

**INSTITUT DE FORMATIONS PARAMEDICALES
DU CENTRE HOSPITALIER
INTERCOMMUNAL DE HAUTE-COMTE**

PROJET D'INSTITUT 2021 – 2026



Table des matières

Liste des acronymes.....	3
Introduction	5
Présentation de l'Institut de formation paramédical de Pontarlier (IFP).....	7
L'Institut de Formation en soins infirmiers (IFSI).....	8
L'Institut de Formation d'Aide-Soignant (IFAS)	9
L'Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture (IFAP)	9
La gouvernance des instituts de formation	10
La Politique handicap de l'institut.....	11
L'environnement de l'IFP.....	12
L'environnement stratégique de l'IFP	12
Situation géographique et implantation dans le territoire	13
L'offre de formation sur le bassin	13
Cartographie des principaux terrains de stage	14
Des locaux et des moyens au service des apprenants.....	15
Les Missions de l'IFP	17
La formation initiale.....	17
La formation continue des professionnels incluant des formations d'adaptation à l'emploi	17
La documentation et la recherche d'intérêt professionnel.....	17
Organigramme administratif et fonctionnel.....	18
Missions et responsabilités en 2021	19
Les valeurs et le cadre de référence.....	23
La confiance, le respect, l'altérité et l'assertivité	23
L'autonomie, la responsabilité et la rigueur	23
L'adaptation	24
L'équipe, le travail en équipe	24
Les objectifs et les projets de l'IFP pour les cinq années à venir (Annexe 1)	25
Les objectifs.....	25
Les objectifs opérationnels.....	25
La démarche d'amélioration continue de la qualité.....	26
Les différents projets de l'IFP	28
Le développement de la communication externe.....	28
Le projet managérial, le développement des compétences et la qualité de vie des professionnels	28
La qualité de vie des apprenants.....	28
Le développement de la formation continue	28
Le renforcement de la collaboration IFP –	28

Liste des acronymes

AFNOR : Agence Française de Normalisation

AGEFIPH : Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées

AP : Auxiliaire de Puériculture

ARS : Agence Régionale de Santé

AS : Aide-Soignant

ASSP : Accompagnement, Soins Services à la personne

BVE : Bureau de Vie Etudiante

CDI : Centre de Documentation et d'Informations

CDIPH : convention relative aux droits des personnes handicapées

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CHIHC : le Centre Hospitalier Intercommunal de Haute-Comté

CKSN : Clinical Key Student Nursing

CR : Conseil Régional

CRD : Centre de Ressources Documentaires

DE : Diplôme d'Etat

DPC : Développement Professionnel Continu

DREETS : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

ETP : Equivalent Temps Plein

GCS : Groupement de Coopération Sanitaire

HAS : Haute Autorité de Santé

ICOGI : Instance Compétente pour les Orientations Générales des Instituts

IDE : Infirmier Diplômé d'Etat

IFAP : Institut de Formation Auxiliaire de Puériculture

IFAS : Institut de Formation Aide-Soignant

IFP : institut de formations paramédicales

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

ISO : organisation internationale de normalisation

JPO : Journées Portes Ouvertes

KT : cathéter

MESRI : Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation

MFR : Maison Familiale et Rurale

OPCO : Opérateur de Compétences

PAQ : Plan d'Actions Qualité

PMB : logiciel de gestion de bibliothèque

PRS : Plan Régional de Santé

SAPAT : Service à la personne et aux territoires

SMQ : système de management de la qualité

SMQ : Système de Management de la Qualité

SNG : Sonde Nasogastrique

SUAD : Sonde Urinaire à Demeure

SWOT : strengths weaknesses opportunities threats (forces, faiblesses, opportunités, menaces)

TIC : Techniques d'Information et de Communication

VAE : Validation des Acquis et de l'Expérience

Introduction

Depuis mars 2020, la crise sanitaire a fortement impacté les instituts de formation et le déroulement des formations. Cela s'est traduit par une nécessaire adaptation des dispositifs de formation au contexte sanitaire, une réactivité face aux recommandations des tutelles et du MESRI, et une implication moindre dans les projets transversaux.

L'activité des formateurs a été essentiellement centrée sur la mise en place de nouveaux outils pédagogiques, la réalisation d'enseignements en distanciel et l'accompagnement des apprenants dans ce contexte inédit et parfois insécurisant. Les formateurs ont assuré leurs missions auprès des apprenants tout en contribuant à la gestion de la crise en assurant durant plusieurs mois la garde des enfants des professionnels de notre établissement support.

Le métier de formateur a changé et la crise a notamment modifié la relation pédagogique et l'accompagnement des apprenants, pour certains fortement impactés par le contexte. Une attention encore plus particulière leur est portée. Certains ont besoin de réassurance, notamment en lien avec leur niveau d'acquisition des compétences attendues.

Le contexte des stages a évolué, les prises en charge également. Le contexte des services de soins aujourd'hui est caractérisé par un turn-over important, et une perte de compétences qui fragilisent les équipes. La charge de travail a augmenté et les prises en soins sont plus complexes face à des patients parfois exigeants qui arrivent avec des pathologies complexes et des pertes de chances. L'accompagnement des stagiaires souffre de ces constats.

Néanmoins, les difficultés rencontrées et les adaptations réalisées ont permis, aux formateurs de développer de nouvelles compétences en matière d'ingénierie de formation, et aux apprenants de développer une réelle capacité d'adaptation tant à l'institut qu'en stage.

Le contexte sanitaire évolue, permettant la reprise des enseignements en présentiel. Cependant la crise nous amène à repenser la formation théorique et clinique. Le projet pédagogique que nous avons élaboré en témoigne.

Le projet d'institut de l'IFP de Pontarlier a été élaboré par toute l'équipe et a permis de :

- Fédérer l'équipe autour du projet pour lui donner plus de cohérence et qu'il prenne sens pour chacun autour d'un objectif commun : la professionnalisation de l'apprenant ;
- Définir les objectifs généraux de l'institut pour les cinq années à venir ;
- Déterminer collectivement les valeurs qui nous animent et traduire leur mise en œuvre dans notre pratique pédagogique ;
- Favoriser la créativité, l'ouverture aux autres en ayant connaissance de ce qui motive chacun. La co-construction induit une personnalisation du projet, le rend plus vivant et accessible et favorise l'adhésion de chacun à celui-ci ;
- Définir des objectifs d'accompagnement précis et d'affiner la réflexion autour du suivi de l'apprenant ;
- Présenter les différents projets structurants en cours et à venir en rendant lisible l'implication de toute l'équipe.

Il est le fruit d'une réflexion collégiale sur les moyens que nous mettons en œuvre pour répondre à notre mission première, accompagner les candidats de la sélection à la certification pour leur permettre de devenir les professionnels de soin compétents aptes à exercer dans le contexte sanitaire et social actuel, mais aussi capables de s'adapter aux évolutions de l'offre de soins.

Ce projet décline les orientations stratégiques de l'IFP, les projets à mener pour les 5 années à venir et les plans d'actions qui en découlent. Il s'appuie sur le diagnostic de l'existant (SWOT Annexe 1) et prend en compte les évolutions politiques, sociétales, sanitaires et pédagogiques actuelles et futures. Sa mise en application est fixée sur cinq ans avec une évaluation de l'état d'avancement des actions tous les ans. L'évaluation de différents indicateurs retenus et les revues de direction nous permettront de réaliser ce bilan. Il reste évolutif avec la possibilité de revoir les actions à mettre en œuvre au regard des évolutions de la réglementation, des propositions des formateurs, ou de toute situation contextuelle impliquant de nécessaires adaptations.

Le projet d'institut est composé de deux volets :

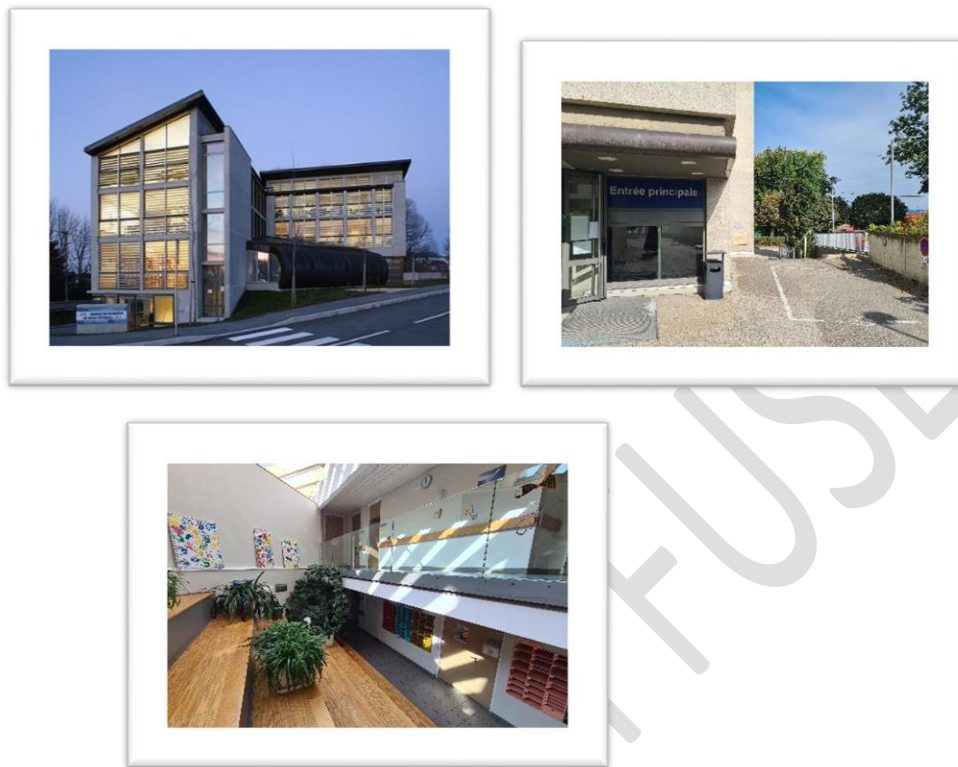
- Une présentation globale de l'institut de formations paramédicales (IFP) : son organisation et ses ressources humaines et matérielles, son ancrage dans le territoire, ses partenariats, ses missions et ses projets actuels et à venir ;
- Le projet pédagogique qui décline :
 - o Les grandes orientations, les finalités et objectifs des formations infirmière, d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture ;
 - o Le dispositif théorique et clinique ;
 - o Notre conception de l'alternance et de l'évaluation
 - o Nos modalités d'individualisation des parcours et de suivi des apprenants.
 - o Les projets d'année 2021 – 2022 de la formation infirmière et les projets des formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

L'élaboration du projet pédagogique 2021 – 2026 s'appuie sur :

- L'universitarisation de la formation d'Infirmier diplômé d'état (IDE) ;
- La réingénierie des formations d'Aide-soignant diplômé d'état et d'Auxiliaire de puériculture diplômé d'état ;
- Le développement des parcours partiels et les possibilités de passerelles et de VAE ;
- Les évolutions du monde de la santé (orientations, organisation de l'offre de soins) ;
- Les évolutions des métiers ;
- La perte d'attractivité du métier d'aide-soignant ;
- La loi ORE, Orientation Réussite Etudiants ;
- La démocratie sanitaire et la démocratie étudiante ;
- Les évolutions sociétales et le profil des apprenants ;
- Les attentes des différents acteurs (étudiants, professionnels de terrain, équipe pédagogique et administrative, employeurs, usagers et tutelles) ;
- Des enquêtes de satisfaction auprès des parties prenantes ;
- Notre politique qualité, notre système de management de la qualité (SMQ) et les exigences de la certification Qualiopi.

Ce projet est le fil conducteur de notre action au quotidien. Il est un guide pour les apprenants, l'équipe pédagogique et les encadrants de terrains. Son élaboration s'inscrit dans une démarche prospective, stratégique et participative. Il s'inscrit également dans le projet d'établissement de notre établissement support, le Centre Hospitalier Intercommunal de Haute-Comté (CHHC) situé à Pontarlier.

Présentation de l'Institut de formation paramédical de Pontarlier (IFP)



L'école d'infirmier-e créée sous l'impulsion des souhaits conjugués du premier magistrat de la ville de Pontarlier de l'époque, Monsieur Edgar FAURE, et du médecin inspecteur régional, a reçu l'agrément d'ouverture par le Ministère de la Santé en 1976. La première promotion d'élèves infirmiers a débuté sa formation le 26 septembre 1977. Un centre de formation aides-soignants existait au sein du centre hospitalier depuis 1974. Il a été rattaché à l'école et mis sous la responsabilité de son directeur en septembre 1977. Au regard de l'évolution de la législation, l'école d'infirmiers est devenue Institut de Formation en soins infirmiers en 1993 puis Institut de formations paramédicales (IFP). Notre établissement support est le Centre Hospitalier Intercommunal de Haute Comté (CHIHC).

L'IFP du Centre hospitalier de Pontarlier regroupe aujourd'hui 3 instituts :

- **1 Institut de formation en soins infirmiers (IFSI)**
- **1 Institut de formation d'aide-soignant (IFAS)**
- **1 Institut de formation d'auxiliaire de puériculture (IFAP).**

L'Institut de Formation en soins infirmiers (IFSI)

Initialement appelé école d'infirmier-e et agréé par le ministère de la Santé pour accueillir 23 élèves infirmiers en première année, l'institut est agréé depuis la rentrée 2020 pour accueillir un quota de 48 étudiants en soins infirmiers.

Depuis septembre 2009, la formation infirmière est en partie universitarisée et de ce fait, l'IFSI collabore avec l'UFR Santé de l'université de Besançon.

L'IFSI est membre du Groupement de Coopération Sanitaire (GCS) IFSI de Franche-Comté depuis 2014. Ce GCS regroupe l'ensemble des IFSI publics et privés de la région (4 instituts publics et 2 instituts de la Croix Rouge). Cette convention quadripartite permet une collaboration efficiente entre l'université (UFR Santé de l'université de Besançon), l'ARS, le Conseil Régional et les IFSI.

La convention de partenariat avec l'UFR Santé de Franche-Comté offre aux étudiants un accès au portail universitaire et l'accès aux services suivants :

- Bibliothèque Universitaire
- Service d'Information et d'Orientation Universitaire
- Bureau d'Aide à l'Insertion Professionnelle
- Service social de l'université
- Bureau de la Vie Etudiante (BVE)
- Accès aux logements CROUS
- Accès aux locaux (associatifs ou autres) réservés aux étudiants.

Cadre législatif et règlementaire de la formation infirmière

Selon l'article 1 de l'arrêté du 31 juillet 2009 modifié notamment par l'arrêté du 16 décembre 2020 relatif au Diplôme d'état d'infirmier, la formation conduisant au diplôme d'Etat d'infirmier est accessible par les voies suivantes :

- Soit par la plateforme Parcoursup pour les bacheliers (32 places) ;
- Soit par une sélection comprenant deux épreuves (écrite et orale) pour les candidats issus de la Formation Professionnelle Continue, justifiant de trois années de cotisation à un régime de protection sociale (16 places).

Le quota est actuellement de 48 étudiants par année de formation (hors redoublements et réintégrations).

Tableau 1: caractéristiques des étudiants en soins infirmiers

Promotion	Origine géographique des nouveaux entrants			Age moyen	Pourcentage de		Taux de réussite au Diplôme d'Etat
	Doubs	Jura	Autre		Femmes	Hommes	
2020/2023 48 ESI	39	5	4	23	90%	10 %	
2019/2022 47 ESI	34	3	10	22	89 %	11 %	
2018/2021 47 ESI	41	3	3	21	87 %	13 %	89 %

L'Institut de Formation d'Aide-Soignant (IFAS)

De 15 élèves formés à sa création, il accueille pour l'année 2021 – 2022, 61 élèves aides-soignants en parcours complet ou modulaire répartis en 2 promotions. Une promotion de 48 élèves tous profils confondus en formation de septembre à juillet et une promotion de 13 élèves en parcours modulaire de janvier à juillet.

Cadre législatif et réglementaire de la formation aide-soignante

Les modalités de sélection et la formation AS sont réglementées par **l'arrêté du 7 avril 2020 modifié par les arrêtés des 12 avril 2021 et 10 juin 2021**

Cette formation est accessible sans condition de diplôme. Elle se déroule en parcours complet, modulaires ou avec des allègements en fonction des certifications du candidat.

Promotion	Origine géographique des nouveaux entrants			Parcours complet	Parcours modulaire	% femmes	% hommes	Taux de réussite au Diplôme
	Doubs	Jura	Autre					
2020/2021 48 EAS	44	3	1	31	17	96 %	4 %	90.70%
2021 13 EAS	10	0	0	0	12	92 %	8 %	91.66%
2021/2022 50 EAS	49	1	0	37	13	94 %	6 %	

La moyenne d'âge des élèves aides-soignants de la promotion 2021 – 2022 est de 30 ans

L'Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture (IFAP)

Agréé depuis 2010, il accueille aujourd'hui une promotion de 18 élèves en parcours complets et parcours modulaires.

Cadre législatif et réglementaire de la formation auxiliaire de puériculture

Les modalités de sélection et la formation AP sont réglementées par **l'arrêté du 7 avril 2020 modifié par les arrêtés des 05 février 2021 et 12 avril 2021.**

Cette formation est accessible sans condition de diplôme. Elle se déroule en parcours complet, modulaires ou avec des allègements en fonction des certifications du candidat.

ORIGINE ELEVES AP

	Origine géographique des nouveaux entrants			Parcours complet	Parcours modulaire	% femmes	% hommes	Taux de réussite au DEAP
	Doubs	Jura	Autre					
Promotion 2020/2021 Quota 16 AP	18	3	0	9	12	100 %	0 %	100 %
Promotion 2021/2022 Quota 18 EAP	15	3	1	10	9	100 %	0 %	

La moyenne d'âge des élèves auxiliaires de puériculture des 2 dernières promotions est de 26 ans

La gouvernance des instituts de formation

L'exercice des professions de santé est réglementé par le code de la santé publique (4^{ème} partie du livre III, titre 1^{er}). La profession infirmière est également régie par le code de déontologie IDE (décret n°2016-1605 du 25/11/2016).

Les trois dispositifs de formation initiale sont également règlementés par différents arrêtés

- L'arrêté du 21 avril 2007 modifié notamment par les arrêtés du 17 avril 2018 et du 17 janvier 2020 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux ;
- L'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux ;
- L'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux.

Ces arrêtés précisent la gouvernance de chaque dispositif de formation qui est composé d'une instance et de 3 sections :

- L'Instance compétente pour les orientations générales de l'institut (ICOGI) qui se réunit une fois par an dans les 3 mois qui suivent la rentrée.
- La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants (ou élèves) qui se réunit au minimum une fois par an minimum et plus selon les besoins
- La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires qui se réunit uniquement si besoin
- La section relative à la vie étudiante (pour les ESI) et la section relative aux conditions de vie des élèves (pour les EAS et les EAP) qui se réunit deux fois par an.

La Politique handicap de l'institut

Les orientations nationales ainsi que les réformes entreprises par le Législateur depuis quelques années réaffirment la volonté de fixer des dispositions en faveur d'une société dite inclusive.

Les réformes mises en œuvre par le Gouvernement réinterrogent les orientations des instituts de formation dans l'accueil et l'accompagnement des apprenants en situations de handicap. Chaque organisme de formation doit garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap : accès physique (au bâti), accès à la communication et accès à la connaissance.

Ces réformes induisent également la nécessité pour les organismes de formation de formaliser les ressources nécessaires (partenaires handicap, procédures...) à l'accompagnement des personnes en situation de handicap afin de gagner en efficacité et de rendre plus lisibles et accessibles ces informations.

Définition et cadre légal :

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » précise que :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »¹

« Toute personne handicapée a droit à la solidarité de l'ensemble de la collectivité nationale, qui lui garantit, en vertu de cette obligation, l'accès aux droits fondamentaux reconnus à tous les citoyens ainsi que le plein exercice de sa citoyenneté »²

Par ailleurs, **la convention relative aux droits des personnes handicapées** (CDIPH), signée en 2007 et ratifiée par la France en 2010 (Décret n°2010-356 du 1er avril 2010) stipule que :

« Reconnaissant que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres (...) »³

Tout bénéficiaire de **la loi du 11 février 2005** peut prétendre à un aménagement de la formation professionnelle dont il souhaite bénéficier conformément aux dispositions du **décret du 9 janvier 2006⁴** relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant.

Objectifs / axes prioritaires :

- Inscrire l'institut dans les démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap.
- Faciliter l'intégration des apprenants en situation de handicap au sein de l'institut.
- Mettre en place des mesures d'accompagnement adaptées aux différentes situations de handicap qu'il soit ponctuel ou durable (adaptation de certaines formations, aides techniques, humaines, aménagements spécifiques),
- Sensibiliser l'équipe pluridisciplinaire au respect des principes de l'accessibilité et de la non-discrimination.
- Garantir l'information de l'équipe pédagogique, les personnels administratifs et les apprenants sur les dispositifs mis en place au sein de l'institut.

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2005/2/11/SANX0300217L/jo/texte>

² Article 2 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005

³ <https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la-convention-en-bref-2/texte-integral-de-la-convention-relative-aux-droits-des-personnes-handicapees-13.html>

⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000633964>

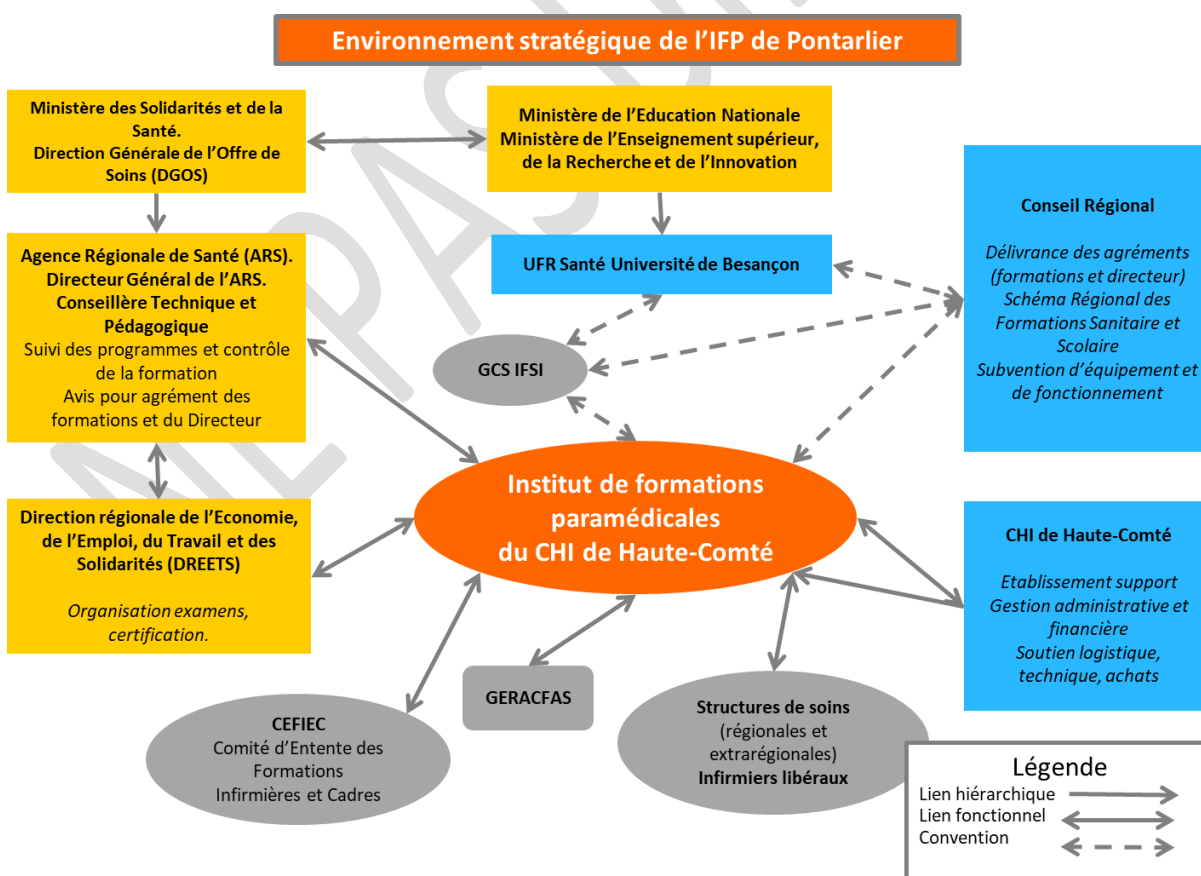
L'IFP de Pontarlier peut s'appuyer sur l'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour co-construire, en fonction du handicap de l'apprenant, des solutions d'aménagement adaptées.

L'environnement de l'IFP

L'environnement stratégique de l'IFP

L'IFP est soumis à différentes tutelles. Selon les articles de L 4383-1 à L 4383-6 du Code de la santé publique :

- L'Etat fixe les conditions d'accès à la formation, détermine les programmes, l'organisation des études, les modalités d'évaluation et de délivrance des diplômes. L'IFP dépend du Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la vie Associative. Cette tutelle s'exerce au niveau régional par la Direction régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) garante de la certification des formations.
- Le Conseil Régional (CR) délivre les autorisations de formation, prononce l'agrément du directeur de l'institut, définit annuellement les quotas des différentes filières de formation sur la base du Schéma Régional des Formations Sanitaires et arrête le financement au regard.
- L'Agence Régionale de Santé (ARS) de Bourgogne – Franche-Comté assure le suivi des programmes, valide et contrôle nos dispositifs pédagogiques et la qualité des formations et émet un avis sur l'agrément du directeur.



Situation géographique et implantation dans le territoire

L'IFP est implanté sur la commune de Pontarlier. Cette ville, **sous-préfecture** du département du Doubs, située à dix kilomètres de la frontière suisse, bénéficie de la présence de l'ensemble des principaux acteurs sociaux et acteurs de la santé. Troisième commune du département, baptisée "**capitale du Haut Doubs**", Pontarlier, à mi-chemin entre Besançon et Lausanne, à 3 h de train de Paris, est aujourd'hui, avec ses **837 mètres d'altitude**, la plus haute ville de France après Briançon. Sa situation géographique fait d'elle une ville ouverte sur l'Europe et un lieu privilégié pour le tourisme et les activités sportives. La ville, forte de ses 17 393 habitants, fait preuve d'un étonnant dynamisme, concrètement mesuré par la richesse d'une vie associative s'appuyant sur 569 associations (culturelles, sportives, sociales, loisirs, diverses). Elle bénéficie d'un tissu économique dynamique avec une croissance de + 3% (- 1,5 % en région). Le dynamisme de l'activité économique locale repose sur une grande variété d'emplois.

Le bassin de Pontarlier représente 21,6% du territoire départemental (1 131 km² sur les 5 233 du département) et recense 62 011 habitants, soit 11,5% de la population doubiste. Il possède 3 cantons pour 77 communes.

L'offre de formation sur le bassin

Les établissements scolaires et de formation publics et privés, permettent aux élèves et étudiants de suivre leur scolarité de l'école maternelle jusqu'aux études supérieures (B.T.S, bac +3) dans des sections d'enseignement général, technique, tertiaire, industriel ou agricole et des formations en santé.

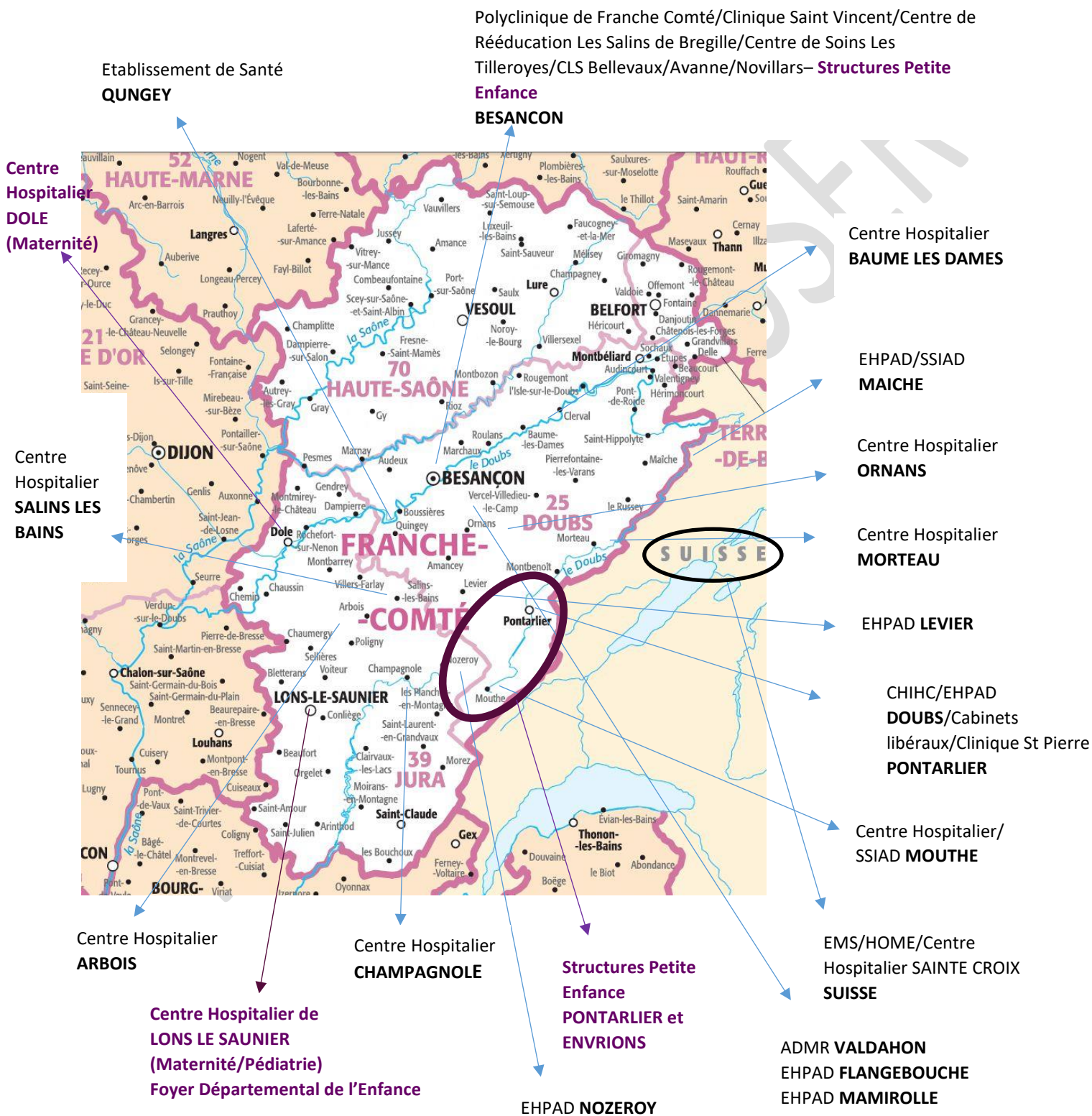
- Etablissements publics
 - Le Collège Lucie Aubrac à Doubs,
 - Le collège Grenier,
 - Le Collège André Malraux,
 - Le Lycée professionnel Toussaint Louverture
 - Le Lycée Xavier Marmier.

- Etablissements privés
 - Le Lycée des Augustins
 - Le lycée Jeanne d'Arc
 - La Maison Familiale Rurale de Pontarlier
 - Le GRETA de Pontarlier

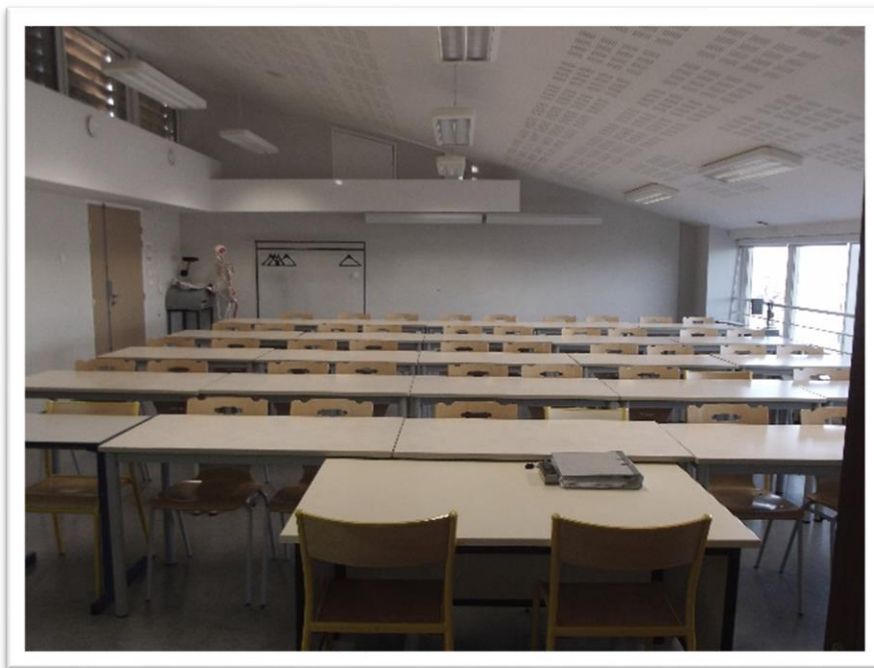
L'IFP de Pontarlier est le seul établissement du bassin dispensant une formation paramédicale post baccalauréat, ce qui en fait un acteur incontournable de la vie locale. Conscients de cette position privilégiée et soucieux de contribuer à la dynamique d'emploi du bassin, nous nous inscrivons dans une logique de collaboration avec les différents acteurs locaux : collectivités territoriales, Pôle emploi, MFR, Mission locale, structures de soins et d'hébergement afin de répondre aux besoins de formation et contribuer à l'attractivité du territoire et des métiers de la santé. Les lycées du bassin préparent les élèves à différents baccalauréats (bacs généraux, scientifiques et bacs techniques notamment les bacs ASSP et SAPAT qui sont des passerelles pour les formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture (Bacs professionnels ASSP et SAPAT). Nous contribuons par nos participations aux actions organisées par les lycées à la diffusion d'informations sur les métiers et sur les différents dispositifs de formation dispensés par l'IFP. L'IFP s'inscrit dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales et contribue de fait à la réponse en besoins de formation du bassin.

Cartographie des principaux terrains de stage

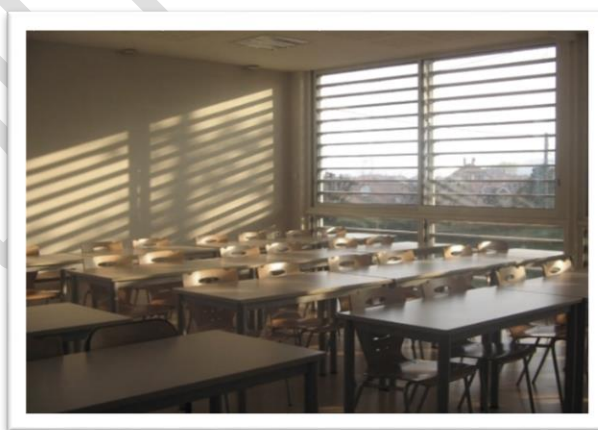
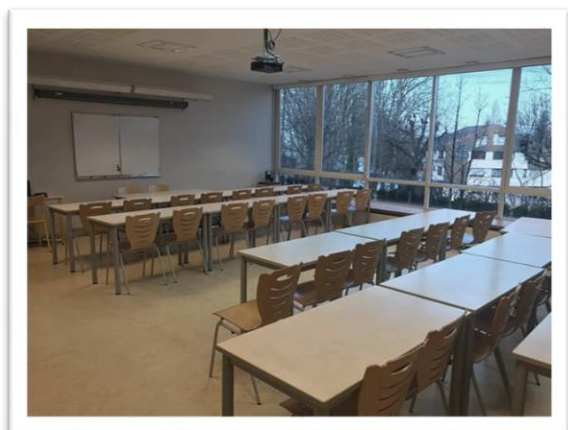
- **Terrains de stages spécifiques à la formation Auxiliaire de Puériculture**
- **Terrains de stages - formation Soins Infirmiers, formation Aide- Soignante, formation Auxiliaire de Puériculture (CHHC Pontarlier)**



Des locaux et des moyens au service des apprenants



Les salles de cours équipées pour la visioconférence



Trois salles de cours sont équipées de matériel de visioconférence pour les cours en distanciel (deux salles virtuelles sont également disponibles).



La salle de pause des étudiants et élèves



Le centre de ressources documentaires



La salle de pratique et de simulation

Les Missions de l'IFP

L'arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R. 4383-4 du code de la santé publique précise les missions des instituts et écoles de formation :

La formation initiale

Dispensée en conformité avec la réglementation en vigueur permet :

- L'obtention du diplôme d'état (DE) infirmier et d'un grade licence grâce au partenariat avec l'Université de Franche-Comté
- L'obtention du DE d'Aide-soignant
- L'obtention du DE d'Auxiliaire de puériculture

La formation continue des professionnels incluant des formations d'adaptation à l'emploi

L'IFP propose des actions de formation continue à destination des professionnels

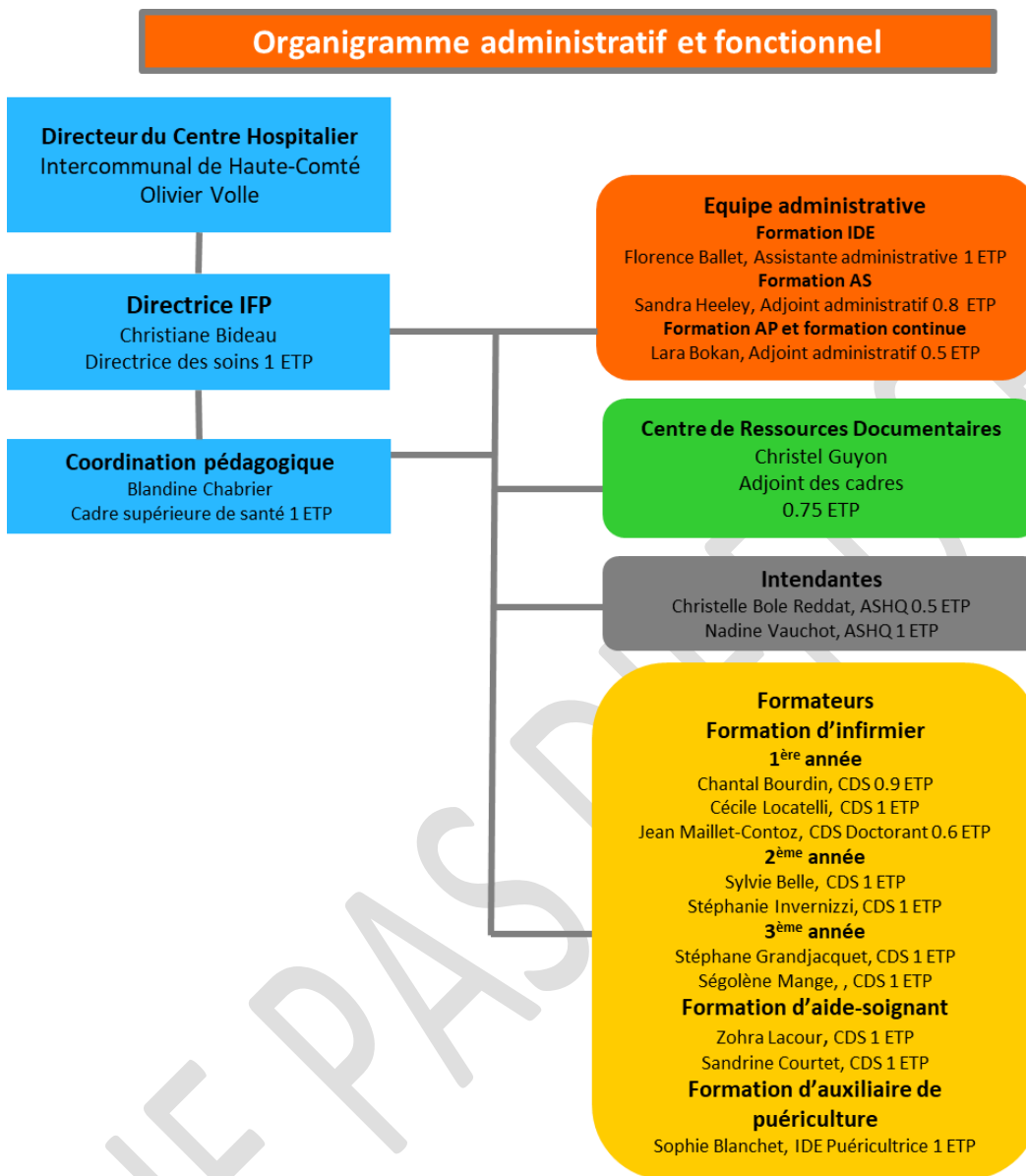
- Tutorat AS, AP et IDE,
- Transmissions ciblées,
- Prise en soins des personnes âgées atteintes de troubles psychiques,
- Formation en stomathérapie,
- Accompagnement des personnes en formation VAE AS et AP,
- Accompagnement des médecins étrangers voulant obtenir une équivalence pour exercer en France en qualité d'IDE.

Nous avons pour projet le développement en partenariat avec le CFA de Bourgogne Franche-Comté de la formation par apprentissage pour les formations AS et troisième année de formation IDE.

La documentation et la recherche d'intérêt professionnel

L'IFP bénéficie d'un CRD accessible à l'ensemble de l'établissement et a une mission d'appui pour le développement de la recherche paramédicale sur le CHIHC.

Organigramme administratif et fonctionnel



Missions et responsabilités en 2021

Une équipe de professionnels compétents et impliqués au service des apprenants

- **La directrice.** Directrice des soins, sous l'autorité hiérarchique du directeur du CHI et par délégation elle est responsable de la gestion administrative et pédagogique de l'Institut. Elle est responsable de la politique de l'IFP, de la gestion et de la supervision des formations et des parcours des apprenants, de la sélection, du respect des référentiels de formation, du processus d'universitarisation et du Diplôme d'Etat. Elle gère les ressources humaines et matérielles et contribue à la gestion budgétaire de l'institut. Elle est garante de la politique d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques de l'institut.
- **La coordinatrice pédagogique.** Cadre supérieure de santé, elle assiste la directrice dans ses missions. Elle coordonne et supervise la mise en œuvre des dispositifs de formation et de l'alternance intégrative. Elle accompagne l'équipe dans la réflexion pédagogique. Elle assiste la directrice dans ses missions et la représente si besoin dans les instances et réunions régionales et les groupes de travail.
- **Les formateurs.** Cadres de santé ou infirmiers dotés d'une double compétence infirmière et pédagogique, ils sont responsables de la déclinaison des référentiels de formation initiale et de leur mise en œuvre. Ils assurent un accompagnement personnalisé des apprenants et participent à l'élaboration et la réalisation des actions de formation continue. En complément de leurs missions et responsabilités générales, ils sont, pour certains, référents dans différents dispositifs transversaux (parcours de soins, soins palliatifs, violences faites aux femmes, service sanitaire, expérimentation avec l'université ...). Tous les formateurs possèdent les compétences et qualifications nécessaires pour assurer leurs missions. La diversité de leur parcours et expériences est une plus-value.
- **Les secrétaires.** Au nombre de trois, elles sont chacune en charge d'une formation. Elles assurent la gestion administrative des dossiers des formés, de la sélection à la certification. Elles gèrent les dossiers administratifs, scolaires et financiers des apprenants en lien avec le Conseil régional, Pôle Emploi et les OPCO. Elles collaborent de manière étroite avec la direction et les formateurs, contrôlent les absences, participent à la gestion des stages, préparent les documents pédagogiques et les instances et en assurent le secrétariat. Elles collaborent avec les services administratifs de l'établissement support. L'assistante de direction, outre la gestion administrative de la filière infirmière, la gestion des indemnités de stage et de déplacement des étudiants, assure également le secrétariat de la direction.
- **La documentaliste.** Elle fait partie de l'équipe pédagogique. Elle est responsable du centre de ressources documentaires (CRD). Elle organise et actualise le fonds documentaire et assure une veille documentaire. Elle stocke les informations sur la base de données, indexe les revues sur un logiciel de gestion de bibliothèque (PMB). Elle développe et améliore l'accès et la diffusion des informations grâce à des outils numériques, notamment PMB, et Clinical Key Student Nursing, plateforme numérique nouvelle génération. Elle répond aux besoins des utilisateurs et les forme sur les méthodologies de recherche.
- **Les intendantes** assurent l'entretien et l'hygiène des locaux et contribuent à un environnement de travail agréable pour tous.

IFSI/IFAS/IFAP 	RÉGION BOURGOGNE FRANCHE COMTE		Formulaire Organisation et déroulement de la formation
	RESPONSABILITES DE L'EQUIPE		VERSION 7
Version	Objet de la révision	Approuvé par	Date
7	Modification du document	B.CHABRIER	

Equipe administrative 2021/2022

Responsabilités	NOM	Téléphone
Directrice des Soins, Directrice IFSI	Mme Christiane BIDEAU	03.81.38.53.28
Coordinatrice pédagogique	Mme Blandine CHABRIER	03.81.38.59.04
Secrétariat formation infirmière	Mme Florence BALLET	03.81.38.53.29
Secrétariat formation aide-soignante	Mme Sandra HEELEY	03.81.38.59.19
Secrétariat formation auxiliaire de puériculture, formations continues	Mme Lara BOKAN	03.81.38.59.17
Centre de ressources documentaires	Mme Christel GUYON	03.81.38.53.30

Equipe pédagogique 2021/2022

Responsabilités	NOM	Téléphone
Référentes Qualité	Mme Blandine CHABRIER	03.81.38.59.04
	Mme Stéphanie INVERNIZZI	03.81.38.59.05

Formation IDE Référents 1 ^{ère} année	Mme Chantal BOURDIN Mme Cécile LOCATELLI Mr Jean MAILLET CONTOZ	03.81.38.59.29 03.81.38.59.34 03.81.38.59.09
Formation IDE Référents 2 ^{ème} année	Mme Sylvie BELLE Mme Stéphanie INVERNIZZI	03.81.38.59.75 03.81.38.59.05
Formation IDE Référents 3 ^{ème} année	Mme Ségolène MANGE Mr Stéphane GRANDJACQUET	03.81.38.59.08 03.81.38.59.10
Formation AIDE SOIGNANTE formation continue	Mme Zohra LACOUR Mme Sandrine COURTET Mme Sandrine TARDY	03.81.38.59.07 03.81.38.53.47
Formation AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	Mme Sophie BLANCHET	03.81.38.59.88

Equipe Intendance 2021/2022

Responsabilités	NOM	Téléphone
Entretien des locaux	Mme Nadine VAUCHOT Mme Christelle BOLLE REDDAT	03.81.38.66.36 06.74.47.96.47

Missions transversales des professionnels de l'IFP

Sélection entrée IFSI / PARCOURSUP	Florence Ballet
Sélection entrée IFAS	Sandra Heeley
Sélection entrée IFAP	Lara Bokan
Régie	Lara Bokan
Gestion des stages IDE	Florence Ballet – Chantal Bourdin Formateurs référents d'année IDE
Gestion des stages AS	Sandra Heeley /Formateurs référents AS
Gestion des stages AP	Lara Bokan / Sophie Blanchet
Formation manutention AS – AP - IDE	Stéphane Grandjacquet

Représentation institutionnelle hors IFP

CSIRMT	Blandine Chabrier
Conseil de surveillance	Blandine Chabrier
Groupe régional Ethique	Ségoène Mange
Violences faites aux femmes	Jean Maillet-Contoz
Service sanitaire	Sylvie Belle Chantal Bourdin Stéphanie Invernizzi Cécile Locatelli
FRU	Sylvie Belle Chantal Bourdin
Parcours de santé – PRS	Stéphane Grandjacquet
Expérimentation PASS LAS	Blandine Chabrier
Groupe de travail régional évaluation AS - AP	Sophie Blanchet Blandine Chabrier
Commission de formation CHIHC	Blandine Chabrier
CEFIEC	Blandine Chabrier
GERACFAS	Zohra Lacour

Responsables de processus

Processus sélection des candidats	Florence Ballet
Processus Parcours d'apprentissage de l'étudiant et de l'élève	Cécile Locatelli
Processus Conception et développement d'une UE/module	Zohra Lacour
Processus Commande, suivi et vérification des interventions	Sophie Blanchet
Processus stage	Chantal Bourdin
Processus pilotes	Christiane Bideau
Processus support	Christiane Bideau

Les valeurs et le cadre de référence

Différents concepts et valeurs humanistes et professionnelles guident notre pratique professionnelle au sein de l'IFP. L'HAS nous invite à les définir car « *les valeurs sont des références communes fondant la conduite professionnelle de chacun, identifiées de manière collective et diffusées auprès de tous les acteurs internes et externes. Dans le contexte des établissements de santé, caractérisé par la présence de groupes porteurs de visions différentes et pourtant toutes légitimes, elles constituent un cadre de référence utile* ». Il a donc été important pour toute l'équipe de les redéfinir afin de clarifier le contexte dans lequel nous évoluons. Ils interrogent la notion de posture individuelle au sein d'un collectif.

Ces concepts, bases de la pratique soignante, orientent notre fonctionnement au sein de l'équipe et notre accompagnement auprès des formés. Ces derniers pourront eux-mêmes se les approprier comme cadre de référence de leur future pratique professionnelle.

La confiance, le respect, l'altérité et l'assertivité

- **La confiance** : En psychologie sociale et en sociologie, la confiance est une hypothèse faite sur le futur comportement d'autrui. Il s'agit d'une conviction selon laquelle une personne serait capable d'agir d'une certaine manière face à une situation donnée. La confiance est issue d'un processus dynamique de construction-déconstruction.
- **Le respect** : « est un sentiment qui incite à traiter quelqu'un avec égard, considération en raison de son âge, de sa position sociale, de sa valeur ou de son mérite » (centre national de ressources et de recherches lexicales p. 340). Dans notre cadre de référence, il est retenu comme une ligne de conduite générale qui nous permet d'entrer en « considération réciproque » par la « mise en valeur de l'un à l'autre, des uns aux autres » dans le but de développer un réel partenariat. (Catherine PERROTIN)
- **L'altérité** : Dans le langage courant, l'altérité signifie l'acceptation de l'autre en tant qu'être différent, cette acceptation se voulant base de la reconnaissance de ses droits à être lui. L'altérité est un concept d'origine philosophique signifiant « caractère de ce qui est autre » et « la reconnaissance de l'autre dans sa différence », la différence s'entendant ethnique, sociale ou religieuse. Dans le dictionnaire de philosophie de Lalande, il est précisé que la définition d'un point de vue logique est « une relation symétrique et intransitive »⁵.
- **L'assertivité** : capacité à exprimer et défendre ses propres droits, en respectant ceux des autres. Reconnaissance de l'autre, de ses idées, de sa contribution à la dynamique d'équipe et à la réflexion pédagogique en équipe.

L'autonomie, la responsabilité et la rigueur

- **L'autonomie** : « l'autonomie peut se définir comme la capacité d'agir avec réflexion en toute liberté de choix ». En philosophie, « être autonome implique une relation interdépendante à autrui et suppose une parfaite connaissance de soi »⁶.

⁵ <http://www.carin.info/concepts-en-sciences-infirmieres-2eme-edition>

⁶ ibid

- **La responsabilité** : « dérivé du latin « responsum » qui signifie « se porter garant, répondre de », ce mot renvoie dans le langage courant à l'obligation pour un individu d'assumer et de supporter les conséquences de ses actes.
 - La responsabilité se définit en droit 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 toutes les conséquences ».⁷
 - Cette notion de responsabilité fait également référence à l'obligation de moyens que nous devons donner aux formés pour devenir professionnel.
- **La rigueur** est un comportement qui permet de répondre aux objectifs fixés, de respecter les délais, de soigner les détails, d'aller jusqu'au bout de ses engagements et de pratiquer la communication positive. Elle suppose l'analyse et la prise de recul par rapport à sa pratique professionnelle, l'identification et le respect des priorités.

L'adaptation

- « Chaque être humain est en mouvement dans un monde également en perpétuel mouvement ». L'adaptation, nécessaire à la survie, implique que la personne change, évolue au gré du contexte intrinsèque et extrinsèque vers une recherche d'équilibre dynamique jamais statique ni définitif. Selon **Piaget**, il y a adaptation chaque fois qu'il y a interaction entre un organisme et son environnement avec comme résultat la modification de cet organisme dans le but de favoriser sa capacité à des échanges ultérieurs. Pour **Yves Saint-Arnaud**, l'adaptation est une modification des fonctions psychiques de l'individu qui, sans altérer sa nature, le rend apte à vivre en harmonie avec les données de son milieu ou un nouveau milieu. Les évolutions des besoins et de l'offre de soins, les modifications des organisations de soins, la crise sanitaire sont autant d'éléments qui démontrent si besoin était la nécessaire capacité d'adaptation dont nous devons faire preuve au quotidien.

L'équipe, le travail en équipe

- **L'équipe** : Groupe de personnes travaillant à une même tâche ou unissant leurs efforts dans le même dessein.
 - Selon **Caivin P.**⁸ une équipe est un lieu où se développent les solidarités, où se renforcent les actions de chacun par le jeu des échanges où s'unifie l'activité, où se crée un esprit commun et se développe un sentiment d'appartenance gage de cohésion (**Mucchielli R.**)⁹
 - « Appartenir à une équipe, c'est s'identifier à elle « l'identification au groupe, c'est sentir le groupe comme le sien, les réalisations du groupe comme siennes, ses succès et ses échecs comme siens. L'identification n'est pas soumission, dévalorisation des missions mais au contraire, elle est un moyen de satisfaction, d'acquisition de prestige, et par là, valorisante »
 - Chaque membre d'une équipe est une ressource pour les autres. Les compétences des membres ne s'additionnent pas, elles se potentialisent et se renforcent mutuellement.

⁷ ibid

⁸CAUVIN, Pierre. La cohésion des équipes. Paris : ESF, 1997, p.9

⁹ Mucchielli R., le travail en équipe, Ed ESF, Paris 2007

- **Le travail en équipe** n'est pas inné. C'est une compétence qui s'apprend, se travaille ». Selon **J. BEILLEROT** « La finalité du travail en équipe est la compétence collective qui résulte de la conjugaison de compétences individuelles (agencement de savoirs différents ou agencements de savoirs mis différemment en œuvre) qui sont plus que l'addition de chacun ».

Le travail en équipe sous-entend les notions :

- De loyauté (fidélité aux engagements pris),
- D'honnêteté (conformité à une norme morale socialement reconnue),
- De solidarité (responsabilité mutuelle qui s'établit entre les membres d'un groupe social)
- Et d'intégrité (une personne s'en prévalant fera toujours passer l'entente entre les parties avant son intérêt personnel).

Les objectifs et les projets de l'IFP pour les cinq années à venir (Annexe 1)

Les orientations et objectifs ont été déterminés à partir du diagnostic de la situation actuelle de l'IFP (SWOT Annexe ...) en cohérence avec les évolutions de la réglementation et des politiques de santé.

Les objectifs

1. Poursuivre la formation initiale des infirmiers, AS et AP en permettant le développement des compétences indispensables à un exercice professionnel de qualité ;
2. S'inscrire dans les évolutions liées à l'universitarisation de la formation infirmière (expérimentations pédagogiques et compétences des formateurs) ;
3. Mettre en œuvre et évaluer (réajuster si besoin) les référentiels de formations AS et AP en individualisant les parcours de formation ;
4. Développer la formation continue pour répondre aux besoins locaux ;
5. Renforcer la collaboration avec notre établissement support et les différents acteurs de la vie locale, notamment en matière de développement de l'attractivité du bassin de Pontarlier ;
6. Contribuer à la politique nationale et régionale de développement de l'attractivité des formations paramédicales.

Les objectifs opérationnels

- Maintenir la qualité de nos dispositifs de formation en prenant appui sur notre SMQ et les évolutions réglementaires ;
- Poursuivre la réflexion pédagogique quant à l'amélioration des dispositifs de formation et la mise en œuvre de pratiques innovantes ;
- Favoriser la montée en compétence de tous les professionnels de l'IFP ;
- Etoffer notre catalogue de formations continues et s'inscrire dans la procédure de référencement DPC ;
- Développer la formation par apprentissage pour les AS et les ESI de 3^{ème} année ;

- Améliorer notre communication externe
- Augmenter notre offre de terrains de stage

Les objectifs opérationnels précédemment énoncés seront déclinés dans différents projets et s'inscrivent dans la démarche d'amélioration continue de la qualité.

La démarche d'amélioration continue de la qualité

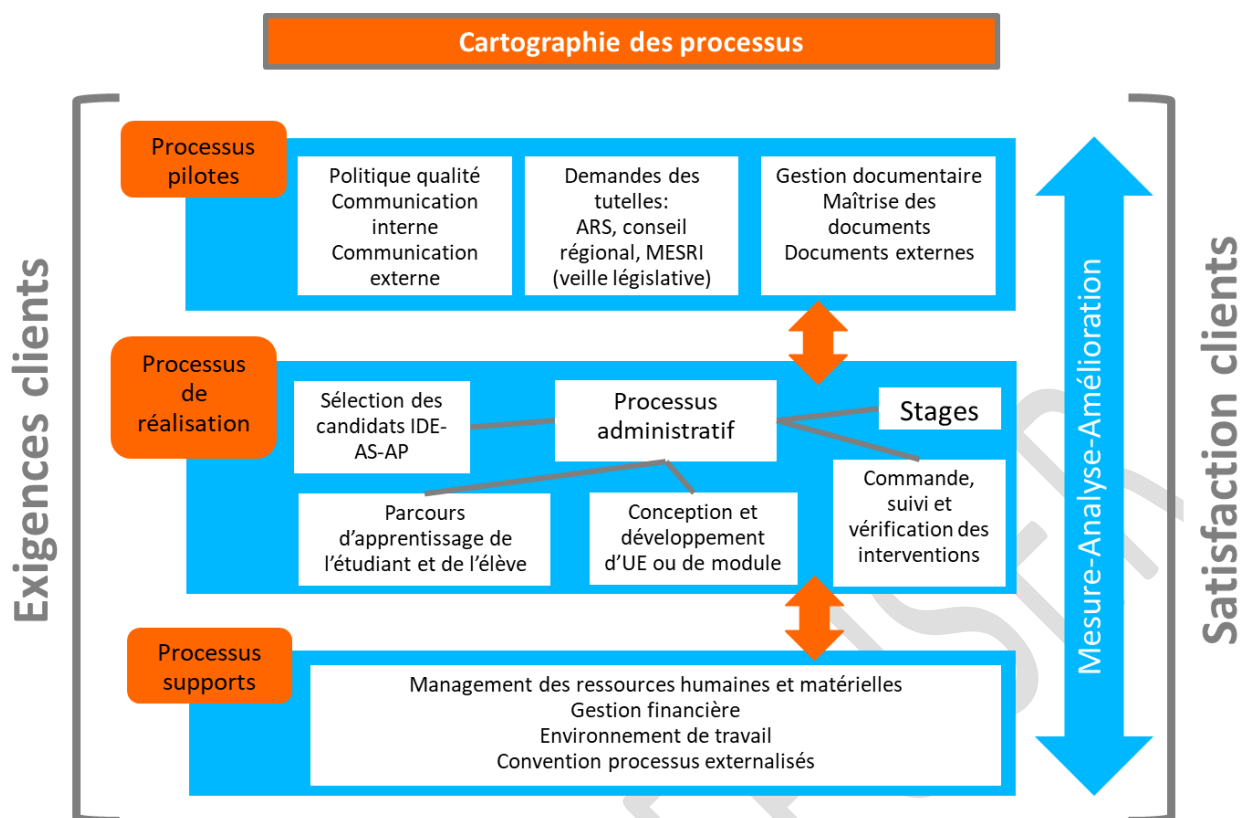
Depuis 2008, l'Institut est engagé dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de gestion des risques à priori et à posteriori de nos prestations de formation et de manière plus large d'amélioration générale de l'organisation de l'IFP.

Cela s'est traduit par :

- L'inscription au référencement Datadock de l'institut depuis 2017 ;
- La certification AFNOR ISO 9001 pour le périmètre des formations initiales IDE, AS et AP de 2010 à 2021.

Notre système de management de la qualité (SMQ) repose sur :

- Une cartographie des processus ;
- Un engagement fort de la direction et une réaffirmation du leadership ;
- L'identification de responsables de processus très investis dans leur mission ;
- Des audits de suivi des processus avec suivi d'indicateurs ;
- Deux revues de direction par an centrées sur l'évaluation du SMQ et la pédagogie ;
- La mise en œuvre et le suivi du plan d'amélioration de la qualité (PAQ) ;
- La réalisation d'audit de suivi ou de renouvellement AFNOR.



La certification Iso 9001 nous a permis de sécuriser les dispositifs et parcours de formation en assurant à tous nos apprenants une équité de prise en charge et d'accompagnement. La satisfaction des clients et des parties intéressées guide nos pratiques pédagogiques, administratives et logistiques.

Face à l'obligation réglementaire de Certification Qualiopi pour les organismes de formation, s'est posée la question du renouvellement de la certification Iso 9001 et de la pertinence d'une double certification.

Cette question a été envisagée sous différents prismes :

- Le risque pour l'institut en termes de diminution de la qualité des prestations ;
- L'impact financier de la poursuite de la certification Iso ;
- La charge de travail induite par la double certification.

La certification Iso 9001 a donc pris fin en août 2021 et ne sera pas renouvelée à l'avenir. Le risque en lien avec une diminution du niveau de qualité est moindre dans la mesure où la démarche qualité fait aujourd'hui partie intégrante de la culture de l'institut avec une implication conséquente et un engagement de tous les professionnels de l'IFP, notamment en termes de responsabilité de processus.

Même si nous abandonnons la Certification Iso 9001 nous nous appuyons sur notre SMQ suffisamment mature à ce jour et notre cartographie des processus pour envisager sereinement la migration vers la certification Qualiopi.

L'engagement dans la certification QUALIOPi a requestionné certaines pratiques. Des axes d'amélioration ont été identifiés, notamment en matière de communication externe, d'intégration et d'accompagnement des personnes porteuses de handicap(s).

Les différents projets de l'IFP

Le développement de la communication externe

- Axe 1 : communication externe à destination des candidats potentiels.
- Axe 2 : Communication externe à destination de nos partenaires et tutelles

Le projet managérial, le développement des compétences et la qualité de vie des professionnels

- Axe 1. Développement de la transversalité et de la polyvalence des professionnels afin d'optimiser les organisations
- Axe 2. Montée en compétence des formateurs au regard du processus d'universitarisation de la formation IDE et des nouvelles modalités de gouvernance des instituts de formation paramédicaux

La qualité de vie des apprenants

Le développement de la formation continue

- Axe 1. Développement du catalogue de formations continues et référencement DPC
- Axe 2. Développement d'une préparation à la formation aux métiers de la santé
- Axe 3. Développement de la formation par apprentissage en partenariat avec le Centre de formation des apprentis (CFA Sanitaire et social) de Bourgogne Franche-Comté

Le renforcement de la collaboration IFP – CHHC pour un accompagnement efficient de l'apprenant dans son processus de professionnalisation et le développement de l'attractivité des métiers.