

# INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS ET AIDE-SOIGNANT ■ DU CENTRE HOSPITALIER DE CHOLET

## PROJET PEDAGOGIQUE



SEPTEMBRE 2018

<b>SOMMAIRE</b> .....	<b>2</b>
<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>3</b>
<b>1. LA PRÉSENTATION DE L'INSTITUT DE FORMATION ET DE SON ENVIRONNEMENT</b> .....	<b>4</b>
<b>2. LES ORIENTATIONS DU PROJET PÉDAGOGIQUE</b> .....	<b>5</b>
2.1 LES FINALITÉS DE LA FORMATION .....	5
2.2 NOS CONCEPTIONS .....	7
2.2.1 <i>De la formation</i> .....	7
2.2.2 <i>De l'apprenant</i> .....	7
2.2.3 <i>Du formateur</i> .....	7
2.3 LES VALEURS ET LES PRINCIPES PÉDAGOGIQUES .....	7
2.3.1 <i>Les valeurs présidant les choix pédagogiques</i> .....	7
2.3.2 <i>Les principes pédagogiques</i> .....	8
<b>3. SA MISE EN ŒUVRE</b> .....	<b>10</b>
3.1 LES ATTENTES ET LES ENGAGEMENTS DES FORMATEURS .....	10
3.1.1 <i>Les attentes vis-à-vis de l'apprenant</i> .....	10
3.1.2 <i>Les engagements des formateurs</i> .....	10
3.2 L'ORGANISATION DE LA FORMATION .....	11
3.2.1 <i>L'organisation fonctionnelle</i> .....	11
3.2.2 <i>L'organisation pédagogique</i> .....	12
<b>4. LES AXES FORTS</b> .....	<b>13</b>
4.1 UN ÉTROIT TRAVAIL DE PARTENARIAT AVEC LES PROFESSIONNELS DES UNITÉS DE SOINS .....	13
4.2 LE DÉVELOPPEMENT DU RAISONNEMENT CLINIQUE ET DE LA RÉFLEXION CRITIQUE EN STAGE ET À L'IFSI .....	13
4.3 UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES ÉLÈVES/ÉTUDIANTS .....	13
4.4 UN ÉTROIT TRAVAIL DE PARTENARIAT AVEC LA FACULTÉ EN SANTÉ DE L'UNIVERSITÉ D'ANGERS ET LES 3 INSTITUTS DE FORMATION DU MAINE ET LOIRE .....	14
4.5 UN ÉTROIT TRAVAIL DE PARTENARIAT AVEC LES INSTITUTS DE FORMATION AIDE-SOIGNANT DU MAINE-ET-LOIRE	14
<b>5. LES RESSOURCES</b> .....	<b>14</b>
<b>6. LES PERSPECTIVES 2018/2019</b> .....	<b>15</b>
<b>7. L'ÉVALUATION DU PROJET PÉDAGOGIQUE</b> .....	<b>15</b>
<b>ANNEXE 1 - CHARTE D'ACCUEIL ET D'ENCADREMENT DES ETUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS</b> .....	<b>16</b>
<b>ANNEXE 2 - MODALITÉS DE STAGE</b> .....	<b>17</b>
<b>ANNEXE 3 - EFFECTIF ET QUALIFICATION DES PERSONNELS PERMANENTS</b> .....	<b>20</b>
<b>REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b> .....	<b>22</b>

Initié par le directeur de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers, le projet pédagogique est conçu par l'ensemble de l'équipe pédagogique dans le respect des référentiels de formation et de l'exercice des professions aide-soignante [1] et infirmière [2], des orientations de la loi HPST [3], du schéma régional Formations, Santé, Social et Territoires de la région Pays de Loire [4] et du projet pédagogique de territoire des trois IFSI du Maine-et-Loire [5].

Il tient compte du contexte sociétal en matière d'évolution des besoins de santé, du vieillissement de la population, du développement des réseaux de santé ainsi que des ressources et des contraintes du territoire.

Le projet pédagogique est un outil de référence à l'intention des élèves aides-soignants, des étudiants infirmiers, des formateurs et des intervenants impliqués dans la formation (les professionnels accueillant les élèves/étudiants<sup>1</sup> en stage et les intervenants au sein de l'institut).

L'infirmier dispense des soins dans les dimensions curative, préventive et éducative dans le cadre de son champ de compétences : le rôle propre dont il a l'initiative et le rôle sur prescription médicale. Il travaille dans le cadre de son rôle propre en étroite collaboration avec l'aide-soignant.

L'aide-soignant exerce son activité sous la responsabilité de l'infirmier, dans le cadre de son rôle propre, conformément aux articles R.4311-3 à R.4311-5 du code de la santé publique. Dans ce cadre, l'aide-soignant réalise des soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de l'autonomie de la personne ou d'un groupe de personnes.<sup>2</sup>

Le projet pédagogique définit les valeurs et la conception de la formation de l'équipe pédagogique. Cette formalisation sert, ensuite, de fil conducteur à la mise en œuvre de la formation et aux choix pédagogiques retenus par l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Il a pour but de favoriser l'émergence d'un profil soignant dont les caractéristiques sont les suivantes :

- ✓ Etre porteur de valeurs professionnelles et humaines visant à établir une relation adaptée à l'usager des soins et à son entourage.
- ✓ Respecter les règles inhérentes à la profession (déontologie et règles de bonnes pratiques) pour assurer la sécurité des usagers.
- ✓ Faire preuve dans les soins dispensés d'un raisonnement clinique pertinent, issu d'une démarche réflexive, support à une prise de décisions éclairées.
- ✓ Inscrire son activité dans une pluri professionnalité.
- ✓ Se positionner dans une équipe pluri professionnelle.
- ✓ Dispenser des soins de qualité dans des lieux d'exercices variés. Il s'agit de faire preuve d'adaptabilité, dans un contexte sanitaire en pleine évolution où les besoins de santé ainsi que les techniques de soins évoluent.
- ✓ S'inscrire dans une vision institutionnelle et contribuer à l'évolution de la qualité des soins.
- ✓ Coopérer à la prise en soins des usagers dans le cadre des réseaux de santé.

Le projet pédagogique a pour visée de permettre à chacun de développer son autonomie, son potentiel créatif dans le respect du cadre réglementaire et des orientations pédagogiques retenues.

Son rôle fédérateur vise, ainsi, à créer une cohésion entre tous les acteurs impliqués dans les formations<sup>3</sup> au bénéfice de l'apprenant. Le directeur de l'institut est garant de sa réalisation et de son évaluation.

<sup>1</sup> L'entité élèves/étudiants désigne, en référence aux référentiels de formation, les élèves aides-soignants et les étudiants en soins infirmiers.

<sup>2</sup> Définition du métier aide-soignant, référentiel de formation du diplôme d'Etat d'aide-soignant.

<sup>3</sup> Les formations : entité qui regroupe la formation aide-soignante et infirmière.

## 1. La présentation de l'institut de formation et de son environnement

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers de Cholet, créé en 1964, dont l'établissement support est le Centre hospitalier de Cholet est implanté sur deux sites : l'un dans l'enceinte du Centre hospitalier de Cholet, l'autre au sein du lycée public des Mauges à Beaupréau.

La structure dépend du ministère de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative. Le relais de cette tutelle se fait au niveau régional par la Direction Régionale et Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRDJSCS), garante de la certification des diplômes. Le directeur de l'Agence Régionale de la Santé (ARS) des Pays de Loire contrôle le suivi des programmes et la qualité de la formation. Elle est également sous la tutelle de la région des Pays de Loire, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, en référence à la loi du 13 août 2004 [6]. L'état fixe par arrêté le nombre d'étudiants sur proposition du conseil régional. Celui-ci attribue les aides financières aux élèves/étudiants, assure la délivrance des autorisations de fonctionnement de l'institut, les agréments ainsi que le financement du fonctionnement et des équipements de l'institut de formation.

L'institut assure deux filières de formation initiale dont l'exercice professionnel repose sur la collaboration :

### **Sur le site du lycée Julien GRACQ de BEAUPREAU**

- ✓ La formation des aides-soignants avec un effectif de :
  - 34 élèves par module en cursus complet
  - 26 élèves par module en cursus partiels (2 sessions de formation par an)

### **Sur le site du Centre hospitalier de CHOLET**

- ✓ La formation en soins infirmiers avec un quota en 1<sup>ère</sup> année de :
  - 90 étudiants.

Il développe également des actions de formation continue adaptées aux besoins et demandes des professionnels du territoire.

L'équipe de l'institut est constituée d'un directeur, de formateurs, d'une documentaliste, de secrétaires et d'agents de bio-nettoyage. L'ensemble de ses membres entretient des liens fonctionnels avec les personnels administratifs et logistiques du centre hospitalier et du lycée pour conduire à bien ses missions de formation.

La formation repose sur l'alternance, ce qui implique un étroit travail de collaboration avec les équipes de soins des différentes structures et les professionnels du territoire de santé.

Les instituts de formation de Cholet, Angers et Saumur, parties du groupement hospitalier de territoire du Maine-et-Loire, ont formalisé un projet pédagogique de territoire pour les IFSI intégrant le processus d'universitarisation avec la faculté de santé de l'université d'Angers. Ce projet est consultable sur le Moodle, le site internet de l'IFSI et les documents qualifiés du centre hospitalier.

Un partenariat existe également avec les Instituts de Formation Aide-Soignante (IFAS) du département.

## 2. LES ORIENTATIONS DU PROJET PÉDAGOGIQUE

Les formations conduisant au diplôme d'état aide-soignant et infirmier visent à **l'acquisition de compétences** pour répondre aux besoins de santé des usagers dans le cadre d'une pluri-professionnalité.

### 2.1 Les finalités de la formation

La formation a pour but de former des praticiens autonomes, responsables et réflexifs capables de développer une posture clinique de qualité auprès des personnes soignées et usagers au sein d'une équipe pluri professionnelle. Elle propose un parcours professionnalisant qui permet à l'étudiant de construire progressivement ses compétences. La formation participe également à l'évolution de la profession. [2]

L'équipe pédagogique a donc pour visée de former des praticiens réflexifs en capacité de s'inscrire dans un processus de professionnalisation où activités et compétences se co-construisent.

#### Le praticien réflexif :

Nous retenons l'idée générale de P. Perrenoud<sup>4</sup> selon laquelle « *le praticien réflexif se prend pour objet de sa réflexion, il réfléchit à sa propre manière d'agir, de façon critique et constructive.* » [7]

#### La professionnalisation :

Nous concevons la professionnalisation en référence à P. Conjard<sup>5</sup> et B. Devin, comme « *un processus d'accroissement de capacités à faire face à des situations complexes, en combinant capacités d'analyse et de résolution de problème avec la mise en œuvre de techniques peu courantes voire innovantes.* » [8]

La professionnalisation implique un processus de construction de compétences où le travail et le savoir sont en interaction. Elle est nécessairement envisagée sous l'angle de l'alternance, des relations entre formation et travail.

#### La compétence :

La compétence, en référence à G. Le Boterf<sup>5</sup>, renvoie à « *l'aptitude d'une personne à mobiliser et combiner des ressources variées (savoir, savoir-faire et savoir-être) dans une situation, pour agir de manière adaptée et transférable dans d'autres situations de travail.* » [9]

Dans cette perspective, « avoir des compétences » ne signifie pas « être compétent ». Les compétences visées renvoient plus à la capacité du professionnel à agir, voire interagir, dans les situations complexes, de manière pertinente, dans un contexte donné et avec un niveau d'exigence défini.

La compétence est alors indissociable de l'adaptabilité et de la transférabilité.

En accord avec P. Zarifian<sup>6</sup>, nous retenons que : « *La compétence est l'intelligence pratique des situations. Est compétent celui qui sait faire face aux événements.* » [10]

<sup>4</sup> P. PERRENOUD : sociologue

<sup>5</sup> G. LE BOTERF : docteur d'Etat en lettres et sciences humaines, docteur en sociologie

<sup>6</sup> P. ZARIFIAN : sociologue

Les compétences peuvent être considérées comme la résultante de **trois facteurs** : le savoir agir, le vouloir agir et le pouvoir agir :

- ✓ **Le savoir agir** qui suppose de savoir combiner et mobiliser des ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire,...)
- ✓ **Le vouloir agir** qui se réfère à la motivation et à l'engagement personnel de l'individu
- ✓ **Le pouvoir agir** qui renvoie à l'existence d'un contexte, d'une organisation du travail, de conditions sociales qui rendent possibles et légitimes la prise de responsabilité et la prise de risque de l'individu. [11]

Par conséquent, le développement des compétences est bien l'œuvre d'une **responsabilité partagée** entre l'élève/étudiant et l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation. On reconnaîtra qu'une personne « sait agir avec compétences » 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 **afin**,
- ✓ de produire des résultats satisfaisants à certains critères de performance pour un destinataire (client, usager, patient...) ». [8]

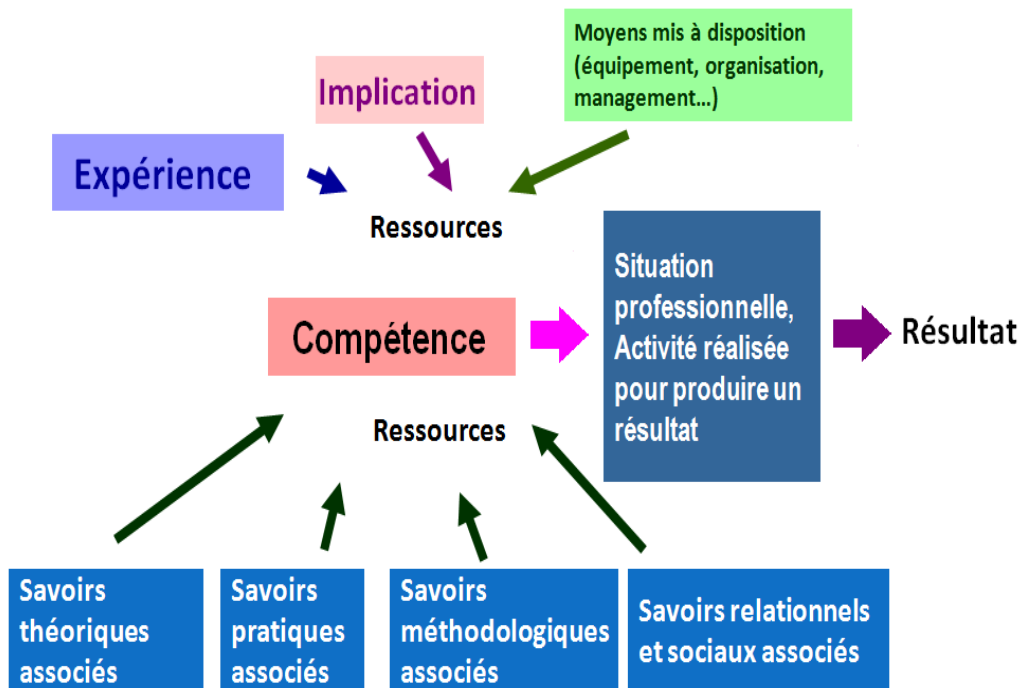


Figure 1 : Les caractéristiques de la compétence<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Note méthodologique pour l'élaboration des diplômes, l'élaboration d'un référentiel de formation, d'après la DHOS, CG conseil.

La formation, au-delà des compétences individuelles, vise également le développement des compétences collectives. Selon G. Le Boterf, « *la compétence collective est une émergence, un effet de composition. Elle résulte de la qualité de la coopération entre les compétences individuelles* ».

La formation vise également l'accompagnement de l'élève/étudiant dans la construction de son projet professionnel.

## 2.2 Nos conceptions

### 2.2.1 De la formation

C'est une formation professionnelle s'adressant à des adultes, dans le champ spécifique de la Santé. Nous concevons cette formation dans une approche philosophique humaniste et laïque.

Elle amorce un processus de maturation impliquant une connaissance de soi et une interaction vers autrui.

### 2.2.2 De l'apprenant

L'élève/étudiant est une personne inscrite dans une histoire, possédant des acquis, des représentations, disposant d'un potentiel et de ressources.

Nous le considérons comme une personne autonome, responsable, ayant des droits et des devoirs.

### 2.2.3 Du formateur

Le formateur est un « pair ». Il est issu de la filière infirmière. Il développe, dans son cursus de formation, des compétences pédagogiques. En référence à Paul Olry [12] nous retenons que « *Le formateur (...) cherche à créer des conditions favorables au développement des compétences. Son savoir-faire est celui d'un analyste des situations de travail capable d'accompagner des changements collectifs.* »

Le formateur favorise un apprentissage individualisé.

Il s'inscrit dans une posture réflexive et s'engage dans une dynamique de travail collective ; ce qui implique une ouverture d'esprit, une connaissance de soi et du travail de l'autre, un partage et des échanges tant sur le fond que sur la forme.

Au regard de son champ d'expertise soignante, il conduit des actions de formation auprès des élèves aides-soignants et des étudiants infirmiers.

## 2.3 Les valeurs et les principes pédagogiques

Les valeurs et principes partagés servent de fil conducteur à la démarche pédagogique dans laquelle s'engage l'ensemble des formateurs.

### 2.3.1 Les valeurs présidant les choix pédagogiques

Les valeurs sont essentielles dans le sens où elles sont des références pour agir.

La démarche pédagogique de l'équipe s'ancre sur des valeurs humanistes inhérentes à la profession soignante. Elle met l'Homme et les valeurs humaines au cœur de ses questionnements.



Parmi ces valeurs, nous retenons plus spécifiquement :

- ✓ le respect de l'Autre en tant que sujet, le respect de la différence de chacun, la tolérance,
- ✓ l'authenticité et l'honnêteté « être en capacité de faire ce que je dis et dire ce que je fais » support à l'instauration d'une relation de confiance mutuelle essentielle dans le processus d'apprentissage.

Elle s'articule également autour de **valeurs professionnelles** essentielles telles que la rigueur, la conscience professionnelle, l'engagement, la confidentialité, le travail, la solidarité, la responsabilité, le professionnalisme, l'adaptabilité.

### 2.3.2 Les principes pédagogiques

La formation professionnelle vise le développement du potentiel d'autonomie, de responsabilité et de créativité de l'élève/étudiant dans le respect du cadre réglementaire.

#### L'autonomie

Renvoie à la capacité du sujet à se positionner, à agir et interagir avec les autres dans le cadre de règles collectives du vivre ensemble en tant que citoyen et professionnel. Elle s'illustre par la capacité de l'apprenant à s'adapter de façon constante.

Le processus d'autonomisation se construit tout au long de la formation puis dans l'exercice professionnel. Il ne peut y avoir d'autonomie sans responsabilité.

#### La responsabilité

Consiste à connaître ses droits, devoirs et les compétences attendues dans l'exercice de la profession, à pouvoir répondre de ses actes, et de leurs conséquences, tant dans le droit pénal, civil et administratif. C'est aussi, dans ses missions, participer à la mise en œuvre des orientations de la politique de santé (Loi HPST) qui vise le développement de l'éducation à la santé, l'efficacité et l'évaluation continue de la qualité des soins.

#### La collaboration

Implique au sein d'une équipe de « travailler ensemble au regard d'objectifs communs partagés » pour optimiser la qualité des soins dans le respect des règles et des compétences définies par les textes législatifs et réglementaires des professions.

#### L'alternance intégrative

La formation repose sur une alternance se traduisant par une succession de temps de formation en stage et en l'institut. L'équipe pédagogique vise la construction d'un dispositif favorisant le modèle d'une alternance dite « intégrative ».

L'alternance intégrative se caractérise par une mise en cohérence des différentes périodes de l'alternance et des interventions concertées de l'ensemble des acteurs. Les analyses de situations concrètes de travail vécues en stage vont permettre les apprentissages tant à l'institut de formation que dans les unités de soins.

Ainsi, nous définirons l'alternance intégrative en référence à G. Malglaive comme « un processus d'équilibration des compétences en formation par un aller et retour centre-terrain, pratique-théorie, fondé sur une articulation systémique (...) où les acteurs des différents lieux fonctionnent en complémentarité et en synergie (plutôt qu'en juxtaposition, concurrence ou déni de l'autre). » [13]

Ce dispositif d'apprentissage permet l'appropriation des trois niveaux d'apprentissage :

- ✓ Comprendre (acquérir des savoirs),
- ✓ Agir (mobiliser des savoirs...),
- ✓ Transférer (transposer les principes aux situations nouvelles).



## **La posture réflexive**

Le processus d'apprentissage visant à comprendre, agir et transférer implique de s'inscrire dans une posture réflexive. Comme le souligne P. Perrenoud « *C'est un engagement pratique et éthique, qui ne va pas sans une implication personnelle* ». [14]

La démarche réflexive consiste à réfléchir sur sa manière d'agir de façon critique et constructive :

- ✓ Critique car il ne s'agit pas de se justifier ou de s'auto satisfaire de sa propre pratique mais plutôt de la mettre à distance pour objectiver et comprendre (comprendre pour agir)
- ✓ Constructive car son but n'est pas de se dévaloriser, mais d'apprendre de l'expérience, de construire des savoirs qui pourront être réinvestis dans les situations et les actions à entreprendre dans de nouvelles situations de soins (transférer).

Ce travail nécessite d'être accompagné. La démarche réflexive permet de :

- ✓ Mesurer son niveau de compétence au regard de la complexité des situations rencontrées,
- ✓ Constater les éléments de la pratique à consolider,
- ✓ S'engager dans une démarche de formation professionnalisante.

## **Le socioconstructivisme**

L'apprentissage est défini comme un processus actif de construction des connaissances et non pas comme un processus d'accumulation et d'acquisition de connaissances. L'apprenant est un être proactif qui construit ses propres connaissances et qui interagit avec son environnement. Il construit ses connaissances au cours de ses propres expériences et, de ce fait, la connaissance est vue comme le résultat des activités d'un être actif.

Le socioconstructivisme insiste sur l'importance des interactions avec autrui afin de prendre conscience de ses propres actions et de son processus de pensée et sur le rôle de la culture qui est déterminant dans la formation de la pensée. Dans cette perspective, l'apprenant en interaction avec un enseignant ou un pair est en position de communication, d'argumentation et de réflexion sur ses propres démarches d'apprentissage. Ce paradigme favorise particulièrement le travail en équipe et l'accompagnement.

## **L'individualisation des parcours**

Le suivi pédagogique individualisé permet d'établir avec les élèves/étudiants le bilan des acquis relatif aux compétences et aux actes de soins. Ce bilan aide à orienter le parcours de stage en intégrant le projet professionnel, dans le respect du cadre réglementaire et des ressources en terrain de stage.

## **Les principes d'évaluation**

Dans le respect des principes énoncés dans les référentiels de formation, l'équipe pédagogique associe aux évaluations, des professionnels des terrains de stage et/ou des intervenants universitaires.

## 3. SA MISE EN ŒUVRE

### 3.1 Les attentes et les engagements des formateurs

#### 3.1.1 Les attentes vis-à-vis de l'apprenant

En lien avec les conceptions, les valeurs et les principes pédagogiques, l'équipe pédagogique attend de l'élève/étudiant qu'il s'inscrive activement dans sa formation.

Ce qui implique :

- ✓ Une capacité à se remettre en question, à s'auto évaluer en identifiant ses acquis, ressources et limites
- ✓ Une capacité à questionner les situations d'apprentissage et à faire des recherches
- ✓ Des capacités à entrer en relation avec les autres, à leur porter attention
- ✓ Des capacités à s'intégrer dans un collectif (groupe promotion, équipes de soins...) et travailler en groupe
- ✓ Des capacités à s'organiser et à faire preuve de rigueur
- ✓ Des capacités d'adaptation
- ✓ Des aptitudes à acquérir une dextérité gestuelle
- ✓ Un sens des responsabilités
- ✓ Une implication, un engagement, une capacité à se positionner
- ✓ Une ouverture d'esprit, de curiosité intellectuelle, un esprit d'initiative (être force de propositions dans sa formation), de créativité
- ✓ Une capacité à accepter l'incertitude.

#### 3.1.2 Les engagements des formateurs

Au regard des valeurs, des principes énoncés et de la conception de la formation, les formateurs s'engagent vis-à-vis de l'élève/étudiant à adopter une posture d'accompagnement facilitatrice.

Elle consiste à :

- ✓ Etre avec l'élève/étudiant à son côté et non à sa place, « sans faire pour » ou « penser à sa place »
- ✓ Le reconnaître comme un sujet, acteur voire co-auteur de sa formation
- ✓ L'accompagner dans un processus d'auto-évaluation objectivant ses ressources et ses limites au regard des compétences attendues
- ✓ Créer un climat de confiance, propice à une reconnaissance mutuelle, fondée sur un mouvement de réciprocité, une écoute attentive et empathique permettant à l'apprenant de se reconnaître dans ses propres capacités
- ✓ Créer les conditions favorables à son évolution en tenant compte de sa progression (parcours individualisé) au regard du cadre réglementaire posé
- ✓ L'aider à cheminer pour qu'il trouve ses propres solutions
- ✓ Susciter et promouvoir le questionnement à partir de ses propres expériences et de ses connaissances afin de favoriser, par un travail de distanciation et de mise en lien, l'émergence d'un savoir transposable à de nouvelles situations professionnelles
- ✓ L'accompagner dans la construction de sa propre identité professionnelle.

## 3.2 L'organisation de la formation

### 3.2.1 L'organisation fonctionnelle

L'équipe pédagogique comprend :

Le directeur chargé de la coordination des missions et activités de l'IFSI et de l'IFAS. Il a pour mission :

- ✓ La conception du projet pédagogique de territoire
- ✓ La conception du projet pédagogique de l'institut
- ✓ L'organisation de la formation initiale et continue
- ✓ L'organisation de l'enseignement théorique et clinique
- ✓ Le contrôle des études
- ✓ L'animation et l'encadrement de l'équipe pédagogique
- ✓ La gestion des ressources humaines, financière et administrative de l'Institut.

Il est assisté dans ses missions par des cadres de santé formateurs, coordinateurs de promotions et de stage.

Les formateurs permanents de l'IFAS/IFSI sont au nombre de 18 :

- ✓ 4 sur le site de Beaupréau,
- ✓ 14 sur le site de Cholet.

Chaque formateur accomplit des missions de formation auprès des élèves/étudiants en lien avec son champ d'expertise infirmière. Il assure également, en tant que référent pédagogique, le suivi individuel de l'apprenant sur l'ensemble de la formation.

Chaque année de formation infirmière est coordonnée par un cadre formateur « coordinateur de promotion ». Il assure la coordination d'une promotion sur l'ensemble du cursus de formation.

La formation aide-soignante cursus complet et partiel est coordonnée par un cadre formateur « coordinateur de la formation ».

La mise en œuvre de la politique de stage est confiée à un cadre formateur. Il travaille avec les coordinateurs de stage des IFSI d'Angers et Saumur pour développer une politique de stage territoriale. Il élabore, en collaboration avec les référents pédagogiques, des cursus qualifiants, individualisés, répondant aux exigences réglementaires. Il réalise un travail de prospection de nouveaux terrains en fonction des besoins de formation, de l'évolution du marché de l'emploi.

Une documentaliste est chargée de la gestion et de l'organisation du centre de documentation. Elle assure un rôle de guidance auprès des élèves/étudiants dans leurs différents travaux de recherche.

L'équipe administrative est composée d'un adjoint des cadres et de trois secrétaires.

L'équipe a pour missions la gestion:

- ✓ Des modalités d'entrée en formation
- ✓ Des dossiers administratifs et pédagogiques des élèves/étudiants
- ✓ Des intervenants
- ✓ Du budget de l'institut
- ✓ Des demandes des différentes tutelles (statistiques....).

### 3.2.2 L'organisation pédagogique

#### a. La formation théorique

Le formateur accompagne l'apprenant de façon individuelle et en groupe dans son processus de professionnalisation sur l'ensemble de son cursus de formation. Il favorise l'émergence du profil infirmier et aide-soignant. La formation permet aux apprenants de mobiliser leurs différents savoirs dans des situations professionnelles réelles ou simulées avec une progression dans la mise en œuvre de ces situations.

A cette fin tout au long de la formation, il s'attache à :

- ✓ centrer la formation sur le cœur de métier,
- ✓ prendre le travail réel comme objet de réflexion, (lien entre le lieu d'acquisition des savoirs et le lieu d'acquisition des savoirs faire et savoir être),
- ✓ identifier les situations professionnalisantes,
- ✓ mobiliser les expériences pour développer les savoirs intégratifs chez l'apprenant,
- ✓ diversifier les modes de formation, d'apprentissage et d'accès au savoir (travaux pratiques, travaux dirigés, jeux de rôles, simulations...),
- ✓ former les élèves/étudiants à la pratique réflexive,
- ✓ introduire la dimension éthique,
- ✓ développer la recherche.

Le formateur utilise des méthodes pédagogiques diversifiées inscrites dans une approche socioconstructiviste.

#### b. La formation clinique en stage

La formation clinique s'effectue lors des stages en lien avec la santé ou le soin. Durant le stage, l'élève/étudiant construit sa pratique soignante auprès de l'utilisateur des soins ou d'un groupe d'utilisateurs. Il se forme en réalisant des activités et en les analysant dans un contexte global de soin. Les savoirs mobilisés sont mis en évidence par les tuteurs et les formateurs. Ce retour sur la pratique vise le développement d'une démarche réflexive nécessaire à l'acquisition des compétences.

Au début de chaque stage, l'élève/étudiant présente ses objectifs.

Au cours du stage, il procède à son auto-évaluation et la confronte à celle de son tuteur.

L'étudiant infirmier utilise l'outil intermédiaire puis le portfolio. Ces outils centrés sur l'acquisition des compétences, des activités et des actes infirmiers servent à mesurer sa progression en stage.

Pour les étudiants infirmiers et les élèves aides-soignants, une planification des suivis de stage et un guide d'accompagnement adapté au niveau d'apprentissage est transmis aux tuteurs et à chaque apprenant.

Conformément à l'arrêté du 31 juillet 2009 modifié, les lieux de stages du Centre Hospitalier disposent d'une charte d'encadrement (annexe 1) et d'un livret d'accueil précisant les éléments d'informations nécessaires à la compréhension du fonctionnement du lieu de stage, les compétences et actes de soins prévalents ainsi que les ressources offertes à l'élève/étudiant.

Une convention tripartite est signée entre le directeur, le responsable de la structure d'accueil et le stagiaire pour les stages réalisés en dehors du Centre Hospitalier.

Un formateur référent de stage est nommé pour chaque lieu de stage.

Les responsables de l'encadrement sont :

- ✓ Le maître de stage
- ✓ Le tuteur
- ✓ Le professionnel de proximité

- ✓ Le formateur référent de stage

Leurs rôles sont définis dans le portfolio de l'étudiant et les livrets d'accueil des unités de soins. Ils participent tous à la formation clinique des stagiaires.

Les modalités de stage sont envoyées aux cadres de santé avec les demandes de stage. (Annexe 2)

## 4. LES AXES FORTS

L'équipe pédagogique promeut le développement des axes suivants.

### 4.1 Un étroit travail de partenariat avec les professionnels des unités de soins

Il se concrétise par :

- ✓ L'existence depuis 2009 d'un comité de pilotage (COPIL) au sein du centre hospitalier initié par la direction de l'IFSI et la Direction des Soins. Il a pour objectif d'accompagner les professionnels dans la mise en œuvre du référentiel de formation infirmier. Ces membres participent à l'élaboration d'outils. Les travaux réalisés témoignent d'un engagement réciproque des terrains de stage et de l'institut pour mettre en œuvre un encadrement de qualité.
- ✓ L'accompagnement par les formateurs référents de stage, des professionnels des unités de soins dans la mise en œuvre du référentiel de formation.
- ✓ Des formations à l'attention des maîtres de stages, des tuteurs et encadrants de proximité.
- ✓ Un travail de co-construction des parcours de stage professionnalisants (soins de courte durée, soins en santé mentale et en psychiatrie..) avec les cadres de santé ou responsables d'encadrement au sein des établissements accueillant des élèves/étudiants.

### 4.2 Le développement du raisonnement clinique et de la réflexion critique en stage et à l'ifsi

Un dispositif d'accompagnement de l'élève/étudiant est proposé par les formateurs sur chaque lieu de stage.

Pour les élèves aides-soignants :

- ✓ Des analyses de situations cliniques en stage (accompagnement au raisonnement clinique),
- ✓ Des accompagnements à la réalisation des soins.

Pour les étudiants en soins infirmiers :

- ✓ Des ateliers collectifs d'analyses d'activités à l'IFSI,
- ✓ Des analyses de situations de soins et/ou d'activités en individuel,
- ✓ Des analyses de situations cliniques en stage (accompagnement au raisonnement clinique).

Des accompagnements cliniques au lit du malade peuvent être organisés si besoin.

### 4.3 Un accompagnement personnalisé des élèves/étudiants

L'apprenant est accompagné par **un même référent pédagogique** sur l'ensemble de la formation. Ce dispositif a pour visée de favoriser la construction d'un **parcours individualisé de formation** et d'aider l'élève/étudiant à concevoir **son projet professionnel**.

Le suivi pédagogique est structuré de manière individuelle et collective.

#### **4.4 Un étroit travail de partenariat avec la faculté en sante de l'université d'Angers et les 3 instituts de formation du Maine et Loire**

Ce partenariat est développé dans le projet pédagogique de territoire des trois IFSI du groupement hospitalier de territoire du Maine-et-Loire. Il est accessible sur le Moodle, sur le site internet de l'IFSI et dans les documents qualifiés du centre hospitalier de Cholet.

#### **4.5 Un étroit travail de partenariat avec les instituts de formation aide-soignant du Maine-et-Loire**

Les rencontres des directions et équipes pédagogiques des IFAS du département permettent l'harmonisation des pratiques pédagogiques ainsi que le développement de projets communs.

## **5. LES RESSOURCES**

- ✓ Des cadres de santé formateurs titulaires de diplômes universitaires (annexe 3),
- ✓ Des infirmiers formateurs dans des domaines d'expertise spécifiques,
- ✓ Des offres de stages diversifiées dans le secteur sanitaire et médico-social,
- ✓ Accès aux centres de documentation du centre hospitalier et du Lycée, aux revues professionnelles en ligne,
- ✓ Pour les étudiants infirmiers : accès aux bibliothèques universitaires d'Angers et Cholet et aux ressources de l'université d'Angers : Moodle, services de la vie étudiante.

## 6. LES PERSPECTIVES 2018/2019

Inscrite dans un processus d'amélioration de la qualité de la formation, l'équipe priorise les perspectives d'actions suivantes :

### **Pour les étudiants infirmiers:**

Les perspectives sont déclinées dans le projet pédagogique de territoires des trois IFSI du groupement hospitalier.

### **Pour les élèves aides-soignants:**

- ✓ Poursuivre le développement de méthodes pédagogiques actives,
- ✓ Développer des actions de formations communes aides-soignants/infirmiers dans le cadre de l'interdisciplinarité sur les thèmes suivants :
  - Législation/éthique et déontologie,
  - Soins de confort et bien-être : unité d'enseignement (UE) 4.1.S1 et module 1,
  - Accompagnement UE 5.1. S.1 et module 1,
  - UE 3.3 « inter professionnalité » et module 8 « organisation du travail »,
  - Qualité : Participation des élèves AS à la restitution des audits,
  - Gestion des risques et chambre des erreurs,
  - Soins relationnels : UE 4.2 et Module 5,
  - Soins éducatifs et préventifs,
  - Encadrement des professionnels.

### **Pour les équipes de soins :**

- ✓ Poursuivre le développement de parcours de stage qualifiant, répondant aux exigences des référentiels de formation,
- ✓ Poursuivre les actions de formation continue à l'intention des tuteurs, encadrants de proximité aides-soignants et infirmiers.

## 7. L'ÉVALUATION DU PROJET PÉDAGOGIQUE

Les évaluations des élèves/étudiants réalisées à l'issue de chaque module ou unité d'enseignement et de chaque fin d'année de formation ainsi que les retours des professionnels permettent à l'équipe pédagogique de réajuster le dispositif de formation.





### MODALITES DE STAGE DES ELEVES AIDES-SOIGNANTS ET DES ETUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS ANNEE SCOLAIRE 2018/2019

Ces modalités de stage concernent :

- ✓ les élèves aides-soignants,
- ✓ les étudiants infirmiers.

Le parcours de l'élève et de l'étudiant est construit de façon personnalisée en fonction de l'acquisition des compétences par année de formation.

#### 1 - DISPOSITIF DE FORMATION CLINIQUE

##### 1.1 - ORGANISATION GENERALE

La formation aide-soignante, parcours complet, commence début septembre et se termine début juillet.

La formation aide-soignante, parcours partiel, commence début septembre et se termine mi-février pour la première promotion et débute mi-janvier pour terminer fin juin pour la deuxième promotion.

La formation infirmière commence début en septembre et l'année scolaire se termine fin août.

En cas de non validation d'un stage, les rattrapages sont organisés en juillet et août.

Au cours du premier trimestre de l'année civile, les maîtres de stage reçoivent :

- le découpage de l'année scolaire,
- pour les structures extérieures au Centre Hospitalier, les demandes de capacités d'accueil sur chaque période de stage,
- les modalités précisant le déroulement des stages.

Un mois avant le début du stage, les responsables reçoivent un courrier précisant :

- le nom du stagiaire,
- la durée du stage, et les dates d'accompagnement par un formateur.
- la convention de stage éventuellement.

##### 1.2 - L'ENCADREMENT DU STAGIAIRE

Le stage est le lieu par excellence de l'apprentissage et de l'acquisition des compétences professionnelles.

Les référentiels de formation mettent l'accent sur l'observation et le raisonnement clinique. L'alternance intégrative et la prise en compte de l'expérimentation en stage doivent permettre au stagiaire d'acquérir une posture réflexive en questionnant la pratique avec l'aide des professionnels.

Chaque stagiaire est placé sous la responsabilité d'un maître de stage, d'un tuteur de stage et de professionnels de proximité au quotidien. Le maître de stage représente la fonction organisationnelle et institutionnelle du stage, le tuteur représente la fonction pédagogique et les professionnels de proximité celle de l'encadrement au quotidien.

#### Concernant les étudiants infirmiers :

Dans un **objectif de professionnalisation de l'étudiant et d'optimisation de l'encadrement** (fonction de tutorat) et afin de favoriser le **suivi des apprentissages de l'étudiant**, différents moyens ont été mis en place :

- ✓ La désignation d'un formateur référent sur chaque terrain de stage, il est l'interlocuteur privilégié ;
- ✓ Le guide d'accompagnement de l'étudiant IDE par le tuteur pour chaque stage, outil permettant au tuteur de structurer l'accompagnement pédagogique ;
- ✓ Un outil intermédiaire de suivi des apprentissages à destination de l'étudiant afin qu'il réalise son autoévaluation. Cette évaluation est confrontée à celle des professionnels de proximité qui utilisent le même document. Ce support permet au tuteur d'objectiver les apprentissages et leur évolution dans le portfolio ;

## **Pour tous les stagiaires :**

### **Avant l'arrivée en stage :**

Le stagiaire, dans le cadre du suivi pédagogique avec le formateur référent, rédige ses objectifs de stage à partir de l'analyse de son parcours (points forts acquis et points à approfondir).

**Les modalités de prise de contact** avec le maître de stage figurent dans le livret d'accueil.

### **Au début du stage :**

Le tuteur accueille le stagiaire et planifie avec lui le déroulement du stage à partir de ses objectifs d'apprentissage et d'acquisitions en fonction des activités du service.

### **Pendant le stage :**

Le stagiaire, encadré par les professionnels de proximité, est mis en situations d'apprentissage. Les encadrants de proximité sont attentifs à l'acquisition des compétences et des actes. Le tuteur favorise l'analyse de situation clinique ainsi que l'analyse réflexive lors d'analyse de pratique.

Des bilans intermédiaires sont réalisés par le tuteur.

Le formateur référent de stage intervient sur des temps formalisés et/ou sur demande.

### **En fin de stage :**

Une évaluation du stage est réalisée par le tuteur conjointement avec le stagiaire afin de mesurer la progression dans l'acquisition des compétences, des actes, activités et techniques de soins. Celle-ci est retranscrite dans les documents officiels.

Certaines difficultés d'apprentissage peuvent nécessiter la mise en œuvre de mesures d'accompagnement correctives rapides afin de permettre au stagiaire de réajuster. Un formulaire de signalement est accessible sur l'intranet du CH, espace IFSI, documents publics et dans les documents qualifiés.

En cas de difficultés majeures, un rapport circonstancié est rédigé pour objectiver les faits. Un guide d'aide à la rédaction de ce rapport et un document support sont accessibles sur l'intranet du CH, espace IFSI, documents publics et dans les documents qualifiés.

Celui-ci est présenté au stagiaire.

Pour les établissements extérieurs ces procédures sont à demander au formateur référent de stage.

## **2 - ORGANISATION DU STAGE**

Le directeur procède à l'affectation des étudiants en stage. Par délégation, cette affectation est réalisée par le cadre de santé formateur responsable de la gestion des stages.

L'encadrement respecte les principes figurant dans la charte d'accueil et d'encadrement des étudiants infirmiers (annexe 1).

Les élèves et les étudiants doivent également, pendant les stages, respecter les règles définies dans la convention de stage ainsi que les instructions des responsables des structures d'accueil. Ils sont tenus aux mêmes obligations que le personnel de la structure, notamment au respect du secret professionnel et des règles déontologiques.

Les stages s'effectuent sur la base de 35 heures par semaine. La répartition des jours travaillés et les horaires tiennent compte de la réglementation en vigueur.

Le planning est arrêté par le responsable du service. Il varie en fonction des lieux d'accueil et tient compte des modalités d'apprentissage. Les horaires de nuit, de fin de semaine ou de jours fériés sont possibles dès lors qu'ils permettent l'exercice d'activités en liens avec les compétences visées.

Aussi, l'équipe pédagogique préconise les dispositions suivantes :

- ✓ Le planning du stagiaire s'intègre dans le planning de l'équipe.
- ✓ Il favorise l'exercice des activités professionnelles en lien avec les compétences à développer.
- ✓ L'élève ou l'étudiant ne doit, en aucun cas, travailler le week-end qui précède chaque retour à l'I.F.S.I.
- ✓ Les heures au-delà de 35 heures, liées aux organisations de travail, sont récupérées prioritairement en heures, ou en journées entières mais non consécutives. Les heures supplémentaires doivent rester exceptionnelles.
- ✓ La durée du temps de repas n'est pas comprise dans le temps de travail.

## **Jours fériés et chômés**

Les stagiaires bénéficient des jours fériés et chômés officiels.

## **Les absences**

Toute absence pour raison personnelle doit être accordée par le directeur de l'IFSI ou le formateur référent de stage.

Les heures d'absences décidées par l'équipe pédagogique (cours, journées pédagogiques, rendez-vous de suivi pédagogique avec un formateur, voyages d'étude...) ne sont pas récupérées.

Le maître de stage doit notifier les absences sur les documents intitulés :

- ✓ Pour les élèves AS : *Evaluation des compétences en stage*
- ✓ Pour les étudiants infirmiers : *Synthèse par le tuteur des acquisitions des compétences en stage.*

## **Les remboursements des frais de déplacement pour les étudiants en soins infirmiers**

Les étudiants bénéficiant du financement régional pour les coûts de formation peuvent bénéficier de frais de déplacement sous certaines conditions déclinées dans le chapitre 6.2.3 du règlement intérieur.

L'étudiant concerné doit produire ses titres de transport ou les justificatifs attestant de l'absence de transports en commun, dans la semaine suivant la fin du stage.

2 formulaires sont à remplir :

- ✓ Une déclaration de présence en stage (à remplir par l'étudiant)
- ✓ Les horaires de stages pour remboursement des frais de déplacement (à remplir par le maître de stage).

Pour toute demande d'information relative à l'organisation du stage, joindre :

Anne RAUD (coordinatrice des stages) au 02 41 49 68 91

Ou

Le secrétariat au 02 41 49 66 57.

Pour toute question d'ordre pédagogique, joindre le formateur référent de stage.

## ANNEXE 3 - EFFECTIF ET QUALIFICATION DES PERSONNELS PERMANENTS

NOMS - Prénoms	Diplômes et qualification
<b>DIRECTEUR</b>	
GUILLAUME Catherine 1 ETP	Cadre Supérieur de Santé Diplôme de Cadre de Santé Licence en Psychologie Master 2 Direction et Encadrement des Organismes de Formation et d'Insertion
<b>FORMATEURS</b>	
BARON Anne-Charlotte 0,80 ETP	Diplôme d'état d'infirmière
BRETIN CHANTAL 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Education
CALATAYUD Josée 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Education Master 2 Formation de Formateur par l'Analyse de Situations de Travail
CHAIGNEAU Anne 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Master 1 Gestion et Economie de la Santé
CHOUTEAU Françoise 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Master 1 Sciences Technique Ingéniering Sanitaire
DIXNEUF Nelly 1 ETP	Infirmière IADE Diplôme de cadre de santé Licence de Sciences Sociales
FRICONNEAU Maryse 0.80 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Education
FUZEAU Hélène 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Master 1 Sciences de l'Education et de la Formation Master 1 Promotion et Gestion de la Santé
HENNETON Virginie 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Master 1 : Management des Etablissements, Services et Organisations de Santé
HERVOUET Coralie 1 ETP	Diplôme d'état d'infirmière
LOISEAU BROSSET Estelle 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Education
PASSAVANT Valérie 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Education Diplômes universitaires douleur et soins palliatifs
POIRIER Perrine 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Master 2 en Sciences de l'Education
POUPIN Florence 0.80 ETP	Diplôme d'état d'infirmière

RAUD Anne 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Éducation
SOLVES Natalie 1 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Éducation Master 2 Ingénierie de l'Éducation à la Santé et de l'Éducation Thérapeutique
TONDEUX Laetitia 0,80 ETP	Diplôme de Cadre de Santé Licence en Sciences de l'Éducation
<b>SECRETARIAT</b>	
FRAPPIER Karine 1 ETP	Adjoint des cadres
BOUYER Anne 0.80 ETP	Adjoint administratif
CABON Audrey 1 ETP	Adjoint administratif
DUVAL Céline 1 ETP	Adjoint administratif
<b>DOCUMENTALISTE</b>	
DEROUINEAU Sandra 0,80 ETP	Documentaliste Maîtrise de la Documentation et de l'Information
<b>AGENTS DE BIONETTOYAGE</b>	
DE SOUZA CORTEZ Maria 0,25 ETP	Agent des services hospitaliers
NASSIR Jamila 0,75 ETP	Agent des services hospitaliers

## REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1 FORMATIONS DES PROFESSIONS DE SANTÉ : PROFESSION AIDE-SOIGNANT : recueil des principaux textes relatifs à la formation conduisant au diplôme d'Etat. Uzès: SEDI ; dernière mise à jour mai 2016.

### **Formation aide-soignante**

[Code de la santé publique - Article D4391-1 | Legifrance](#)

[Arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant. | Legifrance](#)

### **Exercice de la profession aide-soignant**

[Code de la santé publique - Article R4311-4 | Legifrance](#)

Article R.43.11-3 à R4311-5 du [Décret n° 2004-802 du 29 juillet 2004 relatif aux parties IV et V \(dispositions réglementaires\) du code de la santé publique et modifiant certaines dispositions de ce code | Legifrance](#)

2 FORMATIONS DES PROFESSIONS DE SANTÉ : PROFESSION INFIRMIER : recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession. Uzès: SEDI ; dernière mise à jour juin 2017.

### **Formation infirmière**

[Compétences respectives de l'état et de la région](#)

Articles L.4383-1 à L.4383-6 du code de la santé publique - Légifrance

[Organisation des études](#)

Articles D.4311-16 à D.4311-23 du code de la santé publique - Légifrance

[Fonctionnement des instituts de formation](#)

[Arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux | Legifrance](#)

[Arrêté du 17 avril 2018 modifiant l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formations paramédicaux](#)

[Délivrance du grade licence](#)

[Décret n° 2010-1123 du 23 septembre 2010 relatif à la délivrance du grade de licence aux titulaires de certains titres ou diplômes relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique | Legifrance](#)

[Prestation des œuvres sociales](#)

[http://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2009/09-08/ste\\_20090008\\_0100\\_0106.pdf](http://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2009/09-08/ste_20090008_0100_0106.pdf)

[Diplôme d'état infirmier](#)

[Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier | Legifrance](#)

Annexe 1 : référentiel d'activités

<http://medecine-pharmacie.univ-fcomte.fr/download/ufr-smp/document/ifsi/arrete du 31 juillet 2009 annexe 1.pdf>

Annexe 2 : référentiel de compétences

<http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/arrete du 31 juillet 2009 annexe 2.pdf>

Annexe 3 : référentiel de formation

<http://medecine-pharmacie.univ-fcomte.fr/download/ufr-smp/document/ifsi/arrete du 31 juillet 2009 annexe 3.pdf>

Annexe 4 : maquette du contenu de la formation

<https://www.infirmiers.com/pdf/5annexe4programme.pdf>

Annexe 5 : unités d'enseignement

<https://www.infirmiers.com/pdf/5annexe5ue.pdf>

Annexe 6 : portfolio

<http://www.cefiac.fr/images/pdf/annexeViportfolio20062014prHCPP.pdf>



---

## Exercice de la profession infirmière

[Décret n° 2004-802 du 29 juillet 2004 relatif aux parties IV et V \(dispositions réglementaires\) du code de la santé publique et modifiant certaines dispositions de ce code | Legifrance](#)

### Exercice de la profession

Articles L.4311-1 à L.4311-29 du code de la santé publique | Legifrance

Articles R.4311-34 à R.4311-41-2 du code de la santé publique Exercice de la profession | Legifrance

### Organisation de la profession et règles professionnelles

Articles L.4314-1 à L.4313-6 du code de la santé publique | Legifrance

### Exercice de la profession par des ressortissants d'un état membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'espace économique européen

Articles R.4311-34 à R.4311-41-2 du code de la santé publique Exercice de la profession | Legifrance

### Conseil supérieur des professions paramédicales

Articles D.4381-1 à R.4381-5 du code de la santé publique Exercice de la profession | Legifrance

## Déontologie des infirmiers

[Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers | Legifrance](#)

## Arrêtés

[Arrêté du 20 mars 2012 fixant la liste des dispositifs médicaux que les infirmiers sont autorisés à prescrire | Legifrance](#)

[Arrêté du 14 novembre 2017 fixant la liste des personnes pouvant bénéficier de l'injection du vaccin antigrippal saisonnier pratiquée par un infirmier ou une infirmière | Legifrance](#)

3 LOI N° 2009-879 DU 21 JUILLET 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires (1) [En ligne]. Journal officiel, n°167 du 22 juillet 2009 [consulté le 3 septembre 2018]. Disponible sur :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C2AB51A02B4C44133D3DA03A4B9A132C.tpdjo08v\\_2?cidTexte=JORFTEXT000020879475&dateTexte=20121001](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=C2AB51A02B4C44133D3DA03A4B9A132C.tpdjo08v_2?cidTexte=JORFTEXT000020879475&dateTexte=20121001) (consulté le 3 septembre 2018).

4 CONSEIL RÉGIONAL DES PAYS DE LA LOIRE. Schéma régional Formations, Santé, Social et Territoires 2011-2016 [En ligne]. Disponible sur :

[http://www.paysdelaloire.fr/uploads/tx\\_oexcnewsfiles/FSSTSchema2011Liens.pdf](http://www.paysdelaloire.fr/uploads/tx_oexcnewsfiles/FSSTSchema2011Liens.pdf) (consulté le 31 août 2018).

5 PROJET PÉDAGOGIQUE DE TERRITOIRE DES 3 IFSI DU MAINE-ET-LOIRE. SEPTEMBRE 2018

6 LOI N° 2004-809 DU 13 AOÛT 2004 relative aux libertés et responsabilités locales (1) [En ligne]. Journal officiel, n°190 du 17 août 2004. Disponible sur :

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6C70B827B2E811D88119BD844F08156B.tpdjo08v\\_2?cidTexte=JORFTEXT00000804607&dateTexte=20121001](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=6C70B827B2E811D88119BD844F08156B.tpdjo08v_2?cidTexte=JORFTEXT00000804607&dateTexte=20121001) (consulté le 3 septembre 2018).

7 PERRENOUD, Philippe. Mettre la pratique réflexive au centre du projet de formation. *Cahiers Pédagogiques* [en ligne]. Janvier 2001, n°390, pp 42-45. Disponible sur : [https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_2001/2001\\_02.html](https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2001/2001_02.html) (consulté le 3 septembre 2018).

8 CONJARD, Patrick, DEVIN, Bernard. *La professionnalisation : acquérir et transmettre des compétences*. Lyon : ANACT, 2007. 160 p.

9 LE BOTERF, Guy. *Construire les compétences individuelles et collectives : la compétence n'est plus ce qu'elle était*. 3<sup>e</sup> éd. Paris : Editions d'Organisation, 2004. 244 p.

10 ZARIFIAN, Philippe. La compétence, une approche sociologique. *OSP L'orientation scolaire et professionnelle*, 1997, vol 26., n°3, pp. 429-444.

11 LE BOTERF, Guy. Evaluer les compétences : Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ? *Education Permanente* [en ligne]. 1998, n°135, pp. 143-151. Disponible sur : [http://www.academia.edu/747449/Evaluer\\_les\\_comp%C3%A9tences\\_quels\\_jugements\\_quels\\_crit%C3%A8res\\_les\\_instances](http://www.academia.edu/747449/Evaluer_les_comp%C3%A9tences_quels_jugements_quels_crit%C3%A8res_les_instances) (consulté le 3 septembre 2018).

---

12 OLRY, Paul. *Articuler travail et formation. Les apports et limites des analyses du travail au développement des compétences* ; Rencontre du Centre Académique de Formation Continue (CAFOC) de Nantes – 10 mai 2007 ; pp. 1-27.

13 MALGLAIVE, Gérard. Alternances et compétences. *Cahiers pédagogiques*, 1994, n°320, pp. 26-28.

14 PERRENOUD, Philippe. *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant : professionnalisation et raison pédagogique*. 5e éd. Issy-les-Moulineaux : ESF, 2010. (Pédagogies).