

# INSTITUT DE FORMATIONS DU CENTRE HOSPITALIER DE JOIGNY

# PROJET PEDAGOGIQUE

COMMUN AUX DIFFERENTES FILIERES DE FORMATIONS

**FORMATRICES :** Mesdames Sonia MAGGI-BAGNASACCO, Enora BARILLER, Marlène POULAIN, Lise ROCHE, Mélanie DEHAUDT, Infirmières et Céline VERSTRAETE Secrétaire

**SECRÉTAIRES :** Mesdames Charlotte TAHALY et Clémentine CHAGNET

**DIRECTRICE :** Madame Valérie CROSIER



Code FINESS : 890004898 N° SIRET : 268 900 156 00103 N° UAI : 0891253D

**INSTITUT DE FORMATIONS** Numéro de déclaration d'existence : 26 89 P 001389

**FILIERES AMBULANCIERS – AIDES-SOIGNANTS- AUXILIAIRES DE PUERICULTURE –SECRETAIRES- FORMATIONS CONTINUES**

ADRESSE POSTALE : 3 QUAI DE L'HOPITAL – BP 229 – 89306 JOIGNY CEDEX - LIEU DE FORMATIONS : PLACE CASSINI-1 AVENUE D'HANOVER – 89300 JOIGNY

TEL: 03-86-92-33-66 FAX: 03-86-92-32-91 Courriel : ifms@ch-joigny.fr Site : ifmsjoigny.com



**RÉGION  
BOURGOGNE  
FRANCHE  
COMTE**

## Préambule

L'institut de formation fait partie intégrante du Centre Hospitalier de Joigny. Il est administré par le Directeur Délégué du CH de Joigny, Monsieur NSAME PRISO Hans. Il est financé par le Conseil Régional de Bourgogne pour son fonctionnement et équipement. Il est agréé par l'Agence Régionale de Santé de Bourgogne qui est garante du contenu pédagogique.

Ce document reflète le travail de l'équipe pédagogique. Il constitue un cadre de référence pour les apprenants, les formateurs et les professionnels. Il propose et précise les conditions indispensables pour préparer les futurs professionnels. Il est centré sur l'apprenant dans un processus de réussite.

La formation initiale proposée garantit des prestations de formations pertinentes et actualisées aux besoins de santé de la population, en se référant aux priorités de Santé Publique du territoire.

Il est élaboré en tenant compte des référentiels de formation et textes réglementaires. Il conduit à clarifier les exigences professionnelles qui se rattachent aux métiers du soin, ainsi qu'aux compétences et aptitudes qui les sous-tendent.

Le projet pédagogique a pour but de servir de référence permanente :

- aux formatrices et professionnels pour donner du sens, des repères et de la cohérence à leurs actions ;
- et aux apprenants, pour la compréhension de l'enseignement et du déroulement des études, en prenant en compte des valeurs et des pratiques différentes mais complémentaires.

Le projet pédagogique représente un système référentiel, évolutif dans le temps. Il prend appui sur les valeurs liées à l'institution à laquelle il appartient et aux valeurs liées à la profession à laquelle il destine sa proposition de formation.

Il est consultable par tous les professionnels impliqués dans la formation. Les commentaires, les questionnements et les critiques sont une aide pour l'améliorer et le réajuster.

Les fondements du projet pédagogique reposent sur le professionnel de santé à former pour répondre aux besoins de la population, aux mutations du système de santé, à la prégnance de la technologie, et aux attentes des responsables d'établissement.

Le projet de formation vise à engager l'élève dans un processus d'apprentissage et un cheminement personnel qui lui permettront d'aboutir à une véritable construction identitaire professionnelle.

## SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	5
I. PRÉSENTATION DE L'INSTITUT ET DU CONTEXTE.....	6
I.1 Le Centre Hospitalier de Joigny .....	6
I.2 L'institut de formations .....	7
I.3 L'équipe.....	11
I.4 Les locaux et l'équipement.....	11
II. FONDEMENT DU PROJET .....	13
II.1 Conception générale de la formation .....	13
II.2 Un courant philosophique humaniste.....	13
II.3 Les valeurs de l'équipe.....	14
III. FINALITÉS VISÉES.....	15
III.1 Le profil attendu du professionnel de santé .....	15
III.2 - Une approche par compétences .....	16
III.3 - L'autonomie professionnelle .....	17
III.4 - Un esprit d'équipe .....	18
IV. ORIENTATIONS PEDAGOGIQUES .....	19
IV.1 L'apprentissage des schémas d'action.....	19
IV.2 L'alternance intégrative construction sur situations de travail et situations de formation .....	19
IV.3 La pédagogie de la réussite accompagnement adapté et personnalisé en renforçant l'estime de soi et préservant son autonomie.....	20
V. PLACE DES ACTEURS.....	20
V.1 Place de l'apprenant .....	20
V.2 Place du formateur .....	20
V.3 Place de l'équipe administrative .....	21
V.4 Place des intervenants extérieurs .....	21
VI. METHODES PEDAGOGIQUE.....	23
VI.1 Approche par compétence .....	23
VI.2 Le raisonnement clinique.....	24
VII. La démarche Qualité.....	24
Pour conclure.....	25



## ANNEXES

ANNEXE 1 : REGLEMENT INTERIEUR

ANNEXE 2 : FORMATION EQUIPE PEDAGOGIQUE

ANNEXE 3 : TAXE D'APPRENTISSAGE

ANNEXE 4 : ALTERNANCE EN FORMATION

ANNEXE 5 : HANDICAP

ANNEXE 6 : MANUEL QUALITE

ANNEXE 7 : CONVENTION CFA

ANNEXE 8: RESEAUX ET PARTENARIATS

ANNEXE 9 : PROJET PEDAGOGIQUE AIDE-SOIGNANT

ANNEXE 10 : PROJET PEDAGOGIQUE AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

ANNEXE 11 : PROJET PEDAGOGIQUE AMBULANCIER

ANNEXE 12: PROJET PEDAGOGIQUE SECRETAIRE MEDICO-SOCIALE



## INTRODUCTION

Le Projet Pédagogique de l'IFMS de Joigny est un document traduisant la conception de notre mission, la manière de l'aborder, de la construire, de la réaliser avec et pour les apprenants dans un souci d'apprentissage des métiers de santé.

Ce Projet pédagogique réunit les valeurs que chaque membre, administratif et pédagogique, souhaite appliquer dans l'accueil et l'accompagnement des apprenants. Il décline les différents acteurs qui interviennent pour accompagner les apprenants dans leur démarche formative.

Il permet, tant aux apprenants qu'aux formatrices permanentes ou intervenants extérieurs, de connaître la philosophie de l'Institut de Formations de Joigny afin de pouvoir y adhérer.

Les spécificités des différentes filières de formation sont déclinées en annexe de ce document.

## I. PRÉSENTATION DE L'INSTITUT ET DU CONTEXTE

### I.1 Le Centre Hospitalier de Joigny

#### *I.1.1 Siège de l'établissement*

Le Centre Hospitalier de Joigny est un établissement public de santé, régit par le code de la santé publique. Il est situé géographiquement à mi-chemin entre Auxerre et Sens, ce qui en fait un pôle de santé incontournable pour le jovinien et les cantons environnants. Il fut fondé en 1330 par la comtesse Jehanne de Joigny. L'établissement a su s'adapter au fil du temps et dispose actuellement d'équipements modernes, d'une gestion logistique qui s'adapte aux différentes activités et d'une organisation administrative appropriée à ses missions. Il est géré par un Conseil de surveillance et dirigé par un directeur, Monsieur NSAME PRISO Hans.

#### *I.1.2 Missions et obligations du Centre Hospitalier de Joigny*

Il exerce les missions d'un hôpital de proximité, au service de la population à laquelle il assure les soins préventifs, curatifs ou palliatifs ainsi que les examens de diagnostic nécessaires. Il est soumis aux principes fondamentaux de l'égal accès de tous aux soins, de la continuité du service et de l'adaptation continue des moyens aux exigences de qualité de ce service.

Le Centre Hospitalier de Joigny est en mesure d'accueillir, de jour comme de nuit et en toutes circonstances, toutes les personnes dont l'état de santé requiert ses services, et assure leur admission en son sein, éventuellement en urgence, ou dans une autre structure de soins.

#### *I.1.3 Capacité d'accueil de l'établissement hospitalier*

Le Centre Hospitalier de Joigny dispose d'une capacité de 410 lits et places répartis sur 2 pôles d'activités : le pôle Hôpital et le pôle Gériatrie. Les lits sont répartis entre les services de médecine polyvalente et gériatrique, une unité de soins continus cardiologique, ainsi que l'accueil pour des soins de suite et de réadaptation, réhabilitation cardio-respiratoire, Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes, long séjour, des places de soins et hospitalisation à domicile.

Par ailleurs, le Centre Hospitalier de Joigny dispose d'un service médical d'urgences, d'une unité de consultations externes regroupant différentes disciplines comme les consultations de tabacologie, alcoologie, chirurgie orthopédie, diabétologie, cardiologie, diététique, pneumologie, des explorations fonctionnelles respiratoires et cardiaques, d'un service d'endoscopie digestive et respiratoire, d'un centre périnatal de proximité, d'une équipe mobile de soins palliatifs, d'une équipe mobile de gériatrie, de services médico-techniques : un laboratoire d'analyses médicales, un service d'imagerie médicale, une pharmacie, une équipe de rééducation.

## I.2 L'institut de formations

L'institut de formations a ouvert en 1973 sa première filière pour préparer des futurs aides-soignants à l'obtention du diplôme et à leur vie professionnelle. Il offre une formation d'ambulanciers en 2011, puis d'auxiliaires de puériculture en 2014.

Depuis 2006, l'équipe pédagogique propose des actions de formation continue aux professionnels de différentes structures.

L'Institut de Formations est un établissement public de santé, géré par le Centre Hospitalier de Joigny, représenté par Monsieur NSAME PRISO Hans, son directeur.

### *1.2.1 les instances réglementaires*

L'IFMS de Joigny est gouverné par des instances réglementées par les textes régissant les différentes formations. Le Directeur de l'IFMS est agréé par l'Agence Régionale de Santé BFC et par le Conseil Régional pour assurer ses missions. Au sein de l'instituts, les différentes instances ont compétence pour traiter tous les sujets relatifs aux formations et à la vie des apprenants.

### **L'Instance Compétente pour les Orientations Générales des Instituts (ICOGI) pour IFAS-IFAP et le Conseil Technique (CT) pour l'IFA.**

Pour l'IFAS et l'IFAP, l'instance compétente pour les orientations générales des instituts est présidée par le directeur de l'Agence Régionale de Santé de Bourgogne Franche-Comté ou son représentant, et est constitué de membres désignés par l'arrêté du 10 juin 2021. Il se réunit au moins une fois par an et émet un avis sur les sujets suivants :

- Le budget de l'institut
- Les ressources humaines
- La mutualisation des moyens
- L'utilisation des locaux, de l'équipement pédagogique et numérique
- Le rapport annuel d'activité pédagogique
- Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens
- Les bilans annuels d'activités
- La cartographie des stages
- L'intégration de l'institut dans le schéma régional de formation

Elle valide :

- Le Projet Pédagogique et le règlement intérieur
- Le développement de l'apprentissage
- Les calendriers de rentrées conformément à la réglementation en vigueur
- La certification si celle-ci est effectuée, ou la démarche qualité

Pour l'**IFA**, le **Conseil Technique** est présidé par le directeur de l'Agence Régional de Santé de la Région Bourgogne Franche-Comté ou son représentant et est constitué de membres désignés par l'arrêté du 26 janvier 2006 modifié. Il se réunit au moins une fois par an et émet un avis sur les sujets suivants :

- Le projet Pédagogique
- Les modalités d'évaluations, le calendrier de formation
- L'utilisation des locaux et du matériel pédagogique
- L'effectif des différentes catégories de personnels enseignants
- Le budget prévisionnel
- Le règlement intérieur

Le directeur de l'institut porte à la connaissance du Conseil Technique :

- Le bilan pédagogique de l'année écoulée
- La liste par catégorie du personnel administratif
- Le budget approuvé ainsi que les comptes administratifs
- La liste des élèves en formation
- Les épreuves de sélection, la population des élèves accueillis ou les résultats obtenus par ceux-ci.



## **La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles pour les élèves AS et AP**

Cette section est présidée par le directeur de l'institut de formation ou son représentant. Elle se réunit pour délibérer et rendre des décisions sur les situations individuelles suivantes :

- Elève ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge
- Demande de dispense d'enseignement
- Demande de report de formation

## **La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires pour les élèves AS et AP**

Cette section se réunit après entretien avec l'élève et le directeur de l'institut de formation, elle est compétente pour le traitement des situations disciplinaires et prend des décisions pouvant entraîner les sanctions suivantes :

- avertissement
- blâme
- exclusion temporaire pour une durée maximale d'un an
- exclusion de l'élève de la formation pour une durée maximale de cinq ans

## **Le Conseil de Discipline pour les élèves Ambulanciers**

Le Conseil de discipline est présidé par le directeur général de l'Agence Régionale de Santé Bourgogne Franche Comté ou de son représentant. Il émet un avis sur les fautes disciplinaires ainsi que les actes incompatibles avec la sécurité des patients et mettant en cause leur responsabilité personnelle.

## La section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut

Dans chaque institut de formation préparant à la formation AS-AP est constituée une section relative aux conditions de vie des élèves, composée du directeur ou son représentant, des élèves élus au sein de l'ICOGI et au minimum trois autres personnes désignées par le directeur au sein de l'équipe pédagogique et administrative.

Cette section se réunit au moins deux fois par an pour émettre un avis sur les sujets relatifs à la vie de l'élève au sein de l'institut, notamment :

- L'utilisation des locaux et du matériel
- Les projets extra scolaires
- L'organisation des échanges avec l'extérieur

### *1.2.2 Le règlement intérieur*

Ce règlement intérieur est élaboré conformément à l'arrêté du 10 juin 2021 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formations paramédicaux et son annexe V.

En Annexe 1 du Projet Pédagogique

### *1.2.3 Capacité d'accueil*

La capacité d'accueil de l'Institut de Formations est fixée, par agrément de la Région Bourgogne, à :

- 40 places de formation d'Aide-Soignante.
- 12 places (2 fois par an) de formation d'Ambulancier
- 15 places de formation d'Auxiliaires de Puériculture

La capacité d'accueil de l'Institut de Formations pour la formation des Secrétaires Assistantes médico-Sociales (SAMS) est fixée à 10 élèves 2 fois par an de formation. L'autorisation d'ouverture de cette formation est accordée par la DIRRECTE.

Les modalités d'accès aux formations Aide-Soignant, Auxiliaire de Puériculture et d'Ambulancier se font par voie directe, par voie promotionnelle, par voie passerelle et pour les Ambulanciers par voie de l'Apprentissage depuis septembre 2021. Une convention a été signée avec le CFA de Dijon, en Annexe 7 du Projet Pédagogique.

## *1.2.4 Les autres formations*

Dans le cadre du dispositif de validation des acquis de l'expérience mis en place par arrêté du 25 janvier 2005 modifié, l'IFMS accueille des élèves pour les préparer à la présentation de leur livret 2 devant le jury du diplôme d'état d'aide-soignant.

L'IFMS organise des sessions de formations pour les professionnels de santé selon les demandes des établissements : AFGSU<sup>1</sup>, encadrement des stagiaires, formation petite enfance etc.

## **I.3 L'équipe**

L'équipe est constituée d'une directrice, de deux secrétaires, de cinq infirmières formatrices, d'une secrétaire formatrice ; certains exercent à temps partiel ou en temps partagé avec un service hospitalier.

Les compétences de chaque membre du personnel sont différentes ; elles s'enrichissent chaque année par les formations suivies par chacun et chacune. Les diplômes et formations suivies sont référencés en Annexe 2.

La Direction est attentive aux compétences nécessaires afin de dispenser l'ensemble des enseignements et plus largement l'ensemble des exigences des partenaires et des attentes des apprenants. Dans le cadre de l'évolution des méthodes pédagogiques, les formatrices sont encouragées sur des formations leur permettant l'accès à des compétences spécifiques.

Grâce à l'adhésion à des associations professionnelles et aux développements de réseaux, l'équipe de formatrices s'enrichit et améliore leurs expertises pédagogiques. L'ouverture sur l'extérieur participe également au développement de l'institut. Annexe 8

## **I.4 Les locaux et l'équipement**

L'Institut de Formations est installé depuis novembre 2011 dans les locaux du Pôle Formation de la Mairie de Joigny, 1 avenue d'Hanover. Il dispose de 4 salles de cours, 3 salles de pratique, 1 salle de travaux dirigés, 1 salle de documentation, 1 salle de pause équipée et 4 bureaux partagés.

Des ressources matérielles sont mises à disposition des publics afin d'optimiser la qualité des formations proposées. Parmi ces ressources on trouve un accès wifi pour faciliter les travaux de recherche, 4 postes informatiques en ligne, des tablettes numériques, l'accès à une plateforme avec support de cours en ligne.

L'IFMS s'est doté de matériel numérique supplémentaire permettant d'améliorer les conditions de formation et plus particulièrement par l'utilisation de matériel permettant l'enseignement en distanciel. Des salles de cours sont en train d'être équipées avec l'aide du Conseil Régional Bourgogne Franche Comté (Réponse à un appel à projet)

<sup>1</sup> AFGSU : Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence

# INSTITUT DE FORMATIONS

**Ambulanciers, Aides-Soignants, Auxiliaires de Puériculture, Secrétaires, Formations continues des professionnels.**



L'augmentation de l'activité et du nombre d'apprenant rend complexe l'utilisation des salles de cours et de travaux pratiques, une réflexion concernant l'agrandissement et l'extension de l'IFMS est en cours.

Chaque année, la perception de la taxe d'apprentissage permet l'acquisition et le renouvellement du matériel pédagogique et documentaire.

Annexe 3

## II. FONDEMENT DU PROJET

### II.1 Conception générale de la formation

Les formations AS-AP-Ambulanciers-Auxiliaires Ambulanciers-SAMS visent à former des professionnels compétents, responsables, autonomes et capables d'adaptabilité au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

L'hétérogénéité de chaque promotion dans chaque filière est une richesse pour mettre en œuvre des principes pédagogiques et des stratégies didactiques (interactivité, réflexivité, multi référentialité).

Le choix personnel d'orientation des apprenants adultes implique qu'ils soient artisans et acteurs de leur propre formation professionnelle.

Pour cela il convient de partir du postulat suivant :

- ✓ L'adulte en formation adhère au projet pédagogique qui lui est proposé.
- ✓ L'apprenant a sa propre conception de la vie et est responsable de ses propres décisions.
- ✓ Il a accumulé des expériences.
- ✓ Il entre positivement dans une situation d'apprentissage.

Si apprendre c'est changer sa vision du monde ou sa façon de faire, cela suppose pour l'apprenant une évolution vers la construction de son identité professionnelle et pour les accompagnants formateurs le devoir de créer des conditions propices à ce développement.

### II.2 Un courant philosophique humaniste

La philosophie de notre formation s'appuie sur des valeurs humanistes, une vision globale de la personne. Le respect des droits de l'Homme en constitue le fondement.

La notion d'humanisme dans le soin évoque une rencontre entre deux personnes dont le but de l'une est d'apporter du soin à l'autre ; soin dans le sens d'un accompagnement soignant, guidé par une technicité adaptée, une compétence spécifique. L'humanisme c'est aussi « prendre soin » dans le sens d'une attention bienveillante à l'autre, en tant que personne humaine dans son corps, sa vie psychique, ses émotions, son histoire, dans un dialogue.

## II.3 Les valeurs de l'équipe

**A** AUTHENTICITÉ  
**C** CONFIANCE  
**C** CONSIDÉRATION  
**O** OUVERTURE  
**M** MORALITÉ  
**P** PARTAGE  
**A** AUTONOMIE  
**G** GROUPE  
**N** NEUTRALITÉ  
**E** ÉCOUTE  
**R** RESPECT

## III. FINALITÉS VISÉES

Accompagner l'apprenant dans un processus de professionnalisation au regard de son métier.

« La professionnalisation est un processus d'engagement volontaire pour développer ou renforcer une identité de métier. Cette identité est constituée des pratiques, comportement et valeurs du professionnel. Elle nécessite un accompagnement par des professionnels qui comprend la mise en place de moyens de développer une distanciation critique sur les pratiques, les compétences, les ressources, les représentations, la façon d'agir » Extrait de Wittorski, T.2008 Professionnaliser la formation.

Selon les référentiels de formation conduisant aux diplômes d'Etat d'Aide-Soignant, d'Auxiliaire de Puériculture, d'Ambulancier, la formation vise l'acquisition de compétences pour répondre aux besoins de santé des personnes dans le cadre d'une pluri-professionnalité.

Elle a pour objet de professionnaliser le parcours de l'apprenant, lequel construit progressivement les éléments de ses compétences à travers l'acquisition de savoir et savoir-faire, attitudes et comportements.

### III.1 Le profil attendu du professionnel de santé

Le soignant est appelé à participer à une approche multidimensionnelle des situations de soins intégrant la famille et les aidants, et les équipes pluri professionnelles. Pour cela, il doit être capable de :

- Dispenser des soins de qualité et agir en regard de l'éthique professionnelle. Concourir au respect des bonnes pratiques afin d'améliorer la qualité des soins offerts.
- S'inscrire dans une démarche de qualité et de gestion des risques. Le profil est en lien avec les valeurs.
- Concourir à la sécurité des soins en intégrant des groupes de travail relatifs aux Evaluations de Pratiques Professionnelles (EPP).
- Participer à l'encadrement et à la formation des futurs professionnels. Instaurer une collaboration avec les différents acteurs, réseaux et structures intervenant auprès de la population.
- Maintenir ses compétences en lien avec la réglementation ; contribuer de manière dynamique à l'évolution et à la promotion de la profession.
- S'intégrer dans un maillage territorial en répondant aux besoins de santé de la population, notamment au regard du vieillissement de la population.

La ou le secrétaire assistant médico-social doit allier le technique et le relationnel. Assistant du médecin c'est également le premier interlocuteur du patient. Pour cela, il doit être capable de :

- Assurer toutes les fonctions de secrétariat avec rigueur
- Adapter son mode de communication
- Participer à l'encadrement et à la formation des futurs professionnels. Instaurer une collaboration avec les différents acteurs, réseaux et structures intervenant auprès de la population.
- Maintenir ses compétences en lien avec la réglementation ; contribuer de manière dynamique à l'évolution et à la promotion de la profession.
- S'inscrire dans une démarche qualité

*L'équipe pédagogique accompagne l'apprenant tout au long de son parcours afin de développer les capacités :*

- D'observation et d'attention à l'autre tant en stage qu'à l'institut de formation,
- D'analyse en accompagnant sa réflexion sur ses actions,
- D'auto évaluation de l'acquisition progressive de ses compétences pour faire évoluer sa pratique,
- De questionnement sur sa pratique, son champ de responsabilité, son positionnement éthique, De communication avec les personnes soignées et avec l'équipe pluridisciplinaire dans une recherche de relation humaine et professionnelle adaptées.
- De communication pour transmettre des informations professionnelles écrites et orales à l'équipe qui permettent d'agir rapidement et avec discernement.
- De développer les compétences le conduisant vers l'autonomie professionnelle.

### III.2 - Une approche par compétences

L'approche par les compétences oriente la formation des élèves. La pédagogie mise en œuvre se fait par l'apport de compétences et oriente progressivement les élèves vers une posture professionnelle réflexive.

Toutes les activités pédagogiques visent à l'acquisition des compétences dans un processus de réflexion qui privilégie le questionnement de l'élève sur ses capacités à :

- Écouter
- Observer et à analyser
- Expliciter
- Réfléchir sur ses actions
- Donner du sens



- Agir
- Transmettre
- Évoluer et s'adapter

### III.3 - L'autonomie professionnelle

Blin (1997), donne une définition de l'autonomie professionnelle « ... développer les responsabilités individuelles et collectives. L'enjeu est de préparer des praticiens réfléchis, des professionnels capables de repenser leur façon d'agir et de penser tout au long de leur vie professionnelle. Mais l'autonomie ne se décrète pas, elle se réalise quand elle se légitime sur des compétences appropriées aux champs d'activités. Être professionnel, c'est être capable de se construire sa propre pratique, ses propres outils en relation avec ses pairs dans le cadre d'une éthique et d'objectifs généraux » (J. F. Blin, Représentations, pratiques et identités professionnelles, 1997, p.208).

L'autonomie doit également permettre la mise en action de ses capacités d'analyse critique, d'auto apprentissage et d'autoévaluation.

Pour cela l'équipe de formateurs en place fait appel à différents moyens d'apprentissage afin de permettre cette autonomie tel que :

- Les travaux de groupes
- Les analyses de pratiques
- Les temps de préparation et exploitation de stages
- Les stages dans des lieux différents
- Les temps de rendu sur les retours de stage
- Des temps de régulation si nécessaire
- Le suivi pédagogique individuel
- Des jeux de rôle
- Simulation
- Ateliers pratiques animés par des formateurs et des professionnels de terrain
- Recherches sur une thématique suivie d'une restitution collective
- Cours magistraux
- Interventions de professionnels ou bénévoles extérieurs
- Les sorties pédagogiques
- La participation à des actions de prévention, d'éducation, de récréation
- Analyses de situations cliniques et de cas concret

- Projection de vidéos, films
- Utilisation d'outils numériques et informatiques : PC, Tablettes
- Accompagnement individualisé

## III.4 - Un esprit d'équipe

Les apprenants seront amenés à travailler en équipe dans l'exercice de leur profession. Pour les y préparer, des moyens sont mis en place pour favoriser la cohésion du groupe. Ces moyens sont en lien avec les concepts suivants :

- Engagement
- Socialisation
- Interaction
- Cohésion du groupe

Par différents moyens :

- Journée d'intégration et portes ouvertes de l'institut
- Temps d'accueil lors de la rentrée et en retour de stage.
- Rencontres avec les nouveaux diplômés de la promotion précédente
- Travaux par petits groupes
- Jeux de rôle
- Règles de vie
- Temps d'échanges et de modération
- Des initiatives telles que participation à différentes manifestations telles que le Téléthon, Octobre Rose...
- Ces moyens préparent les apprenants au travail en équipe

Selon Mucchielli « Le travail en équipe n'est pas inné. C'est une compétence qui s'apprend, se travaille. L'efficacité d'une équipe n'est pas seulement affaire de cohésion et d'organisation. Elle s'appuie sur des règles, une dynamique qui doivent être maîtrisées pour conduire à la réussite de l'équipe ».

## IV. ORIENTATIONS PEDAGOGIQUES

### IV.1 L'apprentissage des schémas d'action

Ils visent à former des professionnels compétents, responsables, autonomes, et capables d'adaptabilité au sein d'une équipe.

**Les stratégies didactiques choisies sont :**

- **l'interactivité** : écoute active entre les apprenants et les intervenants,
- **la réflexivité** : réflexion permanente sur ses démarches et actions,
- **la multi-référentialité** : toutes les références proposées par l'équipe pédagogique et les professionnels de terrain.

L'hétérogénéité de chaque promotion est une richesse pour mettre en œuvre les schémas d'action.

Il s'agit bien là d'aider chaque apprenant à utiliser ses propres connaissances en les ajustant, les modifiant.

C'est donc former l'apprenant à structurer le savoir afin qu'il puisse l'utiliser pour développer des compétences. Dans cette perspective, le rôle des formateurs n'est pas de dire aux apprenants ce qu'il faut comprendre mais de créer « une culture » telle que chacun par sa participation à l'élaboration du sens, peut comprendre par lui-même. C'est cette participation authentique dans une communauté de réflexion où chacun a droit à la parole et à l'écoute qui permet à l'apprenant de construire son savoir.

### IV.2 L'alternance intégrative construction sur situations de travail et situations de formation

Les référentiels de formation actent le principe d'alternance entre formation théorique et stages. Annexe 4

Ces deux pôles permettent des interactions entre savoirs théoriques et savoirs pratiques permettant à l'apprenant de s'inscrire dans un dispositif de professionnalisation.

L'équipe met en place les moyens de mesurer les écarts entre les apports théoriques et l'exercice du quotidien en milieu professionnel, au cours d'analyses de pratiques, retour de stage, groupes de paroles.

## IV.3 La pédagogie de la réussite accompagnement adapté et personnalisé en renforçant l'estime de soi et préservant son autonomie

Un accompagnement adapté et personnalisé est nécessaire pour une pédagogie de la réussite. L'accompagnement ne peut être réalisé qu'avec la participation active des deux acteurs : l'apprenant et le formateur.

L'accompagnement est une démarche relationnelle qui s'inscrit autour du projet de l'autre. Les formateurs font en sorte de développer l'autonomie de l'apprenant. Il a un rôle de facilitateur.

Les modalités d'accès à la formation demandent aux candidats de réaliser une visite médicale validant l'aptitude physique et psychologique. Pour les personnes identifiées en situation de handicap, elles sont reçues par la direction et la formatrice référente de la filière. Le projet de formation adapté est proposé et validé par l'apprenant. L'instance compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves est informée par le directeur des modalités d'accompagnement mises en place .Annexe 5

Pour ce faire les moyens utilisés à l'institut de formation sont :

- ✓ Les suivis pédagogiques individualisés, en institut ou en stage (Accompagnement Pédagogique Individualisé, Suivi Pédagogique Individuel, Travail Personnel Guidé)
- ✓ Les bilans de stage réalisés avec les professionnels de santé
- ✓ La traçabilité du parcours de l'apprenant avec l'utilisation d'un logiciel commun aux formateurs
- ✓ Les entretiens de régulation pour les élèves en difficulté

## V. PLACE DES ACTEURS

### V.1 Place de l'apprenant

L'apprenant est acteur de et dans sa formation. Il s'engage dans une formation professionnelle par alternance, dans une dynamique de projet. Il possède un potentiel à développer. Il construit son identité professionnelle.

Il s'engage dès le 1<sup>er</sup> jour dans un processus de recherche d'informations, de ressources, et de mise en interaction de connaissances, favorisant et valorisant ainsi son rôle d'acteur dans la formation.

### V.2 Place du formateur

Le formateur contribue à l'enseignement théorique et clinique et à l'évaluation continue des apprenants.

Sous la responsabilité de la directrice de l'Institut, le formateur participe à l'élaboration, à la mise en œuvre du projet pédagogique et des dispositifs de formation.

Le formateur accompagne les élèves en prenant en compte leur parcours, en vue de former de futurs professionnels, de les aider dans la construction de leur identité professionnelle. Le formateur réalise le lien entre la théorie et la pratique tout au long de la formation, pour cela il guide l'apprenant dans l'appropriation des savoirs et le transfert dans la pratique.

Le formateur doit être en capacité de réaliser une analyse de sa pratique et de proposer des réajustements.

Par leur accompagnement, les formateurs favorisent le développement de l'auto-analyse chez les apprenants ; les suivis pédagogiques personnalisés sont des temps qui participent à cette approche d'une réflexion sur les pratiques.

### V.3 Place de l'équipe administrative

Elle assure l'ensemble des activités de secrétariat : accueil et communication, gestion des dossiers scolaires et administratifs des apprenants, gestion des conventions de stages. Toutes ces activités sont réalisées en collaboration avec l'équipe pédagogique.

Elles font partie intégrante de la dynamique de l'institut. Elles accueillent les candidats, élèves et intervenants avec bienveillance et sont liées au secret professionnel.

### V.4 Place des intervenants extérieurs

Ils sont présents tout au long de la formation dans le cadre de leurs compétences spécifiques. Ils assurent un rôle d'expertise professionnelle, et enrichissent l'approche pluri professionnelle en étant garant d'une culture professionnelle spécifique. Les formateurs définissent en concertation avec eux les objectifs pédagogiques de leur(s) intervention(s) conformément au référentiel de formation.

### V.5 Place du stage

La formation en stage ne peut se concevoir que par un contrat tripartite : apprenant – formateur – professionnel du soin.

Les structures qui accueillent les stagiaires sont autonomes dans leurs organisations pour l'accueil et l'accompagnement des apprenants.

Le formateur et les encadrants de stage (maître / tuteur / référent) agissent en partenariat pour :

- Établir des relations indispensables à l'organisation de l'encadrement des apprenants,
- Élaborer les outils supports de l'encadrement : livret d'accueil, et projet d'encadrement spécifique à chaque structure, pôle, service,



- Être vecteurs d'information et de communication sur les données relatives à l'évolution des référentiels de formation et celles des pratiques professionnelles.

Pendant les temps de stage, l'apprenant se forme en réalisant les activités déclinées dans le référentiel et en les analysants au sein d'une équipe pluri-professionnelle. Les savoirs théoriques, techniques organisationnels et relationnels utilisés dans les activités sont mis en évidence par les professionnels qui encadrent le stagiaire et par les formateurs dans les rencontres qui précèdent et suivent les stages des apprenants.

## VI. METHODES PEDAGOGIQUE

### VI.1 Approche par compétence

Les référentiels de formations sont articulés autour de l'acquisition de compétences requises pour l'exercice des différentes activités des professions AS. AP. Ambulancier. Secrétaire.

La compétence est, à la lumière des travaux de Le Boterf, un savoir-agir, combinant, transposant et mobilisant des savoirs, savoir-faire et savoir-être, dans des situations professionnelles complexes. Selon cet auteur, une personne sait « agir avec compétence » si :

« elle sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...), pour gérer un ensemble de situations professionnelles, chacune d'entre elles étant définie par une activité clé à laquelle sont associées des exigences professionnelles (ou critères de réalisation de l'activité),- afin de produire des résultats (services, produits) satisfaisant à certains critères de performance pour un destinataire (client, usager, patient...) ».

Pour favoriser l'émergence des compétences chez l'élève, le formateur va devoir s'attacher à travailler ces diverses composantes (ressources, gestion de situation, finalité visée) avec l'élève, dans leur dimension systémique et complexe.

Enfin, pour agir avec compétence, il faut ajouter au savoir-agir (la compétence), un vouloir- agir (la motivation) et un pouvoir-agir (les moyens)

Ainsi, pour le formateur, il conviendra de questionner le projet professionnel de l'élève et de veiller que les moyens à disposition de l'élève lui permettent d'agir.

Passer d'un savoir-faire au savoir agir et, ainsi ne pas réduire son exercice professionnel à un savoir opérer suppose un élève acteur et responsable

Ce savoir agir complexe se développe tout au long de la vie professionnelle. Ce processus réflexif, dynamique est propre à chacun  
« La compétence est un savoir-agir complexe qui prend appui sur la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations». (TARDIF J., L'évaluation des compétences.2006)

Elle se développe tout au long de la vie professionnelle.

L'élève construit ses compétences progressivement sur l'année de formation, tant à l'IFMS dans le cadre des blocs de compétences qu'en situations réelles de travail rencontrées lors des différents stages.

L'enjeu de l'approche par compétences est de former des professionnels autonomes, réflexifs, sachant s'adapter à des contextes professionnels changeant

### VI.2 Le raisonnement clinique

L'enseignement de la démarche de soins est réalisé en conduisant les élèves à raisonner sur des situations concrètes de soins plutôt que sur les besoins perturbés du patient.

Le raisonnement clinique est « une démarche systématique qui intègre et met en lien, à partir d'un examen physique et d'une écoute active, les signes et les symptômes recueillis, permet l'élaboration d'hypothèses de problèmes de santé réels ou potentiels et d'hypothèses de réactions humaines physiques et comportementales, réelles ou potentielles. Cette démarche se termine par la validation de l'hypothèse la plus probable (définition de Thérèse PSIUK, 2002).

Ce concept central a pour finalité d'amener le futur professionnel à maîtriser la démarche clinique. Il a pour objet de développer chez l'apprenant sa capacité à se questionner afin de savoir agir en situation.

Les objectifs qui sous-tendent l'apprentissage sont d'amener l'apprenant à :

- Rendre son raisonnement explicite, donner du sens à la situation, la comprendre en explorant toutes les dimensions de celle-ci.
- Comprendre que le raisonnement clinique s'intègre dans une démarche qui permet l'élaboration d'un projet de soins personnalisé, et répond à une exigence de qualité de soins.

### VII. La démarche Qualité

La démarche qualité est initiée déjà depuis quelques années au sein de l'IFMS. Le référencement Datadock puis la certification Qualiopi de l'institut renforce la démarche qualité et induit une réflexion pour une amélioration continue des pratiques. Le but est de satisfaire aux attentes des tutelles (ARS, Conseil régional) mais également de mettre à disposition, sur le marché de l'emploi et donc au service des personnes soignées, des professionnels de santé dont les compétences et le professionnalisme seront reconnus. Les formateurs ont la volonté de développer cette culture qualité auprès des apprenants en les formant dès le cursus initial à la gestion des risques et à l'analyse de leurs pratiques. Ainsi, le projet pédagogique s'inscrit dans cette



dynamique. L'IFMS s'engage plus particulièrement à : répondre aux exigences réglementaires, développer l'esprit qualité chez tous les protagonistes intervenant dans la formation des futurs professionnels, s'assurer du respect des procédures établies, favoriser un dispositif d'évaluation et d'échange avec les personnes en formation, s'inscrire dans la démarche qualité proposée. Il vise également la valorisation et le développement des compétences de l'équipe pédagogique.

La production du Manuel Qualité en est un des éléments. Ce document décrit le dispositif de management de la qualité pour l'IFMS de Joigny. Il est destiné à être communiqué au personnel de l'institut de formation, aux apprenants, aux autorités.

Sa diffusion : en Annexe 6 du projet pédagogique, sur le site de l'IFMS et accessible sur la base de données communes.

## **Pour conclure**

Ce projet prend tout son sens si l'apprenant se l'approprie et apporte sa contribution personnelle à sa formation. Il ne s'agit pas seulement d'obtenir un diplôme professionnel mais de développer ses potentialités et d'acquérir des compétences professionnelles.

L'élève doit être prêt à se construire une identité professionnelle en acceptant de se confronter et de modifier ses intentions et ses représentations.

L'équipe pédagogique souhaite que le processus de formation soit une démarche de construction pour le futur professionnel, alliant des finalités humaines et professionnelles