

PROJET PÉDAGOGIQUE 2025-2026

Institut de Formation en Soins Infirmiers d'Epernay



PRÉAMBULE

Le projet pédagogique pose les orientations et valeurs retenues collectivement et décrit les dispositifs qui mettent en scène la formation au regard. Élaboré par l'équipe pédagogique sous la responsabilité de la directrice, c'est un document écrit, une référence sur laquelle l'étudiant, l'équipe pédagogique ainsi que les différents partenaires de formation peuvent s'appuyer. Il est à la fois le document de référence mais aussi le contrat à remplir pour les 5 prochaines années.

Le projet pédagogique s'inscrit dans une dynamique globale, permettant la prise en compte de l'évolution de la formation. En ce sens, il se doit d'être évolutif, en vue de la poursuite de l'universitarisation des études infirmières et des possibilités de passerelles entre certaines professions paramédicales.

Enfin, le projet pédagogique de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers du CH Auban Moët, tient compte de son environnement et de l'évolution du système de santé français actuellement engagé dans de profondes réformes avec pour conséquences, des évolutions à venir de la profession d'infirmière ainsi que des conditions d'exercice.

L'élaboration du projet pédagogique s'inscrit dans une dynamique cohérente de prise en compte concomitante du :

- Contexte socio-économique du territoire sparnacien
- Projet régional de santé et du projet de soins partagé du Groupement Hospitalier de Territoire (GHT)
- Cadre réglementaire

SOMMAIRE

Introduction	1
Présentation de l'IFSI	2
1. Les orientations de l'institut	3
1.1 La conception pédagogique de la formation	3
1.2 Les valeurs	5
1.3 La finalité et le profil attendu	6
1.4 Les compétences pour exercer le métier	7
2. La stratégie de développement de l'offre numérique	9
3. Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation	11
4. La démarche qualité	13
4.1 Stratégie d'analyse des besoins	13
4.2 Modalités d'évaluation des enseignements théoriques et cliniques par l'étudiant	14
5. Le projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des étudiants	15
6. L'individualisation des parcours et stratégie de prévention de rupture de parcours	18
6.1 L'individualisation des parcours	18
6.2 La prévention des ruptures de parcours	20
7. La formation en stage	20
7.1 Planification de l'alternance	20
7.2 Politique de stage de l'IFSI d'Epernay	21
7.3 Les modalités d'encadrement et le tutorat	22
7.4 Les modalités d'évaluation de la qualité des stages	25
8. La vie étudiante	25
9. Les indicateurs d'évaluation du projet	25
Conclusion	26
ANNEXE 1 : Organigramme de l'IFSI d'Epernay	27

Introduction

Dans des locaux accueillants, réhabilités, l'Institut de Formation AUBAN-MOËT est situé au cœur de l'enceinte du Centre Hospitalier d'EPERNAY, avec lequel il travaille en étroite collaboration.

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) accueille 47 étudiants par promotion. La taille des promotions facilite des interactions de proximité et favorise un accompagnement pédagogique individualisé.

L'IFSI est sur le même site que l'Institut de Formation des Aides-Soignantes (IFAS). Ces formations se déroulent dans des locaux communs, permettant une mutualisation des moyens et facilitant les échanges entre les formateurs et les différentes promotions.

Les partenaires institutionnels de l'IFSI sont multiples :

- L'Agence Régionale de Santé (ARS) est responsable du contrôle pédagogique
- La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) assure la certification
- La Région Grand Est assume le budget de fonctionnement
- L'Université de Reims Champagne-Ardenne (URCA) intervient, dans le cadre de l'obtention du grade de licence

Présentation de l'IFSI

- **ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE** (Cf. organigramme en Annexe 1)

Direction : M. Nicolas GILLET

Responsable pédagogique : Mme ANDRE Armelle

Secrétariat : Madame LEVAIRE Caroline, adjoint administratif

Formatrices (7 ETP)

Madame BARROIS, Infirmière, formatrice IFSI
Madame CHIRASCOSKI Audrey, infirmière, Cadre de santé, formatrice IFSI
Madame CROQUENOIS Valérie, infirmière, Cadre de Santé, formatrice IFSI
Madame DESCARRIER Patricia, infirmière, Cadre de Santé, formatrice IFSI
Madame LUCOT Christelle, infirmière, Cadre de Santé, formatrice IFSI
Madame MÉRIOT-SUISSE Mélanie, infirmière, Cadre de Santé, formatrice IFSI
Madame MERON JUMEL Alice, infirmière puéricultrice, formatrice IFSI

Formatrices IFAS intervenant à l'institut :

Madame PEPIN Angélique, infirmière puéricultrice, formatrice IFAS
Madame SIMART Virginie, infirmière, Cadre de Santé, formatrice IFAS
Madame SOUPLY Floriane, infirmière, formatrice IFAS
Madame VIÉ Blandine, infirmière, Cadre de Santé, formatrice IFAS

La gouvernance de l'IFSI, selon l'article 2 de l'arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, est composée d'une instance et de 3 sections :

- Instance compétente pour les orientations générales de l'institut (ICOGI) Elle se réunit une fois par an en octobre ; sa composition est validée chaque année par l'ARS.
- Section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants : réunion 1 fois par an minimum : en septembre et plus si besoin ;
- Section compétente pour le traitement des situations disciplinaires : réunion uniquement si besoin ;
- Section relative à la vie étudiante : 2 fois par an.

1. Les orientations de l'institut

1.1 La conception pédagogique de la formation

- **Concept de compétence**

Du mot latin competens : ce qui va avec, ce qui est adapté à

Selon Guy LE BOTERF, la compétence est le fait de savoir combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...) pour réaliser, dans un contexte particulier, des activités professionnelles selon certaines modalités d'exercice (critères d'orientation) afin de produire des résultats (services, produits), satisfaisant à certains critères de performance pour un client ou un destinataire.

Pour Guy LE BOTERF, un individu est entrepreneur de ses compétences. La compétence est la résultante de 3 pôles : vouloir agir, savoir agir, pouvoir agir.

« La compétence est la maîtrise d'un savoir-faire opérationnel relatif aux activités d'une situation déterminée, requérant des connaissances et des comportements. Elle est inséparable de l'action et ne peut être appréhendée qu'au travers de l'activité ». Définition issue du répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière.

- **Conception de l'étudiant**

Adulte qui doit être partie prenante de la construction de son savoir. Pour cela, il a connaissance des attentes et exigences de l'équipe pédagogique, lui facilitant un processus dynamique d'apprentissage.

Il s'insère dans des groupes (promotions, équipe de soins...), développe et adapte ses capacités relationnelles. Il professionnalise ses comportements et privilégie la concertation à travers la connaissance de soi.

- **Conception de la pédagogie**

La pédagogie est une action globale de construction du futur professionnel et non une simple transmission de connaissances.

C'est l'art d'aider les étudiants dans leurs apprentissages.

Elle met en lumière les savoirs instruits reliés à l'enseignement et les savoirs construits de l'étudiant liés à son autonomie.

Favoriser l'acquisition et le développement des compétences professionnelles, sous-tend de privilégier le socioconstructivisme comme courant pédagogique principal.

Le conflit sociocognitif est essentiel dans l'acquisition des différents savoirs constitutifs de la compétence à développer.

- **Concept de formation**

Ensemble de dispositifs mis en œuvre dans le processus d'apprentissage des soins infirmiers. Il vise à la transmission et l'appropriation progressive de savoirs dans le cadre plus global d'une construction de l'apprenant, de son autonomie, contribuant ainsi à forger son identité professionnelle.

Formation : « Enseignement comprenant un apprentissage, non seulement des savoirs et des savoir-faire, mais aussi des savoir-être » Dictionnaire encyclopédique des soins infirmiers Marguerite POTIER.

- **Conception du formateur**

Dans une approche sémantique et étymologique, « *le formateur est celui qui donne forme, qui fait naître, qui conçoit, qui organise, qui permet de contracter des habilités, des habitudes, des manières, des mœurs* » Dictionnaire LITRE.

Il est sous la responsabilité du directeur des soins de l'IFSI et travaille au sein d'une équipe pédagogique. C'est un cadre de santé infirmier ou en devenir qui assure des activités pédagogiques directes auprès des étudiants (enseignements théoriques et pratiques).

- **Concept de santé**

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » OMS.

« État dynamique, susceptible de variations, qui nécessite une adaptation de l'homme à son environnement. Cet état le rend apte à assumer les étapes de la vie, à en affronter les agressions et à vivre en harmonie avec lui-même et les autres » Réf. : dictionnaire des soins infirmiers - R. MAGNON et G. DECHANOZ ; p 173, AMIEC 1995.

- **Concept de maladie**

« Altération de l'état de santé qui se traduit par un ensemble de ruptures d'ordre physique, mental et/ou social et se manifeste par des symptômes objectifs et subjectifs » Réf. : dictionnaire des soins infirmiers - R. MAGNON et G. DECHANOZ ; p 131, AMIEC 1995.

« Selon les représentations de la vie, de la santé, de la mort et les ressources disponibles, cette altération peut être vécue comme une agression, une diminution de l'autonomie ou une expérience constructive » Réf. : soins infirmiers, normes de qualité.

- **Concept des soins infirmiers**

La conception des soins infirmiers retenue par l'équipe pédagogique de l'IFSI d'AUBAN-MOËT s'appuie en partie sur la théorie des besoins.

Elle fait référence aussi à d'autres modèles conceptuels comme la théorie d'Hildegarde PEPLAU centrée sur l'interaction ou celle de Callista ROY centrée sur l'adaptation... Elle est aussi influencée par des auteurs plus récents, tel Walter HESBEEN.

Les points communs de ces différentes théories de soins reposent sur une approche holistique de la santé et des valeurs humanistes.

1.2 Les valeurs

Elles sont sous-tendues par le décret du 29 juillet 2004 relatif aux actes et aux règles professionnelles des infirmières/infirmiers (Code de la santé publique, L4312-1 à 9), et au Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant sur le code de déontologie des infirmiers.

L'Haute Autorité de Santé (HAS) précise dans son manuel de certification V2010 : *« Les valeurs sont des références communes fondant la conduite professionnelle de chacun, identifiées de façon collective, et diffusées auprès de tous les acteurs internes et externes »*.

Dans le champ professionnel, les valeurs sont des références communes fondant la conduite professionnelle de chacun. Elles sont identifiées de façon collective et diffusées auprès de tous les acteurs. Les principales valeurs retenues et qui sous-tendent le projet de formation sont des valeurs de type humaniste. Elles sont en lien avec les valeurs professionnelles telles que la dignité et le respect, l'authenticité, la confiance, l'équité dans l'accompagnement et l'égalité dans l'évaluation.

LA VALEUR QUE NOUS AVONS RETENUE POUR NOTRE PROJET : LE RESPECT

Le respect est sans aucun doute l'une **des valeurs les plus importantes**. Le respect qualifie d'une part et avant tout les relations entre les individus au sein de la structure de formation. Il est, d'autre part, la règle de vie collective que nous souhaitons. Enfin, il exprime le respect de l'environnement de travail que ce soit les locaux, le matériel mais aussi les abords extérieurs. Cette valeur est celle que l'équipe de l'institut souhaite transmettre durablement aux étudiants pour qu'elle reste ancrée au cours de la vie professionnelle. Toute personne mérite le respect, quels que soient l'âge, le sexe, la santé physique ou mentale, la religion, la condition sociale ou l'origine ethnique de l'individu en question...Selon le petit Robert, le respect, attribut essentiel de la dignité, est défini de la manière suivante : « *considération, sentiment à l'égard, ne pas porter atteinte à, ne pas altérer quelqu'un ou quelque chose, faire référence à quelque chose, à des lois, des codes, respect des droits et libertés* ». Il est la base de toute relation interpersonnelle, pédagogique et soignante témoignant d'une ouverture d'esprit à l'autre qui est une personne singulière considérée dans ce qu'elle est, avec son histoire, son parcours de vie, ses capacités, ses limites et ses différences.

1.3 La finalité et le profil attendu

La finalité de la formation est de favoriser l'émergence d'un professionnel, compétent, responsable, réflexif et autonome.

Un infirmier qui assume chacun de ses rôles en tenant compte notamment des aspects éthiques et juridiques liés à son engagement, capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seules et en équipe pluri professionnelle.

Un infirmier qui dispense des soins d'ordre technique, relationnel, éducatif, préventif ou de réhabilitation afin de répondre aux besoins de santé d'une personne ou d'un groupe dans des domaines divers et des lieux d'exercice différents, en faisant appel à des savoirs spécifiques et complémentaires à la fois.

Un infirmier capable de s'adapter aux révolutions technologiques et à l'évolution des structures de soins, qui sous-tendent les changements de la prise en charge des personnes soignées.

Au cours de sa formation, l'étudiant s'inscrira dans un processus d'élaboration de son projet professionnel et de construction de son identité professionnelle.

Cette finalité sous-tend certaines capacités :

- Les capacités professionnelles attendues
 - Elaborer, mettre en œuvre, évaluer et réajuster un projet de soins tant au niveau d'une personne, que d'un groupe de personnes
 - Travailler en équipe pluri et inter disciplinaire au sein d'une institution, d'un réseau de soins
 - S'inscrire dans un processus d'évolution, favorisant l'adaptation aux différentes situations de soins quel que soit le lieu institutionnel
 - Se situer dans un processus identitaire et professionnel
 - Participer aux différents projets institutionnels, dont l'amélioration continue de la qualité des soins

1.4 Les compétences pour exercer le métier

La durée de la formation est de trois années, soit six semestres de vingt semaines chacun, équivalant à 4 200 heures.

La répartition des enseignements est la suivante :

- La formation théorique de 2 100 heures, sous la forme de cours magistraux (750 heures, soit 36 %), travaux dirigés (1 050 heures, soit 50 %) et travail personnel guidé (300 heures, soit 14 %). Une partie des enseignements théoriques peut être réalisée en distanciel.
- La formation clinique de 2 100 heures
- Le travail personnel complémentaire est estimé à 900 heures environ, soit 300 heures par an
- L'ensemble, soit 5 100 heures, constitue la charge de travail de l'étudiant

Le référentiel de formation est organisé pour mettre en relation les différentes connaissances à acquérir et le développement des 10 compétences :

Cinq compétences cœur de métier

1. Evaluer une situation clinique et établir un diagnostic dans le domaine infirmier
2. Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers
3. Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens
4. Mettre en œuvre des actions à visée diagnostique et thérapeutique
5. Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs

Cinq compétences transverses

6. Communiquer et conduire une relation dans un contexte de soins
7. Analyser la qualité des soins et améliorer sa pratique professionnelle
8. Rechercher et traiter des données professionnelles et scientifiques
9. Organiser et coordonner des interventions soignantes
10. Informer et former des professionnels et des personnes en formation

2. La stratégie de développement de l'offre numérique

La pédagogie évolue sans cesse et s'adapte au public qu'elle rencontre. Les apprentissages lors de la formation ne se font pas de la même manière pour tous et cette diversité nous pousse, nous formateurs à réajuster la forme de nos enseignements. Depuis quelques années, c'est le développement du numérique et de la formation par le jeu qui sont venus modifier nos pratiques. D'une part, cela nous permet d'utiliser différents supports afin de toucher une génération ultra connectée, en quête d'une nouvelle manière d'apprendre et d'autre part de montrer que les formateurs peuvent apporter une plus-value certaine dans leur formation ; ce qui devient un défi lorsque nous savons qu'ils peuvent trouver un maximum d'informations en un seul clic.

La pédagogie par le jeu et la pédagogie numérique sont récentes et en plein essor. Nous vivons également une révolution importante dans l'enseignement avec l'arrivée des outils d'Intelligence Artificielle. Ces outils pédagogiques doivent être au service de l'apprenant. Dans les formations de la santé, nous pouvons retrouver par exemple des "serious games", des applications 3D, de la simulation, des escape Game, escape-cards, des bandes dessinées, des chambres des erreurs et encore bien d'autres outils. Le numérique et le jeu permettent alors une interactivité, une autonomisation, une construction collaborative des connaissances. Il y a un réel enjeu et un impact certain sur la qualité de l'enseignement.

Les outils numériques utilisés sont principalement axés sur une interactivité avec l'apprenant, qui change le rapport à l'information. L'engagement de l'étudiant, sa participation active dans ces nouvelles animations pédagogiques, facilitent la transformation de l'information en savoirs.

- Plateformes : Socrative, Wooclap, Genially, Quizizz...
- Escape Game

L'escape Game est un jeu d'évasion grandeur nature, réalisé en groupe et dont le but est de s'échapper d'une pièce dans un temps limité en résolvant des énigmes.

Objectifs pédagogiques :

- Apprendre par le jeu donc potentiellement apprendre sans s'en rendre compte
- Favoriser le travail en équipe
- Faire du lien avec les unités d'enseignement et permettre l'appropriation des connaissances

- Simulation

Initiée depuis plusieurs années, la simulation, facilite incontestablement l'acquisition de connaissances, de compétences et postures professionnelles. Cet outil qui vise l'amélioration de la prise en charge des patients et de la gestion des risques, permet aussi de répondre au principe éthique : jamais la première fois sur le patient.

La simulation s'est considérablement développée suite à l'acquisition d'une salle équipée.

A tous ces outils vient s'ajouter la plateforme MOODLE. L'universitarisation de la profession a permis l'accès à cette plateforme qui permet de réaliser un enseignement en distanciel, avec la possibilité de communiquer l'intégralité des interventions et de réaliser des tests.

3. Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation

Les principes pédagogiques sont en cohérence avec les différents champs référentiels (cadre conceptuel retenu, finalité de la formation, textes législatifs) et ont pour ambition de donner à l'étudiant, la possibilité d'être acteur de sa formation. Le référentiel de formation du 31 juillet 2009, mis en place à la rentrée 2009, nécessite de passer d'une logique de formation axée sur des contenus à une logique de formation centrée sur l'acquisition de compétences professionnelles.

Cette évolution impacte considérablement les pratiques pédagogiques car elle sous-tend :

- Une formation qui privilégie le **socioconstructivisme**. Le formateur aide, accompagne l'étudiant à apprendre. C'est-à-dire qu'il lui apprend à questionner, problématiser, articuler les différents savoirs et repérer les savoirs qui lui manquent
- Une formation qui est structurée autour de l'étude de **situations apprenantes et immersives** donnant aux étudiants l'occasion de travailler trois paliers d'apprentissage :
 - « comprendre », l'étudiant acquiert les savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations
 - « agir », l'étudiant mobilise les savoirs et acquiert la capacité d'agir et d'évaluer son action
 - « transférer », l'étudiant conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles.
- Une formation qui reconnaît l'importance d'une **démarche réflexive** dans les pratiques pédagogiques. La pratique réflexive est la capacité à prendre sa pratique comme objet de réflexion. Il s'agit de décortiquer sa pratique. De rendre l'implicite explicite puis explicable afin d'en permettre un transfert dans d'autres situations.

Le formateur aide l'étudiant à :

- Adopter une attitude réflexive
- Décontextualiser / recontextualiser
- Développer le raisonnement clinique infirmier
- Argumenter ses choix

Afin de faciliter l'analyse réflexive, l'équipe utilise différents moyens pédagogiques :

- L'analyse des pratiques en stage, en individuel
- L'analyse de situation en regroupement
- Les jeux de rôles ou séances de travaux pratiques (en petits groupes)
- Les séances de simulation

Reconnue par l'HAS, pour faciliter l'acquisition de connaissances, de compétences et de comportements, la simulation devient un outil de formation incontournable.

Conscient de cet enjeu, l'équipe pédagogique s'est totalement inscrite dans cette nouvelle approche avec l'écriture de plusieurs scénarii de simulation et la création d'une chambre des erreurs en partenariat avec le service Qualité d'AUBAN-MOËT.

Une formation à la simulation est venue consolider les compétences des formateurs.

- Une formation qui met en exergue le **principe de l'alternance intégrative**

Les compétences, pierre angulaire du nouveau référentiel, ne prennent véritablement leurs sens que dans l'AGIR donc dans une réalité de terrain. La place du stage est primordiale. Le stage permet à l'étudiant de se confronter à la pratique soignante, de réaliser des actes de soins, de les analyser avec l'aide de professionnels, pour théoriser, conceptualiser puis transférer.

- Une formation qui favorise l'inscription de l'étudiant dans un processus d'élaboration de son **projet professionnel** personnalisé et facilitant la construction de son identité professionnelle

Dans notre approche de pédagogie centrée sur l'apprenant (PIAGET - FRENET), le projet professionnel devient une des pierres angulaires de la formation car il a vocation à aider l'étudiant à :

- Exprimer ses désirs, ses souhaits, ses intentions professionnelles
- Elaborer sa conception de soins
- Construire son identité professionnelle à partir de ses propres valeurs
- Préciser son projet professionnel

4. La démarche qualité

4.1 Stratégie d'analyse des besoins

La démarche qualité est un outil éminent managérial car elle fédère l'ensemble de l'équipe dans une démarche d'amélioration continue devenue un élément majeur dans notre pratique au quotidien, dans laquelle la performance est exigée et ce, dans un contexte socio-économique contraint auquel les institutions sont confrontées aujourd'hui. Le but de cette démarche est d'entretenir et d'améliorer nos capacités et nos performances pour satisfaire et répondre aux besoins actuels et futurs des différentes parties prenantes ou différents acteurs engagés dans la formation (étudiants – élèves – professionnels de santé- tutelles-financeurs ...). Elle vise à améliorer nos pratiques au quotidien.

La politique qualité concerne l'ensemble des activités de l'institut de formation, ses ressources et son fonctionnement. Elle se décline autour d'axes principaux :

- Mettre en œuvre le système décrit dans le Référentiel National Qualité (Qualiopi)
- Soutenir ses collaborateurs dans leur recherche d'amélioration continue des prestations tant en formation initiale qu'en formation continue
- Favoriser le développement des compétences individuelles et collectives de l'équipe
- Maintenir l'évaluation régulière de nos pratiques professionnelles et le réajustement de nos actions, dans le cadre de la gestion des risques et amélioration de la qualité
- Mobiliser ses partenaires autour de la gestion de l'alternance en renforçant l'accompagnement et l'encadrement des apprenants
- Respecter les exigences réglementaires en vigueur

L'institut de formation souhaite ainsi :

- Améliorer la satisfaction des apprenants et de nos partenaires pédagogiques, en les intégrant dans l'évaluation de la démarche qualité mise en place
- Former des infirmiers, des aides-soignants réflexifs et responsables pour répondre aux besoins de santé dans le cadre d'une pluri professionnalité, et capables de s'adapter aux mutations du système de santé

Le déploiement de la démarche qualité au sein des IFSI/IFAS est porté par tous les professionnels de l'institut qui se trouvent engagés dans celle-ci. Notre organisation passe par une définition des responsabilités de chacun au sein de cette démarche d'assurance qualité afin de répondre aux besoins de nos parties prenantes.

La Direction a pour mission de :

- Définir la stratégie générale, la politique et les objectifs en matière de qualité et gestion des risques
- Approuver et valider les documents qualité et gestion des risques

Les membres du COPIL, constitués de trois formateurs ont pour mission de :

- Piloter le système d'assurance qualité
- Superviser la démarche qualité
- Promouvoir et animer la démarche qualité
- Garantir la conformité du système de management de la qualité, des documents et actions mises en œuvre dans les différents processus
- Accompagner les pilotes de processus dans leurs missions

4.2 Modalités d'évaluation des enseignements théoriques et cliniques par l'étudiant

Ces évaluations se font par le biais de bilans de semestre et d'année. Ces bilans sont réalisés de manière individuelle et collective. Ils permettent aux formateurs de proposer des actions en regard des propositions d'améliorations faites par les étudiants.

En stage, un questionnaire est diffusé afin de recueillir les éléments de satisfaction ou non de l'étudiant (Cf. partie 7.4)

5. Le projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des étudiants

L'IFSI d'Epernay favorise une **pédagogie différenciée**, vecteur de la réussite des étudiants. Cette intention pédagogique se décline en plusieurs objectifs :

- Favoriser l'acquisition de compétences professionnelles
- Développer un esprit d'analyse critique
- Développer une analyse réflexive de ses pratiques
- Elaborer et faire évoluer son projet professionnel en regard des différents domaines d'exercice de l'infirmière
- Continuer à se former après l'obtention de son diplôme
- S'inscrire dans des projets d'équipes et institutionnels
- Participer à l'évolution de la profession infirmière

Afin d'atteindre ces objectifs, des temps forts sont proposés pendant les 3 années de formation :

- **Chasse au trésor**

Il n'y a pas eu de pré rentrée cette année. En lien avec la volonté d'immersion en situation, une chasse au trésor est proposée aux étudiants de L1, accompagnés par des étudiants de L3, afin qu'ils puissent s'approprier concrètement les informations essentielles au déroulement de leur formation.

- **Des suivis pédagogiques individuels réguliers**

Un entretien individuel a lieu dès l'entrée en formation afin d'identifier les éventuelles appréhensions de l'étudiant, recueillir ses besoins et permettre une première prise de contact.

Chaque étudiant bénéficie ensuite d'accompagnements pédagogiques individuels dont au moins un obligatoire par semestre. Cet accompagnement est assuré par un formateur référent pédagogique identifié pour les 3 années de formation. Ces temps d'échanges permettent d'identifier les ressources et les difficultés de l'étudiant et de construire des stratégies pédagogiques gagnantes.

Un accompagnement individuel est proposé, quelles que soient les difficultés rencontrées (stage ou unités d'enseignement).

Le suivi pédagogique est basé à la fois sur la régularité et sur l'opportunité en fonction du besoin.

Les Missions du formateur référent de suivi pédagogique :

- Aider l'étudiant à identifier ses ressources et ses difficultés par une analyse conjointe des résultats théoriques et pratiques
- Faciliter la mise en place de stratégies permettant la résolution des difficultés constatées
- Aider à la formalisation du projet professionnel
- Participer à l'attribution de crédits en vue de l'obtention du DEI et du grade licence
- Se positionner en regard des résultats et appréciations obtenus par l'étudiant
- Argumenter de façon objective ses positions lors de la CAC (validation des stages et proposition de remontée d'une note d'évaluation théorique)
- Valider le parcours de stage de l'étudiant proposé par le tuteur
- Aider à l'exploitation de situations interpellantes ou emblématiques

Deux autres acteurs viennent accompagner l'étudiant tout au long de l'année de formation.

- Le **formateur référent d'année** assure, avec son binôme, la déclinaison du projet pédagogique sur une année de formation. Ses missions sont :

- Evaluer et réaliser un accompagnement personnalisé des promotions
- Proposer des parcours de stage tenant compte des souhaits des étudiants, du cadre réglementaire (les 4 types de stage obligatoires), de évolutions dans l'acquisition des compétences professionnelles.

- Le **formateur référent de stage** assure la coordination avec l'établissement d'accueil.

Il accompagne les équipes dans l'utilisation du référentiel de compétences et des outils de suivi de la formation.

Il contribue à la formation clinique de l'étudiant et à l'analyse de ses pratiques.

Il communique avec le tuteur et le maître de stage afin de suivre le parcours de l'étudiant.

Il régule les difficultés éventuelles en lien avec les formateurs référents de suivi pédagogique.

Un **formateur référent Handicap** a également été nommé au sein de l'institut et a pour rôle d'écouter, de conseiller, d'accompagner et d'orienter les apprenants en situation de handicap. Il

collabore avec le référent handicap de l'université et le référent handicap du Centre Hospitalier Auban Moët.

Ses missions sont :

- D'établir avec l'équipe pédagogique un Plan d'Accompagnement de l'apprenant en situation de handicap, sur les aménagements nécessaires et possibles (matériel, modalités de formation/évaluation...).
- D'accompagner la mise en œuvre du Plan d'Accompagnement,
- D'être l'interlocuteur de l'apprenant pour l'aider et l'orienter dans les démarches.
- D'être l'expert recours sur le sujet du Handicap pour l'équipe pédagogique.

Les aménagements de la formation pour les étudiants en situation de handicap sont présentés en section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants.

6. L'individualisation des parcours et stratégie de prévention de rupture de parcours

Les 3 années d'études vont permettre à l'étudiant de clarifier sa conception du métier d'infirmier et d'ancrer des valeurs professionnelles.

6.1 L'individualisation des parcours

La première année permettra de poser des fondements de cette conception :

- Elle facilitera pour l'étudiant une réflexion sur ses convictions, ses représentations de la profession infirmière, du soin, de la personne soignée...
- Elle infirmera ou confirmera le choix professionnel de l'étudiant
- Elle identifiera les ressources et difficultés de l'étudiant
- D'appréhender les connaissances des UE des semestres 1 et 2

La seconde année de formation permet à l'étudiant de poursuivre sa progression. Par son engagement dans la formation, il développe son autonomie professionnelle.

L'étudiant identifie progressivement ses valeurs professionnelles, il construit son projet professionnel à partir de sa conception de soin, élaborée peu à peu à partir d'apports théoriques, d'expériences de stage, de rencontres nourrissant sa réflexion. L'étudiant développe, peu à peu, des compétences professionnelles par l'acquisition d'un savoir, savoir-faire, savoir-être, qu'il apprend à mobiliser lors des situations de soins de plus en plus complexes.

Au terme de la seconde année, l'étudiant doit être capable :

- D'appréhender les connaissances des UE des semestres 3 et 4 en complémentarité des semestres 1 et 2
- D'accroître ses capacités d'analyse et de réflexion et de les transférer en effectuant des liens entre les connaissances et les situations de soins rencontrées
- De développer des capacités d'adaptation aux situations de soins rencontrées
- De développer une posture réflexive à partir de ses pratiques de soins et faire évoluer son positionnement professionnel
- De mûrir son projet professionnel (formulation de ses vœux pour son stage de projet professionnel)

Il sera proposé un parcours de stage permettant de réaliser les 4 types de spécialités obligatoires si possible en fin de deuxième année pour orienter les stages de 3^{ème} année vers son projet professionnel.

La troisième année permet à l'étudiant de se préparer à son orientation professionnelle future.

Au terme de la 3^{ème} année, l'étudiant doit être capable :

- D'appréhender les connaissances des UE des semestres 5 et 6 en complémentarité des semestres 1, 2, 3 et 4
- De prendre en soin la personne soignée dans sa globalité, quelle que soit la nature de ses problèmes de santé, quel que soit le lieu d'exercice, tout en respectant les aspects éthiques et juridiques inhérents à son engagement professionnel
- D'affirmer son identité professionnelle et faire évoluer son projet professionnel
- De collaborer avec les différents acteurs pluridisciplinaires et les réseaux (tant dans le domaine sanitaire que social)
- De s'inscrire dans une démarche d'encadrement
- De participer à la politique d'amélioration continue de la qualité des soins et de la gestion des risques
- D'appréhender les évolutions institutionnelles (Groupement Hospitalier Territoire)

Au terme de ces 3 années d'études, l'étudiant :

- Affine ses valeurs professionnelles
- Sait se positionner par rapport aux attentes et enjeux des institutions
- Affirme son identité professionnelle

Des séquences pédagogiques relatives à l'entretien d'embauche et le forum emploi ont pour but d'amener les étudiants à se projeter dans leur futur exercice.

6.2 La prévention des ruptures de parcours

Tout au long de ses 3 années de formation, afin de **prévenir interruptions et abandons** de l'étudiant, des procédures de suivi et de repérages de signes d'alerte sont effectives. Ces procédures sont diffusées et appliquées par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

7. La formation en stage

7.1 Planification de l'alternance

La mise en œuvre pratique de l'alternance intégrative sous-tend un travail de partenariat entre les différents acteurs à l'IFSI et dans les lieux d'accueil en stage.

L'IFSI d'Epernay favorise la mise en place de séances de travail regroupant à la fois des formateurs, des tuteurs ou/et maîtres de stage et des étudiants sur des temps identifiés, à la fois sur le site de l'IFSI et dans les services.

Durée et répartition des stages :

Les stages ont une durée de 60 semaines, soit 2 100 heures pour les trois ans, sur la base de 35 heures/semaine.

Durée des stages pour la première année :

15 semaines, soit : 5 semaines en S1 et 2 x 5 semaines en S2

Durée des stages pour la deuxième année :

20 semaines, soit : 10 semaines en S3 et 7 semaines en S4 et 3 semaines en service sanitaire

Durée des stages pour la troisième année :

25 semaines, soit : 10 semaines en S5 et 15 semaines en S6

7.2 Politique de stage de l'IFSI d'Epernay

L'alternance souhaitée par l'IFSI d'Epernay doit répondre à plusieurs exigences :

- Une alternance intégrative réelle qui favorise les interactions décisions/enjeux
- Une articulation des contenus autour de situations professionnelles clés selon les 3 paliers d'apprentissage (comprendre, agir, transférer)
- Une pédagogie centrée sur l'étudiant par une articulation des objectifs pédagogiques entre étudiants, formateurs et soignants

Le stage de service sanitaire

Véritable enjeu de santé publique, le service sanitaire est instauré par l'arrêté du 12 juin 2018.

Ce dernier a pour ambition :

- Initier tous les futurs professionnels de santé aux enjeux de la prévention primaire et de la promotion de la santé
- Assurer des actions de prévention et de promotion de la santé auprès de publics divers
- Lutter contre les inégalités territoriales et sociales en santé en veillant à déployer les interventions auprès des publics les plus fragiles
- Favoriser l'autonomie des étudiants dans le cadre d'une pédagogie par projet et renforcer le sens de leur engagement dans leurs études
- Favoriser l'inter-professionnalité et l'interdisciplinarité des étudiants en santé par la réalisation de projets communs à plusieurs filières de formation

La prise en compte des besoins et demandes de stage de l'étudiant

Le parcours de stage de chaque étudiant est ajusté selon :

- Ses résultats théoriques et cliniques
- Ses demandes spécifiques en lien avec son projet professionnel.

De même et dans la mesure du possible, des ajustements seront proposés pour permettre l'adéquation entre les moyens de locomotion et la distance du lieu de stage de l'étudiant ou pour prévenir des situations potentiellement problématiques (par exemple la présence de connaissances du personnel travaillant sur le lieu de stage).

Les ressources en matière de lieux de stage

Une coordinatrice des stages est chargée de recenser et d'ouvrir des places d'accueil au sein des différents lieux de stage et d'harmoniser les planifications de stage des IFSI du GHT.

Dans un second temps, les formateurs d'années attribuent les lieux de stage en fonction du profil de chaque étudiant.

Depuis la mise en place de cette fonction de coordination, les lieux de stage sont plus nombreux et plus diversifiés.

7.3 Les modalités d'encadrement et le tutorat

L'accompagnement pédagogique en stage

Il est formalisé à partir :

- Des objectifs de stage de l'étudiant et de l'IFSI

Les objectifs de stage de l'étudiant permettent d'orienter les acquisitions de l'étudiant. Celui-ci, avec l'aide du formateur d'année, élabore des objectifs personnels adaptés à son évolution et au lieu de stage qui l'accueille. Les objectifs de l'étudiant sont inscrits dans le portfolio, après validation de l'équipe de soins.

Selon l'arrêté du 31 juillet 2009 modifié annexe III, le stage doit permettre aux étudiants :

- « D'acquérir des connaissances
- D'acquérir une posture réflexive, en questionnant la pratique avec l'aide des professionnels
- D'exercer son jugement et ses habiletés gestuelles
- De centrer son écoute sur la personne soignée et proposer des soins de qualité
- De prendre progressivement des initiatives et des responsabilités
- De reconnaître ses émotions et les utiliser avec la distance professionnelle qui s'impose
- De prendre la distance nécessaire et de canaliser ses émotions et ses inquiétudes
- De mesurer ses acquisitions dans chacune des compétences
- De confronter ses idées, ses opinions et ses manières de faire à celles de professionnels et d'autres étudiants »

- Du portfolio, outil pédagogique qui permet de :

- Rendre l'étudiant acteur de son stage
- Formaliser la progression de l'étudiant
- Adapter les stratégies pédagogiques (consulté par l'ensemble des acteurs de la formation, les interventions peuvent ainsi être davantage coordonnées)

- Des visites de stages institutionnelles
 - Pour permettre de faire le point sur l'acquisition des compétences, actes et activités de l'étudiant et de réajuster si besoin
 - Pour apprécier la réalisation du travail pédagogique demandé (Cf. projet pédagogique par promotion)

Lors de difficultés présentées par l'étudiant, un accompagnement pédagogique spécifique est instauré et des visites exceptionnelles sont planifiées (visites contextuelles).

- Des groupes d'analyse de pratiques professionnelles (APP)

Le groupe d'APP est mis en place à l'IFSI chaque semestre. Il réunit une douzaine d'étudiants, toutes promotions confondues, un professionnel de proximité et un formateur. Son déroulement répond à une méthodologie spécifique.

A partir de la verbalisation d'une expérience en stage, confrontée aux regards du groupe, l'étudiant :

- Développe une posture réflexive
- Alimente sa réflexion à partir de celle des autres membres du groupe pour :
 - Enrichir ses savoirs, son raisonnement clinique
 - Identifier l'écart entre le travail prescrit et le réel
 - Construire son identité
 - Elaborer son projet professionnel

- Des retours de stage

Les étudiants exposent au sein du groupe leur expérience de stage, leurs ressources et difficultés rencontrées. Cela leur permet notamment de mieux appréhender les stages suivants (transfert des apprentissages).

La construction du projet professionnel et de l'identité professionnelle

Le projet est une dynamique qui reflète, à un instant T, la représentation que l'étudiant a de son avenir professionnel. Ce projet, inscrit dans le futur, n'a pas encore de réalité propre... c'est un idéal.

Le stage va permettre à l'étudiant de confronter cet idéal à un vécu de terrain.

De l'écart entre les représentations du projet professionnel de l'étudiant et la réalité du service de soins, va naître un nouveau questionnement, vecteur d'une évolution du projet professionnel. L'identité professionnelle est indissociable du projet professionnel. Elle se construit, en partie, en stage à partir de la relation créée entre lui et les professionnels de santé.

Outre le référent de stage de l'IFSI, **les acteurs de terrain** sont essentiels :

- Le maître de stage : soignant exerçant les fonctions d'encadrement, responsable de l'organisation du stage
- Le tuteur : soignant expérimenté qui représente la fonction pédagogique du stage
- Les professionnels de proximité : soignants qui encadrent au quotidien l'étudiant

Ils représentent la fonction pédagogique au quotidien. Ils accompagnent l'étudiant dans l'acquisition et le développement de ses compétences en favorisant une pédagogie active et réflexive.

Les acteurs des terrains de stage ont à leur disposition **des outils pédagogiques** actés par le référentiel de 2009 pour accompagner l'enseignement clinique :

- Le livret d'accueil

En identifiant les situations et les activités prévalentes du service, il clarifie les éléments de compétences qu'un étudiant peut acquérir et identifie les conditions d'accueil. S'il est requis, il n'est pas présent sur tous les lieux de stage.

- La charte d'encadrement

La charte d'encadrement formalise les engagements respectifs de l'établissement d'accueil et de l'IFSI dans l'encadrement des étudiants. Cette dernière a été élaborée conjointement par les directeurs d'IFSI et les différents directeurs de soins des établissements de santé de la Marne.

- Les objectifs de stage

Les objectifs de stage de l'étudiant permettent d'évaluer les acquisitions de l'étudiant. Celui-ci élabore des objectifs personnels adaptés à son évolution et au lieu de stage qui l'accueille. Les objectifs de l'étudiant sont inscrits dans le portfolio.

- Le guide du parcours de stage

Ce guide est à l'usage de tous les intervenants encadrant le stage d'un étudiant IFSI : maitres de stage, tuteurs de stage et professionnels de terrain.

Objectifs du guide :

- ✓ Permettre aux encadrants de stage de bien identifier les attentes dans la réalisation des stages et d'avoir des repères sur l'organisation prévue à l'IFSI d'Epernay
- ✓ Préciser la posture de l'encadrant
- ✓ Objectiver la progression attendue au fil des stages et en fonction de l'avancement dans la formation.
- ✓ Communiquer sur les conduites à tenir suivant les situations des étudiants.

7.4 Les modalités d'évaluation de la qualité des stages

Un questionnaire de satisfaction est transmis aux étudiants à chaque fin de stage par voie dématérialisée. L'analyse des réponses est effectuée par la coordinatrice des stages GHT et transmis ensuite à chaque directeur d'IFSI.

Tous les outils relatifs à l'accompagnement de stage permettent aux formateurs d'apprécier la qualité de l'encadrement des professionnels.

8. La vie étudiante

La section de vie étudiante se réunit 2 fois par an. C'est un moment de concertation, entre les étudiants et les professionnels de l'Institut pour optimiser les conditions d'accueil et de formation.

Chaque année, l'IFSI organise une journée portes ouvertes. Cet évènement est une opportunité pour les étudiants qui y participent, de valoriser leur formation, leur futur métier et d'échanger autour des valeurs du soin.

Une journée inter promotion est réalisée dans l'année. Celle-ci permet de fédérer les apprenants autour de valeurs communes : la solidarité, le respect et la cohésion d'équipe. Valeurs indispensables dans leur future profession. Cette journée est également élaborée entre les formateurs et les apprenants.

Les étudiants bénéficient de l'ensemble des services de l'Université Reims Champagne Ardenne.

9. Les indicateurs d'évaluation du projet

Les indicateurs d'évaluation du projet pédagogique sont élaborés au niveau régional sous le contrôle de l'ARS et de la DREETS.

Néanmoins, ils doivent tenir compte :

- Des résultats de la sélection pour l'entrée en formation
- Des résultats des étudiants lors des évaluations théoriques, cliniques
- Du taux d'abandon et d'interruption par motifs
- Des bilans des sections
- Des écarts entre plan d'enseignements réalisé et le référentiel de formation
- De l'évaluation de la formation par les étudiants (bilan semestriel et annuel / questionnaire de satisfaction en stage)
- De l'évaluation par les partenaires de stages, tuteurs et maîtres de stages (questionnaire de satisfaction et Réunion annuelle entre l'équipe pédagogique et les partenaires de stage)
- De l'évaluation par les employeurs (questionnaire de satisfaction)
- De l'évaluation par l'équipe pédagogique (bilan annuel)

Conclusion

L'organisation de la formation et sa mise en œuvre sont le fruit du travail de toute l'équipe pédagogique de l'IFSI d'Epernay et des liens étroits entretenus avec les professionnels de terrain.

La formation centrée sur l'acquisition de compétences et sur la professionnalisation, tend à faciliter l'adaptation des futurs infirmiers aux situations complexes dans les soins courants et dans les soins aigus dans des environnements en évolution constante.

C'est dans ce contexte que l'infirmier devra ensuite s'inscrire dans un processus de formation continue tout au long de sa vie.

INSTITUTS DE FORMATION D'ÉPERNAY



ORGANIGRAMME IFSI-IFAS

