

PROJET DU CENTRE DE FORMATION AUX METIERS DE LA SANTE



Allée Jacques Monod
62321 Boulogne-sur-Mer
cedex

Email : sec_ifsi@ch-boulogne.fr
Site : www.ch-boulogne.fr/cfms

Téléphone : 03.21.99.30.61

« Le maître n'est pas quelqu'un qui enseigne.

Le maître est quelqu'un qui ouvre la pensée ».

Proverbe Arabe

SOMMAIRE

1ère partie : Description de l'institution	1
I. L'institution	1
A. Sa mission	1
B. Son histoire	1
C. Ses ressources humaines et matérielles	2
D. Le public accueilli	5
E. L'engagement dans une démarche qualité	6
II. Les démarches de partenariat et de réseaux interprofessionnels	8
A. Des objectifs de recherche	9
B. Des objectifs de communication	9
C. Des objectifs de Santé Publique	10
D. Des objectifs de participation aux associations relatives à la santé	10
E. Des objectifs de participation des étudiants à des stages humanitaires	10
F. Des objectifs d'enseignements	11
III. Ses points de différenciation structurels et environnementaux	11
A. La formation continue	11
B. Le Centre d'enseignement et de soins dentaires (CESD)	12
C. La simulation en santé	13
2^{ème} partie : Les conceptions de l'institution	14
I. Les valeurs	14
A. Respect	14
B. Tolérance	14
C. Humilité	15
D. Equité	15
E. Responsabilité	15
II. Les concepts	16
A. L'Homme	16

B.	La Santé	16
C.	La Maladie	16
D.	Le Soir.....	16
E.	Prendre soin.....	17
III.	Les conceptions professionnelles	17
A.	Les infirmiers.....	17
B.	Les aides-soignants	17
IV.	Les conceptions pédagogiques.....	18
A.	Le formateur au CFMS de Boulogne-sur-Mer.....	19
B.	L'apprenant au CFMS de Boulogne-sur-Mer	19
C.	Finalité	20
D.	Par quel principe essentiel ?	21
E.	L'ingénierie pédagogique	23
F.	Méthodes pédagogiques	27
G.	Modalités d'évaluation.....	31
H.	Evolution pédagogique.....	33
I.	Dispositif d'évaluation	33

1ère partie : Description de l'institution

I. L'institution

A. Sa mission

Le Centre de Formation aux Métiers de la Santé (CFMS) de Boulogne-sur-Mer répond aux missions des instituts de formation :

- Formation initiale infirmière et aide-soignante ;
- Formation préparatoire à l'entrée dans les instituts de formation ;
- Formation continue des professionnels incluant la formation d'adaptation à l'emploi ;
- Formation partielle, accueil des personnes en cursus Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ;
- La documentation et la recherche d'intérêt professionnel.

Dans le cadre de l'intégration des formations paramédicales au processus Licence, Master, Doctorat (LMD), le Centre de Formation a passé une convention avec l'université de Lille et du territoire : L'université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) déterminant ses modalités de participation à la formation.

B. Son histoire

Suite à la décision du Conseil d'Administration du Centre Hospitalier de Boulogne-sur-Mer (CHB), l'école d'infirmières ouvre ses portes en 1953 dans les locaux de l'hôpital Saint-Louis. La directrice de l'époque est secondée dans ses tâches par une religieuse de la Communauté des Augustines du Précieux Sang. La première rentrée se déroule en novembre 1953.

A l'époque, dix élèves sont accueillis en formation. Sept d'entre eux sont diplômés en 1955. Depuis 1956, la formation aide-soignante est dispensée au sein de l'école.

Au fil des années, les demandes sont de plus en plus nombreuses. En 1980, le Centre de formation s'installe donc sur le site actuel de l'Hôpital du Docteur Duchenne. En 1992, un décret modifie l'appellation « école d'infirmières et élèves » en « Institut de Formation en Soins Infirmiers et étudiants infirmiers ». En 2005, l'école d'aides-soignants devient « Institut de Formation d'Aides-Soignants ».

Depuis 2009, la formation infirmière est devenue universitaire et s'organise en unités d'enseignement. Suite aux évolutions des offres de formations sur le site, l'institut devient, en 2014, Centre de Formation aux Métiers de la Santé.

C. Ses ressources humaines et matérielles

1. L'équipe pédagogique, administrative et technique

La direction est assurée par un Directeur des Soins Coordonnateur Général des Soins et des Enseignements du Centre Hospitalier de Boulogne sur Mer, responsable de :

- La conception du projet du centre de formation et du projet pédagogique d'année ;
- L'organisation de la formation initiale, préparatoire et continue ;
- L'organisation de l'enseignement théorique et clinique ;
- Le contrôle des études ;
- L'animation et l'encadrement de l'équipe pédagogique, administrative et technique ;
- La recherche d'intérêt professionnel conduite par l'équipe pédagogique ;
- La délivrance des attestations de formation ;
- La participation aux jurys constitués en vue de l'admission en formation et de la délivrance des diplômes ;
- La gestion administrative, financière et des ressources humaines sous l'autorité du Directeur du Centre Hospitalier de Boulogne sur Mer ;
- La politique qualité.

L'équipe pédagogique permanente est composée d'un cadre supérieur de santé, de cadres de santé coordonnateurs de promotion infirmière, aide-soignante ou de formation continue et de cadres de santé formateurs (Organigramme en annexe 2).

Le formateur est responsable de la conception, l'organisation, la réalisation et l'évaluation de séquences pédagogiques en formation initiale et/ou continue. Il dispense des enseignements théoriques et cliniques en lien avec les référentiels de formation Infirmière et Aide-soignante, seul ou en partenariat avec des enseignants universitaires, des professionnels de santé labellisés ou des professionnels de terrain. Il participe également à des actions de formation dans le cadre de la formation continue.

Le formateur s'engage également dans son rôle d'accompagnement des apprenants sur le plan clinique et théorique afin de leurs permettre de :

- Analyser les savoirs, savoir-faire et savoir-être mis en œuvre dans les situations professionnelles ;
- Exploiter les situations vécues, analyser l'action et structurer les savoirs ;

- S'auto-évaluer ;
- Identifier des parcours d'acquisition des compétences en lien avec les partenaires du terrain.

C'est un médiateur qui facilite le positionnement de l'apprenant sur le plan professionnel.

2. Les enseignants universitaires

La construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur mise en œuvre par le processus de Bologne vise à l'harmonisation du dispositif européen pour le rendre lisible, attractif et faciliter la mobilité effective des étudiants, chercheurs et enseignants au sein de l'Union Européenne. Dans ce contexte d'importants travaux de réingénierie des formations ont mobilisé depuis 2008 les différents acteurs : formateurs, professionnels, étudiants, universitaires... .

Dans le cadre de l'intégration au processus LMD, des recommandations ont été formulées en juin 2009 par la Direction de l'Hospitalisation et de l'Organisation des Soins pour la coordination pédagogique des unités d'enseignement. Les Instituts de Formation du Littoral, réunis en Groupement de Coopération Sanitaire, signent une convention déterminant les modalités de participation de l'Université à la formation. Un partenariat a ainsi été établi avec l'Université de Lille «Droit et Santé » dans le cadre du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (P.R.E.S.) - Université Lille Nord de France – afin que l'enseignement des sciences contributives et des unités en lien avec la Recherche soit réalisé par des universitaires.

Ces intervenants sont des professeurs d'université, maîtres de conférences, doctorants, psychologues, sociologues, administratifs, éthiciens et juristes, médecins spécialistes, pharmaciens.

3. L'équipe administrative

Composée de secrétaires (Organigramme en annexe 2), leurs missions sont de réaliser les activités suivantes :

- Accueil téléphonique et physique ;
- Réception, rédaction et transmission de courrier et de courriels ;
- Classement et archivage ;
- Gestion des sélections, des diplômes d'état, des jurys, des instances de gouvernance de l'institut ;
- Suivi de la scolarité, de la formation continue et du budget.
- Gestion des dossiers liés aux projets en cours.

4. L'équipe technique

Composée d'agents d'entretien qualifiés (Organigramme en annexe 2), ils assurent la propreté et le rangement des locaux.

Ils veillent également au maintien en bon état de fonctionnement des installations, contrôlent l'accès aux locaux et participent à la vie institutionnelle.

5. Le centre de documentation

Le Centre de documentation est le service documentaire de l'établissement, spécialisé en sciences infirmières.

Il est géré par une documentaliste diplômée en sciences de l'information et de la documentation. Il s'inscrit dans la formation des professionnels de santé. L'objectif est de permettre aux usagers de développer des stratégies de recherche, quelle que soit la nature des outils utilisés.

Il accueille les apprenants, les cadres formateurs du Centre de formation aux métiers de la santé et les professionnels du Centre Hospitalier.

Les missions du Centre de Documentation sont de :

- Collecter, diffuser et conserver les publications scientifiques et techniques dans le domaine des sciences infirmières ;
- Mettre à disposition des usagers des ressources documentaires de toute nature (livres, revues spécialisées, bases de données, signets internet...) ;
- Former les usagers à l'utilisation des outils de recherche sur internet et des logiciels de bureautique ;
- Accueillir, conseiller et orienter dans le cadre d'un travail de recherche d'intérêt professionnel ;

Depuis septembre 2019, le renouvellement de la convention régionale, négociée entre la région, l'université et les centres de formation infirmière, demande aux étudiants en soins infirmiers de s'inscrire administrativement dans les universités des différents territoires. Cette inscription permet la délivrance d'une carte « pass » étudiant donnant les mêmes droits que les étudiants universitaires. Ainsi, nos apprenants peuvent aujourd'hui accéder aux ressources documentaires de la bibliothèque de l'ULCO, mais aussi au bouquet numérique mis en ligne sur le portail numérique de l'université.

6. Les matériels pédagogiques

Le centre de formation est équipé de matériel informatique, multimédia et de simulation permettant aux apprenants de bénéficier d'un enseignement de qualité (Liste du matériel en annexe 3).

D. Le public accueilli

1. En Formation initiale

✓ En Formation Infirmière

Le quota fixé est de 105 étudiants. Il est, en règle générale, supérieur d'environ 15% puisqu'il varie en fonction des redoublements et des mutations.

Chaque année, lors de la rentrée scolaire, nous analysons le profil de nos apprenants afin de les présenter à l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut :

- La population d'étudiants infirmiers est majoritairement féminine. La moyenne d'âge est d'environ 20 ans.
- Le lieu de résidence est principalement Boulogne sur mer et ses communes. Nous drainons aussi les territoires de Calais, Saint-Omer, Montreuil. L'évolution de la sélection peut amener des étudiants d'autres régions de France.
- Au niveau des diplômes, les baccalauréats technologiques représentent la moitié de l'effectif, ensuite nous trouvons les baccalauréats généraux (25%) et en lien avec les nouvelles modalités d'admission des candidats sur « parcours sup » des baccalauréats professionnels (20%). Dans le cadre des places réservées à la formation continue professionnelle, nous retrouvons essentiellement des personnes titulaires du DEAS (5%).

✓ En Formation Aide-Soignante

Le quota fixé est de 44 étudiants, il peut varier également en fonction des redoublements et des parcours partiels proposés aux candidats en fonction de leur diplôme et parcours professionnel.

Le profil de nos élèves est réalisé chaque année et présenté au conseil technique :

- La population d'élèves aide-soignant est majoritairement féminine. La moyenne d'âge est de 25 ans.
- Le lieu de résidence principal est Boulogne sur mer et ses communes. Nous trouvons ensuite Calais, Etaples et Berck.

- Au niveau des diplômes, le Baccalauréat est en première position. Vient ensuite le BEP Carrière Sanitaire et Sociale. Nous avons également des promotions professionnelles et environ ¼ du public en formation sans diplôme.

2. En Formation Continue

Le CFMS s'inscrit dans le maintien et le développement des compétences des professionnels de santé. Les programmes de formation sont élaborés pour favoriser l'amélioration des pratiques professionnelles et la prise en charge qualitative du patient.

Ces formations s'inscrivent dans le code du travail qui stipule que «*la formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale depuis 1971*» (art. L 63-11-1, Code du Travail).

Les formations réalisées s'adressent aussi bien aux personnels en exercice au Centre Hospitalier de Boulogne-sur-Mer qu'aux professionnels des établissements extérieurs. Dans le cadre de leurs missions, l'équipe pédagogique met tout en œuvre pour adapter les formations aux besoins des clients et construire des programmes personnalisés pour les établissements.

E. L'engagement dans une démarche qualité

1. Une définition de la politique qualité

La démarche qualité est une approche transversale centrée sur l'apprenant. Elle vise l'amélioration continue de l'organisation et des prestations fournies.

2. L'engagement d'une équipe administrative et pédagogique dans la démarche

Poser la question de la qualité de la formation interpelle un certain nombre de fonctions dispensées par l'organisme formateur. Elle permet un centrage sur la mission essentielle : répondre aux besoins de l'apprenant, acteur central du processus de formation.

La finalité des résultats de l'apprentissage constitue un axe majeur du projet institutionnel et interroge les conditions et les modalités de réalisation de la formation.

Pour nous, le système qualité vise à :

- Améliorer les prestations offertes aux apprenants ;
- Tendre vers une harmonisation des pratiques pédagogiques ;

- Favoriser la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs ;
- Promouvoir le centre de formation et les formations dispensées ;
- Développer la culture de l'évaluation au sein du centre de formation.

Chaque axe de la politique qualité du centre de formation se décline en différents objectifs :

- 1er axe : Améliorer les prestations offertes aux apprenants
 - Analyser les besoins explicites et implicites
 - Répondre à l'évolution du secteur professionnel
 - Développer la culture d'analyse des pratiques pédagogiques
 - Garantir la qualité des prestations de droits (accueil, services, locaux...)
 - Evaluer et prendre en compte le degré de satisfaction de la qualité de la formation dispensée.
- 2ème axe : Tendre vers une harmonisation des pratiques pédagogiques
 - Partager les expériences pédagogiques
 - S'inscrire dans une démarche collaborative
 - Formaliser les pratiques, écriture de procédures insérées au sein de processus
 - Améliorer l'organisation interne
- 3ème axe : Favoriser la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs
 - Intégrer les différentes organisations existantes à la démarche qualité
 - Mobiliser les compétences de chacun
 - Favoriser l'expression et l'innovation de chacun
 - Apprécier l'implication des différents acteurs
 - Evaluer et prendre en compte le degré de satisfaction de la qualité de l'encadrement par les partenaires (unité de soins, ...)
- 4ème axe : Promouvoir l'Institut et les formations dispensées
 - Répondre à des critères d'efficience qui prennent en compte les changements et la concurrence
 - Développer l'attractivité de l'Institut
 - Favoriser les échanges avec les différents partenaires
 - Maintenir le marché de l'offre et de la demande
- 5ème axe : Développer la culture de l'évaluation au sein de l'Institut
 - Appréhender pleinement l'organisation
 - Comprendre le fonctionnement

- Identifier les limites
- Mettre en évidence les points forts
- Apprécier tout dysfonctionnement et axe d'amélioration.

II. Les démarches de partenariat et de réseaux interprofessionnels

Une stratégie de communication interne est développée au sein du centre de formation aux métiers de la santé grâce à :

- Une volonté d'accroître le travail inter promotion et inter filière pour décroïsonner, capitaliser les compétences et partager les expériences ;
- Des espaces de discussion et des réunions pédagogiques ;
- Un outil informatisé de capitalisation des savoirs favorise la mutualisation et le partage des connaissances pédagogiques ;
- Une formation action auprès de l'équipe administrative et pédagogique avec pour objectif d'acquérir des outils simples et des méthodes concrètes pour permettre une gestion efficace de l'organisation du directeur, des collaborateurs et des assistants.

Avec le Centre hospitalier et nos partenaires extérieurs, une coopération étroite est en place à travers :

- Un investissement des formateurs dans les groupes de travail du Centre Hospitalier (hygiène et prévention des infections nosocomiales, éthique, douleur, transmissions ciblées DPI...) ainsi qu'une participation à la Commission des Soins Infirmiers, de rééducation et Médico-Techniques (CSIRMT) et aux réunions d'encadrement. La finalité est de percevoir les évolutions des pratiques professionnelles, d'enrichir et illustrer concrètement l'enseignement ;
- Un développement des relations et des formations en commun avec les associations et réseaux professionnels pour des échanges sur l'évolution des métiers, de la formation et de l'exercice professionnel.
- Une journée de rencontre avec les établissements accueillant nos apprenants en stage est organisée permettant des échanges concernant l'évolution et l'actualité des formations proposées. Des tables rondes réunissant nos partenaires et les formateurs renforcent notre collaboration dans la formation de nos apprenants.

Le Centre de Formation aux métiers de la santé préconise également une politique d'ouverture vers l'extérieur. Il s'engage dans différents partenariats et poursuit ainsi différents objectifs.

A. Des objectifs de recherche

Pour faire évoluer ses pratiques professionnelles, il s'engage dans des formations, des échanges et des groupes de travail avec par exemple le Comité d'Entente Formation Infirmières et Cadres (CEFIEC), le groupe INTERIFAS, l'université de territoire et le RNDH (Réseau National des Documentalistes Hospitalier).

L'Institut de Formation a développé un partenariat avec les IFSI IFAS du Littoral, dans le partage des ressources universitaires depuis le référentiel de 2009 (forte implication des enseignants universitaires de l'ULCO dans la co-construction pédagogique d'unités d'enseignements comme la législation, la psychologie et la recherche).

Le partenariat entre les 4 instituts du Littoral (Dunkerque, Calais, St Omer) et Boulogne-sur-Mer se concrétise par :

- Un projet commun validé par le Conseil Régional qui a permis la subvention pour l'achat d'un système de visioconférence. Celui-ci permet depuis 2015 la collaboration et la mutualisation de ressources pédagogiques pour les instituts concernés, au travers de réunions de travail à distance entre les équipes pédagogiques
- Des réunions de travail entre directeurs et formateurs plusieurs fois par an ; maquette universitaire, projet CVEC, mutualisation des ressources documentaires et numériques.
- Une collaboration à la mise en œuvre du service sanitaire selon l'arrêté du 12/06/2018 en concertation étroite avec l'université de Lille, le rectorat et l'ARS.

B. Des objectifs de communication

Pour faire connaître les formations, développer son attractivité, recruter des candidats, le CFMS :

- Organise des journées portes ouvertes :
 - Présentation au public de la profession et de la formation ;
 - Visite des locaux,
 - Participation active des étudiants par des témoignages ;
 - Démonstrations lors d'ateliers gestuels ;
 - Information sur les modalités d'entrée et le déroulement de la formation.
 - Participe à des forums des métiers avec l'ULCO, le CIO (Centre d'Information et d'Orientation) et la CAB ;
 - Diffuse des informations sur le site internet du Centre Hospitalier de Boulogne-sur-Mer :
- Présentation générale de la formation infirmière et aide-soignante (mot d'accueil de la directrice, situation géographique, présentation de l'équipe, locaux) ;

- Actualités (modalités de retrait des dossiers d'entrée en formation, les épreuves de sélection, clôture de la remise des dossiers, dates et formalités de pré-rentree, de rentrée, coût de la formation) ;
- Informations sur les épreuves de sélection, la formation, la VAE ;
- Vie étudiante ;
- Espace documentation (Centre de documentation et d'information, espace informatique).
 - Publie ses actualités et événements sur sa page Facebook.

C. Des objectifs de Santé Publique

Pour être un acteur de Santé Publique au sein du territoire, il participe :

- Au parcours du cœur avec la ville de Wimille ;
- Au don du sang avec l'EFS (Etablissement Français du Sang) ;
- A « Octobre rose » avec AIRE cancers et le CODES (Comité Départemental d'Education à la Santé) ;
- A Universanté Nutrisport avec l'ULCO ;
- A certaines manifestations sportives ou culturelles telles que le Poulpaphone avec la CAB...
- A des actions de Santé Publique dans des écoles primaires du Boulonnais avec le PRE (Programme Réseau Educatif) qui ont intégré le projet du service sanitaire.

D. Des objectifs de participation aux associations relatives à la santé

Pour permettre la sensibilisation et la participation des étudiants, il fait intervenir des associations telles que Paul Corteville (chien guide d'aveugles), Chtimuco (association de lutte contre la mucoviscidose), un enfant dans le ciel...

E. Des objectifs de participation des étudiants à des stages humanitaires

Pour garantir la qualité du stage, il met en lien les étudiants volontaires et certaines associations telles que Hopigo, Visa santé...

F. Des objectifs d'enseignements

Pour garantir la qualité de certains enseignements spécialisés, il collabore avec certains organismes, comme par exemple le CESU (Centre d'Enseignement des Soins d'Urgences) pour les soins d'urgences, la Formation Continue Universitaire (FCU) pour l'anglais.

III. Ses points de différenciation structurels et environnementaux

A. La formation continue

La formation continue s'adresse à toutes les catégories de professionnels. Depuis juillet 2009, avec la Loi HPST (Hôpital, Patients, Santé et Territoires), le DPC (Développement professionnel continu) a vu le jour. Il doit s'étendre à l'ensemble des 17 professions de santé.

Reconnu Organisme de Développement Professionnel Continu (ODPC) depuis 2013, le Centre Hospitalier de Boulogne-sur-Mer, en partenariat avec notre établissement référencé par les opérateurs de compétences (datadocké) depuis 2017, propose des actions de formation continue destinées aux professionnels de santé.

Cela concourt au maintien et au développement des compétences des personnels du Centre Hospitalier. L'article L. 6311-1 du code du travail dispose que : « *La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale depuis 1971. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.* ». Les actions de formation qui entrent dans le cadre de la formation professionnelle continue au sens du code du travail sont définies par son article L6313-1.

Nos formations sont également proposées aux professionnels d'autres établissements. Un bilan annuel est réalisé et présenté aux différentes instances de gouvernance.

Différentes thématiques en lien avec les domaines d'activité des professionnels de santé sont proposées :

- Accompagnement pour la VAE Aide-soignant ;
- Préparation aux épreuves de sélection à l'entrée en formation ;
- Préparation à l'entretien oral d'argumentation de son parcours professionnel aux candidats de droit commun ou en cursus partiel ;
- Actualisation des connaissances pour les professionnels aide-soignant en activité ;
- Devenir assistant de Soins en Gériatrie ;
- Contention physique dite passive ;

- Prise en charge de la douleur ;
- Sensibilisation à l'éducation thérapeutique du patient;
- Formation certifiante à l'éducation thérapeutique du patient ;
- Formation aux Gestes et Soins d'urgences – Niveau 1 et 2 ;
- Réactualisation de la formation aux Gestes et Soins d'Urgences - Niveau 1 et 2 ;
- Manutention manuelle des charges inertes ;
- Manutention manuelle des malades et des handicapés ;
- Prises en charge des plaies chroniques et leur cicatrisation ;
- Prévention des risques suicidaires en EHPAD - référencée DPC ;
- Raisonnement clinique aux transmissions ciblées ;
- Initiation aux médecines douces ;
- Initiation à la sophrologie ;
- Accompagnement des personnes en fin de vie ;
- Devenir tuteur Aide-soignant ;
- Devenir tuteur infirmier référencée DPC.

B. Le Centre d'enseignement et de soins dentaires (CESD)

La situation démographique des chirurgiens-dentistes dans le Nord Pas de Calais et dans le Boulonnais en particulier est alarmante : 1 chirurgien-dentiste pour 1 450 habitants en France, 1 pour 2 500 habitants dans le Nord Pas de Calais, 1 pour 3 000 habitants dans le Boulonnais (Source faculté dentaire, université Lille).

L'accès des étudiants d'un territoire aux études de santé est un facteur favorisant d'installation future dans ce territoire. De la même manière, la réalisation d'un dernier cycle d'études sur un territoire incite à une installation professionnelle sur ce dernier.

Le projet, construit en total partenariat avec l'université Lille, Droit et Santé, la faculté de chirurgie dentaire de Lille, le Centre Hospitalier Universitaire de Lille et le CHB consiste en l'installation de 10 fauteuils dentaires permettant l'accueil de 14 à 20 étudiants de cinquième et sixième année de chirurgie dentaire et à terme des internes à spécialité odontologique. Outre la réponse aux difficultés de démographie médicale, le projet vise à faciliter l'accès aux soins des populations, de conforter le rôle du Centre hospitalier de Boulogne-sur-Mer dans la formation médicale et de développer une offre de soins dentaires diversifiée et de qualité. Le CESD a ouvert ses portes en septembre 2015.

C. La simulation en santé

La simulation simple fait partie intégrante des méthodes pédagogiques du centre de formation depuis de nombreuses années (ateliers procéduraux, jeux de rôle...). La simulation pleine échelle, qui reproduit une situation clinique dans un environnement contextualisé, le plus réaliste possible a débuté en 2013.

Elle permet d'intégrer les apprenants dans un processus de décision, de responsabiliser les apprenants, de mobiliser les savoirs au travers de l'action, d'analyser toute situation de santé.

Par cette méthode, le formateur peut :

- Développer la pratique réflexive des apprenants lors d'un vécu d'expérience et la capacité de raisonner ;
- Développer l'habileté gestuelle, comportementale, former à des procédures, ou à la prise en charge de situations ;
- Immerger les apprenants dans une situation clinique qu'ils peuvent rencontrer en stage et dans leur future activité professionnelle ;
- Permettre de donner le droit à l'erreur à l'apprenant (de gestes, de comportements, de paroles) en mettant en place un univers sécurisé dans le cadre de la simulation ;
- Aborder les situations dites « à risque pour le patient » et d'améliorer la capacité à y faire face en participant à des scénarii qui peuvent être répétés ;
- Reconstituer des événements indésirables, les analyser lors de débriefing et mettre en œuvre des actions d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

Ainsi l'apprenant peut :

- S'engager dans un processus de professionnalisation ;
- Développer le raisonnement clinique dans une situation de soins contextualisée et sécurisée ;
- Acquérir des compétences techniques et non techniques (habiletés techniques, comportementales et relationnelles etc.) et mobiliser les connaissances acquises ;
- Analyser ses pratiques professionnelles en faisant porter un nouveau regard sur soi-même lors du débriefing et mettre en place des axes d'améliorations face aux écarts constatés ;
- Développer une posture soignante adaptée aux recommandations et améliorer la capacité à transférer lors de situations nouvelles ;
- Développer la capacité à prendre des décisions.

Pour cela, nous avons aménagé deux salles de simulations configurées comme des chambres de patients et/ou salle de soins.

Deux salles attenantes pourvues de caméras permettent de visualiser l'étudiant simulé, plongé dans une situation clinique réaliste et, simultanément aux autres apprenants non simulés, d'observer. Ces salles, servent dans un second temps au débriefing de la séance de simulation.

Les séances de simulations ont tout d'abord été organisées à raison de deux séances par semestre par année de formation en soins infirmiers et ont également été développé auprès des élèves aides-soignants à raison d'une durant la formation.

Les thématiques de simulation sont choisies en continuité des situations d'apprentissage travaillées dans les unités d'intégration (UI) et les unités d'enseignement (UE) de chaque semestre.

Les scénarii sont écrits au fur et à mesure, en concertation avec les coordonnateurs et les formateurs référents d'UE, en prenant en compte les niveaux d'apprentissage des apprenants. Un formateur titulaire d'un diplôme universitaire en pédagogie active et simulation coordonne la simulation et chaque formateur référent de suivi pédagogique participe aux simulations qui concernent son groupe.

Un projet de simulation partagé avec le CHB concernant la formation des internes en médecine et les professionnels de santé aux situations d'urgence a débuté en 2018.

2^{ème} partie : Les conceptions de l'institution

I. Les valeurs

La philosophie de la formation dispensée au centre de formation se situe dans un courant de pensée humaniste qui met au premier plan de ses préoccupations le développement des qualités essentielles de l'être humain et dénonce ce qui l'asservit ou le dégrade. Ce courant préconise l'acceptation de la différence, et fait appel à des valeurs choisies et définies par l'équipe pédagogique. Dans ces valeurs, nous retrouvons le respect, la tolérance, l'humilité, l'équité et la responsabilité.

A. Respect

C'est l'aptitude à considérer, à estimer, à accorder de la valeur à autrui sans distinction.

C'est une démarche de compréhension, de partage, d'intégration à un groupe, qui permet d'exprimer sa tolérance, oser dire son intolérance et accepter les limites de la tolérance de l'autre.

B. Tolérance

C'est la capacité à accepter et à respecter l'expression des idées, des sentiments, des manières d'agir différentes des siennes, au regard des règles éthiques de notre profession et des règles institutionnelles.

Johann Wolfgang Von Goethe¹ a écrit : « *la tolérance ne devrait être qu'un état transitoire. Elle doit mener au respect.* »

C. Humilité

C'est la forme la plus aboutie de la connaissance de soi. Elle suppose une perception claire et lucide de ce que l'on est réellement et de la place que l'on occupe. Elle suppose de poser sur soi un regard neutre, voir distancié.

Etre humble, c'est être conscient de ses limites.

Pour le formateur/l'apprenant, c'est savoir dire que l'on ne sait pas.

Pour l'apprenant/ le formateur, c'est faire preuve d'authenticité, d'honnêteté intellectuelle.

D. Equité

C'est la justice naturelle fondée sur la reconnaissance de la singularité de chacun. C'est ce qui est juste. L'objectif est d'assurer l'égalité des chances de chacun grâce à un accompagnement individualisé en développant un parcours personnalisé.

E. Responsabilité

Selon l'ARSI (Association de Recherche en Soins Infirmiers), «*La responsabilité se définit comme l'obligation faite à une personne de répondre de ses actes, du fait du rôle et des charges qu'elle doit assumer et d'en supporter les conséquences.*»

Philippe Perrenoud² dans « L'autonomie au travail » nous parle du concept de responsabilité qui se caractérise par :

- Décider, faire des choix librement, posséder une faculté de jugement, de discernement, mesurer, évaluer, s'engager (répondre de)
- Etre capable de répondre des actions entreprises (répondre à)
- Assumer ses choix, respecter les règles institutionnelles et les valeurs individuelles (répondre devant la loi, ses pairs, sa conscience).

¹ Philosophe allemand

² Docteur en sociologie et anthropologie

II. Les concepts

La formation s'appuie sur des concepts choisis par l'équipe qui sont l'Homme, la Santé, la Maladie, le Soin et Prendre soin.

A. L'Homme

« Un être unique, qui a des attentes et des besoins biologiques, psychologiques, sociaux et culturels, un être en perpétuel devenir et en interaction avec son environnement. Un être responsable, libre et capable de s'adapter : un TOUT indivisible. »

B. La Santé

« C'est un équilibre, une harmonie, à trouver ou à retrouver et à maintenir, influencés par les croyances, la culture, l'éducation, l'environnement. »

C. La Maladie

« C'est la rupture de cet équilibre, de cette harmonie, un signal d'alarme se traduisant par une souffrance physique, psychologique, une difficulté ou une inadaptation à une situation nouvelle, provisoire ou définitive. C'est un événement pouvant aller jusqu'au rejet social de l'homme et de son entourage. »

D. Le Soin

C'est la réponse à cette rupture d'équilibre.

C'est « aider l'individu, malade ou en santé, au maintien ou au recouvrement de la santé (ou à l'assister dans ses derniers moments) par l'accomplissement des tâches dont il s'acquitterait lui-même s'il en avait la force, la volonté ou possédait les connaissances voulues, et d'accomplir ces fonctions de façon à l'aider à reconquérir son indépendance le plus rapidement possible »

« Le soin infirmier est l'attention particulière portée par une infirmière ou un infirmier à une personne et à ses proches – ou à un groupe de personnes- en vue de leur venir en aide dans leur situation en utilisant pour concrétiser cette aide les compétences et les qualités qui en font des professionnels infirmiers. »

E. Prendre soin

« C'est une démarche soignante qui repose sur une rencontre par laquelle seront tissés des liens de confiance signifiant que le soignant va venir en aide à la personne soignée et un accompagnement dans sa trajectoire de vie de personne malade ou perturbée ou demandeuse d'aide. »

C'est s'adresser au corps que « le patient est » et pas seulement au « corps que le patient a »

C'est une « intention de prendre soin des personnes et non pas seulement de leur faire des soins ».

III. Les conceptions professionnelles

A. Les infirmiers

La formation vise à l'acquisition de compétences pour répondre aux besoins de santé de la population. Elle a pour objet de professionnaliser le parcours de l'étudiant. Il est amené à devenir un praticien responsable et réflexif capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul et en équipe pluri professionnelle.

Il sera :

- Préparé aux évolutions professionnelles compte tenu des enjeux de qualité des soins, des situations de soins complexes rencontrées dès son entrée dans le métier ;
- Inscrit dans une approche humaniste et relationnelle faisant appel à des valeurs telles que respect, engagement, compassion, préservation de la dignité humaine, liberté de choix ;
- En interaction avec le malade et sa famille à partir de l'expérience vécue, des priorités et des préoccupations exprimées ;
- Capable de poursuivre un cursus universitaire.

B. Les aides-soignants

L'aide-soignant fait partie intégrante de l'équipe de soins, il réalise des soins de prévention, de maintien et d'éducation à la santé.

Il exerce son activité sous la responsabilité de l'infirmière, dans le cadre du rôle propre dévolu à celle-ci, conformément aux articles R. 4311-3 à R.4311-5 du code de la santé publique, ce qui lui permet de :

- Réaliser 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 ;
- S'inscrire dans une approche globale de la personne soignée et prendre en compte la dimension relationnelle des soins ;
- Accompagner cette personne dans les activités de sa vie quotidienne ;
- Contribuer à son bien-être et à lui faire recouvrer, dans la mesure du possible, son autonomie ;
- Participer dans la mesure de ses compétences et dans le cadre de sa formation aux soins infirmiers préventifs, curatifs ou palliatifs. Ces soins ont pour objet de promouvoir, protéger, maintenir et restaurer la santé de la personne, dans le respect de ses droits et de sa dignité.

IV. Les conceptions pédagogiques

Elles sont basées sur les représentations que nous avons de l'apprenant et du formateur en centre de formation professionnelle et sur le concept d'alternance.

L'alternance oriente les stratégies pédagogiques et les moyens mis en œuvre pour structurer les contenus de formation théorique et clinique.

Pour Philippe Perrenoud, « *l'alternance désigne le va et vient d'un futur professionnel entre deux lieux de formation, d'une part un institut de formation initiale et d'autre part un ou plusieurs lieux de stage* »

Gérard Malglaive³ apporte une précision en définissant l'alternance intégrative comme : « *une combinaison d'une part, d'alternance inductive où est prise en compte l'expérience des étudiants pour illustrer les enseignements et, d'autre part, l'alternance déductive où la pratique est vue comme l'application du savoir* »

.

Philippe Perrenoud définit la place de la réflexivité dans l'alternance : « *la posture réflexive passe par un aller et retour permanent entre la théorie et un réel qui, même s'il la déborde sans cesse, ne peut être compris de façon purement intuitive, ni maîtrisé par de simples habiletés acquises. L'analyse du travail enseignant, des situations éducatives complexes et de l'action située est au cœur de la formation réflexive* ».

Le stage permet de poursuivre le processus de conceptualisation (= comprendre) associé à un processus d'actions (= agir) pour pouvoir ensuite faire face à de nouvelles situations (= transférer).

³ Docteur en Sciences de l'Education

Selon la directive européenne 2005/36/CE, l'enseignement clinique se définit *«comme étant le volet de la formation d'infirmiers par lequel le candidat infirmier apprend, au sein d'une équipe, en contact direct avec un individu sain ou malade et/ou une collectivité, à organiser, dispenser et évaluer les soins infirmiers globaux requis à partir des connaissances et des compétences acquises»*. Ce principe est également appliqué à la formation des aides-soignants.

Lors de sa formation clinique, l'apprenant réalise avec l'aide de ses pairs des analyses de pratiques grâce à la posture réflexive. Le retour sur la pratique, la réflexion et le questionnement est accompagné par le tuteur et le formateur.

A. Le formateur au CFMS de Boulogne-sur-Mer

Le formateur est un infirmier ayant une expérience professionnelle dans le domaine du soin et qui s'est formé à la pédagogie. Il fait partie d'une équipe au parcours professionnel varié.

Le formateur :

- Met à disposition de l'apprenant les ressources nécessaires à son apprentissage ;
- Etablit avec l'apprenant une relation pédagogique qui se fonde sur la confiance et le respect mutuel ;
- Accompagne l'apprenant dans le développement de ses compétences ;
- Guide l'apprenant dans son parcours pour l'aider à finaliser son projet professionnel ;
- Etablit un partenariat avec les professionnels et les universitaires ;
- Analyse sa pratique et développe ses compétences ;
- Intègre dans sa fonction les différences générationnelles.

B. L'apprenant au CFMS de Boulogne-sur-Mer

André Giordan⁴ (1998) dit *« Apprendre est un processus complexe reposant sur les capacités du cerveau, la motivation et le désir. C'est se questionner, se confronter à l'autre et à la réalité. L'apprenant donne une signification à l'apprendre en référence à ses conceptions et à ses expériences »*.

L'apprenant, un acteur de sa formation qui :

- Développe des ressources personnelles en savoirs théoriques et méthodologiques, en habiletés gestuelles et en capacités relationnelles ;
- Mobilise les ressources de son environnement ;
- Apprend à reconnaître ses émotions et à les gérer pour une juste distance professionnelle ;

⁴ Universitaire, Docteur en Sciences de l'Education

- Développe sa pensée critique ;
- S'auto-évalue ;
- Développe une éthique professionnelle ;
- Construit ses compétences ;
- Accroît son autonomie et son sens de la responsabilité ;
- Elabore son projet professionnel.

C. Finalité

La finalité de notre formation étant de professionnaliser l'apprenant en l'amenant à devenir un praticien autonome, responsable et réflexif, l'approche pédagogique retenue est le socioconstructivisme, courant le plus adapté pour nous au développement des compétences.

Ainsi, dans le cadre de l'apprentissage au centre de formation, l'apprenant doit-il apprendre à s'étonner et à aller chercher les ressources nécessaires et à les combiner pour résoudre les problèmes inhérents à la situation de soins (situations emblématiques et situations réelles). En tant que formateur, nous devons amener l'apprenant à intégrer ce processus intellectuel afin de lui permettre de s'adapter, de transférer, principe même du développement de compétences.

PROCESSUS DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES		
VENT / EAU	AILES / PALES DU MOULIN	ENERGIE
RESSOURCES	COMBINATOIRE	COMPETENCES
• Savoirs • Savoirs faire • Savoir être	• Transformation en capacités • Analyse de la situation emblématique	• Combinaison de capacités dans l'action • Analyse de la pratique • Analyse comparative
UE	UI	STAGE
EVALUATION / CONTROLE	EVALUATION / APPRECIATION	EVALUATION / PROCESSUS

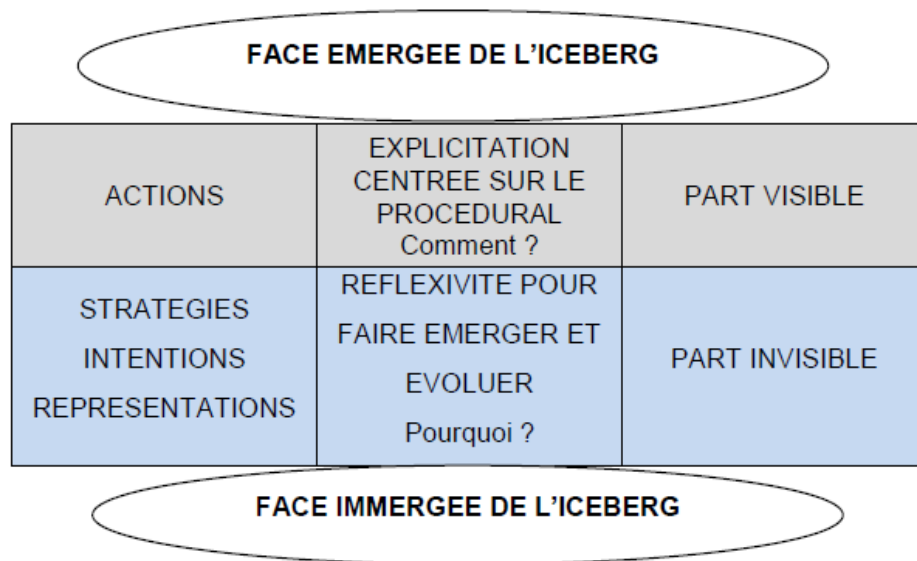
D. Par quel principe essentiel ?

1. *La réflexivité, sa finalité*

- Elle permet le développement de compétences et ainsi, le transfert des capacités dans un contexte donné ;
- Elle facilite l'alternance intégrative ;
- Elle conduit à l'autonomisation de l'étudiant ;
- Elle conduit à un changement de comportement ;
- Elle permet l'amélioration des pratiques.

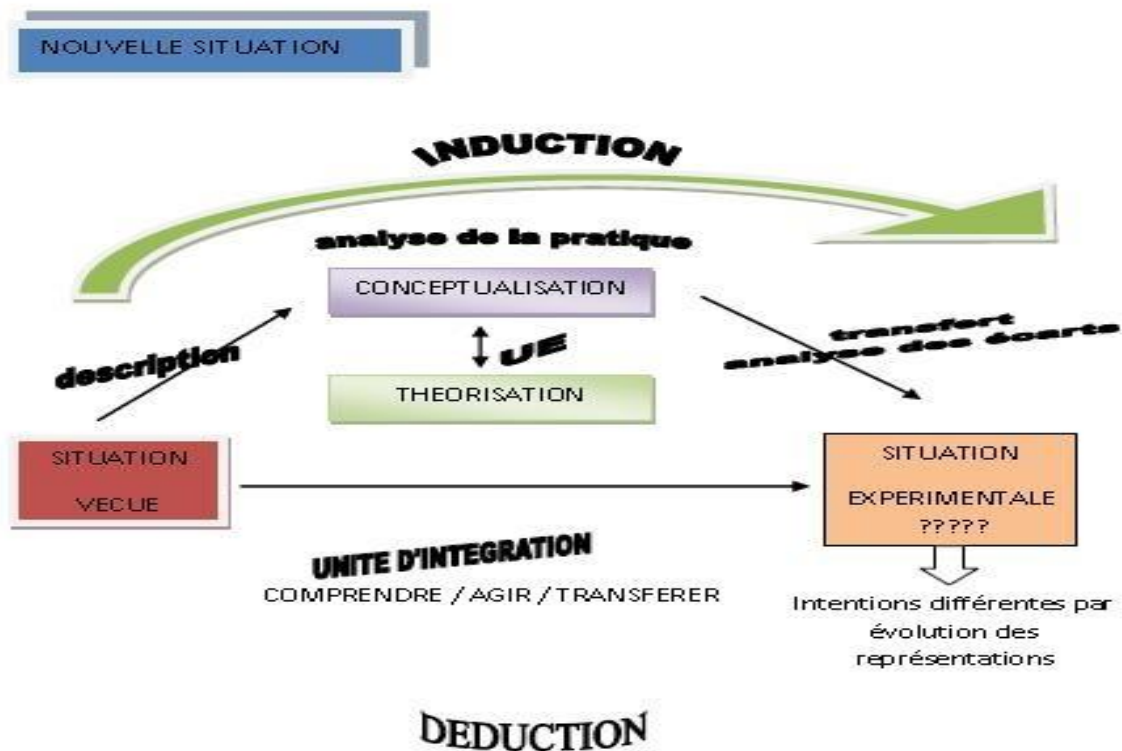
2. *La réflexivité, sa mise en œuvre*

- Elle s'inscrit dans une pédagogie basée sur le concept du socioconstructivisme ;
- Elle est le cœur de l'accompagnement dispensé par les formateurs et les équipes de professionnels;
- Elle s'inscrit dans un cadre formé du référentiel, du projet du centre de formation, des projets pédagogiques et organisationnels;
- Elle s'inscrit dans un processus continu ;
- Elle met l'apprenant au centre de la démarche ;
- Elle est pensée de manière individualisée et personnalisée, adaptée à l'apprenant et à ses besoins ;
- Elle nécessite des étapes que l'apprenant franchira progressivement, à son rythme. Elle tient compte de la notion de temporalité différente ;
- Elle se pense dans l'action et analyse l'action ;
- Elle passe par un questionnement, une prise de recul, une conscientisation de la pratique mise en œuvre ;
- Elle se situe dans un processus de recherches, de conceptualisation, de théorisation et d'analyse des écarts entre l'intention, le réalisé et l'idéal.

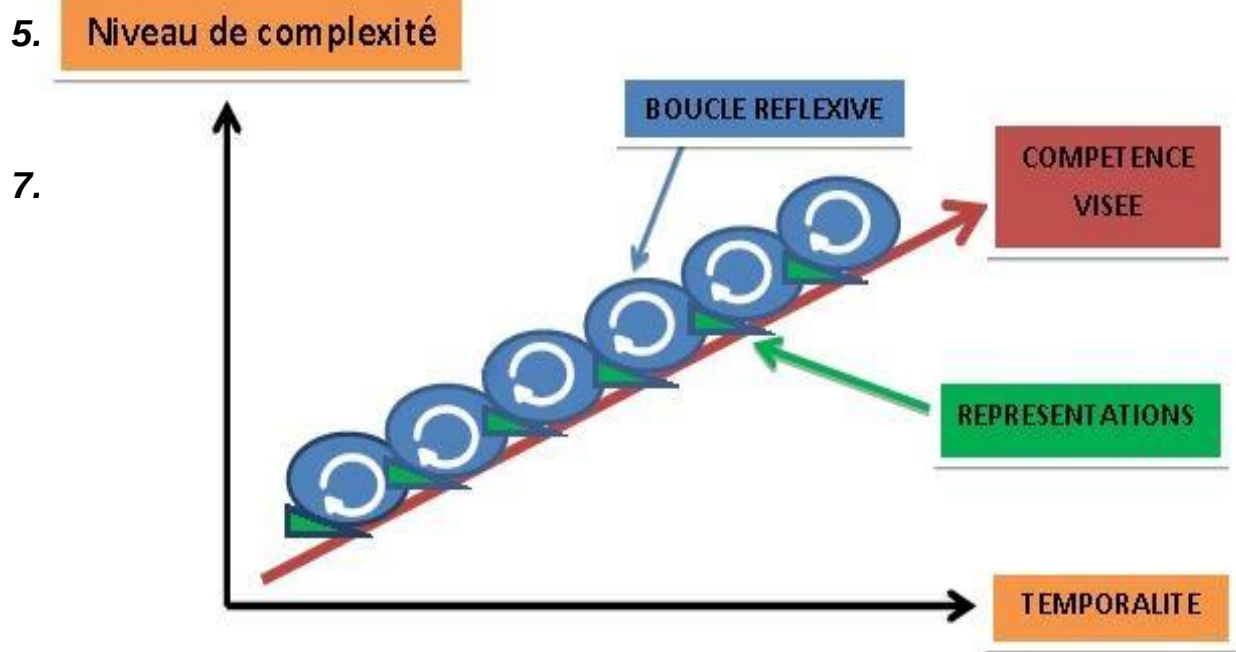


Ainsi, la réflexivité met-elle en évidence la part invisible de l'action en identifiant :

- Les stratégies, comment fait-on?
- Les intentions, quels objectifs poursuivis?
- Les représentations : quelle image mentale ? Avec quelle influence sur mon action ?



3.



13. La réflexivité et la notion de problème/situations emblématiques

Dans le cadre de l'apprentissage en Centre de Formation, l'apprenant doit s'étonner et aller chercher les ressources nécessaires pour résoudre la situation posant question ou problème. En tant que formateur, nous devons amener l'apprenant à intégrer ce processus intellectuel afin de lui permettre de s'adapter, de transférer, principe même du développement de compétences. Cet apprentissage est pensé en termes de combinatoire à travers les unités d'intégration.

E. L'ingénierie pédagogique

Les versants pédagogiques des formations infirmière et aide-soignante sont formalisés chaque année sous forme de projets pédagogique et organisationnel. Ceux-ci précisent la mise en œuvre opérationnelle et l'évaluation des enseignements théoriques et cliniques, de même que l'accompagnement des apprenants. Ils sont présentés et validés par les instances.

1. La formation infirmière

Organisée sur une durée de six semestres, la formation est construite sur la base de l'alternance entre des temps de formation théorique réalisés au centre de formation aux métiers de la santé et des temps de formation clinique réalisés sur les lieux d'activités de soins. Elle se répartit de la façon suivante :

- 2 100 heures d'enseignement théorique ;
- 2 100 heures de formation clinique.

a. Les enseignements théoriques

La formalisation du cursus de formation et la réponse aux exigences universitaires permettent de conférer le grade de licence au diplôme d'Etat d'infirmier. Ce grade permet effectivement de poursuivre un parcours en master et en doctorat.

La formation s'organise autour de quatre types d'unités d'enseignement :

A. Des unités d'enseignement dont les savoirs sont dits « contributifs » aux savoirs infirmiers :

1. Sciences humaines, sociales et droit ;
2. Sciences biologiques et médicales.

B. Des unités d'enseignement de savoirs constitutifs des compétences infirmières :

3. Sciences et techniques infirmières, fondements et méthodes ;
4. Sciences et techniques infirmières, interventions.

C. Des unités d'intégration des différents savoirs et leur mobilisation en situation :

5. Intégration des savoirs et posture professionnelle infirmière qui portent sur :
 - a. l'étude des situations ;
 - b. la mise en situation simulée ;
 - c. l'analyse des situations vécues en stage ;
 - d. la transposition à de nouvelles situations.

Chaque semestre, une unité d'intégration permet l'acquisition de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être nécessaires au développement d'une ou plusieurs compétences.

D. Des unités de méthodologie et de savoirs transversaux.

6. Méthodes de travail.

b. Les enseignements cliniques

La durée des stages est de 60 semaines durant les trois années de formation (un stage par semestre). Quatre types de stage sont prévus : ils sont représentatifs de « familles de situation », c'est à dire des lieux où l'étudiant rencontre des spécificités dans la prise en soins :

- Soins de courte durée ;
- Soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation ;
- Soins en santé mentale et en psychiatrie ;
- Soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie.

Les terrains de stage mis à disposition de la formation sont reconnus qualifiants du fait de la présence d'une charte d'encadrement, d'un livret d'accueil et d'une convention de stage. Le centre de formation dispose d'une offre de stage diversifiée et de qualité de par son rattachement au CHB mais aussi de par son partenariat avec les nombreuses structures sanitaires et sociales de la région. Ainsi, le centre de formation peut-il mettre à disposition des apprenants environ 1 000 places de stage.

2. La formation aide-soignante

Le référentiel de formation décrit les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui doivent être acquis au cours de la formation conduisant au diplôme. Il est élaboré à partir du référentiel d'activités du métier et du référentiel des compétences exigés pour le diplôme.

La formation est construite sur la base de l'alternance entre des temps de formation théorique réalisés au centre de formation aux métiers de la santé et des temps de formation clinique réalisés sur les lieux d'activités de soins :

- 595 heures d'enseignement théorique, 8 modules ;
- 840 heures de formation clinique, 6 stages ;
- Soit 1 435 heures au total sur 41 semaines.

Elle comprend :

- UNITE DE FORMATION 1 :

Module 1 : 140 h Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne.

Compétence 1 : Accompagner une personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie

Stage : 140 h

- UNITE DE FORMATION 2

Module 2 : 70 h L'état clinique d'une personne.

Compétence 2 : Apprécier l'état clinique d'une personne

Stage : 140 h

- UNITE DE FORMATION 3

Module 3: 175 h Module de synthèse de la formation. Les soins.

Compétence 3 : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de la personne

Stage : 140 h

- UNITE DE FORMATION 4

Module 4: 35 h Ergonomie.

Compétence 4 : Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes

Stage : 70 h

- UNITE DE FORMATION 5

Module 5: 70 h Relation Communication.

Compétence 5 : Établir une communication adaptée à la personne et à son entourage

Stage : 140 h

- UNITE DE FORMATION 6

Module 6: 35 h Hygiène des locaux hospitaliers.

Compétence 6 : Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Stage : 70 h

- UNITE DE FORMATION 7

Module 7: 35 h Transmission des informations.

Compétence 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins

Module 8 : 35 h Organisation du travail.

- UNITE DE FORMATION 8

Compétence 8 : Organiser son travail au sein d'une équipe pluri professionnelle

Les stages sont réalisés dans des structures sanitaires, sociales ou médico-sociales.

- Service de court séjour : médecine ;
- Service de court séjour : chirurgie ;
- Service de moyen ou long séjour : personnes âgées ou handicapées ;
- Service de santé mentale ou service de psychiatrie ;
- Secteur extrahospitalier ;
- Structure optionnelle.

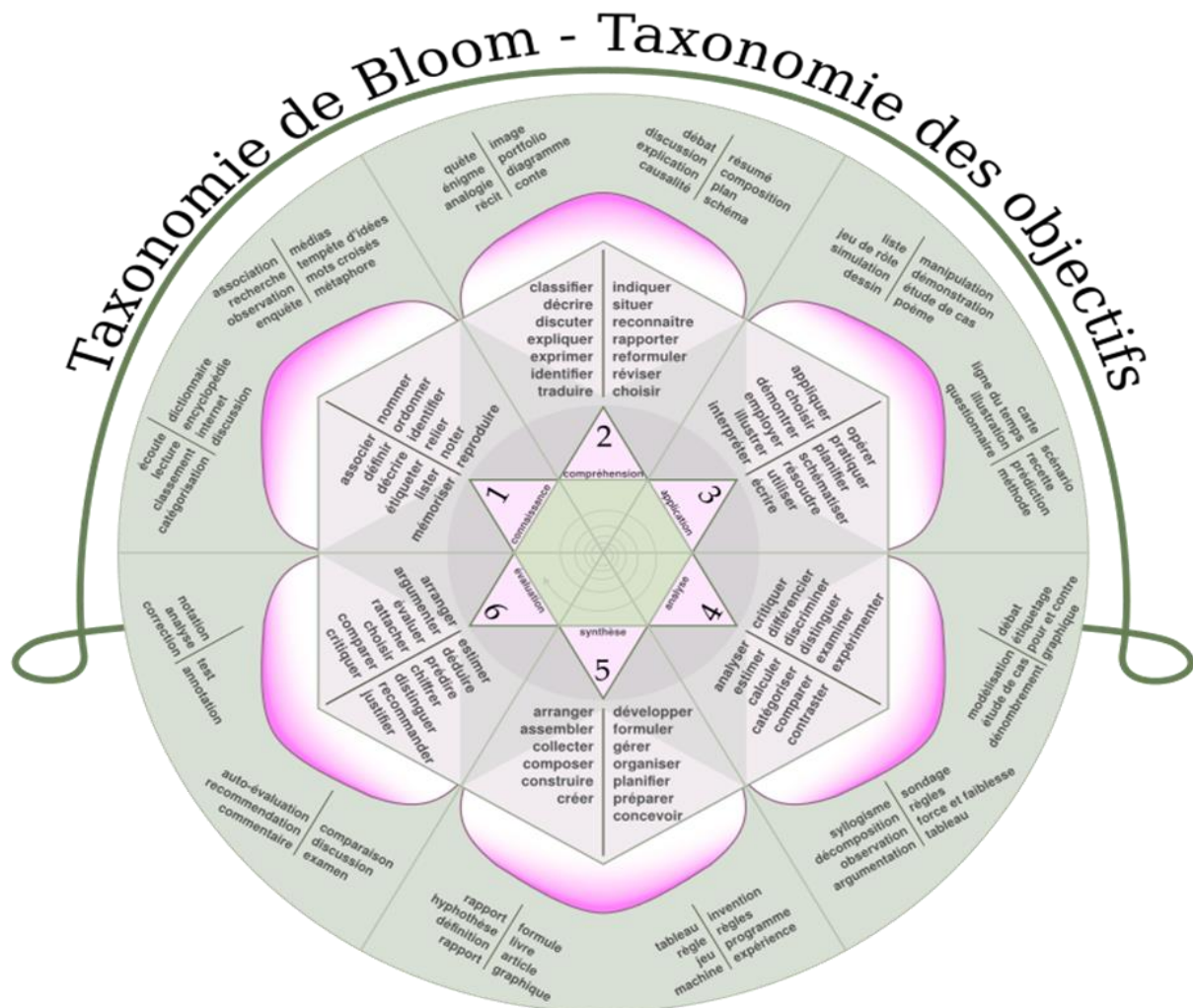
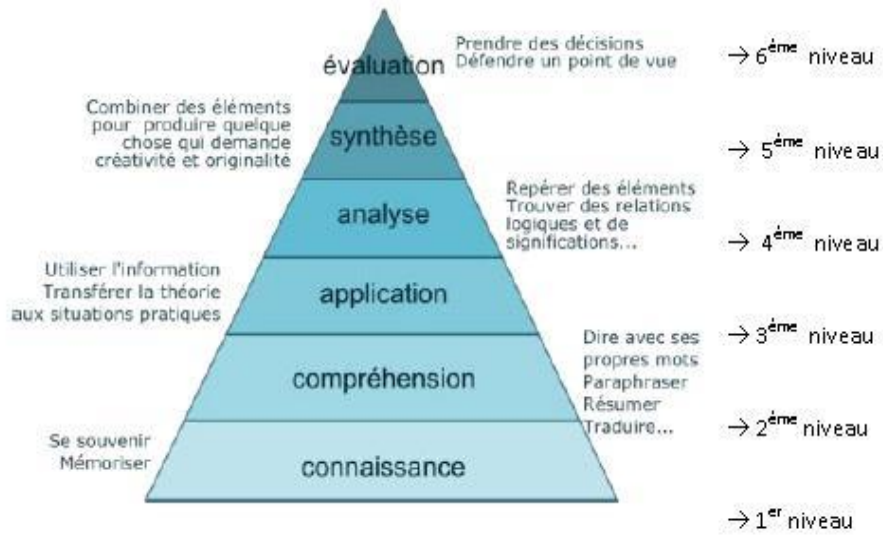
La formation peut être aussi effectuée partiellement selon le cursus :

- V.A.E ;
- Diplômes passerelles :
 - Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (D.E.A.V.S.) ;
 - Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture (D.E.A.P) ;
 - Diplôme d'Etat d'Ambulancier (D.E.A.) ;
 - Auxiliaire Médico Psychologique (A.M.P.) ;
 - Auxiliaire de Vie aux Familles (A.V.F.) ;
 - Baccalauréats professionnels : ASSP (Accompagnement, Soins, Services à la Personne), SAPAT (Services aux Personnes et Aux Territoires).

F. Méthodes pédagogiques

Le choix d'une méthode pédagogique dépend à la fois des objectifs et des compétences visées. Selon La taxonomie de Benjamin Bloom⁵, il existe 6 niveaux pour atteindre une compétence.

⁵ Psychopédagogue américain, 1913-1999



a. Forme présentielle

Les méthodes transmissives ciblent le premier niveau selon la taxonomie de Bloom, la transmission de connaissances. Elles se présentent sous deux aspects :

- Cours magistral (CM), avec présence non obligatoire.
- Cours magistral obligatoire (CMO)

Les méthodes participatives ciblent les niveaux suivants de la taxonomie de Bloom.

Elles se présentent sous différents aspects :

- Les travaux dirigés (TD) sont réalisés en groupes restreints. Obligatoires ils permettent l'intégration des connaissances et donnent le sens des savoirs dans l'exercice professionnel.
- Les travaux personnels (TP) sont des temps de recherches, qui peuvent être guidés par le formateur ou réalisés en autonomie.
- Les situations d'apprentissage sont en lien avec les compétences visées par semestre.

Ce sont des situations professionnalisantes vécues (prévalentes), avec une complexité évoluant selon le niveau de formation. De par leur analyse, elles suscitent le questionnement et donnent du sens à la pratique. Elles mettent en évidence des variants permettant l'adaptation, le positionnement, la mise en question des schèmes, le transfert. Elles présentent également des invariants liés aux compétences à développer.

- La simulation
 - La simulation simple

Les ateliers utilisant des simulateurs procéduraux permettent un apprentissage par la répétition de gestes dans une procédure, le plus souvent technique, et cela sans risque pour le patient.

Pour cela nous disposons de matériel comme des bras pour perfusion, kits ou mannequins permettant la réalisation de sondage vésical, d'une intra musculaire, la pose d'une sonde gastrique, l'acquisition des gestes d'urgence ; bustes pour perfuser sur des accès veineux centraux ; verticalisateur, lève-malade, disque de transfert.

Le jeu de rôle est une technique pédagogique d'apprentissage des habiletés relationnelles.

Il s'agit de simuler une situation vraisemblable et en partie imprévisible dans un environnement fictif spécifique. Les personnes y jouent un rôle fictif plus ou moins déterminé, en improvisant le dialogue.

Il met en situation effective, nécessite une implication personnelle de chaque participant, prend appui sur le vécu personnel et professionnel de chacun, permet d'analyser les comportements des acteurs et de donner un retour d'information sur son propre comportement.

- La simulation grande échelle

Selon le type de simulation, l'approche peut se faire :

Par patient standardisé : Le « patient standardisé » est une personne volontaire qui est sollicitée sur la base d'un scénario préétabli et d'une description détaillée de son rôle.

Par simulateurs patients : Mannequins avec interface électronique pouvant être pilotés par ordinateur.

- Le suivi pédagogique :

Pendant la durée de formation, les temps de rencontre avec le formateur référent se déclinent selon deux formes :

➤ Individuel :

- Entretien réflexif : analyse de pratique ou d'activité, issue du stage, développant le questionnement de l'apprenant et intégrant les savoirs dans une logique de construction de la compétence ;
- Encadrement en stage : permet à l'apprenant de s'interroger sur les pratiques réalisées ou observées et de comprendre les stratégies mises en place. C'est aussi un temps d'accompagnement permettant de mesurer l'atteinte des objectifs et les ressources mobilisables ;
- Suivi d'apprentissage : permet de définir le profil de l'apprenant et de déterminer les méthodes appropriées. C'est un temps de confrontation, de régulation, d'aide et de soutien ;
- Suivi mémoire : permet l'accompagnement de l'étudiant infirmier dans la méthodologie de recherche.

➤ Collectif :

- Préparation de stage : permet de présenter les objectifs institutionnels et de formuler les objectifs personnels de l'apprenant ;
- Exploitation de stage : permet l'expression du vécu de stage et un travail collectif sur une analyse de pratique ;

- Analyse comparative : permet de développer le sens de l'observation, de mettre en perspective des situations pour comparer et mettre en évidence les variables et invariants, et se questionner sur l'influence qu'a le contexte sur la pratique de soin.

b. Forme à distance

Actuellement, plusieurs plateformes sont mises à disposition des étudiants :

- Pour l'apprentissage de l'anglais ;
- Pour la recherche documentaire.

En projet, d'autres plateformes seront bientôt disponibles pour développer le E-learning où certains enseignements choisis seront dirigés par un formateur qui structurera l'apprentissage, concevra les activités pédagogiques et évaluera l'apprenant.

G. Modalités d'évaluation

Les modalités répondent aux exigences des référentiels de formation sous formes diversifiées : écrites, orales, en continue, en partiels, de groupe, individuelles tant en stage qu'en centre de formation.

a. Suivi et accompagnement

Le parcours de formation est individualisé. Le formateur référent de suivi pédagogique est le « chef d'orchestre » de l'alternance intégrative.

Selon Maela Paul⁶, « Il n'y a pas d'accompagnement sans contrat ». Le formateur établit avec l'apprenant un contrat de suivi sur le temps de formation qui définit leurs besoins et leurs attentes. Il est nécessaire d'identifier les éléments négociables et ceux qui ne le sont pas.

Le formateur référent de suivi pédagogique aide l'apprenant à analyser ses acquisitions de compétences et le guide dans le choix de son parcours.

b. L'accompagnement par les professionnels responsables de l'encadrement

Les professionnels de terrain ont une mission pédagogique. Une formation « tuteur » dispensée par le centre de formation est proposée aux professionnels qui souhaitent développer les compétences

⁶ Docteur en Sciences de l'Education

spécifiques. Chaque apprenant est sous la responsabilité d'un maître de stage, d'un tuteur de stage, de professionnels de proximité. Leurs rôles sont précisés dans le port folio.

c. L'accompagnement par le formateur

- La préparation du stage

Ce temps permet à l'apprenant de réfléchir sur l'acquisition de ses compétences, de ses forces, de ses faiblesses, de ses manques et rédiger ses objectifs personnels sur le port folio. C'est aussi un temps de présentation et d'explication des objectifs institutionnels.

- L'exploitation de stage

Organisée pendant et/ou après le stage, elle est basée sur la posture réflexive de l'apprenant. Elle a pour but d'analyser le vécu de l'apprenant et les pratiques observées ou réalisées en stage.

- L'accompagnement clinique

Réalisé par le formateur, il permet à l'apprenant de s'interroger sur ses pratiques, de renforcer l'apprentissage en évaluant l'atteinte des objectifs.

d. Les outils

- **Le protocole d'encadrement** du Centre Hospitalier de Boulogne-sur-Mer qui décrit les différents temps de rencontres nécessaires au suivi de l'apprenant durant le stage ;

- **Les objectifs institutionnels** qui fixent les exigences d'apprentissage selon le niveau de formation de l'apprenant ;

- **Les livrets d'accueil** des structures qui précisent l'organisation, les modalités d'encadrement, les éléments de compétences spécifiques ainsi que les situations d'apprentissage les plus fréquemment rencontrées ;

- **Le port folio** qui met l'accent à la fois sur l'acquisition des compétences et le rôle d'acteur de l'apprenant qui le complète lors des bilans. Il est destiné au suivi de son parcours. L'apprenant formalise ses objectifs personnels établis sur la base de son auto-évaluation réalisée lors de la préparation du stage et/ou du suivi pédagogique. Il lui permet d'analyser ses acquisitions tout au long de sa formation.

H. Evolution pédagogique

Le centre de formation a la volonté de faire évoluer le projet pédagogique. Pour cela, des réunions pédagogiques de fin d'année scolaire permettent d'évaluer l'année écoulée mais aussi de préparer la nouvelle année.

Par ailleurs, une dynamique s'est installée avec les nouvelles techniques d'information et de communication au sein de l'équipe pédagogique.

Différents projets se mettent en place ou sont en projet :

- **Une plate-forme e-learning** : Le projet a pour ambition d'intégrer les technologies de l'information et de la communication pour favoriser l'apprentissage des apprenants. Il a pour objectif l'autonomisation de l'apprenant dans son apprentissage, en complément de la formation en présentiel. Le parcours de l'apprenant est individualisé, ainsi, grâce à la plateforme, il aura un accès à des cours, du contenu multimédia, et des exercices de manière instantanée et sans limites géographiques afin de lui permettre d'acquérir des connaissances appliquées à son futur milieu professionnel. Cela lui permettra également de gérer son emploi du temps de manière personnalisée ;

- **Des barres ou tableaux interactifs** pour moderniser les enseignements, favoriser l'interactivité entre le formateur et les apprenants, susciter l'intérêt et la curiosité des apprenants.

I. Dispositif d'évaluation

Les projets pédagogique et organisationnel font l'objet d'une évaluation annuelle basée sur l'analyse des différentes enquêtes et outils de mesure de la satisfaction déployés auprès des apprenants et des autres parties intéressées.