

LE PROJET PEDAGOGIQUE

Les orientations des formations

Les orientations, inhérentes au contexte, prennent en compte l'évolution des besoins de santé ainsi que l'évolution du métier d'aide-soignant et d'infirmier et d'ambulancier et en termes d'adaptation permanente des compétences attendues. Les axes privilégiés et partagés par l'ensemble de l'équipe de l'institut s'inscrivent alors dans une logique :

- D'alternance intégrative,
- D'approche par les situations de travail expérientielles, emblématiques et prévalentes¹,
- De compétence réflexive,
- De compétence éthique.

Ces axes sous-tendent toutes les actions de formation.

Cette mutation de modèle, liée à la réforme de la formation ambulancière de 2022, de la formation aide-soignante de 2021 et de la formation infirmière de 2009, voit le passage d'une logique disciplinaire à une logique de l'action et modifie à terme la posture de chaque acteur² et notamment :

- L'apprenant : est une personne riche d'expériences, nourrie de ses représentations. Il est au centre du dispositif de formation au service de la qualité des soins. Acteur de sa formation, il identifie les ressources nécessaires à ses apprentissages, développe des capacités de mise à distance, d'analyse, d'auto-évaluation dans un but de construction de ses compétences individuelles et collectives. Il devient progressivement réflexif, autonome et responsable.
- Le formateur en institut de formation assure le suivi de l'apprenant au sein de l'établissement de formation. Le tuteur est responsable de l'encadrement pédagogique de l'apprenant lors de sa période en milieu professionnel.

Par conséquent, le projet pédagogique vise à former des professionnels réflexifs³ autonomes

¹ Les situations professionnelles apprenantes se définissent :

- Situations expérientielles : toutes les situations vécues par l'étudiant
- Situations prévalentes : situations de prise en soins les plus fréquemment rencontrées dans une unité de soins (données du Groupe Homogène Malade)
- Situations emblématiques : situations construites par le formateur à partir des situations prévalentes. Il s'agit d'une situation « simple » faite de la rencontre de trois unités : des acteurs, un lieu et un temps donné. Au cours du semestre, cette situation est complétée par de nouveaux paramètres afin que l'étudiant repère les invariants liés à la situation. Les éléments introduits font référence à l'ensemble des apprentissages associés aux stages et aux UE du semestre ou des semestres antérieurs.

² Posture au sens de Michel Vial, c'est à dire en tant que « manière d'être qui dit quelque chose de soi et de la façon dont on entre en relation avec autrui »

³ Conformément à l'arrêté du 2 août 2011 modifiant l'arrêté du 21 avril 2007, relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux et à l'arrêté du 2 août 2011 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009, relatif au diplôme d'Etat d'Infirmier et ses annexes.

et responsables par l'acquisition de connaissances, d'attitudes, d'habiletés nécessaires à la construction des compétences requises pour l'exercice aide-soignant, ambulancier et infirmier.

La direction et les formateurs de l'institut issus de la filière en soins infirmiers collaborent avec les professionnels des structures de santé, des entreprises publiques ou privées, des usagers et des universitaires pour assurer une formation de qualité. Ils s'appuient sur une dynamique de réussite, positionnant l'apprenant au cœur des situations de travail, au sens de la considération positive inconditionnelle de Rogers Carl (1968, p. 204) « Porter une attention chaleureuse au client. Une attention qui ne soit pas possession, qui ne demande aucune gratification personnelle. », pour lui permettre d'apprendre et de se professionnaliser.

Une pédagogie d'accompagnement à la professionnalisation

Dans une perspective socioconstructiviste, l'équipe oriente l'élève ou l'étudiant à construire ses apprentissages à partir des situations dont il a fait l'expérience sur les différents lieux de formation.

La conception des équipes pédagogiques se réfère au socioconstructivisme dans laquelle « apprendre ne consiste pas à ajouter quelque chose à autre chose, sur une ligne qu'on aimerait droite, tracée d'avance, si possible. Apprendre, c'est changer, modifier, transformer, réorganiser, bifurquer vers un autre degré de complexité » (Trocme-Fabre, 1999, p. 38)

Les valeurs défendues

Les valeurs professionnelles sont déclinées dans le décret du 29 juillet 2004 relatif aux règles professionnelles des infirmiers mais elles peuvent s'appliquer à l'ensemble des soignants (Code de la Santé Publique, L4312-1 à L4312-9 et articles R.4312-1 à R.4312-49 dans la section 1 « Dispositions communes à tous les modes d'exercice », sous-section 1 « Devoirs généraux »). Il précise les devoirs envers les patients et les collègues tout comme le code de déontologie élaboré par le Conseil National de l'Ordre Infirmier, paru dans le Décret n°2016 – 1605 du 25 novembre 2016. Ces dispositions s'imposent à toute personne exerçant la profession d'aide-soignant, d'ambulancier et d'infirmier. Ainsi, le futur soignant a le devoir de pratiquer dans le respect de la vie et de la dignité de la personne humaine quel que soit sa condition sociale, son statut économique ou sa religion.

Les valeurs sont le reflet de la façon d'agir et définissent l'identité professionnelle. Elles guident nos choix. Elles constituent une aide dans notre pratique pour prioriser nos actions. Les valeurs humaines telles que l'honnêteté, la tolérance et le respect (d'autrui, des règles, ...) orientent le dispositif de formation des instituts. Elles sous-tendent des attitudes humaines et professionnelles comme l'authenticité, l'honnêteté intellectuelle, le sens des responsabilités et l'humilité.

Le respect : s'entend comme un sentiment de considération envers les autres, perceptible au travers des égards particuliers qui leur est porté. C'est un acte de civilité.

L'authenticité est entendue au sens de Rogers comme un état d'accord interne entre ce que la personne est réellement, ce qu'elle perçoit, pense, ressent d'elle et ce qu'elle communique.

L'honnêteté intellectuelle concerne la capacité à gérer, à observer, à s'interroger, à comprendre et à juger par soi-même. Il s'agit de la capacité à se remettre en question, à reconnaître que l'on peut avoir tort. C'est aussi faire preuve d'intégrité et d'objectivité dans sa manière de raisonner ou de penser au regard d'arguments extérieurs permettant de corriger une erreur de jugement.

Le sens des responsabilités se traduit par la reconnaissance des actes effectués, la mesure des conséquences de ses décisions. C'est faire preuve de clairvoyance, de discernement dans une dimension éthique. Il renvoie à l'accompagnement d'un futur professionnel capable d'agir dans son champ de compétences. Le sens des responsabilités se révèle par des qualités de bon sens, de rigueur (application des règles déontologiques) et d'engagement.

L'humilité consiste à accepter de ne pas savoir, de s'intéresser à ce que dit l'autre, d'admettre que les membres de l'équipe ont des points de vue différents afin de tendre vers une finalité partagée.

« Si je veux réussir à accompagner un être vers un but précis, je dois le chercher là où il est, et commencer là, justement là. Celui qui ne sait faire cela, se trompe lui-même quand il pense pouvoir aider les autres. Pour aider un être, je dois certainement comprendre plus que lui, mais d'abord comprendre ce qu'il comprend. Si je n'y parviens pas, il ne sert à rien que je sois plus capable et plus savant que lui. Si je désire avant tout montrer ce que je sais, c'est parce que je suis orgueilleux et cherche à être admiré de l'autre plutôt que de l'aider. Tout soutien commence avec humilité devant celui que je veux accompagner, et c'est pourquoi je dois comprendre qu'aider n'est pas vouloir maîtriser mais vouloir servir. Si je n'y arrive pas, je ne puis aider l'autre. » (Kierkegaard, 2002, p. 175)

La loyauté représente « la fidélité manifestée par la conduite aux engagements pris, au respect des règles de l'honneur et de la probité ». www.cnrtl.fr/definition/loyauté . Elle se manifestera vis à vis de chacun, de l'institution qui nous emploie et de nos partenaires.

La solidarité implique « relation entre personnes qui entraîne une obligation morale d'assistance mutuelle. Sentiment humanitaire qui pousse à assister autrui. » (Dictionnaire le Robert 2021). A l'institut, l'ensemble des étudiants ont un objectif commun : réussir leur formation. Ils pourront ainsi développer des actions d'entraide au sein du groupe pour atteindre cet objectif.

Les principes fondateurs au service de la professionnalisation : soigner et prendre soin

Le professionnel est amené à exercer dans tous les secteurs d'activité en s'inscrivant dans une dynamique d'évaluation de ses pratiques, de participation à des recherches en soins et de formation continue afin de renforcer son employabilité. Il construit, dans un contexte de partenariats, des réponses propres à des situations singulières à partir de savoirs, de savoirs procéduraux, de savoirs pratiques empreints de valeurs et de qualités humaines.

Soigner

Le soin est défini comme une attention portée à l'autre qui se réalise par une rencontre singulière dans un espace et un temps donné et par des activités et des pratiques, afin de l'accompagner dans un

processus de vie. Il est une réponse aux besoins individuels ou collectifs des personnes soignées.

Le processus de soin est mis en œuvre lorsque la personne n'est pas en capacité d'assurer ses soins par manque de connaissances et/ou de volonté et/ou de force. Il intègre des données environnementales et positionne la personne soignée comme un acteur et un décideur de son projet de vie.

Prendre soin

C'est « un art, il s'agit de l'art du thérapeute, celui qui réussit à combiner des éléments de connaissance, d'habileté, de savoir-être, d'intuition qui vont permettre de venir en aide à quelqu'un, dans sa situation singulière. » (Walter Hesbeen, 1997, p.35)

Les principes structurants

Une pédagogie de la réussite est mise en œuvre au sein des instituts en tenant compte du rythme d'apprentissage de chacun en se fondant sur une pédagogie de l'alternance, une approche par compétence, un accompagnement à la construction d'une posture réflexive (Ygonnet, 2009) et éthique (Al Sarraf, 2012).

L'alternance est un système de « *formation à temps plein et à scolarité partielle, associant au moins deux lieux de formation* » (Lerbet, 1995, p.159). Le système reconnaît le terrain et les situations de travail comme potentiellement formateurs au même titre que l'institut. Notre finalité pédagogique est de mettre en œuvre les conditions d'apprentissage favorisant une **alternance intégrative** par chaque élève et étudiant. Pour contribuer à cette intégration, l'équipe pédagogique a développé une approche spécifique par situations professionnelles singulières articulant la théorie et la pratique, reliant les temps et les espaces de formation et permettant à l'apprenant de transformer l'expérience en savoirs. Ce dispositif favorise une collaboration entre des professionnels issus de champs disciplinaires différents à partir d'une même situation dont l'élève ou l'étudiant a fait l'expérience. Dans cette approche, la situation de travail permet de relier les apprentissages théoriques et pratiques afin de construire des compétences.

La situation professionnelle est une action située dans l'espace-temps du travail, identifiée par un auteur et/ou acteur (apprenant, formateur, professionnel de santé). Elle est expérientielle, emblématique ou prévalente.

La compétence est un processus dynamique qui se construit dans l'action. Elle correspond à la capacité de l'apprenant à mobiliser ses ressources (savoirs, savoir-faire, capacités relationnelles) dans un contexte professionnel. Mobiliser est différent d'appliquer, c'est de l'ordre du combinatoire et de la transformation. La construction est individuelle, elle ne se transmet pas. Elle nécessite un accompagnement. La compétence ne s'évalue pas directement, seul le résultat peut être mesuré ou évalué, ce qui équivaut à la performance. Dans cet ensemble, une attention particulière est portée d'une part, au développement d'une **compétence réflexive** et d'autre part à une **compétence éthique**.

Réflexion dans l'action et sur l'action, au sens de Schon Donald, la compétence réflexive n'est pas de

l'ordre du savoir mais du « *rapport au savoir, du regard sur l'action, de la posture critique, de la compétence* » (Perrenoud Philippe, 2001, pp. 42-45). Elle questionne autant la pratique du formateur que celle de l'apprenant et du tuteur. Quant à la compétence éthique, elle émane d'un processus de questionnement sur « *le comportement le plus légitime et le plus juste possible face à une situation contextuelle précise* » (Bertholet-Sini, 2000, p. 6). Cette réflexion de l'élève ou de l'étudiant se développe dans le respect des valeurs et des règles de la profession. « *la visée de la vie bonne avec et pour autrui dans des institutions justes.* » (Ricoeur Paul, 1990, p.200).

La finalité générale des formations

La formation établit ses fondements sur une philosophie humaniste et une analyse systémique des situations.

Elle a pour but d'organiser les conditions favorables à la construction de l'identité professionnelle dans une logique d'alternance intégrative.

Le profil du professionnel attendu

Nous nous appuyons sur la définition du professionnel compétent de Guy le Boterf, à savoir : « *agir avec compétence suppose non seulement un savoir agir mais également un vouloir et un pouvoir agir* » (Le Boterf, 2006, p.226).