



Hôpitaux  
du Sud-Manche

# PROJET de l'INSTITUT de FORMATION GHT Mont Saint-Michel 2024 – 2029

## Liste des sigles utilisés

ARS	Agence Régionale de Santé
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
CDI	Centre de Documentation et d'Information
CEFIEC	Comité d'Entente des Formations Infirmières et Cadres
CEMU	Centre d'Enseignement Multimédias Universitaire
CF	Cadre Formateur
CNG	Centre National de Gestion
CHAG	Centre Hospitalier d'Avranches Granville
DGOS	Direction Générale de l'Offre de Soins
DPC	Développement Professionnel Continu
DREETS	Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DRH	Direction des Ressources Humaines
DSIF	Directeur des Soins en Institut de Formation
ETP	Equivalent Temps Plein
EAS	Elève Aide-Soignant
ESI	Etudiant en Soins Infirmiers
ES	Etablissement de Santé
FOAD	Formation Ouverte A Distance
GCS	Groupement de Coopération Sanitaire
GERACFAS	Groupe d'Etudes, de Recherche et d'Action pour la Formation Aide Soignante
GHT	Groupement Hospitalier de Territoire
HCERES	Haut Conseil de l'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur
IFAS	Institut de Formation Aide-Soignant
IFSI	Institut de Formation en Soins Infirmiers
LMD	Licence, Master, Doctorat
NTC	Nouvelles Technologies de Communication
QVT	Qualité de Vie au Travail
TICS	Technologies de l'Information et de la Communication
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP	Validation des Acquis Professionnels

## Sommaire

### Contenu

LISTE DES SIGLES UTILISES .....	2
SOMMAIRE .....	3
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>4</b>
<b>I. METHODOLOGIE D'ELABORATION DU PROJET ET MODALITE DU SUIVI.....</b>	<b>5</b>
<b>II. CONTEXTUALISATION .....</b>	<b>5</b>
2.1 LE CONTEXTE NATIONAL.....	5
2.2 LE CONTEXTE REGIONAL.....	6
2.3 LE CONTEXTE TERRITORIAL .....	8
2.4 CONTEXTE LOCAL .....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
<b>III. PRESENTATION DE L'INSTITUT LES MISSIONS DE L'INSTITUT DE FORMATION.....</b>	<b>11</b>
3.1 LA GOUVERNANCE .....	11
3.1.1 Les autorisations et agréments .....	11
3.1.2 La représentation légale.....	11
3.1.3 Les responsabilités.....	11
3.2 LES INSTANCES .....	12
3.3 LA FORMATION .....	12
3.3.1 LE PAIR FORMATEUR .....	12
3.3.2 LES PAIRS CLINICIENS.....	13
3.3.3 L'expérimentation.....	13
3.3.4 La formation des formateurs.....	13
3.4 LA COMMUNICATION.....	<b>ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.</b>
3.5 LES MISSIONS ET LES PERSPECTIVES D'EVOLUTION.....	14
3.6 LA DEMARCHE QUALITE.....	14
IV. LES AXES DU PROJET .....	16
CONCLUSION .....	23

## Introduction

Si le Projet Pédagogique représente la conception de la formation d'une équipe pédagogique, le Projet d'Institut est une approche à la fois stratégique et politique de la formation développée par un Institut dans son contexte environnemental.

Ainsi, Le Projet d'Institut de l'IFSI et de l'IFAS de Granville doit permettre de construire, développer et décliner la vision stratégique et les politiques à mener pour les cinq prochaines années, en tenant compte des particularités, des potentiels, des points forts et des points à améliorer.

Il nous est aussi apparu essentiel de tenir compte du contexte évolutif de l'universitarisation des formations et des parcours professionnels (VAE-VAP, apprentissage...) afin de mettre en œuvre un projet évolutif dans le temps.

Véritable outil de management, il implique l'ensemble de l'équipe pédagogique et administrative dans sa mise en œuvre. Du projet d'institut découlent le projet pédagogique et les différents projets de formation.

Document de référence et de communication interne et externe, il est diffusé aux tutelles et est accessible sur le site internet de l'institut.

Dans le cadre du Ségur de la Santé et afin de renforcer le personnel soignant en Normandie, la Région, a décidé, en concertation avec l'Etat, d'**augmenter le nombre de places dans les formations en soins infirmiers, d'aides-soignants et d'accompagnant éducatif et social** :

- Infirmiers : 214 places supplémentaires soit un total de 1 734 places en formation,
- Aide-soignant : 367 places supplémentaires soit un total de 1 700 places en formation,
- Accompagnant éducatif et social : 92 places supplémentaires soit un total de 3 places en formation.

L'IFSI de Granville a donc bénéficié de l'augmentation de 6 places à partir de février 2023.

Ce projet d'institut décline le profil de l'institut avant de définir 6 axes stratégiques portant sur :

- La démarche qualité continue,
- La collaboration avec les acteurs et la communication en interne et en externe sur les actions mises en place à l'institut de formation,
- La collaboration et l'intégration des universités dans la formation en soins infirmiers,
- L'offre de formation,
- La politique de développement durable,
- La qualité de vie en formation et le bien-être des étudiants en soins infirmiers et les élèves aides-soignants.

Chaque axe se décline sous forme de fiches d'actions en mentionnant un état des lieux, les objectifs opérationnels, le pilotage, le coût de l'action, le mode opératoire, le calendrier ainsi que les indicateurs qualité.

## **I. Méthodologie d'élaboration du projet et modalité du suivi**

L'Institut de Formation des Hôpitaux du Sud Manche (HSM) est inscrit depuis 2013 dans une démarche d'amélioration continue de la qualité. A ce titre, le Projet d'Institut en constitue un élément fondamental.

Outil de management stratégique, il a pour ambition d'initier une réflexion prospective et participative permettant de garantir la qualité et l'efficacité des formations professionnalisantes par alternance.

Il se fonde sur un diagnostic interne réalisé à partir de l'analyse de l'activité de formation, des besoins sur le territoire et des perspectives de développement de l'institut. Il est construit en cohérence avec le Projet d'Etablissement et le Projet Médico Soignant des HSM.

Sous l'impulsion du directeur des soins de l'institut, un groupe projet a été initié et est constitué de :

- La directrice, chef de projet, en lien avec le directeur de l'institut de formation de St Lô et de Coutances,
- Trois formateurs permanents de l'IFSI,
- Un formateur permanent de l'IFAS,
- Secrétaires et documentaliste.

Ce groupe a pour mission de formaliser les orientations prioritaires et les actions d'amélioration présentées sous forme de fiches actions, pour les cinq prochaines années (2024-2029). Ces fiches feront l'objet de réajustements au fur et à mesure de l'avancée du projet, grâce à l'identification d'indicateurs de résultats permettant d'évaluer annuellement chaque action.

## **II. Contextualisation**

### 2.1 Le contexte national

Depuis plusieurs années, des mutations et des changements structurels sont engagés dans tous les secteurs de la formation professionnelle sanitaire et sociale :

- Universitarisation des formations en santé : valider les formations par un système d'accumulation de crédits transférables (ECTS) entre établissements des pays membres, faciliter la mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs, créer une architecture des études supérieures fondées sur 3 grades : Licence-Master-Doctorat (LMD),
- Formation des paramédicaux par compétence,
- Développement des VAE, VAE hybride, des parcours partiels et passerelles,
- Réforme de la formation professionnelle : pour la formation AS en 2021 et le référentiel pour la formation IDE attendu pour 2025,
- L'Etat définit les grandes orientations des formations sanitaires et sociales, notamment les programmes de formation, l'organisation des études, les modalités d'évaluation des étudiants et élèves et délivre les diplômes par la DREETS.

Cette dynamique est en pleine mouvance via les expérimentations déployées par les IFSI dans plusieurs régions, vers plus de décloisonnement entre les formations des étudiants en santé pour une universitarisation commune partagée et pour une délivrance des diplômes modifiée.

Le constat national est :

- Un manque de professionnels formés, mais aussi un secteur du vieillissement qui n'attire plus en raison de la médiatisation des conditions de travail qui se détériorent, dans un secteur du grand âge particulièrement demandeur,
- Une formation diplômante de courte durée qui n'attire pas malgré les postes vacants et les places disponibles en IFAS,
- Aujourd'hui les bacheliers diplômés se dirigent vers les formations d'IDE (surtout depuis Parcoursup) accessibles directement après le bac,
- De nombreux étudiants en soins infirmiers interrompent leurs études au terme de la L1 et acquièrent le diplôme d'AS par équivalence, en attente ou non de reprise des études en soins infirmiers.

## 2.2 Le contexte régional

- Le conseil régional de Normandie : les compétences de la Région s'appliquent depuis la loi du 13 août 2004 :
  - A la répartition des quotas et des capacités d'accueil entre les établissements de formation,
  - A l'autorisation de leur création et au fonctionnement des IFSI / IFAS,
  - A l'agrément de leur direction,
  - Au financement des établissements publics et privés de formation.
- Le conseil régional de Normandie :
  - Fixe les orientations dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle,
  - Est un partenaire essentiel car en qualité de financeur, il impacte fortement l'organisation, la gestion et le projet des instituts (*Le financement de ces formations s'élève chaque année pour la Région à près de 65 millions d'euros de fonctionnement, dont près de 9 millions d'euros au titre des bourses régionales d'études attribuées aux étudiants de ces filières*),
  - Il propose 15 diplômes en sanitaire et 13 en social.

La Région Normandie compte **46 établissements de formation sanitaire et sociale** préparant à **15 diplômes d'Etat dans le domaine du sanitaire** (aide-soignant, infirmier, sage-femme, masseur-kinésithérapeute, ergothérapeute, infirmier de bloc opératoire...) et **13 diplômes d'Etat dans le domaine du social** (accompagnant éducatif et social, assistant de service social, moniteur éducateur, éducateur spécialisé...). Au total ce sont plus de **13 000 élèves et étudiants par an** (toutes années de formation confondues).

En 2022, la Région a attribué près de 57,6 millions d'euros de dotations de fonctionnement aux 33 instituts de formations sanitaires et sociales.

3 400 élèves et étudiants ont par ailleurs perçu une bourse régionale d'étude en 2021-2022.

Dans le cadre du Ségur de la Santé de juillet 2020, les besoins en formations sanitaires et sociales ont été revus à la hausse pour trois diplômes : aide-soignant, infirmier et accompagnant éducatif et social. Au total, toutes sessions confondues, ce sont plus de 11 000 élèves et étudiants qui suivent une formation sanitaire ou sociale chaque année en Normandie.

Les secteurs de la santé et du travail social représentent 15,3 % de l'emploi total normand et sont particulièrement dynamiques, offrant des emplois très diversifiés et non délocalisables.

Dans le cadre de l'universitarisation, les instituts de formation du bassin universitaire de Caen ont signé une convention, déterminant les modalités de participation de l'université à la formation. La convention est signée depuis décembre 2010 après le regroupement des IFSI au sein d'un groupement de coopération sanitaire (GCS Normandie). Quelques universitaires participent à des enseignements dans les U.E.

Le service sanitaire regroupant les étudiants en santé et l'expérience somme toute réussie tant organisationnelle que pluri professionnelle dès 2018/2019, a démontré la possibilité de travailler ensemble.

Le projet de plateforme COLLEGIUM et le travail collaboratif enclenché permettent de proposer à tous les étudiants en santé, sur des thématiques de formation commune et sur tous les territoires des supports de formation.

- **Synthèse du PRS Normandie 2023-2028 en lien avec les instituts de formation**

**Enjeu 1 : Le vieillissement de la population** : un enjeu d'accompagnement particulièrement fort en Normandie. L'indice de vieillissement est nettement supérieur (88,5) à celui observé en France métropolitaine (83,8).

- *Les résultats attendus : + de facilité d'accès aux professionnels sur l'ensemble du territoire afin de favoriser le maintien à domicile ; + de repérage et de diagnostic précoce de la perte d'autonomie en s'appuyant sur l'engagement de l'ensemble de la société ; + de diversification de l'offre de soins et de l'accompagnement ; + d'alternatives à l'hospitalisation ; - de perte d'autonomie à la suite d'une hospitalisation.*

**Enjeu 2 : L'amélioration de l'état de santé des enfants et des jeunes : un pari pour l'avenir**

Notre responsabilité pour l'avenir est d'agir de manière précoce pour un meilleur état de santé de la population, parce que les inégalités se construisent dès l'enfance, et même pendant la grossesse. L'objectif consiste à mettre en œuvre une politique systémique de prévention en agissant au plus tôt sur les principaux déterminants de la santé.

- *Les résultats attendus : + d'actions de prévention et de promotion de la santé en faveur des principaux déterminants de santé chez les jeunes ; + d'actions de prévention en faveur de la santé mentale chez les enfants et les jeunes ; + de repérage précoce des maladies et troubles ; + de prévention pour lutter contre les conduites addictives chez les jeunes ; + de renforcement*



L'Institut de Formation en Soins Infirmiers et Aide-Soignant des Hôpitaux du Sud Manche a contribué chaque année à la formation de 234 étudiants et 47 élèves.

Depuis 2021, le Conseil régional a informé les établissements de sa décision d'augmenter le nombre de places en IFSI et a ouvert des IFAS pour répondre aux besoins de la population du territoire et de la région.

L'institut de formation en soins infirmiers a pour ambition de s'assurer que la formation réponde aux choix des individus tout en les menant vers l'insertion professionnelle. Il souhaite ainsi être à l'écoute des employeurs pour leur permettre de disposer des compétences dont ils ont besoin.

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers des Hôpitaux du Sud Manche s'est donc vu augmenter le quota de 6 places par année de formation depuis février 2023.

Un amendement « expérimentations » a été voté 2019. Celui-ci permet aux acteurs de formation (universités, instituts) de :

- Proposer des maquettes qui dérogent aux référentiels nationaux,
- Partager des enseignements entre formations (médicales, paramédicales, autres) en desserrant la contrainte des référentiels et en rapprochant les contenus, sans toucher à l'organisation des filières,
- Construire des parcours de premier/deuxième cycles nouveaux.

L'IFSI de Granville a souhaité s'inscrire dans l'une des expérimentations depuis 2022 en lien avec l'université des formations paramédicales Caennaise conformément à la volonté du ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Les formateurs IFSI sont impliqués auprès des universitaires et en collaboration avec les formateurs de quatre autres métiers paramédicaux dans la conception et l'ingénierie des enseignements de cette expérimentation qui accompagne les étudiants vers une double diplomation de Licence des Sciences du Soins et de Diplôme d'Etat d'Infirmier.

#### 2.4 Le contexte local

Plus de 40% de la population résidant dans l'agglomération Granvillaise a 60 ans et plus. Cette démographie s'explique notamment par le caractère attractif de Granville et de sa baie, destination privilégiée des séniors à la retraite. Dans ce contexte, un réseau important de professionnels s'est structuré autour de l'offre de services, prestations et matériels adaptés aux besoins des aînés et au service à la personne. Il existe même un pôle sénior destiné à accueillir, informer et orienter les séniors, d'où la nécessité de former des professionnels aptes à prendre en soins ce type de population.

Par ailleurs, seuls l'IFSI/IFAS et deux lycées (assurant des formations BTS) offrent une formation post Baccalauréat aux jeunes du bassin d'emploi Granvillais. De ce fait, les jeunes quittent le Sud Manche à plus de 70%, après la classe de terminale, migrant vers les centres universitaires de Rennes (35) et Caen (14).

L'Institut de Formation en Soins Infirmiers est le centre de formation post baccalauréat le plus important du bassin, accueillant quelques 234 étudiants par an. Il est primordial pour l'institut d'assurer un recrutement satisfaisant afin d'une part, de promouvoir les formations d'infirmier et d'aide-soignant et maintenir le nombre annuel des diplômés et d'autre part d'assurer le

renouvellement de l'offre en matière de professionnels formés aux métiers du soin sur le territoire de santé. L'institut propose également une porte ouverte en début d'année sur une demi-journée avec des ateliers différents présentant la formation et le métier d'infirmier et d'aides-soignants.

En conséquence et afin de promouvoir la formation, l'équipe de formateurs participe aux forums des métiers organisés par les lycées et collèges du Sud Manche, accueille les lycéens et autres personnes intéressées lors des « Journées du Lycéen » organisées en collaboration avec le rectorat, présente les métiers du soin aux lycéens et MFR.

Enfin, l'institut a aussi créé un site Internet afin d'informer les futurs candidats mais aussi le grand public sur les caractéristiques du métier et les exigences de la formation.

#### ▪ **L'impact de la création du Groupement Hospitalier de Territoire Mont Saint Michel sur l'Institut de Formation**

Le Groupe Hospitalier de territoire Mont Saint-Michel comprend les centres hospitaliers de :

- Avranches-Granville,
- Mortain,
- Pontorson,
- Saint Hilaire du Harcouët,
- Saint-James, centre hospitalier et Centre d'Accueil et de soins,
- Villedieu-les-Poêles.

Le groupement hospitalier de territoire a pour objet de permettre aux établissements de mettre en œuvre une stratégie de prise en charge commune et graduée du patient, dans le but d'assurer une égalité d'accès à des soins sécurisés et de qualité (art. L 6132-1– II)

Les établissements intégrés au groupement ont élaboré un projet médical et un projet de soins partagés garantissant une offre de proximité ainsi que l'accès à une offre de référence et de recours (art. L6132-1 - II). L'institut a participé à la rédaction du projet de soins qui comprend un volet partenariat avec l'Institut.

Intégrant la stratégie du GHT, l'Institut de Formation contribuera à la formation des professionnels afin que leurs compétences soient en adéquation avec les besoins des différents hôpitaux composant le GHT.

Nous nous efforcerons donc à maintenir et consolider les liens existants avec tous les établissements parties du GHT.

#### ▪ **La formation des EAS en IFAS et des ESI en IFSI, des plus-values**

L'IFAS des hôpitaux du sud manche est adossé à un IFSI, ce qui permet :

- De travailler en collaboration AS/IDE en pratiquant des cours, de la simulation, la FGSU2,
- De bénéficier des infrastructures (laboratoire de simulation, centre de ressources, mais également de la richesse de la multiplicité des formateurs),
- D'avoir le nombre de salles suffisantes et les moyens techniques nécessaires,
- L'accompagnement des parcours passerelles s'inscrit dans l'aide à la réussite, en passant par un test de positionnement à l'entrée avec des propositions de remise à niveaux et un accompagnement individualisé et personnalisé,

- Un travail en réseau dans le cadre du GCS, du CEFIEC et du GERACFAS.

### III. Présentation de l'institut Les missions de l'Institut de formation

#### 3.1 La gouvernance

##### 3.1.1 Les autorisations et agréments

L'activité de l'Institut de Formation des HSM est autorisée par le Président du Conseil Régional de Normandie pour la formation de 3 promotions de 78 étudiants en soins infirmiers et 47 élèves aides-soignants.

L'Institut de Formation du Groupe Hospitalier Mont Saint Michel est dirigé par une Directrice des Soins, agréée par le Président du Conseil Régional de Normandie depuis avril 2022.

##### 3.1.2 La représentation légale

Sont retrouvés :

- Une tutelle administrative, l'Agence Régionale de Santé de Normandie (ARS), représentée par son Directeur et par la coordinatrice pédagogique régionale,
- Une tutelle de certification, la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, souveraine pour la délivrance des diplômes d'état,
- Un financeur, le Conseil Régional de Normandie, représentée par le Directeur du Pôle Métiers et Formations,
- Un établissement gestionnaire, représenté par le Directeur des Hôpitaux du Sud Manche, les HSM étant l'établissement support du GHT,
- Une représentation opérationnelle, la Directrice des soins de l'IFSI/IFAS des HSM.

##### 3.1.3 Les responsabilités

De par ses missions, la directrice de l'Institut de Formation, placée sous l'autorité du Directeur des HSM, est responsable :

- Du fonctionnement général de l'institut de formation incluant la gestion administrative et financière,
- Du respect de la réglementation en vigueur,
- De l'équilibre des exercices budgétaires,
- De la conception du projet pédagogique,
- De l'organisation de la formation initiale, préparatoire et continue,
- De l'organisation de l'enseignement théorique et clinique,
- Du contrôle des études,
- De la commission d'attribution des crédits de formation,
- De l'organisation des Instances : ICOGI, section pédagogique, section disciplinaire et de section de vie étudiante,
- De l'animation et de l'encadrement de l'équipe pédagogique,
- De la recherche en soins infirmiers,
- De l'organisation des épreuves de sélection,
- De l'établissement des listes de classement d'admission,

- De la gestion et de l'entretien des locaux.

Elle encadre chacun des agents affectés à l'institut de formation. Ces derniers ont des missions et des responsabilités définies par des profils de poste<sup>1</sup>. Ces documents répondent aux critères qualité de rédaction et de gestion définis en collaboration avec les directions fonctionnelles des établissements composant le GHT.

La formalisation du projet d'institut s'inscrit donc dans les missions de tout Directeur de Soins en Institut de Formation (DSIF) telles qu'elles sont décrites dans la fiche métier de la Fonction Publique Hospitalière et le référentiel métier publié en 2010<sup>2</sup>. Son orientation dépend aussi de l'historique, de l'existant et des perspectives possibles ; le tout s'inscrit dans une recherche de cohérence et de qualité.

### 3.2 Les instances

La gouvernance de l'institut de formation est régie par le référentiel du 11 juillet 2009 avec l'obligation d'organiser :

- L'Instance Compétente d'Orientation pour les Informations Générales de l'institut (ICOGI) à ce jour nous en organisons deux (une en mars et novembre) car les rentrées de l'IFAS et IFSI sont en décalé,
- La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants : elles sont au nombre de 2 minimum par an (mars et novembre),
- La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires,
- La section relative à la vie étudiante : nous en organisons deux en mai et novembre,
- Les commissions d'Attribution des crédits (CAC), elles sont au nombre de 5 par an,
- Les commissions d'attribution des résultats : elles sont au nombre de 2 pour l'IFAS.

Toutes ces instances sont organisées en commun IFAS et IFSI, sauf les commissions d'attribution des crédits et les commissions d'attribution des résultats.

### 3.3 La formation

La formation des infirmiers et des aides-soignants, une formation clinique et théorique en alternance par les pairs, une plus-value.

La formation des pairs par les pairs est un axe fort des formations paramédicales tant à l'IF qu'en stage.

#### 3.3.1 Le pair formateur

Le cadre de santé formateur ou formateur infirmier se situe à la croisée des chemins entre la culture soignante d'infirmier et la culture formation d'ingénierie pédagogique qui intègre de plus en plus le numérique.

Une préparation est toujours nécessaire et permet de s'assurer que la formation réponde bien aux besoins des étudiants et que les différentes composantes sont :

- L'activité de formation (objectifs, contenu, stratégie pédagogique, stratégie d'évaluation des apprentissages, etc.) sont cohérentes les unes par rapport aux autres,

<sup>1</sup> Les profils de poste sont consultables sur le logiciel qualité – INTRAQUAL – de la direction commune

<sup>2</sup> [www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/.../Referentiel-DS-Mission-DGOS-CNG.pdf](http://www.metiers-fonctionpubliquehospitaliere.sante.gouv.fr/.../Referentiel-DS-Mission-DGOS-CNG.pdf) *Elaboration du projet de(s) l'institut(s) en lien avec le projet de soins et le schéma régional des formations sanitaires et sociales*

- L'ingénierie pédagogique est « l'ensemble des procédures et tâches permettant de définir le contenu d'une formation. Cela implique d'identifier les connaissances et compétences visées, de réaliser une scénarisation pédagogique des activités d'un cours, et de définir les infrastructures, les ressources et les services nécessaires à la diffusion des cours et au maintien de leur qualité ». <sup>i</sup>

### 3.3.2 Les pairs cliniciens

L'institut de formation organise des formations continues pour les tuteurs de stage, depuis 2018 pour les maîtres de stage et depuis 2019 pour les professionnels de proximité afin de faciliter l'accompagnement et l'évaluation des étudiants en stage clinique et afin de s'approprier les outils.

Les établissements de santé sont tenus d'établir depuis décembre 2014, une politique de stage dont nous suivons la mise en œuvre. Nos partenaires des établissements de santé des HSM et du territoire entre autres, ont élaboré cette politique de stage afin d'élaborer un parcours de stage le plus pertinent pour chaque étudiant/élève.

### 3.3.3 L'expérimentation

Nous sommes dans l'attente du nouveau référentiel infirmier en lien avec les expérimentations mises en œuvre depuis 2021. Cette expérimentation a pour objectif de décroisement des formations aux métiers de la santé impulsée par Monsieur LE BOULER. De ce fait, nous nous engageons, pour les formations infirmière et aide-soignante, sur 3 enjeux :

1. Concevoir, évaluer et piloter des UC d'enseignements / modules et TD dans un projet de formation organisé par compétences avec des médiations,
2. Développer l'aide à la réussite et l'accompagnement individualisé et inclusif de l'étudiant/ élève,
3. Poursuivre le suivi clinique en stage par les APP, visites, projet de soin....

Ces enjeux sont et resteront des plus-values dans le cadre de l'universitarisation et de l'interprofessionnalité.

### 3.3.4 La formation des formateurs

Chaque année, l'institut organise une formation pour l'ensemble des formateurs pour maintenir leurs compétences et connaissances

2022 : les neurosciences cognitives pour innover en formation

2023 : AFEST

2024 : Utilisation du mannequin haute-fidélité

Depuis 2020, l'institut de formation est confronté à une baisse du nombre de candidats inscrits aux épreuves de sélection pour la formation aide-soignante.

Cette diminution n'est pas spécifique à l'IFAS de Granville, elle touche tous les instituts de la région et au niveau national. Pour tenter de limiter cette baisse du nombre de candidats l'institut a mis en œuvre des actions de communication :

- Rédaction d'un flyer d'information diffusé lors de toutes les manifestations,
- Communication des dates de sélection, des activités, des expositions sur intranet et les réseaux Facebook, LinkedIn,
- Communiqué de presse par radio,
- Journée Portes ouvertes.

L'institut participe à différentes manifestations dans les collèges et lycées. Malgré tout, l'IFAS enregistre une nouvelle baisse du nombre de personnes inscrites au concours en 2023. Les structures

de soins du territoire expriment des besoins en professionnels de santé et notamment en aides-soignants, pour faire face aux demandes.

#### Les enjeux :

- Répondre aux attentes des candidats potentiels,
- Faire connaître le métier et la formation,
- Répondre aux besoins des structures de soins,
- Faire reconnaître la place de l'IFAS au sein du territoire,
- Développer l'attractivité de l'institut de formation,
- Revalorisation des compétences AS avec le référentiel de 2021.

### 3.4 Les missions et les perspectives d'évolution

L'ensemble des compétences des personnels administratifs, logistiques et pédagogiques concourent à la mise en œuvre des missions de l'institut.

L'institut désire contribuer au développement des compétences pour faire face aux évolutions de l'environnement et de la demande en soins :

- Formation initiale des infirmiers et des aides-soignants,
- Formation aux nouveaux actes aide-soignant,
- Formation continue : tutorat, VAE Hybride, VAE,
- Apprentissage à l'IFAS dès septembre 2024, à l'IFSI en 2025,
- Documentation,
- Développement de la culture qualité.

### 3.5 La démarche qualité

Jusqu'en 2021, le référencement Datadock était nécessaire pour les organismes de formation professionnelle afin que les prestations de formation puissent être financées par les Opérateurs de Compétences (OPCO) correspondants. Cette certification donnait une meilleure visibilité et accordait plus de crédibilité à dispenser des formations de qualité.

A compter du 1er janvier 2022, la certification Qualiopi basée sur les critères du référentiel national de certification Qualité est exigée aux organismes de formation pour qu'ils puissent bénéficier de financements des OPCO, de l'État, des régions, de la Caisse des dépôts et consignations, de France Travail ou de l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

### 3.7 L'état des lieux

#### FORCES

- Institut à taille humaine
- Image positive de l'institut
- Institut reconnu sur le territoire
- Equipe administrative expérimentée
- Equipe pédagogique avec expertise diversifiée
- Organisation optimale (coordonnateurs de promotion, coordonnateur des stages, référente expérimentation),
- Directeur des soins de l'institut, membre du CODIR,
- Participation des formateurs aux comités, réseaux (douleur, éthique...)
- Parcours de stage respectueux de l'objectif de professionnalisation, diversité des parcours,
- Implication des formateurs dans la formation continue des professionnels
- Cadre de vie agréable, institut face à la mer
- Self sur le site
- Peu d'abandon et d'interruption de formation depuis 2022

#### FAIBLESSES

- Locaux inadaptés suite à l'augmentation des quotas
- Activité pédagogique importante en lien avec l'effectif de l'équipe
- Distanciel par manque de salles

#### SWOT

#### MENACES

- Insuffisance de places de stage sur certains semestres
- Réseaux wifi défaillant
- Enjeux climatiques (isolement des locaux)

#### OPPORTUNITES

- Augmentation des quotas pour répondre aux besoins en personnels infirmiers et aides-soignants
- Partenariat avec association pour réaliser des stages à l'étranger
- Qualité/expertise des intervenants
- Communication avec les tutelles ARS/conseil régional

### 3.8 Les fonctions support

L'institut bénéficie des services administratifs (ressources humaines, finances) et logistiques (Hôtellerie, Informatique, Magasin, Maintenance) des HSM pour mener à bien ses missions. Les professionnels des unités de soins de tous les établissements du GHT contribuent à la formation des étudiants et élèves. Les professionnels médicaux et soignants participent notamment aux enseignements, à l'encadrement des étudiants et aux activités.

En contrepartie, l'IFSI collabore pleinement avec les établissements composant le GHT par la participation des formateurs et de la directrice à des groupes institutionnels, réunions de cadres, groupes de travail, comité d'hygiène, commission de formation ...

## IV. Les Axes du projet

### Les axes retenus

- **Axe 1** : Poursuivre et pérenniser la culture qualité et gestion des risques, en lien avec la Direction des soins et la cellule qualité/gestion des risques des HSM
  - Certificat qualiopi,
- **Axe 2** : Poursuivre La collaboration et les actions de communication interne et externe sur les activités de l'institut de formation avec les établissements composant le GHT :
  - Réseau professionnel,
  - Collaboration inter établissement,
  - Harmonisation de l'offre de stage.
- **Axe 3** : Collaborer et co-construire avec l'université au sein de la formation en soins infirmiers,
- **Axe 4** : Développer la formation continue auprès des professionnels de santé du territoire et les formateurs,
- **Axe 5** : Inscrire l'institut de formation dans une politique de développement durable,
  - attractivité du site de formation, développement du numérique,
  - mise aux normes et l'entretien des locaux et du matériel.
- **Axe 6** : Apporter une qualité de vie à la formation et un bien être aux élèves et aux étudiants afin de les fidéliser.

La mise en œuvre est déclinée sous forme de fiches actions annexées au présent projet afin d'en assurer une lisibilité plus aisée.

## AXE 1

**PILOTES :** Directrice de l'institut  
Responsable qualité  
Référent en interne

### LES OBJECTIFS :

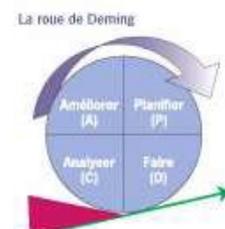
- Adopter une gestion documentaire et développer des outils de communication communs
- Mettre en place une démarche de gestion des risques professionnels et une dynamique d'évaluation et d'amélioration des pratiques

### CE QUI EST DEJA EN PLACE :

- Pratiques pédagogiques formalisées et tracées
- Procédures formalisées
- Recueil et prise en compte des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées
- L'institut de formation est certifiée « Qualiopi »
- Des questionnaires d'évaluation de la formation sont mis en place.

## POURUIVRE ET PERENNISER LA CULTURE QUALITE ET LA GESTION DES RISQUES EN LIEN AVEC LA DIRECTION DES SOINS DES HSM

- Poursuivre l'harmonisation des pratiques pédagogiques et administratives par la rédaction de procédures.
- Harmoniser la gestion documentaire et en assurer son suivi.



Développer la gestion des risques à priori et à posteriori (cartographie des risques, système de gestion des événements indésirables). Cet objectif nécessite du temps de technicien qualité.

- Poursuivre la dynamique d'évaluation des procédures
- Poursuivre la démarche de certification



Renforcer le management par la qualité et la gestion des risques de l'institut de formation et former tous les formateurs en interne.

Participation des ESI à des audits qualité sur les HSM

### CALENDRIER

ELEMENTS DU MODE OPERATOIRE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Poursuivre l'harmonisation des pratiques pédagogiques et administratives par la rédaction de procédures	X	X	X	X	X	X
Harmoniser la gestion documentaire et en assurer son suivi	X	X	X	X	X	X
Développer la gestion des risques à priori et à posteriori (cartographie des risques, système de gestion des événements indésirables).	X	X	X	X	X	X
Poursuivre la démarche de certification « Qualiopi »	X		X		X	
Renforcer le management par la qualité et la gestion des risques de l'institut de formation et former tous les formateurs en interne	X	X	X	X	X	X

### INDICATEURS

- L'ensemble des procédures et modes opératoires est inscrit dans le plan de classement qualité,
- L'ensemble des procédures et modes opératoires est mis à disposition sur le serveur « Intraqual » des HSM,
- L'institut est certifié sans réserve fin 2024,
- Nombre de procédures remises à jour sur Intraqual.

### COUTS

La certification qualiopi

**AXE 2**

**PILOTES :** Directrice de l'institut, Responsable communication, Secrétaires, formateurs.

**LES OBJECTIFS :**  
Communiquer sur les activités de l'institut au sein du GHT et au-delà du territoire,  
Rendre attractif l'institut

**CE QUI EST DEJA EN PLACE :**

- Les réunions de coordination avec les coordinatrices d'année
- Les réunions pédagogiques
- Une porte ouverte annuelle
- Participation aux journées du lycéen, MFR...
- Site internet avec les activités de l'institut

**POUR SUIVRE LA COLLABORATION ET LES ACTIONS DE COMMUNICATION INTERNE ET EXTERNE SUR LES ACTIVITES DE L'INSTITUT DE FORMATION**

Développer des outils de communication :

- En interne : par les réunions de coordination et d'équipe bimensuelles
- En externe : en CODIR, les réseaux



Développer nos actions en présentant les formations IDE et AS auprès des lycées, collèges, MFR...



Mettre régulièrement à jour nos sites internet, les réseaux pour permettre l'attractivité de l'institut de formation.



Diffuser les actions mises en place sur l'Institut de formation : vidéos réalisées par les ESI et EAS

CALENDRIER						
ELEMENTS DU MODE OPERATOIRE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Développer des outils de communication : ▪ En interne : par les réunions de coordination et d'équipe bimensuelles ▪ En externe : en CODIR, les réseaux	X	X	X	X	X	X
Développer nos actions en présentant les formations IDE et AS auprès des lycées, collèges, MFR...	X	X	X	X	X	X
Mettre régulièrement à jour nos sites internet, les réseaux pour permettre l'attractivité de l'institut de formation.	X	X	X	X	X	X
Diffuser nos actions MEP	X	X	X	X	X	X

**INDICATEURS**

- Le site Internet de l'institut de formation est remis régulièrement à jour
- Nombre d'actions et de projets ayant fait l'objet d'une communication (site internet, Facebook, articles sur intranet...)
- L'institut participe activement au forum des métiers, dans les lycées et MFR
- Bilan des interventions dans les lycées, MFR...

**COUTS**

- Déplacements dans les structures du territoire
- Temps des formateurs/direction

### AXE 3

**PILOTES** : Directrice de l'institut  
Formateurs, enseignants universitaires

#### LES OBJECTIFS :

Co-construire la maquette de formation infirmière avec l'université  
Développer la formation par la recherche  
Renforcer la simulation pour l'apprentissage

#### CE QUI EST DEJA EN PLACE :

- Collaboration avec l'université dans le cadre de l'expérimentation caennaise,
- Co-construction des unités transversales sur 5 filières différentes
- Favoriser les passerelles
- Double signature du président de l'université et du directeur d'institut

### COLLABORER ET CO-CONSTRUIRE AVEC L'UNIVERSITE AU SEIN DE LA FORMATION EN SOINS INFIRMIERS

- Collaborer et co-construire avec l'université le nouveau référentiel infirmier,
- Développer la formation par la recherche



Renforcer la simulation dans l'apprentissage

Favoriser les passerelles entre les filières paramédicales

Adapter le nouveau référentiel infirmier au regard des attentes des établissements et adapter les compétences

Former les formateurs aux nouvelles exigences attendues par le référentiel



### CALENDRIER

ELEMENTS DU MODE OPERATOIRE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Co-construire le nouveau référentiel infirmier avec l'université de rattachement	X	X				
Développer la formation par la recherche	X	X	X	X	X	X
Favoriser les passerelles entre les filières paramédicales	X	X	X	X	X	X
Adapter le nouveau référentiel infirmier au regard des attentes des établissements et adapter les compétences	X		X		X	
Renforcer la simulation	X	X	X	X	X	X

#### INDICATEURS

Bilan du référentiel par les étudiants infirmiers, formateurs et université  
Taux de satisfaction de chaque unité d'enseignement  
Taux de satisfaction des formateurs et universitaire  
Bilan de l'expérimentation

#### COUTS

- Matériels de simulation :
- acquisition de nouveaux mannequins = 40 000 Euros
  - acquisition d'un système de vidéos = 20 000 euros

## AXE 4

**PILOTES** : Directrice de l'institut  
Formateurs

### LES OBJECTIFS :

Développer des formations continues pour maintenir les compétences des professionnels de santé  
Former les formateurs

### CE QUI EST DEJA EN PLACE :

L'institut de formation propose :

- La formation au tutorat AS
- La formation au tutorat IDE
- La formation modulaire à destination des ASH

Formation des formateurs

(neuroscience, AFEST, simulation...)

## DEVELOPPER LA FORMATION CONTINUE POUR FORMER LES PROFESSIONNELS DE SANTE DU TERRITOIRE ET LES FORMATEURS

Développer la formation continue en IFAS :

- VAE Hybride
- AS par apprentissage en septembre 2024
- Formation aux nouveaux actes AS
- ASH modulaire



- Favoriser la formation par l'AFEST
- Développer l'intelligence artificielle à l'institut
- Développer le numérique en santé

Permettre aux formateurs de se former aux nouvelles technologies en adéquation avec les attentes des élèves/étudiants



## CALENDRIER

ELEMENTS DU MODE OPERATOIRE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Développer la formation continue en IFAS : ▪ VAE Hybride ▪ AS par apprentissage ▪ Remise à niveau des compétences AS ▪ ASH modulaire....	X	X	X	X	X	X
Favoriser la formation par l'AFEST	X	X	X	X	X	X
Poursuivre les innovations pédagogiques (simulation, sérieux game)	X	X	X	X	X	X
Développer l'intelligence artificielle sur l'institut	X	X	X	X	X	X
Poursuivre un séminaire de deux jours annuels pour les formateurs	X	X	X	X	X	X

### INDICATEURS

- Nombre de formations réalisées par an
- Nombre de professionnels formés
- Nombre de nouvelles formations proposées
- Taux de satisfaction des formations proposées et de la qualité de la formation
- Nombre de conventions signées avec les prestataires extérieurs

### COUTS

- Coût des formateurs intervenants
- Coût du temps agent : temps de préparation et de réalisation des actions de formation
- Coût des plaquettes d'information
- Coût des supports

## AXE 5

**PILOTES :** Directrice de l'institut  
Equipe pédagogique et administrative  
Direction achat et logistique

### LES OBJECTIFS :

- Poursuivre la sensibilisation et la responsabilisation des acteurs sur le plan économique et écologique
- Stabiliser l'équipe pédagogique
- Valoriser les compétences de chaque professionnel
- Accompagner les acteurs dans leur projet professionnel

### CE QUI EST DEJA EN PLACE :

- Tri sélectif à l'institut,
- Limiter les copies en couleur
- Les cours sont mis en ligne
- Evaluation en ligne des ESI

## INSCRIRE L'INSTITUT DE FORMATION DANS UNE POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT DURABLE

Limiter la production des déchets et optimiser leur tri,  
Favoriser le co-voiturage



Réaliser le diagnostic de performance énergétique et poursuivre les actions de réduction des dépenses d'eau et d'énergies.

Développer les formations en intra

Poursuivre et développer une politique d'achats éco-responsable

Réaliser des travaux pour isoler les bâtiments de l'institut de formation



## CALENDRIER

ELEMENTS DU MODE OPERATOIRE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Limiter la production des déchets et optimiser leur tri	X	X	X	X	X	X
Réaliser le diagnostic de performance énergétique et poursuivre les actions de réduction des dépenses d'eau et d'énergies.	X	X	X	X	X	X
Développer les formations en intra	X	X	X	X	X	X
Poursuivre et développer une politique d'achats éco-responsable	X		X		X	
Réaliser des travaux pour isoler les bâtiments de l'institut de formation	X	X	X	X	X	X

### INDICATEURS

- Compte de résultats annuel à l'équilibre
- Le tri sélectif est effectué par l'ensemble des acteurs
- La nomination des ambassadeurs « écoresponsables » par promotion est effective
- Les compétences de chaque professionnel sont prises en compte dans l'attribution des responsabilités
- L'entretien annuel tient en compte des besoins en formation et du projet professionnel des agents

### COUTS

- Coût des formations
- Temps d'accompagnement des nouveaux professionnels
- Coût de réhabilitation et de l'isolation des bâtiments de l'institut de formation

**AXE 6**

**PILOTES** : Directrice de l'institut  
Intervenants extérieurs en bien-être

**LES OBJECTIFS :**

- Apporter des outils et pratiques sur le stress et la régulation émotionnelle des EAS et ESI tout au long du processus de formation,
- Eviter les ruptures de formation et abandon (pour aller plus loin, éviter l'épuisement professionnel),
- Donner des outils aux élèves AS et ESI pour accueillir leurs émotions et les gérer,
- Prévenir les risques psychosociaux.

**CE QUI EST DEJA EN PLACE :**

- Mise en place chez les EAS d'un après-midi bien être avec un intervenant extérieur en expérimentation

**APPORTER UNE QUALITE DE VIE A LA FORMATION ET UN BIEN ETRE AUX ELEVES AS ET AUX ETUDIANTS EN SOINS INFIRMIERS**

Apporter des outils et techniques aux élèves AS et ESI (sophrologie, cohérence cardiaque, communication...)



Gérer son stress et réguler ses émotions

Repérer la souffrance des EAS et ESI et les accompagnements vers les professionnels de santé adaptés



Développer l'apprentissage par la simulation en santé et les sérieux game

Donner du sens aux actions de soins, questionner ses pratiques professionnelles

**CALENDRIER**

ELEMENTS DU MODE OPERATOIRE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Apporter des outils et techniques aux EAS et ESI	X	X	X	X	X	X
Gérer son stress et émotions	X	X	X	X	X	X
Apporter des outils de communication	X	X	X	X	X	X
Donner du sens aux actions de soins, questionner ses pratiques professionnelles	X	X	X	X	X	X
Repérer la souffrance des EAS et ESI et les accompagnements vers les professionnels de santé adaptés	X	X	X	X	X	X

**INDICATEURS**

- Taux d'interruption de formation en IFAS et IFSI,
- Taux de satisfaction des ateliers bien-être,
- Taux des étudiants en souffrance,
- Evaluation avant et après les séances par le biais d'échelles

**COUTS**

Intervenants extérieurs : 3500 euros annuel,  
Temps formateurs pour réaliser les APP

## Conclusion

Comme énoncé dans le projet de soins partagé, ce 1<sup>er</sup> projet d'institut du GHT est l'opportunité de prendre en compte la richesse émanant des différentes cultures des établissements du GHT afin de promouvoir une vision de la formation enrichie par la mise en commun des expertises.

Tout comme pour le projet de soins partagé, les professionnels du Groupe Hospitalier Mont Saint Michel affirment ici leur volonté de coopération : la formation au service des établissements et les établissements au service de la formation.

## Bibliographie

### Textes législatifs et réglementaires

MINISTERE DE LA SANTE ET DES SPORTS, Arrêté du 31 juillet 2009 modifié par les arrêtés des 26 septembre 2014 et 18 mai 2017, relatifs au diplôme d'Etat Infirmier, Journal Officiel.

### Rapports et Lois

HCERES : évaluation des formations paramédicales, référentiel pour l'évaluation externe d'une formation – document de travail – validation mars 2017

MINISTERE DE LA SANTE ET DES SPORTS., Rapport de la Mission Cadres Hospitaliers, présenté par Chantal de SINGLY, 11 septembre 2009.

PRS 2023-2028 ARS NORMANDIE

### Répertoires et guides

MINISTERE DE LA SANTE ET DES SPORTS., Répertoire des métiers de la fonction Publique Hospitalière, 17 mars 2009.

### Ouvrages

COUDRAY M-A., GAY C., BERLAND Y, *Le défi des compétences : Comprendre et mettre en œuvre la réforme des études infirmières*, Editions MASSON –PARIS - 2009, 191 pages.

VAN BEIRENDONCK L., *Tous compétents ! Le management des compétences dans l'entreprise*, Bruxelles : Editions De BOECK Université – BRUXELLES - 2006, 170 pages.

### Revues professionnelles

PSIUK T., «Quelle organisation pédagogique dans le nouveau référentiel de formation ? ». *Info-CEFIEC* - n° 19, septembre 2009, pages 12 et 13.

VIDAL-BOYER H., « Licence, master, doctorat : Quels diplômes pour quels métiers ? ». *Revue Gestions hospitalières*, n° 531 – novembre décembre 2009, pages 66 à 69.