



# PROJET DU CENTRE DE FORMATION AUX METIERS DE LA SANTE



IFSI

IFAS

Formation continue

Allée Jacques Monod  
62321 Boulogne-sur-Mer  
cedex

Email : [sec\\_ifsi@ch-boulogne.fr](mailto:sec_ifsi@ch-boulogne.fr)  
Site : [www.ch-boulogne.fr/cfms](http://www.ch-boulogne.fr/cfms)

Téléphone : 03.21.99.30.61



Région  
Hauts-de-France



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée au titre  
des catégories suivantes :

- actions de formation
- actions permettant de valider des acquis  
de l'expérience

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

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

**Proverbe Arabe**

1ère partie : Description de l'institution .....	1
I. L'institution .....	1
A. Sa mission .....	1
B. Son histoire .....	1
C. Sa structure (Plan en annexe 1) .....	2
D. Ses ressources humaines et matérielles .....	2
E. Le public accueilli .....	5
F. L'engagement dans une démarche qualité .....	6
II. Place dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales .....	8
A. La politique de santé en France .....	8
B. Positionnement dans l'environnement territorial au regard des besoins de la population et des professionnels formés .....	9
C. Son positionnement dans l'environnement économique et social de la région ..	13
D. Son positionnement avec le Centre Hospitalier de Boulogne sur mer (CHB) .....	18
III. Les démarches de partenariat et de réseaux interprofessionnels .....	21
A. Des objectifs de recherche .....	22
B. Des objectifs de communication .....	22
C. Des objectifs de Santé Publique .....	23
D. Des objectifs de participation aux associations relatives à la santé .....	23
E. Des objectifs de participation des étudiants à des stages humanitaires .....	23
F. Des objectifs d'enseignements .....	24
IV. Ses points de différenciation structurels et environnementaux .....	24
A. La formation continue .....	24
B. Le Centre d'enseignement et de soins dentaires (CESD) .....	25
C. La simulation en santé .....	25
2 <sup>ème</sup> partie : Les conceptions de l'institution .....	27
I. Les valeurs .....	27
A. Respect .....	27
B. Tolérance .....	27
C. Humilité .....	27
D. Equité .....	28
E. Responsabilité .....	28
II. Les concepts .....	28
A. L'Homme .....	28

B. La Santé .....	29
C. La Maladie .....	29
D. Le Soins.....	29
E. Prendre soin.....	29
III. Les conceptions professionnelles .....	29
A. Les infirmiers.....	29
B. Les aides-soignants .....	30
IV. Les conceptions pédagogiques.....	30
A. Le formateur au CFMS de Boulogne-sur-Mer.....	31
B. L'apprenant au CFMS de Boulogne-sur-Mer .....	32
C. Finalité .....	32
D. Par quel principe essentiel ? .....	33
E. L'ingénierie pédagogique .....	35
Annexe 1 : Plan du Centre de formation.....	48
Annexe 2 : Organigramme .....	49
Annexe 3 : Liste du matériel .....	49

# **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. Sa structure (Plan en annexe 1)**

## **D. Ses ressources humaines et matérielles**

### ***1. L'équipe pédagogique, administrative et technique***

#### **La direction**

Elle est assurée par un Directeur des Soins, Coordonnateur Général des Soins et des Enseignements du Centre Hospitalier de Boulogne-sur-Mer, assisté par un cadre supérieur de santé responsables 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**

Elle est composée d'une coordinatrice pédagogique, des cadres de santé formateurs, des infirmiers faisant fonction cadre de santé, une coordinatrice de la formation continue. (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.

### ***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.

### ***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.

### ***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.

## **2. 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.

## **3. 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).

## **E. Le public accueilli**

### **1. En Formation initiale**

#### ***En Formation Infirmière***

Le quota fixé est de 110 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 (10%).

#### ***En Formation Aide-Soignante***

Le quota fixé est de 51 élèves, 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 à l'Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut :

- 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.

Un partenariat avec un CFA est établi pour développer l'apprentissage. Une convention est signée pour les rentrées de 2023.

## **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.

## **F. 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.

### **3. Certification Référentiel National Qualité**

Cet engagement nous a permis d'obtenir la certification Qualiopi en Juin 2021 sans recommandation, valable 3 ans. (Décret n° 2020-894 du 22/07/2020)

Un audit de surveillance est prévu en mars 2023 ainsi qu'un audit de renouvellement en juin 2024, ce qui incite l'équipe du CFMS à poursuivre cette démarche.

## **II. Place dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales**

### **A. La politique de santé en France**

Le système sanitaire français traverse des périodes de turbulences et de profondes restructurations. Pour moderniser et adapter le système de santé, réformes successives, certification des établissements de santé, redéfinition des projets d'activités se succèdent. Ils visent à répondre à l'attente légitime des patients à des soins de qualité au meilleur coût.

Les progrès importants de la médecine, la multiplicité des modes de prise en charge des patients, le vieillissement de la population, l'apparition de nouvelles pathologies et les développements technologiques contribuent à une spécialisation croissante des professions.

Par ailleurs, dans un contexte de réduction des coûts de la santé, la politique de santé publique s'oriente vers des alternatives à l'hospitalisation et des soins ambulatoires. Ceci avec la finalité de diminuer la durée moyenne de séjour ou de prévenir l'hospitalisation.

Ces particularités et ces changements doivent être pris en compte pour anticiper les évolutions. Ils constituent une valeur ajoutée au centre de formation.

## B. Positionnement dans l'environnement territorial au regard des besoins de la population et des professionnels formés

### 1. Les spécificités démographiques du territoire<sup>1</sup>

#### **La population du territoire**

Hormis le Calaisis, la façade maritime connaît une diminution importante de population de l'ordre de 0.15% depuis quelques années. La population du territoire Boulonnais est quasiment stable, puisque la zone d'emploi du boulonnais compte un peu plus de 161 000 habitants en 2014.

L'arrondissement de Boulogne-sur-Mer comprend 74 communes réparties sur 3 communautés :

La Communauté d'Agglomération du Boulonnais (CAB), 22 communes : 116 589 habitants dont 28,6 % de moins de 20 ans.

La Communauté de Communes de Desvres-Samer (CCDS), 31 communes : 22 531 habitants dont 28.6 % de moins de 20 ans.

La Communauté de Communes de la Terre des 2 Caps, 21 communes : 22 064 habitants, dont 28 % de moins de 20 ans.

La majeure partie de la population est concentrée dans les principaux pôles de ces 3 communautés à savoir autour de Boulogne-sur-Mer, de Marquise et Desvres-Samer. Les communes côtières sont également davantage peuplées que les communes rurales situées à l'Est du territoire. Ainsi on constate que 27 % des communes qui composent la zone d'emploi du boulonnais possèdent à elles seules 82.3 % de la population totale.

#### *Les chiffres clés du territoire :*

*L'arrondissement de Boulogne-sur-mer, le Boulonnais, est caractérisé par :*

- 161 401 habitants (dont 26.6% de moins de 20 ans),
- 23,3% de séniors âgés de 60 ans et plus,
- 16,8% familles monoparentales,
- 82 040 logements dont 82,4% de résidences principales,
- un taux d'activité de 70,1% ainsi que d'un taux d'emploi de 56,9%.

<sup>1</sup> Diagnostic territorial du Boulonnais 2016

<b>Communauté d'Agglomération du Boulonnais</b>	<b>Communauté de Communes de la Terre des 2 Caps</b>
22 communes	21 communes

### *Les chiffres clés du territoire :*

*La communauté d'agglomération du Boulonnais est caractérisée par :*

- 116 589 habitants (dont 28,6% de moins de 20 ans),
- 23,8% de séniors âgés de 60 ans et plus,
- 19% familles monoparentales,
- 60 964 logements dont 82,8% de résidences principales,
- un taux d'activité de 69% ainsi que d'un taux d'emploi de 54,5%.

### *Les chiffres clés du territoire :*

*La Communauté de communes de la Terre des 2 Caps est caractérisée par :*

- 22 064 habitants (dont 28% de moins de 20 ans),
- 22,1% de séniors âgés de 60 ans et plus,
- 11,4% familles monoparentales,
- 11 481 logements dont 74,3% de résidences principales,
- un taux d'activité de 71,3% ainsi que d'un taux d'emploi de 61,2%.

<b>Communauté de Communes de Desvres-Samer</b>
--

31 communes
-------------

### *Les chiffres clés du territoire :*

*La Communauté de communes de Desvres-Samer est caractérisée par :*

- 22 531 habitants (dont 28,6% de moins de 20 ans),
- 22,5% de séniors âgés de 60 ans et plus,
- 10,9% familles monoparentales,
- un taux d'activité de 74,3% ainsi que d'un taux d'emploi de 64,8%,
- un revenu fiscal médian par UC de 16 707 €.

### ***Une population vieillissante, moins jeune qu'en région mais davantage qu'à l'échelle nationale***

Un territoire relativement féminin et jeune car les femmes sont plus représentées que les hommes en 2014 sur le territoire environ 52.2 % contre 47.8 % en 2009.

Au sein du même territoire, la CAB concentre moins de jeunes (19,5%) que la Communauté de Communes de La Terre des 2 Caps (20,6 %) ou celle de Desvres-Samer (21,4 %).

L'agglomération boulonnaise est le territoire de l'arrondissement où le taux de personnes âgées de plus de 60 ans est le plus fort (24 % pour la CAB contre 22,1 % pour la Communauté de Communes de la Terre des 2 Caps et 22,5 % pour la Communauté de Communes de Desvres-Samer).

## Arrondissement de Boulogne-sur-mer

### Âge de la population

	2014		2009		évolution 2009-2014
	nombre	part (en %)	nombre	part (en %)	
Ensemble	161 401	100,0%	162 595	100,0%	-0,7%
0 à 14 ans	32 198	19,9%	32 741	20,1%	-1,7%
15 à 29 ans	28 860	17,9%	30 888	19,0%	-6,6%
30 à 44 ans	30 237	18,7%	32 031	19,7%	-5,6%
45 à 59 ans	32 457	20,1%	33 529	20,6%	-3,2%
60 à 74 ans	24 017	14,9%	20 803	12,8%	15,4%
75 ans ou plus	13 632	8,4%	12 604	7,8%	8,2%

### Répartition de la population par sexe

	2014		2009		évolution 2009-2014
	nombre	part (en %)	nombre	part (en %)	
Hommes	77 280	47,9%	77 703	47,8%	-0,5%
Femmes	84 121	52,1%	84 892	52,2%	-0,9%

### **Des ouvriers et employés plus nombreux**

Quelle que soit l'échelle géographique observée, les employés et les ouvriers sont les deux catégories socio-professionnelles les plus représentées sur le territoire français.

Toutefois, leurs parts sont plus importantes sur le Boulonnais (30,7 % d'employés et 26,8 % d'ouvriers) qu'au niveau régional (respectivement 29,3 % et 25,9 %) et national (28,2% et 21,7 %).

## Arrondissement de Boulogne-sur-mer

### Emploi selon la catégorie socio-professionnelle

	2014		2009		évolution 2009-2014
	nombre	part (en %)	nombre	part (en %)	
Total population active occupée	56 058	100,0%	58 329	100,0%	-3,9%
Agriculteurs exploitants	841	1,5%	875	1,5%	-3,9%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	3 363	6,0%	3 208	5,5%	4,8%
Cadres, professions intellectuelles supérieures	5 662	10,1%	5 600	9,6%	1,1%
Professions intermédiaires	13 734	24,5%	13 532	23,2%	1,5%
Employés	17 098	30,5%	17 849	30,6%	-4,2%
Ouvriers	15 416	27,5%	17 207	29,5%	-10,4%

## 2. L'offre de soins et la santé sur le territoire<sup>2</sup>

### L'offre de soins

La Zone de Proximité du Boulonnais compte 2 283 professionnels de santé (chiffres de 2015). Parmi eux, on dénombre 2 020 professionnels de proximité, qui correspondent aux médecins généralistes, pharmaciens, chirurgiens-dentistes, infirmiers, masseurs kinésithérapeutes, opticiens-lunetiers et aux pédicures-podologues.

Les professionnels de pôle ne représentent que 549 des professionnels du territoire dont 204 médecins spécialistes.

De façon générale, la Zone de Proximité du Boulonnais compte peu de professionnels de santé : ils ne correspondent qu'à 3,4 % des professionnels de santé de la Région Nord-Pas-de-Calais, 76 129, en 2013.

En 2013, l'agglomération boulonnaise comptabilisait 142 médecins généralistes, soit une densité de 12 médecins pour 10 000 habitants.

Le territoire est marqué par un manque de médecins généralistes au regard des échelles régionale et nationale, où la densité de médecins généralistes est plus élevée, avec respectivement 15 et 17 médecins pour 10 000 habitants.

A l'échelle du territoire, on note une forte présence de ces derniers dans la commune centre (38,7%), ainsi que dans les communes de la couronne périurbaine. La désertification médicale en milieu rural, constatée à l'échelle nationale, est également constatée sur le territoire notamment dans les communes de Conteville-lès-Boulogne, Echinghen, Hesdigneul-lès-Boulogne, Nesles, Pernes-lès-Boulogne, Pittefaux, où il n'y a aucun médecin généraliste.

En mai 2014, 127 médecins spécialistes sont recensés sur l'agglomération boulonnaise, soit une densité 11 médecins spécialistes, toutes spécialités confondues, pour 10 000 habitants.

### L'offre de soins : les professionnels de santé sur la zone de proximité

	Zone de Proximité du Boulonnais			Région Nord-Pas-de-Calais			Poids des professionnels de santé de la ZP Boulonnais sur la Région en 2013
	2009	2013	Evolution 2009-2013 (en %)	2009	2013	Evolution 2009-2013 (en %)	
Professionnels de Proximité	1 824	2 020	10,7%	51 068	56 251	10,1%	3,6%
Professionnels de Pôle	459	549	19,6%	15 956	19 878	24,6%	2,8%
dont médecins spécialistes	198	204	3,0%	5 662	6 213	9,7%	3,3%
Ensemble	2 283	2 569	12,5%	67 024	76 129	13,6%	3,4%

source ORS Nord-Pas-de-Calais

<sup>2</sup> Les cahiers de l'OSTB n°2 - janvier 2015

## **La santé**

Dans les Hauts de France, l'espérance de vie est plus faible que pour la France métropolitaine : 75,8 ans contre 78,5 ans.

Notre région connaît des problèmes importants de santé publique corrélés à des difficultés sociales. Les cancers constituent la première cause de mortalité (3 décès sur 10) 28.1% contre 27,8% au niveau national. Les maladies cardiovasculaires constituent la deuxième cause de mortalité 24,5% contre 25,4% dans l'hexagone. Les trois causes de décès suivantes sont les maladies de l'appareil respiratoire 7,3%, les causes externes de mortalités 6,8% et les maladies neurologiques 6,4% contre 6,6%, 6,7% et 6,4% en France. Ensuite, arrivent les pathologies digestives 5,2% pour 4,1% dans l'hexagone, puis les troubles mentaux, les maladies infectieuses et parasitaires ainsi que le VIH.

Une surmortalité de plus de 20% à celle de la France est observée au niveau régional et en ce qui concerne le territoire Boulonnais elle se situe à 28%.

Face à ce constat, le projet régional de santé des Hauts de France 2018 - 2023 définit 7 orientations stratégiques qui se déclinent en 23 objectifs généraux qui s'attachent aux problématiques essentielles de la région.

- Promouvoir un environnement favorable à la santé et agir sur les comportements dès le plus jeune âge ;
- Mobiliser les acteurs pour apporter des réponses aux ruptures dans les parcours de soins ;
- Garantir l'accès à la santé pour l'ensemble de la population, en s'appuyant sur les dynamiques issues des territoires, les innovations et le numérique ;
- Garantir l'efficience et la qualité du système de santé ;
- Assurer la veille et la gestion des risques sanitaires ;
- Renforcer les synergies territoriales et prioriser les actions en fonction des spécificités territoriales ;
- Reconnaître l'utilisateur comme acteur du système de santé.

### **C. Son positionnement dans l'environnement économique et social de la région**

#### ***1. Une population marquée par une forte précarité financière***

En 2010, sur le territoire, un habitant gagne, en moyenne 11,9 € nets par heure de travail. Ce salaire net horaire moyen est en constante augmentation depuis 2004 (+1,4 € de l'heure), mais il est toutefois bien inférieur à la moyenne régionale (12,4 €) et nationale (13,2 €).

De manière générale, selon la catégorie socioprofessionnelle du salarié, quel que soit le sexe, il existe un écart de salaire qui peut être très marqué selon les catégories socioprofessionnelles observées. Par

exemple, sur le territoire, un ouvrier qualifié gagne en moyenne 9 € nets de l'heure, tandis qu'un cadre moyen est payé 21,9 € nets, soit une différence nette de 12,9 € (rapportée à l'année, cette différence atteint 23 478 € pour un temps de travail de 35h/semaine).

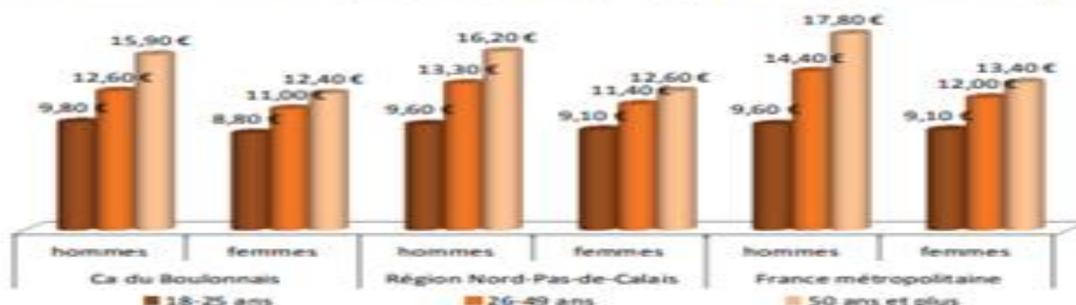
En 2012, la part des ménages fiscaux non imposables dans la zone d'emploi du Boulonnais (45,1 %) est supérieure aux parts régionale (42,9%) et nationale (36,0 %).

De même, la médiane du revenu fiscal des ménages par unité de consommation est bien plus faible sur le territoire (17 054 €) qu'aux échelles régionale (17 705 €) et nationale (19 786 €).

**- Évolution du salaire horaire net moyen en Euros depuis 2004**

	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004	Evolution 2004-2010 (en %)	Evolution 2004-2010 (en €)
CA du Boulonnais	11,9	11,7	11,5	11,2	10,9	10,7	10,5	+ 13,3 %	+ 1,4€
Nord-Pas-de-Calais	12,4	12,2	12,1	11,8	11,5	11,2	11,0	+ 12,7 %	+ 1,4€
France métrop.	13,2	13,1	13,1	12,8	12,4	12,2	12,3	+ 7,3 %	+ 0,9€

**- Salaire horaire net moyen (temps complet) en 2010 par sexes et par tra**



**- Salaire horaire net moyen (temps complet) en 2010 par sexes et par CS**

		Salaire Net Horaire Moyen en 2010 (en €)	Moyen Cadres	Prof. Interm.	Employés	Ouvriers Qualifiés	Ouvriers Non Qualifiés
Ensemble	CA du Boulonnais	12,3	21,9	14,3	10,0	10,3	9,0
	Nord-Pas-de-Calais	12,7	21,7	14,0	9,7	10,7	9,4
	France métrop.	13,2	23,5	14,2	9,6	10,7	9,2
Hommes	CA du Boulonnais	13,0	23,5	15,1	10,9	10,4	9,2
	Nord-Pas-de-Calais	13,5	23,2	14,7	10,9	10,8	9,7
	France métrop.	14,6	25,6	14,9	11,1	10,9	9,6
Femmes	CA du Boulonnais	11,2	18,4	13,1	9,3	9,2	8,6
	Nord-Pas-de-Calais	11,4	18,6	13,1	9,0	9,6	8,6
	France métrop.	12,1	20,4	13,5	9,3	9,9	8,6

**2. Un taux de pauvreté de la population plus important qu'au niveau national**

Parmi les allocataires de la Communauté d'Agglomération du Boulonnais 39,2 % sont des allocataires isolés contre 37 % en région et 18 % sont des mono parents contre 15,7 % en région.

Deux allocataires sur trois bénéficient de l'allocation logement et 29 % sont bénéficiaires du RSA part de plus forte importance qu'à l'échelle régionale.

Les allocataires à bas revenus sont fortement représentés sur le territoire en effet près d'un tiers des allocataires (30,6 %) à son revenu constitué à 50 % ou plus de prestations sociales CAF et 18,5 % ont leurs revenus composés 100% de revenus de prestations sociales CAF.

	CA du Boulonnais		Région Nord-Pas-de-Calais	
	Nombre d'alloc. CAF au 31-12-2013	Part (en %)	Nombre d'alloc. CAF au 31-12-2013	Part (en %)
Nombre d'allocataires	24 592	100,0 %	818 331	100,0 %
Nombre de personnes couvertes	62 160	100,0 %	2 182 278	100,0 %
allocataires isolés	9 640	39,2 %	302 697	37,0 %
allocataires monoparents	4 500	18,3 %	128 208	15,7 %
<b>Types d'allocations perçues</b>				
PAJE	4 070	16,6 %	160 741	19,6 %
Allocations logement	16 233	66,0 %	471 739	57,6 %
dont APL	9 151	37,2 %	234 108	28,6 %
AAH	1 969	8,0 %	24 688	3,0 %
RSA	7 147	29,0 %	214 119	26,2 %
dont RSA socle	4 619	18,8 %	146 473	17,9 %
Alloc. dont le revenu est composé à 50% ou plus de prestations sociales CAF	7 537	30,6 %	n.d	n.d
Alloc. dont le revenu est composé à 100 % de prestations sociales CAF	4 554	18,5 %	n.d	n.d

### ***3. Un niveau de formation toujours plus faible qu'aux échelles régionale et nationale mais qui tend à s'améliorer***

La zone d'emploi du boulonnais est marquée par un taux élevé de sa population âgée de 15 ans et plus non scolarisée sans diplôme (39,2 %) supérieur de près de deux points au taux régional (37 %) et de 7 points au taux national (32,2 %).

Le taux de diplômés supérieur BAC (19,4 %) est en deçà de l'échelle régionale avec 21,9 % et de l'échelle nationale avec 27,1 % ; Toutefois le niveau de formation de la population du boulonnais tend à augmenter depuis plusieurs années. En effet, alors qu'en 1999 plus d'une personne sur deux âgée de 15 ans ou plus était sans diplôme, ce taux est passé sous la barre des 40 % en 2013.

De la même façon, la part de la population diplômée de l'enseignement supérieur tend à croître davantage dans le temps avec près d'une personne sur cinq diplômées d'un niveau supérieur BAC en 2013 contre moins de 12 % en 1999.

Cependant, le territoire connaît une progression plus lente de sa population diplômée (+ 7,5 points entre 1999 et 2013) qu'au niveau national (+ 9,8 points sur la même période).

## Diplômes et Formation

Population scolarisée par tranches d'âge	2014		2009		évolution 2009-2014
	nombre	part (en %)	nombre	part (en %)	
Ensemble population scolarisée	38 807	100,0%	40 636	100,0%	-4,5%
2 à 5 ans	6 924	17,8%	7 119	17,5%	-2,7%
6 à 10 ans	10 665	27,5%	11 041	27,2%	-3,4%
11 à 14 ans	8 910	23,0%	8 670	21,3%	2,8%
15 à 17 ans	6 226	16,0%	6 469	15,9%	-3,8%
18 à 24 ans	5 223	13,5%	6 342	15,6%	-17,6%
25 à 29 ans	329	0,8%	387	1,0%	-15,0%
30 ans ou plus	530	1,4%	608	1,5%	-12,8%

Population de 15 ans et plus non scolarisée et titulaire d'un diplôme	2014		2009		évolution 2009-2014
	nombre	part (en %)	nombre	part (en %)	
Pop 15 ans ou plus non scolarisée	116 895	100,0%	116 049	100,0%	0,7%
Sans diplôme ou BEPC, brevet des collèges, DNB	44 888	38,4%	50 249	43,3%	-10,7%
CAP-BEP	29 458	25,2%	28 316	24,4%	4,0%
BAC	19 288	16,5%	17 407	15,0%	10,8%
Supérieur BAC	23 145	19,8%	20 076	17,3%	15,3%

#### **4. Des taux d'emploi et d'activité dans la moyenne régionale**

Le taux d'emploi du boulonnais (rapport entre la population active occupée sur la population totale) est de 56,9 % en 2013 il s'inscrit dans la moyenne départementale (57 %) mais reste inférieur aux échelles régionale (58,6 %) et nationale (63,7 %).

Même si les femmes représentent 46,6 % de la population active du territoire, leur taux d'emploi (51,9 %) reste bien inférieur à celui des hommes (62,1 %). Cette tendance s'observe également aux échelles régionale et nationale, même si le taux d'emploi des femmes est plus important en Région (52,3 %) et bien plus encore en France métropolitaine (60,1 %).

30,5 % des actifs occupés du Boulonnais sont des employés, contre 29,3 % au niveau régional et 28,2 % au niveau national.

A l'inverse, le poids des cadres est plus faible dans le Boulonnais (10,1 %) qu'en région (13,5 %) et qu'en France métropolitaine (16,8 %).

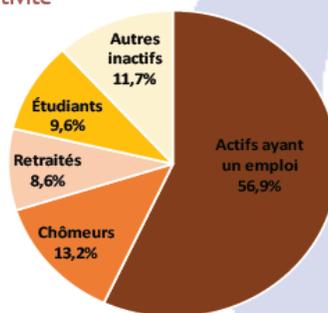
## Arrondissement de Boulogne-sur-mer

# Emploi

La population active par tranches d'âge

	Population	Actifs	Taux d'activité (en %)	Actifs ayant un emploi	Taux d'emploi (en %)
<b>Ensemble</b>	101 946	71 437	70,1%	58 000	56,9%
15 - 24 ans	19 777	8 880	44,9%	5 159	26,1%
25 - 54 ans	61 057	53 490	87,6%	45 041	73,8%
55 - 64 ans	21 111	9 067	42,9%	7 800	36,9%
<b>Hommes</b>	50 139	37 778	75,3%	31 120	62,1%
15 - 24 ans	10 213	4 947	48,4%	3 011	29,5%
25 - 54 ans	29 848	28 118	94,2%	24 051	80,6%
55 - 64 ans	10 078	4 713	46,8%	4 058	40,3%
<b>Femmes</b>	51 807	33 660	65,0%	26 880	51,9%
15 - 24 ans	9 564	3 934	41,1%	2 148	22,5%
25 - 54 ans	31 209	25 372	81,3%	20 990	67,3%
55 - 64 ans	11 033	4 355	39,5%	3 742	33,9%

La population âgée de 15-64 ans par types d'activité



### 5. Une évolution du taux de chômage préoccupante

A fin juin 2017, le taux de chômage du Boulonnais atteint 12,7 %, un taux encore supérieur aux échelles régionale et nationale mais qui enregistre la baisse la plus marquée sur 1 an par rapport aux autres échelles d'observation. Sur près de 2 ans, le taux de chômage de la zone d'emploi tend à réduire les écarts avec le niveau régional et national. En effet, alors qu'au 3<sup>ème</sup> trimestre 2015 on observait 4,1 points d'écart entre le taux de chômage du territoire et celui de la France métropolitaine, cet écart n'est plus que de 3,5 points à la fin juin 2017.

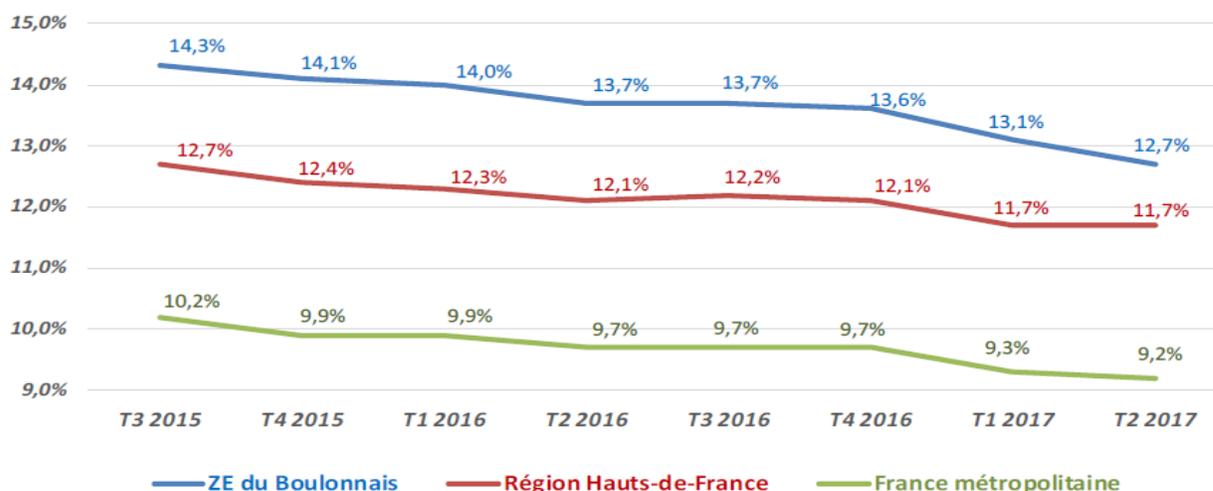
## L'EMPLOI DANS LE BOULONNAIS

OBSERVATOIRE  
des Ressources  
DU BOULONNAIS

### Les chiffres clés du territoire :

- > un taux de chômage en baisse qui atteint 12,7% au 2ème trimestre 2017,
- > 16 640 demandeurs d'emploi à fin septembre 2017 soit une quasi stabilité sur un an (+ 0,3%) mais avec une baisse de 408 DEFM de catégorie A sur cette même période,
- > 62,3% des DEFM ont un niveau de formation inférieur au BAC,
- > 1 093 offres d'emploi enregistrées entre juillet et septembre 2017 dont 39,2% sont des offres en CDI,
- > 24,4% des offres concernent le secteur des services à la personne et à la collectivité.

### Évolution du taux de chômage



	T2 2017	T1 2017	T2 2016	Evolution trimestrielle T2 2017 / T1 2017 (en point)	Evolution annuelle T2 2017 / T2 2016 (en point)
ZE du Boulonnais	12,7%	13,1%	13,7%	-0,4	-1,0
Région Hauts-de-France	11,7%	11,7%	12,1%	0,0	-0,4
France métropolitaine	9,2%	9,3%	9,7%	-0,1	-0,5

#### D. Son positionnement avec le Centre Hospitalier de Boulogne sur mer (CHB)<sup>3</sup>

Le centre de formation est rattaché à l'établissement Public de Santé de Boulogne sur mer, le CHB. Il est l'établissement structurant du territoire littoral.

L'éventail des spécialités médicales et chirurgicales qu'il propose, son niveau d'équipement, son recrutement médical lui donnent un rôle de recours pour le territoire de santé et de relais pour les structures régionales de référence en soins et en enseignement que sont le CHU de Lille et le Centre Oscar Lambret.

<sup>3</sup> Projet d'établissement CHB 2013-2017

Le CHB s'attache à permettre l'égal accès aux soins de tous d'un point de vue économique mais aussi géographique par le développement d'une offre en proximité de spécialités médicales s'inscrivant dans une logique de filières structurées de recours amont et aval assurant qualité et sécurité des soins.

Au-delà de ces missions sanitaires spécifiques, le CHB ne saurait s'exonérer, et doit assumer, la responsabilité sociale et environnementale induite par son poids économique en matière d'aménagement du territoire, d'emploi et d'écologie. Il lui appartient donc dans ses politiques d'emploi, de travaux et d'achat de prendre en compte les préoccupations de développement durable, d'insertion sociale, de formation et de maintien dans l'emploi.

Le projet d'établissement du Centre Hospitalier a pour finalité de répondre aux besoins de santé de la population boulonnaise. Il prévoit une diversification de l'offre de soins et un développement du partenariat avec les établissements du secteur.

Le projet médical en est le socle. Une maîtrise des risques sanitaires, une mise en conformité avec le développement et l'évaluation des bonnes pratiques sont privilégiées. Ceci dans le but d'améliorer la prise en charge des patients souffrant de cancer, de maladies dégénératives, chroniques, dans un contexte général de vieillissement de la population. Il vise également une meilleure prise en charge des troubles de santé mentale, des addictions, ainsi qu'une organisation optimale des urgences en particulier pour les soins spécialisés. Tout ceci dans le respect des droits des patients.

Il nous semble indispensable d'impliquer les apprenants dans les différentes actions de santé publique préconisées notamment par les plans gouvernementaux déclinés au CHB (cancer, Alzheimer, douleur, nutrition...).

Le projet de soins de l'établissement s'appuie sur les valeurs suivantes :

- le respect et la prise en compte de la dignité de la personne (usager ou soignant),
- la compétence professionnelle et individuelle,
- la responsabilité.

Ses axes de développement sont les suivants :

### **Axe 1 : Parcours du patient**

Objectif 1 : Organiser les parcours du patient pour améliorer la qualité de la prise en charge des patients et l'efficacité des soins

Objectif 2 : Conforter le respect des droits des patients (douleur, fin de vie, bien-être, dignité, intimité, confidentialité, libertés individuelles...) en associant la Commission des Usagers

Objectif 3 : Organiser et prendre en compte les besoins de la population aux différentes étapes (accueil, prise en charge diagnostique et thérapeutique, sortie ou transfert) de la prise en charge des maladies aiguës, chroniques, des populations spécifiques

Objectif 4 : Structurer et formaliser les liens avec les acteurs extérieurs à l'établissement en développant les interfaces avec les professionnels de ville, les autres établissements de santé et les établissements médico-sociaux

## **Axe 2 : Le territoire**

Objectif 1 : Promouvoir la Santé publique

Objectif 2 : Impliquer les usagers, leurs représentants et les associations ou associer l'expertise et le savoir expérientiel des patients

Objectif 3 : Renforcer le lien ville-hôpital

Objectif 4 : Coopérer pour organiser les filières dans le cadre du GHT

## **Axe 3 : Enseignement et formation**

Objectif 1 : Utiliser et intégrer les nouvelles pratiques et technologies innovantes dans les prises en soins paramédicales

Objectif 2 : Promouvoir le développement des compétences adaptées aux organisations et aux nouvelles activités

Objectif 3 : Faciliter l'émergence et accompagner les projets professionnels

Objectif 4 : Développer la recherche en soins paramédicale

## **Axe 4 : Qualité et la sécurité des soins**

Objectif 1 : Inscrire la politique de soins dans une démarche globale, collective, organisée et suivie de gestion de la qualité et des risques

Objectif 2 : Poursuivre le déploiement et la mise en œuvre de démarches d'EPP

Objectif 3 : Patient Traceur et autres méthodes de l'amélioration de la qualité des soins

## **Axe 5 : Management participatif et situationnel**

Objectif 1 : Accompagner les cadres dans leurs fonctions managériales

Objectif 2 : Renforcer le travail en équipe

La consolidation d'une offre de formation est un enjeu hospitalier et d'aménagement du territoire.

L'existence, en proximité d'une offre de formation initiale, continue et supérieure en santé est un facteur d'égalité républicaine dans l'accès aux emplois.

Par ailleurs, l'accès de populations issues du territoire aux métiers de la santé est un facteur favorisant à l'installation locale des professionnels de santé que ce soit en exercice libéral ou hospitalier.

### **III. 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 des 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 s'est concrétisée sur le territoire, par un partenariat des étudiants de l'IFMK de Berck-sur mer, et l'IFSI de Boulogne sur mer.

## **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-rentrée, 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 évènements sur sa page Facebook.

### **C. Des objectifs de Santé Publique**

Pour être un acteur de Santé Publique au sein du territoire, les étudiants participent volontairement :

- Au parcours du cœur avec la ville de Wimille et la ville d'Hardinghem ;
- 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 des manifestations sportives ou culturelles telles que le Poulpaphone avec la CAB...
- Au projet d'éducation en milieu scolaire dans des écoles du boulonnais inscrites au PRE (Programme Réseau Educatif).

### **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.

## IV. 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 professionnels 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 ; auxiliaire de puériculture ;
- Préparation aux épreuves de sélection à l'entrée en formation IDE et AS ;
- 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 et 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'apprenant 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 la coordinatrice pédagogique et les formateurs référents d'année, en prenant en compte les niveaux d'apprentissage des apprenants. Un formateur titulaire d'un diplôme universitaire en pédagogie active et simulation peut accompagner les

équipes dans la construction des séances et chaque formateur référent de suivi pédagogique participe aux séances 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. Dans le cadre du projet de la troisième année, les étudiants infirmiers volontaires peuvent y participer.

## **2<sup>ème</sup> 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 Goethe<sup>4</sup> 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.

---

<sup>4</sup> Philosophe allemand

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 Perrenoud<sup>5</sup> 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).

## **II. Les concepts**

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

### **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. »

---

<sup>5</sup> Docteur en sociologie et anthropologie

## **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**

En référence à la réforme de la formation du 10/06/2021, en tant que professionnel de santé, l'aide-soignant est habilité à dispenser des soins de la vie quotidienne ou des soins aigües pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et dans le cadre de responsabilité partagée, conformément aux articles R.4311-3 à R.4311-5 du code de la santé publique.

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

1. Accompagner la personne dans les activités de sa vie quotidienne et sociale dans le respect de son projet de vie ;
2. Collaborer au projet de soins personnalisé dans son champ de compétences ;
3. Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel.

## **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 Malglave<sup>6</sup> 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).

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.

---

<sup>6</sup> Docteur en Sciences de l'Education

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

André Giordan<sup>7</sup> (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 ;
- 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.

<b>PROCESSUS DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES</b>		
<b>VENT / EAU</b>	<b>AILES / PALES DU MOULIN</b>	<b>ENERGIE</b>
<b>RESSOURCES</b>	<b>COMBINATOIRE</b>	<b>COMPETENCES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Savoirs</li><li>• Savoirs faire</li><li>• Savoir être</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transformation en capacités</li><li>• Analyse de la situation</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Combinaison de capacités dans l'action</li><li>• Analyse de la pratique</li></ul>

<sup>7</sup> Universitaire, Docteur en Sciences de l'Education

	emblématique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse comparative</li> </ul>
<b>UE</b>	<b>UI</b>	<b>STAGE</b>
EVALUATION / CONTROLE	EVALUATION / APPRECIATION	EVALUATION / PROCESSUS

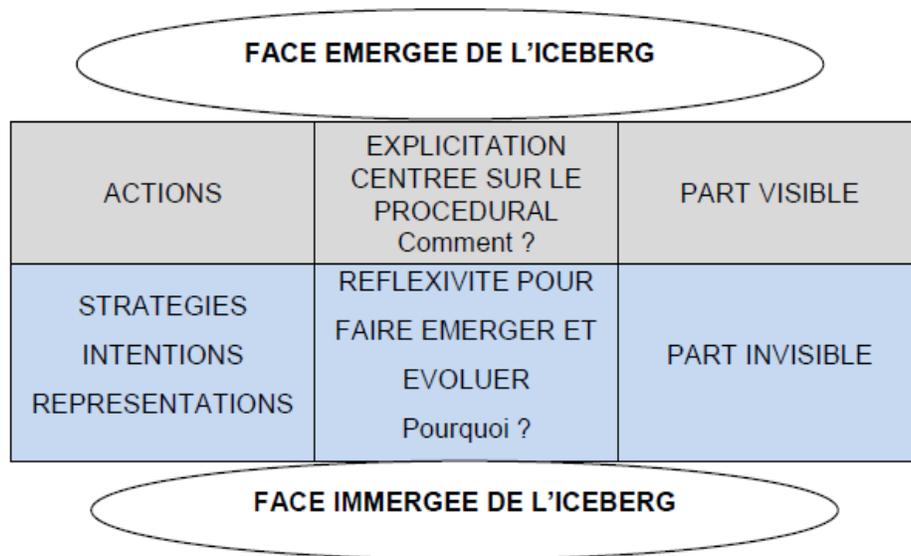
## D. Par quel principe essentiel ?

### 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.

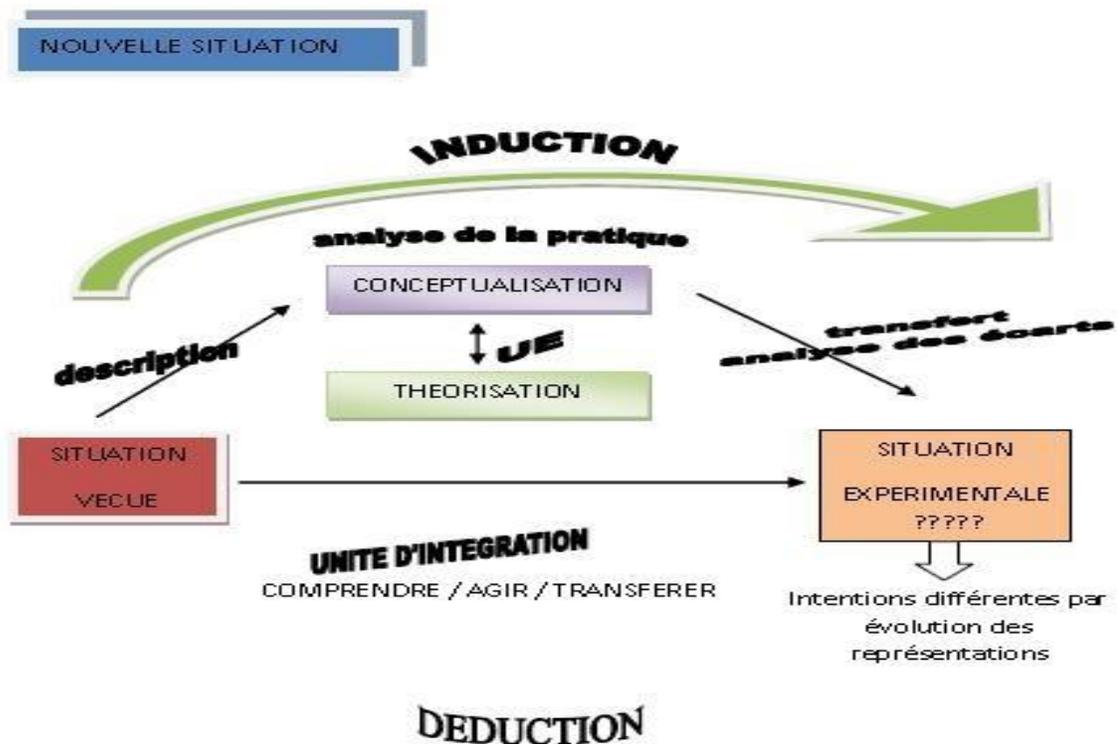
### 2. La réflexivité, sa mise en œuvre

- 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.

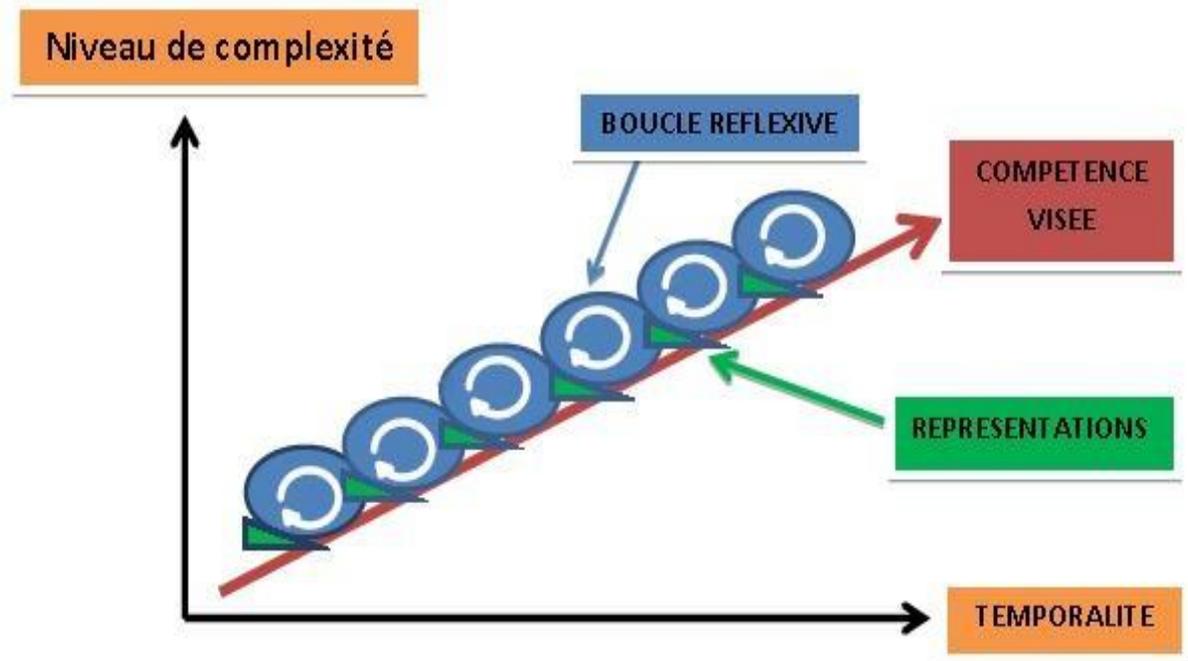


Ainsi, la réflexivité met-elle en évidence la part invisible de l'action en identifiant :

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



c)



### 3. 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 :

- 770 heures (22 semaines) de formation théorique ;
- 770 heures (22 semaines) de formation clinique ;
- Soit 1540 heures (44 semaines) de formation.

La formation théorique :

Correspondance entre le référentiel de certification et les modules de formation

Bloc de compétences	Compétences	Modules de formation	Durée	Modalités d'évaluation du bloc de compétences
	1. Accompagner les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à	Module 1 : Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie	147 h	

Bloc 1 – Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires.	quotidienne et de sa vie sociale.  Module spécifique AS		Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	2. Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer.	Module 2 : Repérage et prévention des situations à risques  Module spécifique AS	21 h	
Bloc 2 – Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3. Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	Module 3 Evaluation de l'état clinique d'une personne  Module spécifique AS	77 h	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4.  Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5  Evaluation des compétences en milieu professionnel.  Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2
	4. Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne	Module 4 Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement  Module spécifique AS	182 h	
	5. Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation.	Module 5 Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h	
Bloc 3 – Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6. Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage.	Module 6 Relation et communication avec les personnes et leur entourage.	70 h	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	7. Informer et former les pairs, les personnes en	Module 7 Accompagnement des		

	formation et les autres professionnels.	personnes en formation et communication avec les pairs.	21 h	
Bloc 4 – Entretien de l’environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d’intervention.	8. Utiliser des techniques d’entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés.	Module 8 Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h	Evaluation à partir d’une situation d’hygiène identifiée en milieu professionnel  Evaluation des compétences en milieu professionnel
	9. Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l’entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins.			
Bloc 5 – Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	10. Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l’outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités.	Module 9 Traitement des informations	35 h	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée  Evaluation des compétences en milieu professionnel
	11. Organiser son activité, coopérer au sein d’une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d’une démarche qualité / gestion des risques	Module 10 Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70 h	
Accompagnement pédagogique individualisé (API)			35 heures (dans les 3 premiers mois de la formation)	
Suivi pédagogique			7 heures	

individualisé des apprenants			(réparties tout au long de la formation)	
Travaux personnels guidés			35 heures (au sein des différents modules)	

La formation clinique :

Les stages sont au nombre de quatre, soit 3 stages de 5 semaines et un stage de 7 semaines. Leur insertion dans le parcours de formation est prévue dans le projet pédagogique de l'institut et permet l'acquisition progressive des compétences par l'élève.

Ils sont réalisés dans des structures sanitaires, sociales ou médico-sociales, avec au moins une période clinique auprès des personnes en situation de handicap physique ou psychique et une période auprès de personnes âgées.

La formation peut être effectuée en parcours complet ou partiel selon le cursus pour les candidats possédant certains diplômes dits « passerelles » leurs permettant d'obtenir des dispenses d'enseignement théorique et/ou de stage

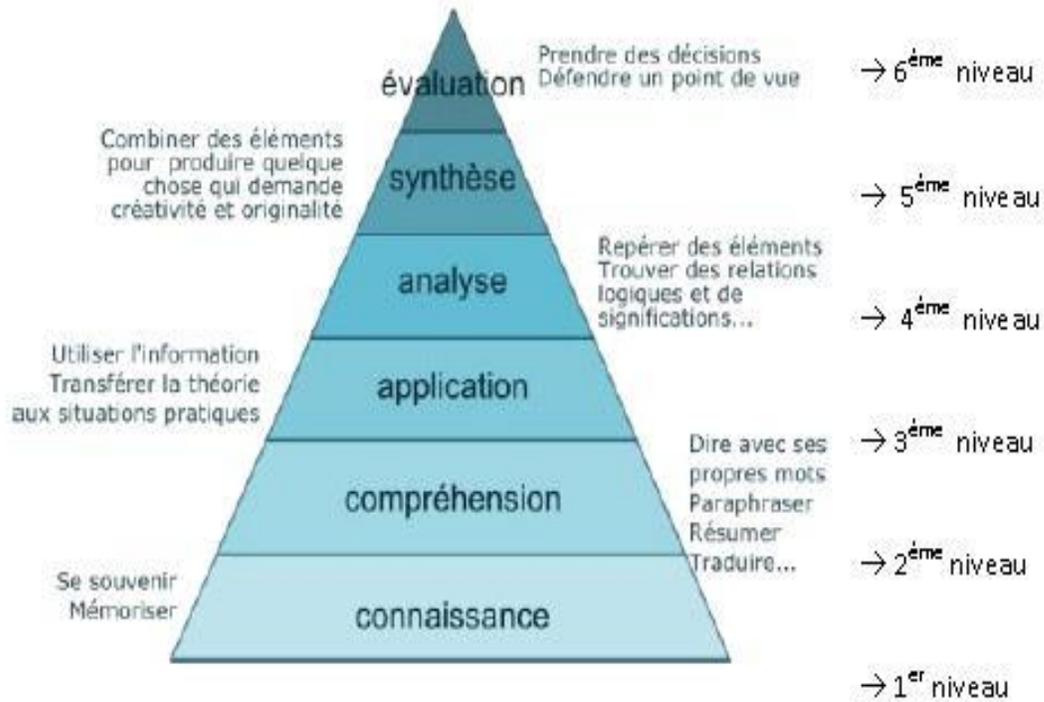
- Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture (D.E.A.P) ;
- Diplôme d'assistant de régulation médicale ;
- Baccalauréats professionnels : ASSP (Accompagnement, Soins, Services à la Personne), SAPAT (Services aux Personnes et Aux Territoires).
- Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (D.E.A.V.S.) ;
- Diplôme d'Etat d'Ambulancier (D.E.A.) ;
- Titre professionnel d'Agent de service Médico-Social (A.M.S.) ;
- Titre professionnel d'Assistant de Vie aux Familles (A.V.F.) ;
- Diplômes ou certificats mentionnés aux articles D.451-88 et D.451-92 du code de l'action sociale et des familles ;

Hors quota, le diplôme d'aide-soignant peut-être obtenu par validation des acquis de l'expérience (V.A.E), de ce fait les candidats peuvent être accompagnés individuellement ou intégrer un groupe en formation.

La formation peut aussi se dérouler par la voie de l'apprentissage sur une durée maximale de 18 mois, en alternance entre plusieurs périodes d'activité professionnelle réalisée hors temps de formation chez l'employeur avec lequel le contrat a été signé.

## a. Méthodes pédagogiques

Le choix d'une méthode pédagogique dépend à la fois des objectifs et des compétences visées. Selon La taxonomie de Benjamin Bloom<sup>8</sup>, il existe 6 niveaux pour atteindre une compétence.



<sup>8</sup> Psychopédagogue américain, 1913-1999



- 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.

### **3. *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.

#### **4. Modalités d'évaluation**

Les modalités répondent aux exigences des référentiels de formation sous formes diversifiées : écrites, orales, en continue, en partiels, de groupe, en 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 Paul<sup>9</sup>, « 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 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.

---

<sup>9</sup> Docteur en Sciences de l'Education

#### 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.

#### 5. 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 :

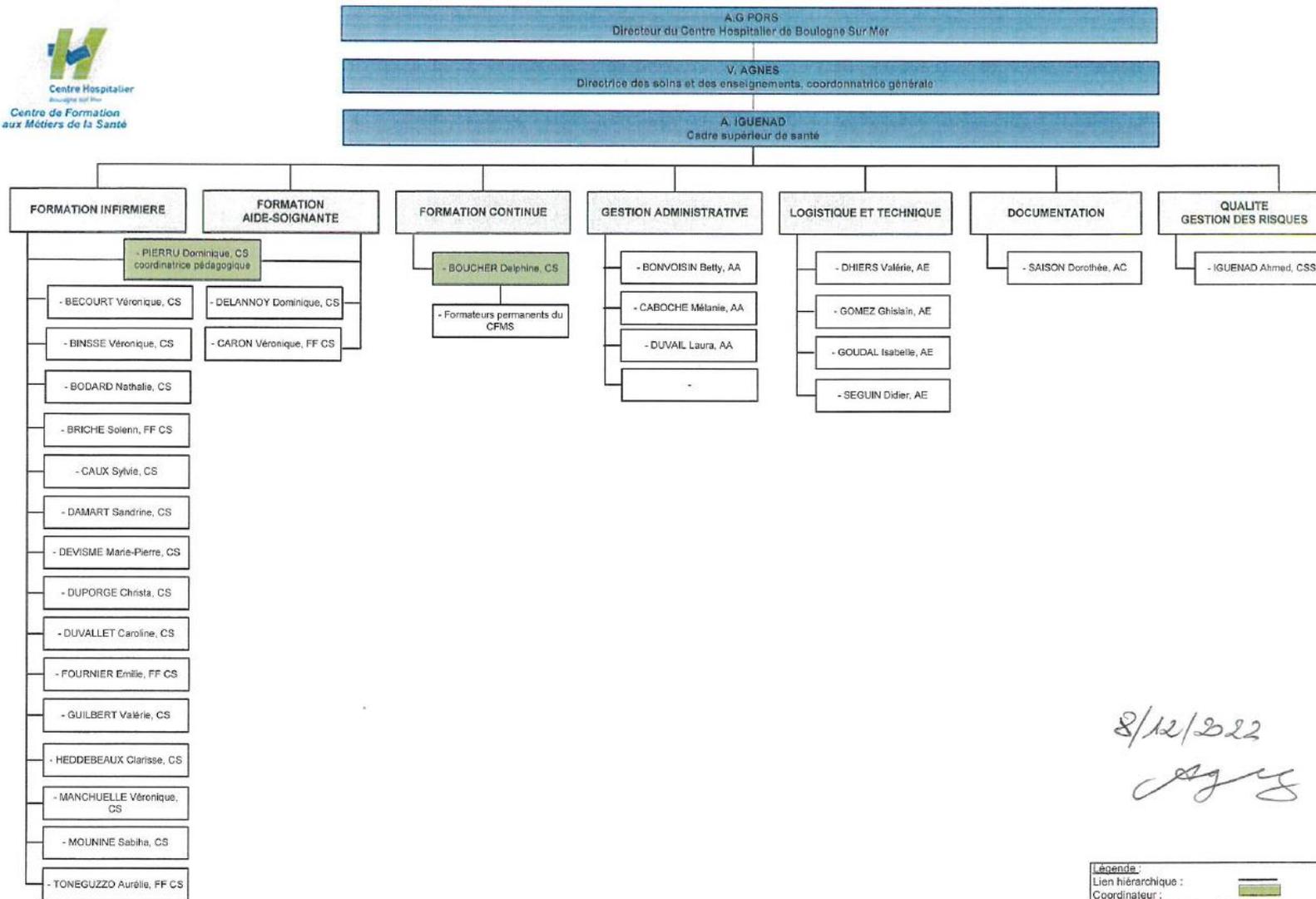
- **Une plate-forme e-learning** : Le projet a pour ambition d'intégrer les technologies de l'information et de la communication pour favoriser l'apprentissage des apprenants. Il a pour objectif l'autonomisation de l'apprenant dans son apprentissage, en complément de la formation en présentiel. Le parcours 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 ; Les enseignements et évaluation d'anglais se font sous cette forme en articulant des temps d'e-learning et des temps de présentiel avec un professeur. Une réflexion est menée en équipe sur d'autres apprentissages.
- **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.

## **6. 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.



## Annexe 2 : Organigramme



8/12/2022  
*Agnes*

Légende :	
Lien hiérarchique :	
Coordonnateur :	
AA : Assistant Administratif	
AC : Adjoint des Cadres	
AEQ : Agent d'Entretien Qualifié	
CS : Cadre de Santé	
CSS : Cadre Supérieur de Santé	
FF : Faisant Fonction	

## LISTE DU MATERIEL

Catégorie*	Dénomination de l'équipement	Localisation	Description et fonctions	Marque	Nombre d'unités	Référence
Documentation	Logiciel documentaire	CDI	Logiciel professionnel destiné à la gestion quotidienne du fonds documentaire	CRDP Poitiers	1	X
Documentation	scanner	CDI	Reproduire des documents	HP scanjet	1	X
Documentation	Photocopieuse	CDI	Impression de travaux via clé USB et photocopies de documents	Sharp MX-B382	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Région Nord-Pas-de-Calais. Les métiers au service du handicap et de la dépendance, 2011.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Région Nord-Pas-de-Calais. Sanitaire et social, 2008.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	INPES. Maladie d'Alzheimer et maladies apparentées. Education pour la santé du patient, 2008.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	INPES. Boîte à outils pour les formateurs en éducation du patient, 2008.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	SPARADRAP. Mieux communiquer avec l'enfant et sa famille à l'hôpital, 2008.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Région Nord-Pas-de-Calais. Conférence régionale des formations sanitaires et sociales, [n. d.].	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Institut de formation Joël Savatofski. 4ème congrès européen du toucher-massage : la peau, le toucher, douleur et plaisir, 2010.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Institut de formation Joël Savatofski. 3ème congrès européen du toucher-massage : accompagner, redonner la parole à la main, à l'humain, 2008.	X	1	X

Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Sanofi Aventis. Prévention et soins des escarres chez les sujets âgés, [n. d.]	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Boyanov, B. Gassier, J. Peruzza, E. Guide AS : les techniques de bases, 2012.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Gassier, J. Boyanov, B. Concours AS/AP : épreuve orale, 2013.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Hallouet, P. Eggers, J. Fiches de soins infirmiers, 2008.	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mobiquat. Trousse de bien-être : personnes âgées dépendantes	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	INPES : badaboum et Garatoi : coffret pédagogique sur la prévention des accidents d'enfants de 4 à 6 ans	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mustela. J'ai faim ! (jeu de société)	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mobiquat. Les soins palliatifs en établissements de soins et d'hébergements pour personnes âgées ou handicapées ou à domicile	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mobiquat. Nutrition - dénutrition : alimentation de la personne âgée en EHPAD et établissements de santé	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mobiquat. Douleur de la personne âgée : outils d'évaluation et aide à la décision	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mobiquat. Dépression et symptômes dépressifs chez le sujet âgé	X	1	X
Documentation	Matériel pédagogique (DVD, cédérom, mallette...)	CDI	Mobiquat. Repérage de la douleur chez la personne âgée à domicile : suivi et prise en charge	X	1	X
Documentation	Fonds documentaire	CDI	Fonds documentaire composé d'ouvrages et de revues mis à disposition des étudiants dans le cadre de leur formation	X	2427 ouvrages en prêt + 18 revues au format papier	X

Documentation	Plateforme numérique de revues scientifiques médicales et paramédicales	CDI	Ressources numériques en ligne composées de revues médicales et paramédicales accessibles par un accès réseau de l'hôpital	Em premium	1 traité EMC + 120 revues	X
Documentation	Matériel multimédia	CDI	Dictaphones en prêt pour les enquêtes de terrain (entretiens)	Philips / Scott	9	X
Formation aux gestes d'urgences	Aspirateur de mucosités	205	Salle dédiée	X	1	X
Formation aux gestes d'urgences	Mannequin adulte ambulant				4	X
Formation aux gestes d'urgences	Mannequin ambulant 5 wireless				1	X
Formation aux gestes d'urgences	Mannequin enfant				3	X
Formation aux gestes d'urgences	Mannequin baby				4	X
Formation aux gestes d'urgences	Mannequin bébé choking		Un Ambu		2	X
Formation aux gestes d'urgences	Mannequin choking		Un Ambu		3	X
Formation aux gestes d'urgences	Défibrillateur de formation			Médicaem	1	X
Formation aux gestes d'urgences	Défibrillateur de formation			Ambu	1	X
Formation aux gestes d'urgences	Défibrillateur de formation		Un AED Trainer 2	Laerdal	2	X
Formation aux gestes d'urgences	Saturomètres				1	X
Formation aux gestes d'urgences	Saturomètres SaO2/PIs			Oxyone	1	X
Formation aux gestes d'urgences	Attelles de membres	205	Salle dédiée	X	3	X

Formation aux gestes d'urgences		205	salle dédiée	X	2	X
Formation aux gestes d'urgences	matelas à dépression	205	Salle dédiée	X	1	X
Formation aux gestes d'urgences	colliers cervicaux	205	Salle dédiée	X	3	X
Formation aux gestes d'urgences	mannequins pour gestes d'urgences adultes arrêt cardio respiratoire	205	Salle dédiée	X	5	X
Formation aux gestes d'urgences	mannequins pour gestes d'urgences enfants arrêt cardio respiratoire	205	Salle dédiée	X	3	X
Formation aux gestes d'urgences	mannequins pour gestes d'urgences bébé arrêt cardio respiratoire	205	Salle dédiée	X	3	X
Formation aux gestes d'urgences	Bustes adultes obstruction voies aériennes	205	Salle dédiée	X	2	X
Formation aux gestes d'urgences	Bustes enfants obstruction voies aériennes	205	Salle dédiée	X	1	X
Formation aux gestes d'urgences	Défibrillateurs	205	Salle dédiée	X	4	X
Formation aux gestes d'urgences	Saturomètres	205	Salle dédiée	X	2	X
Formation aux gestes d'urgences	Chariots d'urgence	205	salle dédiée	X	2	X
Informatique	Ordinateur de bureau	Accueil	Secrétariat (Souris + Clavier)	Acer	1	13103221
Informatique	Ecran d'ordinateur	Accueil	Secrétariat	ASUS	1	VK193SE
Informatique	Ordinateur de bureau	Local Photocopieur	(Souris + Clavier)	Optiplex 740	1	3166

Informatique	Ecran d'ordinateur	Local Photocopieur			1	VE510S
Informatique	Ordinateur de bureau	Local Photocopieur	(Souris + Clavier)	Optiplex 740	1	FAC3010
Informatique	Ecran d'ordinateur	Local Photocopieur		ViewSonic	1	
Informatique	Photocopieuse	Local Photocopieur	SHARP Mx		1	M503N
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 1	(Souris)	HP	1	CFMS-ORD-00018 DSIO-04025
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 1	(Souris)	Travelmate 7750	1	CFMS-ORD-00011 DSIO-03602
Informatique	Ecran d'ordinateur	Bureau 1		ASUS	1	VK193SE
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 2	(Souris)	HP probook (2018)	1	CFMS-ORD-00021 DSIO-04086
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 2	(Souris)	Travelmate 7750	1	CFMS-ORD-00013- DSIO 03604
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 2	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00010-DSIO02884
Informatique	Ordinateur de bureau	Bureau 3	(Souris + Clavier)	Desktop X2610G	1	W7P5193 DSIO-02858
Informatique	Ecran d'ordinateur	Bureau 3		ASUS	1	VK193SE
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 3	(Souris)	Travelmate P256-M-308B	1	CFMS-ORD-00001-DSIO-02833
Informatique	Ordinateur de bureau	Secrétariat	(Souris + Clavier)	Desktop Gateway DS10	1	W7P7236
Informatique	Ecran d'ordinateur	Secrétariat		Hyundai	1	

Informatique	Ordinateur de bureau	Secrétariat	(Souris + Clavier)	Desktop Gateway DS10	1	W7P7237
Informatique	Ecran d'ordinateur	Secrétariat		ViewSonic	1	
Informatique	Ordinateur de bureau	Secrétariat	(Souris + Clavier)	Desktop Gateway DS10	1	W7P7247-DSIO- 02829
Informatique	Ordinateur de bureau	Secrétariat	(Souris + Clavier)	ACER	1	13109012
Informatique	Ecran d'ordinateur	Secrétariat		ASUS	1	VK193SE
Informatique	Ecran d'ordinateur	Secrétariat		Hyundai	1	
Informatique	Scanner	Secrétariat	Scanné feuille de stage	Fuji		
Informatique	Imprimante	Secrétariat		HP Collor Laser Jet CP 5225	1	Imp 6159
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 4	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00006-DSIO-02857
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 4	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00003- DSIO-02839
Informatique	Ecran d'ordinateur	Bureau 4		ASUS	1	VK193SE
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 5	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-0009- DSIO-02883
Informatique	Ecran d'ordinateur	Bureau 5			1	
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 5	(Souris)	Travelmate 273 - M	1	CFMS-ORD-00012-DSIO-00793
Informatique	Ecran d'ordinateur	Bureau 5			1	

Informatique	Ordinateur portable	Bureau 6	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00008-DSIO-02880
Informatique	Ecran d'ordinateur	Bureau 6		ASUS	1	
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 6	(Souris)	Dell Vostro	1	W7-46-10- DSIO-00532
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 7	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00007-DSIO-02867
Informatique	Portable CD/DVD	Bureau 7		Transcend	1	DSIO-04110
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 7	(Souris)	Vostro 3500	1	IFSI 11-5
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 8	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00005-DSIO-02855
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 8	(Souris)	Travelmate 273 - M	1	CFMS-ORD-00014-DSIO-00794
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 9	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00015-DSIO-03663
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 9	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00002-DSIO- 02838
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 10	(Souris)	Travelmate P256-M-308B (2017)	1	CFMS-ORD-00004-DSIO-02851
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 10	(Souris)	Travelmate 273-M	1	CFMS-ORD-00016-DSIO 00792
Informatique	Ordinateur portable	Bureau 10	(Souris)	DELL	1	w8-24-52 DSIO 01597
Informatique	Ordinateur portable	Local audiovisuel		Dell Vostro	1	IFSI-11-6
Informatique	Ordinateur portable	Local audiovisuel		Dell Vostro	1	IFSI-11-7

Informatique	Ordinateur portable	Local audiovisuel	AFGSU	HP Mini 210	1	
Informatique	Ecran d'ordinateur	Local audiovisuel		ASUS	2	VK193SE
Informatique	Tablette	Local audiovisuel		Lenovo	1	DSIO-07033 n° de série: YD08010F
Informatique	Ordinateur portable	Amphi Léonie Chaptal	Animation de cours	HP probook (2018)	1	CFMS-ORD-00020 DSIO-04049
Informatique	Lecteur CD/DVD externe	Amphi Léonie Chaptal		Transcend	1	DSIO-04109
Informatique	Ecran d'ordinateur	Amphi Léonie Chaptal		Dell	1	
Informatique	Ordinateur de bureau	Amphi Léonie Chaptal		Dell optiplex EX 9020	1	Université Lille 2
Informatique	Ecran d'ordinateur	Amphi Léonie Chaptal		ViewSonic	1	FAC 3001
Informatique	Ordinateur de bureau	Amphi Léonie Chaptal		Dell Precision T3400	1	FAC 3020
Informatique	Ecran d'ordinateur	Amphi Léonie Chaptal		Dell	1	
Informatique	Ordinateur portable	Amphi Florence Nightingale	Animation de cours	HP probook (2018)	1	CFMS-ORD-00019 DSIO-04044
Informatique	Lecteur CD/DVD externe	Amphi Florence Nightingale		Transcend	1	DSIO-04112 TS8XDVDS-K
Informatique	Ecran d'ordinateur	Amphi Florence Nightingale		ViewSonic	1	
Informatique	Ordinateur de bureau	Amphi Florence Nightingale	(Clavier + souris)	Dell Precision T3400	1	FAC 3001
Informatique	Ordinateur de bureau	Salle Deming		Dell	12	192.168.0100, 192.168.0.101, 192.168.0.102, 192.168.0.103, 192.168.0.104, 192.168.0.105, 192.168.0.106, 192.168.0.107,

						192.168.0.108, 192.168.0.109, 192.168.0.110, 192.168.0.111
Informatique	Ecran d'ordinateur	Salle Deming		Dell	12	
Informatique	Imprimante	Salle Deming		Dell 1720 dn	11	
Informatique	Ordinateur portable	Salle Deming		Dell Inspiron 17	1	-ORD-00024-DSIO-01639
Informatique	Ordinateur de bureau	CDI	(Clavier + souris)	Dell optiplex 380	1	XP 9073; 9156; 9157
Informatique	Ordinateur de bureau	CDI	(Clavier + souris)	Dell optiplex 3010	1	W72D06 DSIO 00834
Informatique	Ordinateur de bureau	CDI	(Clavier + souris)			W72D07 DSIO 00843
Informatique	Ordinateur portable	Salle 200	Animation de cours	AcerTravel Mate 273-M	1	IFSI 1403 DSIO 00791
Multimédia	Pointeur	Bureau 1	Passage des diapositives	Kensington	3	Amphi LC, AmphiFN, Salle 200
Multimédia	Pointeur	Bureau 1	Passage des diapositives	Logitech	1	
Multimédia	Adaptateur HDMI - VGA	Bureau 1			1	12.99.3114
Multimédia	Adaptateur multiport AV numérique USB-C	Bureau 1		Apple	1	MUF82ZM/A
Multimédia	Chargeur Samsung	Bureau 1		Samsung	3	
Multimédia	Barre interactive	Local audiovisuel	Cours interactif	DYMO MimioTeach	1	DB60E64B
Multimédia	Barre interactive	Local audiovisuel	Cours interactif	DYMO MimioTeach	1	8FD51628

Multimédia	Caméscope 1	Local audiovisuel	Elaborer des films + 3 cassettes	Sony	1	1 009 983
Multimédia	Caméscope 2	Local audiovisuel	Elaborer des films + 3 cassettes	Sony	1	96 729
Multimédia	Caméscope	Local audiovisuel	Elaborer des films	Sony	1	DCR-SR 57E
Multimédia	Micro HF	Local audiovisuel	Son	Bouyer	2	x
Multimédia	Micro HF	Local audiovisuel	Son	Sennheiser	2	x
Multimédia	Micro HF	Local audiovisuel	Son pour salle de loisirs	Audiophony UHF 310	2	x
Multimédia	Micro-cravate	Local audiovisuel	Son	Sennheiser	1	502116
Multimédia	Micro-cravate GM 220	Local audiovisuel	Son	Bouyer	1	X
Multimédia	Visionneuse	Local audiovisuel	Projection de documents	Aver Vision 300 P	1	330C171900427
Multimédia	Visionneuse	Local audiovisuel	Projection de documents	Aver Vision 300 P	1	404 977 600 181
Multimédia	Lecteur DVD	Local audiovisuel		LG	1	2430924
Multimédia	Radio CD	Local audiovisuel		Sony	1	
Multimédia	Radio CD	Local audiovisuel		Sony	1	CFO-S05
Multimédia	Appareil photo numérique	Local audiovisuel	Images	Sony A 290	1	N° de série 4912960
Multimédia	Appareil photo numérique	Local audiovisuel	Images	Nikon	2	X

Multimédia	Appareil photo argentique	Local audiovisuel	Images	Fuji	1	X
Multimédia	Télé objectif	Local audiovisuel	Images	Kodak Vario Retinar S-AV 1000	1	X
Multimédia	Pieds photo	Local audiovisuel	Maintien matériel	X	5	X
Multimédia	Vidéo projecteur	Local audiovisuel	Projeter des documents	Epson	1	GYJF630749L
Multimédia	Vidéo projecteur	Local audiovisuel	Projeter des documents	Epson EMP 600	1	DW90100873M
Multimédia	Vidéo projecteur	Local audiovisuel	Projeter des documents	Epson	1	EE30303477C
Multimédia	Vidéo projecteur	Local audiovisuel	Projeter des documents	Bencq	1	UHP 250 W
Multimédia	Rallonges	Local audiovisuel	Fonctionnement du matériel	X	3	X
Multimédia	Multiprise	Local audiovisuel	Fonctionnement du matériel	X	3	X
Multimédia	Antivol ordinateur	Local audiovisuel	Sécurité du matériel	X	8	X
Multimédia	Quizbox	Local audiovisuel	Bilan de formation	Mallette	53 Zapettes	
Multimédia	Quizbox	Local audiovisuel	Bilan de formation	Mallette	60 Zapettes	
Multimédia	Quizbox	Local audiovisuel	Bilan de formation	Mallette	82 Zapettes + zapette formateur	Clé 1869
Multimédia	Quizbox	Local audiovisuel	Bilan de formation	Pochette	15 Zapettes + zapette formateur	Clé 1870

Multimédia	Quizbox	Local audiovisuel	Bilan de formation	Pochette	15 Zapettes + zapette formateur	Clé 1871
Multimédia	Quizbox	Local audiovisuel	Bilan de formation	Pochette	15 Zapettes + zapette formateur	Clé 1719
Multimédia	Pointeur	Local audiovisuel	Passage des diapositives	Kensington	1	
Multimédia	Pointeur	Local audiovisuel	Passage des diapositives	Logitech R400	2	
Multimédia	Convertisseur VGA-HDMI	Local audiovisuel			4	
Multimédia	Housse ordinateurs portables	Local audiovisuel	Protection du matériel informatique	X	4	X
Multimédia	Calculatrice	Local audiovisuel	Calcul de dose	Macs f	170	X
Multimédia	Calculatrice	Local audiovisuel	Calcul de dose	Casio HL-820VER	200	X
Multimédia	Ecran TV	Hall	Information	Panasonic EZ 770 WUXGA	2	
Multimédia	Tablette	Amphi Florence Nightingale	Fonctionnement du matériel	Samsung Galaxy Tab A	1	R52J30G18ZF
Multimédia	Visionneuse	Amphi Florence Nightingale	Projection de documents	Aver Vision 530		
Multimédia	Micro HF	Amphi Florence Nightingale	Son	Sennheiser L2015	2	
Multimédia	Micro filaire	Amphi Florence Nightingale	Son	e815 s	1	
Multimédia	Micro bureau	Amphi Florence Nightingale	Son	Rondson NPTS 50	3	

Multimédia	Rétro projecteur	Amphi Florence Nightingale	Projection de documents	Famulus beta 400	1	
Multimédia	Vidéo projecteur	Amphi Florence Nightingale	Projeter des documents	Panasonic EZ 770 WUXGA	1	
Multimédia	Live box	Amphi Florence Nightingale	Réseau Wi - fi	Business 240 0039JAC3	1	
Multimédia	Ecran TV	Salle de loisirs	Information	Samsung	1	
Multimédia	Enceinte murale	Salle de loisirs	Son		2	
Multimédia	Receveur UHF	Salle de loisirs	Son	UHF 310	2	
Multimédia	Amplificateur	Salle de loisirs	Son	Rondson 8AD2180	1	
Multimédia	Visionneuse	Amphi Léonie Chaptal	Visionner des documents	Aver vision 300 P	1	X
Multimédia	Tablette	Amphi Florence Nightingale	Fonctionnement du matériel	Samsung Galaxy Tab A	1	
Multimédia	Micro HF	Amphi Florence Nightingale	Son	Sennheiser	2	
Multimédia	Ecran Visio conférence	Salle Deming		Samsung	2	
Multimédia	Camera Visio conférence	Salle Deming		POLYCOM	1	
Multimédia	Vidéo projecteur	Salle Deming	Visionner des documents	Panasonic PT- EW550 WXGA	1	
Multimédia	Téléphone DECT	Salle Deming		Alcatel Lucent	1	
Multimédia	Conférence 1800	Salle Deming		Alcatel Lucent	1	

Multimédia	Ecran cinéma électrique	Salle Deming	Visionner des documents		1	
Multimédia	Enceinte murale	Salle Deming	Son		2	
Multimédia	Ecran cinéma électrique	Salle 100	Visionner des documents		1	
Multimédia	Visionneuse	Salle 100	Visionner des documents	Aver vision 355 AF	1	X
Multimédia	Vidéoprojecteur + télécommande	Salle 100	Projeter des documents	Panasonic PT AX 200 E	1	X
Multimédia	Enceinte murale	Salle 100	Son		4	
Multimédia	Micro HF	Salle 100	Son	Sennheiser	1	
Multimédia	Câble VGA	Salle 100				
Multimédia	Ecran cinéma manuel	Salle 101-102	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 101-102	Projeter des documents	Mitsubishi DLP	1	VLT 6 EX 320 - LP
Multimédia	Haut parleur	Salle 101-102	Son	Hercules XPS 2.0 60	1	X
Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 101-102			1	
Multimédia	Câble HDMI	Salle 101-102			1	
Multimédia	Ecran cinéma électrique	Salle 104	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur + télécommande	Salle 104	Projeter des documents	Benq DLP	1	X

Multimédia	Haut parleur	Salle 104	Son	Hercules XPS 2.0 60	1	X
Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 104				
Multimédia	Ecran cinéma manuel	Salle 105	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 105	Projeter des documents	Mitsubishi DLP	1	VLT 6 EX 320 - LP
Multimédia	Haut parleur	Salle 105	Son		1	X
Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 105			1	
Multimédia	Ecran plat	Salle 1C	Pratiques simulées	LG	2	X
Multimédia	Lecteur DVD	Salle 1C	Projeter des films	Samsung	1	X
Multimédia	Haut parleur mural	Salle 1C	Son	X	2	X
Multimédia	Manette de contrôle	Salle 1C		Samsung	1	X
Multimédia	Ampli	Salle 1C	Son	Rondson SMX 281	1	X
Multimédia	Ecran plat	Salle 1E	Projeter des films	LG	2	X
Multimédia	Lecteur DVD	Salle 1E	Projeter des films	Samsung	1	X
Multimédia	Haut parleur mural	Salle 1E	Son	X	2	X
Multimédia	Manette de contrôle	Salle 1E	Fonctionnement du matériel	Samsung	1	X

Multimédia	Ampli	Salle 1E	Son	Rondspn SMX 281	1	X
Multimédia	Ecran cinéma électrique	Salle 107	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 107	Projeter des documents	Panasonic PT AX 200 E	1	X
Multimédia	Visionneuse	Salle 107	Projeter des documents	Aver vision CP135	1	X
Multimédia	Haut parleur mural	Salle 107	Son	X	4	X
Multimédia	Micro HF	Salle 107	Son	X	1	X
Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 107			1	
Multimédia	Ecran cinéma manuel	Salle 108-109	Visionner des documents		1	
Multimédia	Haut-parleur	Salle 108-109	Son	Hercules XPS 2.0 60	1	X
Multimédia	Vidéo projecteur	Salle 108-109	Projeter des documents	NEC V 281 W	1	X
Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 108-109	Fonctionnement du matériel	X	1	X
Multimédia	Ecran cinéma électrique	Salle 110	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 110	Projeter des documents	Benq DLP	1	X
Multimédia	Haut-parleur	Salle 110	Son	Hercules XPS 2.0 60	1	X
Multimédia	Visionneuse	Salle 110	Projeter des documents	Aver vision F15	1	DSIO 01480

Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 110	Fonctionnement du matériel	X	1	X
Multimédia	Ecran électrique	Salle 200	Visionner des documents		1	
Multimédia	Visionneuse	Salle 200	Projeter des documents	Aver vision 300 AF	1	X
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 200	Projeter des documents	EPSON EB-G7900U	1	X
Multimédia	Ecran visio conférence	Salle 200		Samsung	1	X
Multimédia	Lecteur DVD	Salle 200	Projeter des films	VRS Scan VP 50	1	X
Multimédia	Ecran	Salle 200	Projeter des documents	NEC	2	X
Multimédia	Caméro visio-conférence	Salle 200	Visio-conférence PACES	Polycom VS X 700	1	X
Multimédia	Manette de contrôle	Salle 200	Gestion	Sony	1	X
Multimédia	Transcoder	Salle 200	Visio-conférence PACES	Kramer FC 100 XL	1	X
Multimédia	Tablette	Salle 200	Fonctionnement du matériel	Samsung Tab A	1	X
Multimédia	Micro HF	Salle 200	Son	X	2	X
Multimédia	Ecran cinéma manuel	Salle 205	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 205	Projeter des documents	NEC DLP	1	X
Multimédia	Haut-parleur	Salle 205	Son	X	1	X

Multimédia	Câble VGA	Salle 205	Fonctionnement du matériel	X	1	X
Multimédia	Ecran électrique	Salle 207	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 207	Projeter des documents	Panasonic PT AX 200 E	1	X
Multimédia	Visionneuse	Salle 207	Projeter des documents	Aver vision CP135	1	X
Multimédia	Haut-parleur mural	Salle 207	Son	X	4	X
Multimédia	Micro HF	Salle 207	Son	X	1	X
Multimédia	Ecran Visio conférence	Salle 207	Projeter des documents	Smart	1	X
Multimédia	Caméro visio-conférence	Salle 207		Polycom	1	X
Multimédia	Câble VGA (Mural)	Salle 207	Fonctionnement du matériel	X	1	X
Multimédia	Ecran cinéma manuel	Salle 208-209	Visionner des documents		1	
Multimédia	Vidéoprojecteur+télécommande	Salle 208-209	Projeter des documents	Mitsubishi DLP	1	VLT 6 EX 320 - LP
Multimédia	Haut-parleur	Salle 208-209	Son	Hercules XPS 2.0 60	1	X
Multimédia	Câble VGA (mural)	Salle 208-209		X	1	X
Multimédia	Vidéoprojecteur + télécommande	Salle 210	Projeter des documents	Benq DLP	1	X
Multimédia	Visionneuse	Salle 210	Projeter des documents	Aver vision CP135	1	X

Multimédia	Haut-parleur	Salle 210	Son	X	4	X
Multimédia	Micro HF	Salle 210	Son	X	1	X
Multimédia	Ecran tactile	Salle 203		Mimio	1	X
Multimédia	Câble VGA	Salle 210		X	1	X
Dispositifs médicaux	Thermomètre buccal	Salle 1 A		Fastemp	1	X
Dispositifs médicaux	Thermomètre tympanique	Salle 1 A		Welch Allin	4	X
Dispositifs médicaux	Scope/TA/Sao2	Salle 1 A		Dash 300	1	X
Dispositifs médicaux	ECG	Salle 1 A			1	X
Dispositifs médicaux	Tensiomètre enfant	Salle 1 A		Spengler	1	X
Dispositifs médicaux	Tensiomètre adulte	Salle 1 A	Immergeable de couleur jaune	Spengler	7	X
Dispositifs médicaux	Tensiomètre adulte	Salle 1 A	Immergeable de couleur gris	Santelec TM 3003	6	X
Dispositifs médicaux	Tensiomètre adulte	Salle 1 A	En tissu	1 ESDE / 1 Spengler	2	X
Dispositifs médicaux	Stéthoscope	Salle 1 A		Spengler Laubry	4	X
Dispositifs médicaux	Stéthoscope	Salle 1 A		Spengler	2	X
Dispositifs médicaux	Stéthoscope	Salle 1 A	Double		3	X

Dispositifs médicaux	Stéthoscope	Salle 1 A			4	X
Dispositifs médicaux	Bras de perfusion	Salle 1 A		Médicaem	5	X
Dispositifs médicaux	Bras de perfusion	Salle 1 A		Koken	1	X
Dispositifs médicaux	Bras de perfusion	Salle 1 A		AdamRouilly	1	X
Dispositifs médicaux	Paire de fesse IM	Salle 1 A		Koken	1	X
Dispositifs médicaux	Bassin sondage vésical	Salle 1 A			1	X
Dispositifs médicaux	Kit de vieillissement	Salle 1 A		Koken	1	X
Dispositifs médicaux	Kit de vieillissement	Salle 1 A		Scenesens	1	X
Dispositifs médicaux	Sèche cheveux	Salle 1 A		Babyliss	1	X
Dispositifs médicaux	Sèche cheveux	Salle 1 A		Moulinex	1	X
Dispositifs médicaux	Coussin gonflable	Salle 1 A	Capiluve		7	X
Dispositifs médicaux	Sac douche capiluve	Salle 1 A	Capiluve	EZ-Shower	3	X
Dispositifs médicaux	Douchette robinet	Salle 1 A		Willys	5	x
Dispositifs médicaux	Bac à shampoing	Salle 1 A			1	X
Dispositifs médicaux	Enfile chaussette contention	Salle 1 A			1	X

Dispositifs médicaux	Enfile bas de contention	Salle 1 A			1	X
Dispositifs médicaux	Déambulateur	Salle 1A	Avec siège	HMS Voga	2	X
Dispositifs médicaux	Mannequin	Salle 1A		Médicaem	1	X
Dispositifs médicaux	Mannequin	Salle 1A			3	X
Dispositifs médicaux	Matelas cliniplot	Salle 1A			1	X
Dispositifs médicaux	Potence perfusion	Salle 1A			4	X
Dispositifs médicaux	Seringue auto pulsée	Salle 1A		Syramed	3	X
Dispositifs médicaux	Seringue auto pulsée	Salle 1A		Fresemius Kabi	2	X
Dispositifs médicaux	Buste CIP	Salle 1A		Chester chelst	3	X
Dispositifs médicaux	Mannequin	Salle 1A	2 Simpad, un patient moniteur, 3 aspirateurs de mucosité	Laerdal		X
Dispositifs médicaux	Défibrillateurs	Couloir administration			1	X
Dispositifs médicaux	Tensiomètre	Accueil	Stéthoscope		1	X
Pratiques simulées	Table de nuit	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	5	X
Pratiques simulées	Lits à hauteur variable adultes	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	5	X
Pratiques simulées	Fauteuils	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	5	X

Pratiques simulées	Berceau	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Couveuses	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	2	X
Pratiques simulées	Mannequins basse fidélité adultes	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	3	X
Pratiques simulées	Mannequins basse fidélité enfant	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Matériel capiluve	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Matériel pédiluve	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Lève malade	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Verticaliseur	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Kit handicap	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Bras à perfusion	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	3	X
Pratiques simulées	Sites à sous cutanée	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	10	X
Pratiques simulées	Site intramusculaire	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Appareil électro cardiogramme	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Chambres implantables	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	3	X
Pratiques simulées	Moteurs seringue	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	2	X

Pratiques simulées	Mannequins laerdal adultes avec interface électronique (commande simpad)	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	2	X
Pratiques simulées	Mannequins laerdal enfant	Salle 1B, 1D	Matériel de simulation	X	1	X
Pratiques simulées	Chambres reconstituées	Salle 1B, 1D	Salle de simulation	X	2	X
Pratiques simulées	Salles vidéos	Salle 1C, 1E	Debriefing	X	2	X