

# Projet d'établissement



de l'Institut de  
Formations  
Paramédicales

2023 - 2027

# Sommaire

INTRODUCTION	4
1. Historique	5
2. Présentation de l'IFPM	6
2.1. Missions	
2.2. Les formations menées	
2.3. Les équipes d'encadrement	
2.4. Partenariats – inscription dans le projet régional de formation	
3. Projet pédagogique	9
3.1. La pédagogie à l'IFPM	
3.2. L'accompagnement de l'apprenant	
3.2.1. Le suivi pédagogique	
3.2.2. Le mentorat par BBO	
3.2.3. L'accompagnement de l'apprenant en situation de handicap	
3.3. La politique de stage	
3.3.1. L'attribution des stages au cours de la formation	
3.3.2. Les stages à l'étranger	
3.3.3. L'Alternative au stage	
3.4. La simulation	
3.5. La recherche	
3.6. Vers une pédagogie innovante	
4. Projet architectural	16
5. Projet social	17
5.1. Apprenants	
5.1.1. Maladie, Grossesse	
5.1.2. Césure	
5.1.3. Interruption de formation	
5.1.4. Soutien psychologique et aides diverses	
5.1.5. L'accompagnement à la prévention en santé	
5.1.6. Les associations étudiantes et la vie étudiante	
5.1.7. L'accessibilité des sites de formation	
5.1.8. La qualité d'accueil pour la restauration	
5.1.9. L'accès à l'information, à l'accessibilité numérique et la communication	
5.1.10. Les prestations et partenariat pour un accompagnement aux études	
5.1.11. L'accompagnement à l'embauche	

- 5.2. Equipe de l'IFPM
  - 5.2.1. Accueil nouvel arrivant
  - 5.2.2. Formation continue
  - 5.2.3. Accompagnement du handicap
  - 5.2.4. Télétravail
  - 5.2.5. Accompagnement de la mobilité et des transports
  - 5.2.6. Qualité de vie au travail

## 6. Projet Qualité 22

- 6.1. Système de management de la qualité
  - 6.1.1. COPIL Qualité
  - 6.1.2. Les référents
- 6.2. La certification Qualiopi
  - 6.2.1. Gestion des évènements indésirables
  - 6.2.2. Gestion documentaire
  - 6.2.3. Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
  - 6.2.4. Evaluation de la satisfaction des différentes parties
- 6.3. Le développement durable
  - 6.3.1. Politique 0 papier
  - 6.3.2. Le recyclage
  - 6.3.3. Les démarches écologiques

## CONCLUSION 26

## INTRODUCTION

Alors que son précédent projet d'établissement arrive à son terme (2023), l'Institut des formations paramédicales (IFPM) d'Orléans s'apprête à connaître de grandes évolutions :

- Augmentation importante de ses quotas pour les infirmiers (+ 125 étudiants en 2 ans en première année de formation – L1) et capacités d'accueil (augmentation dans une moindre mesure des élèves aides-soignants par exemple) ou augmentation des durées de formation qui accroissent par là-même le nombre d'apprenants (formation des infirmiers de bloc opératoire diplômés d'Etat (IBODE) passée à 2 ans avec une rentrée tous les ans)
- Evolution du Centre Hospitalier Régional en Centre Hospitalier Universitaire
- Collaboration nouvelle avec l'université d'Orléans et notamment sa faculté de médecine dont la création est envisagée pour 2025
- Construction d'un nouveau bâtiment de l'IFPM afin de concentrer les formations Orléanaises (exceptée celle des psychomotriciens) sur un site unique plus près du CHUO, le site situé avenue Diderot. Son ouverture est prévue pour 2026-2027.

Le moment est donc tout à fait propice pour définir un nouveau projet d'établissement, projet de « l'entre-deux », de la transformation, de la préparation à l'avenir qui s'ancre dans le projet médico-soignant du CHUO et s'appuie sur le schéma régional des formations 2022-2027.

La formation est un processus long (plus ou moins long selon les formations entreprises) qui vise, par le biais d'un enseignement théorique, clinique et pratique, à amener un individu ou un groupe d'individus à l'acquisition de compétences dans les domaines des savoir-être, savoir-faire et savoir agir, dans un champ professionnel déterminé (métier).

La pédagogie et la vie menée en général à l'IFPM s'appuient sur des valeurs partagées par tous, apprenants, formateurs (permanents et vacataires) et personnels administratifs, techniques ou logistiques :

- **Le respect** qui consiste à traiter une personne avec égards et considération quels que soient son origine, son âge, son statut et les différences qu'elle porte en elle.
- **L'équité** qui consiste en « l'attribution à chacun de ce qui lui est dû [ou qui correspond à son besoin] selon un principe de justice naturelle ou morale<sup>1</sup>. »
- **La bienveillance** qui se manifeste par une disposition favorable à l'égard de tous (professionnels, apprenants, usagers du système de santé). Cette valeur sous-entend la notion de solidarité, de responsabilité, de cohésion d'équipe. Elle garantit un climat propice aux apprentissages, à l'émergence de l'autonomie et au-delà à une prise en soins de qualité. Dans les apprentissages, bienveillance et bientraitance, permettent aux apprenants de renforcer l'estime de soi et la construction de l'identité professionnelle.
- **L'engagement** qui se traduit par une énergie, une immersion dans l'activité, au service de l'apprentissage et des patients. La motivation est le moteur de l'engagement et permet, tant aux professionnels de l'IFPM qu'aux apprenants, de s'impliquer dans la formation, dans la vie institutionnelle.
- **La responsabilité** qui consiste en l'obligation faite à une personne de répondre de ses actes du fait du rôle, des charges qu'elle doit assumer et d'en supporter toutes les conséquences<sup>2</sup>.

---

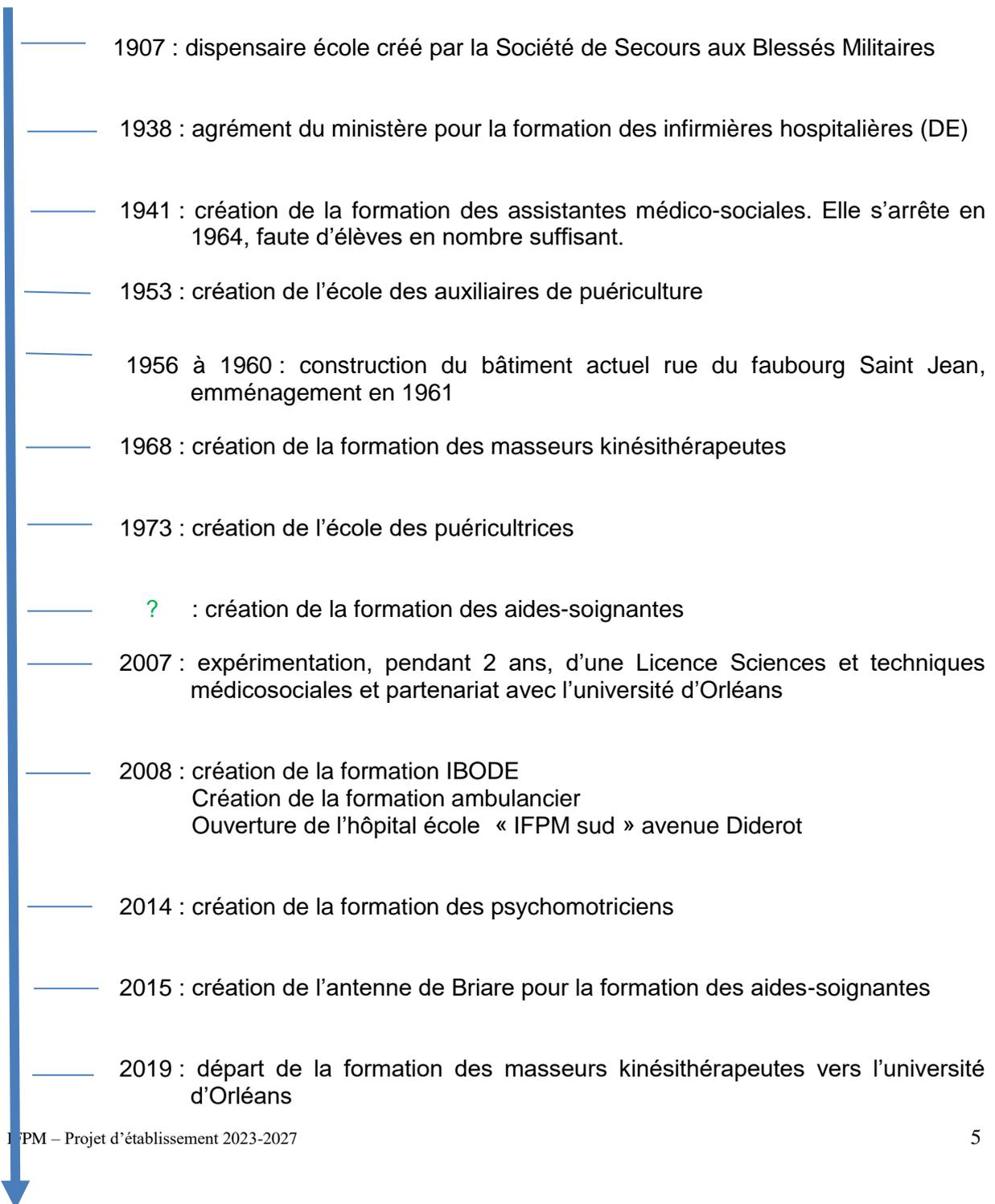
<sup>1</sup> Larousse

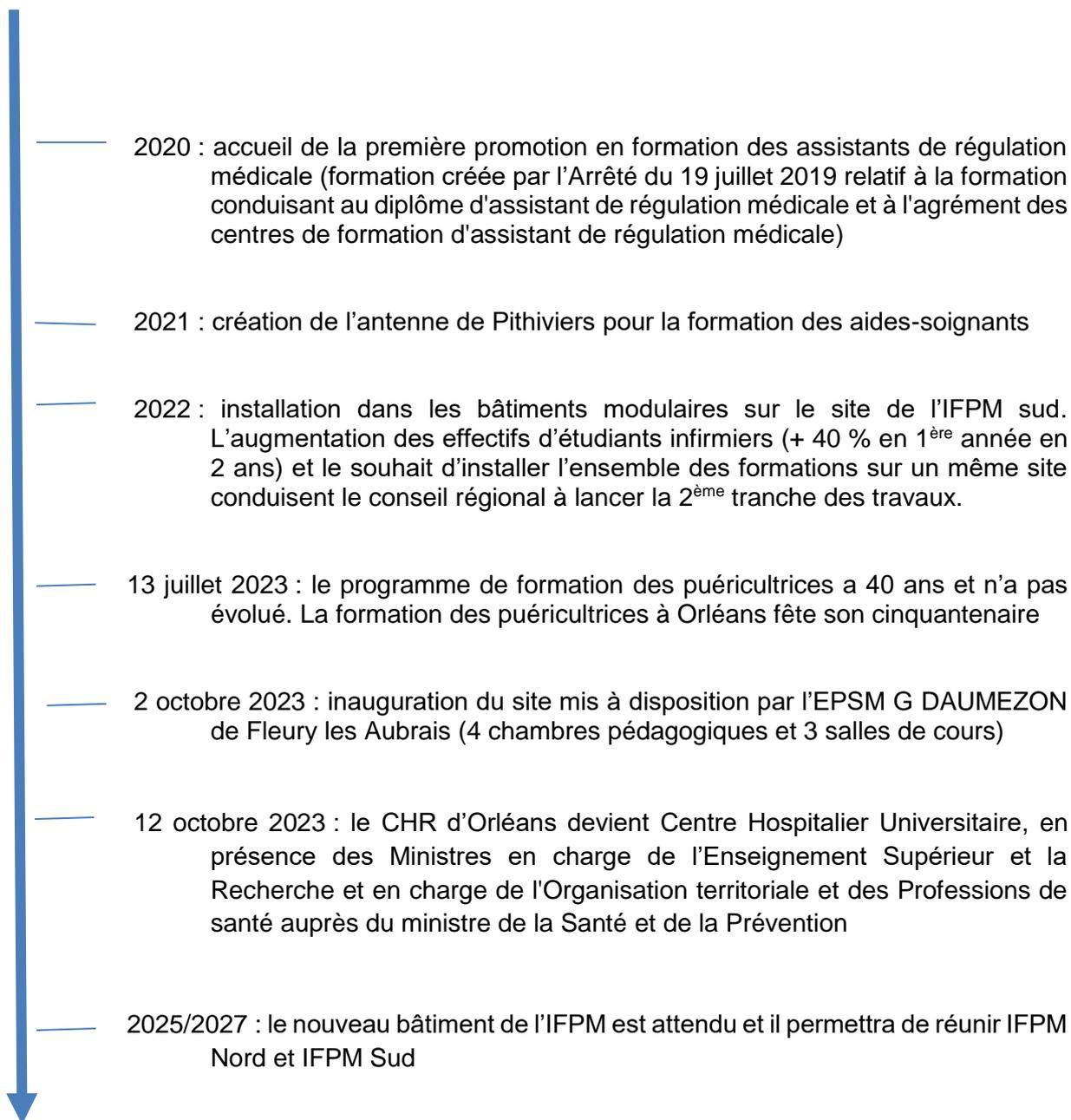
<sup>2</sup> <http://www.cnrtl.fr/definition/responsabilite%C3%A9>

- **La pluridisciplinarité** où apprenants ou professionnels sont amenés à travailler et collaborer ensemble.
- **La rigueur** : C'est la valeur de référence de la profession soignante.
- **L'appartenance** qui consiste en la capacité de se considérer et de se sentir comme faisant partie intégrante d'un groupe, d'un ensemble (aujourd'hui d'apprenants, de l'IFPM et demain de professionnels).

## 1. HISTORIQUE

L'historique complet et illustré est consultable sur le site de l'Association des Amis du Patrimoine Hospitalier d'Orléans <https://www.ass-apho.fr/histoire/histoire-des-ecoles/ecole-infirmieres/>





## 2. PRESENTATION de l'IFPM

### 2.1. Missions

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 décline les missions des instituts de formation :

- La formation initiale des professionnels pour laquelle l'institut ou l'école est autorisé(e) ;
- La formation par la voie de l'alternance, y compris la formation par la voie de l'apprentissage ;
- La formation préparatoire à l'entrée dans les instituts ou écoles de formation ;
- La formation continue des professionnels, incluant la formation d'adaptation à l'emploi
- La documentation et recherche d'intérêt professionnel.

## **2.2. Les formations menées**

L'IFPM est autorisé pour les formations suivantes :

- Par la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) pour la formation des assistants de régulation médicale (ARM). Cette formation s'inscrit dans le groupement des instituts des Centres Hospitaliers Universitaires du Grand Ouest (HUGO) où l'IFPM est associé aux centres de Formation d'Angers et Rennes
- Par le conseil régional pour les formations d'ambulanciers, aides-soignants (AS), auxiliaires de puériculture (AP), infirmières (IDE), IBODE, puériculteurs diplômés d'Etat (PDE), psychomotriciens.

## **2.3. Les équipes d'encadrement**

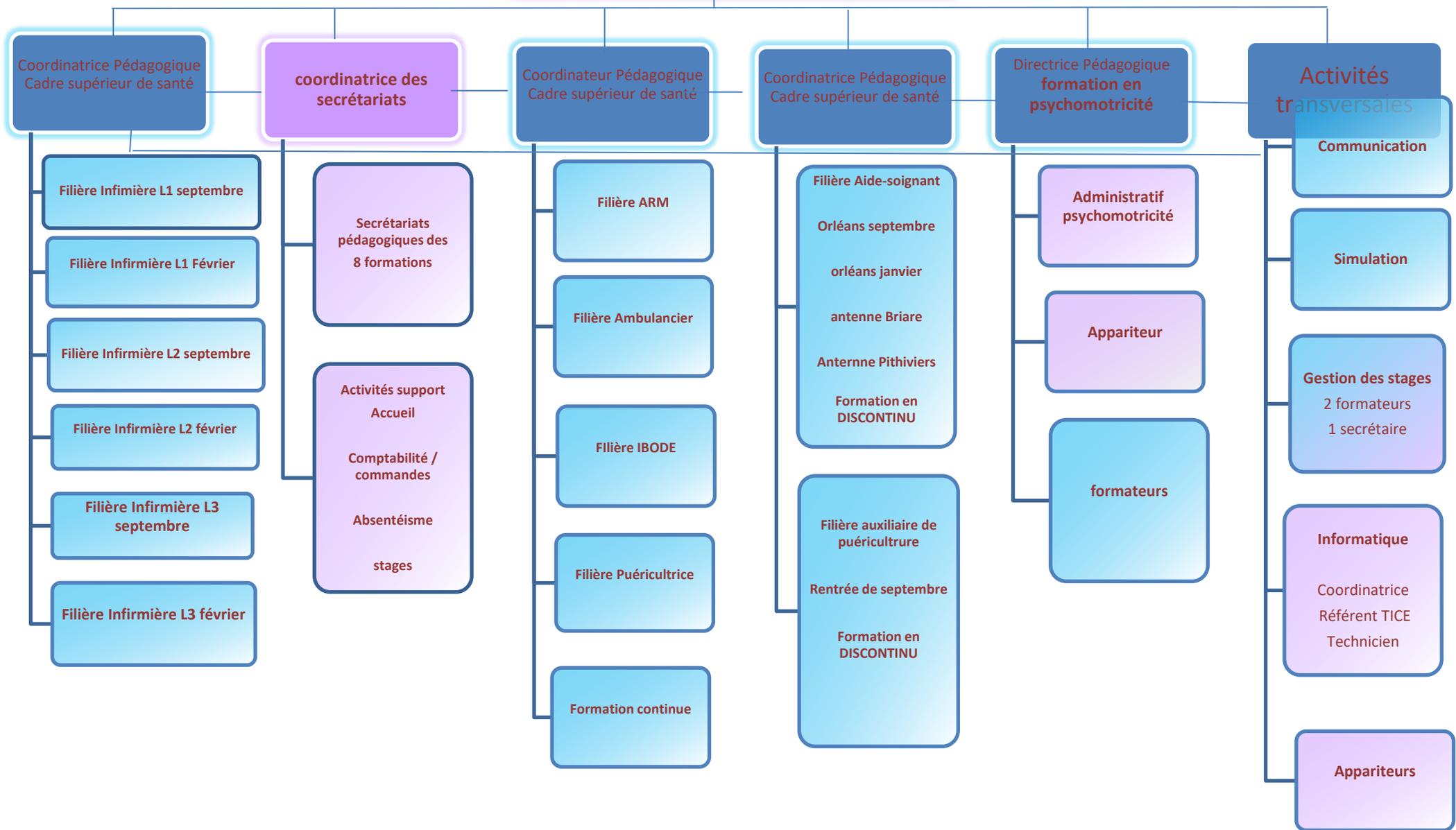
Les équipes de l'IFPM comprennent :

- Les équipes pédagogiques : les formateurs, les référents des Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (TICE)
- Les équipes administratives : les secrétariats pédagogiques, les secrétariats d'activités support (accueil, absentéisme des apprenants, pôle stage...)
- Les équipes techniques et logistiques : le support informatique, les appariteurs
- L'équipe de direction : la coordinatrice générale des instituts, les directeurs des soins, les coordonnateurs pédagogiques.

**ORGANIGRAMME DE L'IFPM**

Directrice des soins  
Coordinatrice des instituts de formations paramédicales

**Référents handicap**



## 2.4. Les partenariats – inscription dans le projet régional de formation

Si l'IFPM constitue un ensemble d'unités du CHUO, il est néanmoins financé par le conseil régional.

Ces deux partenaires privilégiés sont essentiels au fonctionnement de l'établissement dont le projet trouve également sa source dans le projet médico-soignant du CHUO (qualité des soins, universitarisation et recherche, politique d'encadrement et d'accompagnement des stagiaires, politique de recrutement) ou dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales 2022-2027 (comprendre et adapter, faire connaître et donner envie, accompagner et soutenir, innover et transformer). En effet, après la période de pandémie liée au COVID-19 s'attacher à produire des formations de qualité avec des méthodes pédagogiques et outils innovants, suffisamment attractives pour les publics est devenu essentiel.

## 3. PROJET PEDAGOGIQUE

### 3.1. La pédagogie à l'IFPM

La pédagogie de l'IFPM, à travers des formations en alternance, vise à former des professionnels compétents, autonome, adaptables et réflexifs.

L'alternance au sein de l'IFPM, traduite par des périodes de stage s'intercalant avec des périodes de cours, permet de mettre en interaction théorie et pratique sur tous les lieux de formation. Elle est au service de la construction des compétences professionnelles et implique une confrontation théorie-pratique en prenant en compte le vécu de l'apprenant.

**Véritable moyen d'apprentissage, l'alternance offre la possibilité à l'apprenant d'occuper une place centrale<sup>3</sup>.**

Pour Guy Le Boterf, « *La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés* »<sup>4</sup>. Il distingue plusieurs types de compétences :

- Savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter)
- Savoirs procéduraux (savoir comment procéder)
- Savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer)
- Savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire)
- Savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire)
- Savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre)

Pour P. PERRENOUD, « *Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes* »<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> LABRUYERE Chantal, SIMON Véronique « L'alternance intégrative, de la théorie à la pratique », Revue BREF (bulletin d'études et de recherches sur les qualifications) n°338, décembre 2014

<sup>4</sup> G. BOTERF Le, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'organisations, 1997

<sup>5</sup> P. PERRENOUD, Construire les compétences dès l'école, Collection Pratiques et enjeux pédagogiques, Edition ESF, 1<sup>er</sup> octobre 2011

La compétence permet à l'apprenant, futur professionnel, d'atteindre l'**autonomie**, soit la faculté de se déterminer par soi-même, de choisir, d'agir librement en tenant compte de son environnement. C'est la capacité à faire des choix, à gérer les contraintes et à mobiliser ses ressources. L'apprenant développe son autonomie en se référant à ses valeurs personnelles, à son esprit d'analyse et à sa motivation. L'autonomie permet à l'apprenant de développer des capacités d'adaptation et de réajustement dans des situations professionnelles complexes en mobilisant les différents savoirs.

**L'autonomie se construit, c'est le résultat d'un processus d'évolution.**

**L'adaptabilité** est une aptitude à évoluer à partir d'une situation, positive ou négative. Au travers de la formation, l'apprenant est amené à rencontrer des situations professionnelles variées. Il va peu à peu développer des capacités d'adaptation qui lui permettront d'appréhender l'univers soignant, en perpétuelle mutation et de faire face aux évolutions qu'il rencontrera au long de sa carrière.

La progression de l'apprenant, et du professionnel par la suite, ne saurait faire abstraction de la **pratique réflexive** qui consiste à apprendre à partir des expériences vécues par la distanciation critique de sa pratique. Le dispositif mis en place par l'équipe pédagogique permet à l'apprenant de développer sa posture réflexive, d'apprendre de ses expériences en critiquant sa pratique et sa façon de collaborer en équipe. L'apprenant acquiert des méthodes d'analyse lui permettant l'autoévaluation et le réajustement dans le cadre de sa pratique professionnelle. Il prend conscience de sa manière d'agir ou de réagir dans les situations professionnelles ou de formation.

Le processus de formation ne saurait être complet sans l'évaluation et l'IFPM ne fait pas exception.

### **3.2. L'accompagnement de l'apprenant**

L'accompagnement des apprenants, valeur prônée par l'institut depuis très longtemps, et réalisé de manière efficace, devient présent dans les référentiels des différentes formations. A l'IFPM il se décline en suivi pédagogique (individuel, collectif, en stage), mentorat des apprenants par les pairs, accompagnement privilégié des apprenants en situation de handicap.

#### **3.2.1. Le suivi pédagogique**

L'IFPM définit le suivi pédagogique comme des temps d'échanges construits avec le formateur référent, permettant à l'apprenant d'élaborer progressivement son identité et son projet professionnels. Ces temps permettent à l'apprenant de développer ses capacités d'autoévaluation, d'analyse, de réflexivité et ainsi accroître ses connaissances et compétences.

Le suivi pédagogique se décline sous différentes modalités

- les entretiens individuels réguliers au cours de la formation : l'apprenant est accompagné par le même formateur sur la durée de sa formation ;
- le suivi lié au stage : préparation, visite de stage ;
- l'accompagnement d'analyses de pratiques professionnelles ;
- le GEASE (Groupe Entraînement d'Analyse de Situation Educative) qui favorise la verbalisation du vécu et la conscientisation des problématiques professionnelles rencontrées. Ces échanges visent à développer une dynamique de groupe, des valeurs professionnelles et une identité professionnelle.

Grâce à l'accompagnement pédagogique l'apprenant développe des stratégies qui l'aident dans ses apprentissages théoriques et cliniques. Cette collaboration apprenant / formateur est basée sur une notion de contrat pédagogique moral (quand il n'est pas formalisé par écrit) et repose sur la confidentialité, la relation de confiance et l'investissement de l'apprenant.

D'une durée variable selon les formations, le suivi pédagogique représente de 6 heures (pour la formation ambulancier qui dure 6 mois) à près de 50 heures (pour la formation infirmière)

### 3.2.2. Le mentorat par BBO

Le mentorat a été instauré par les apprenants eux-mêmes et est coordonné par l'association BBO (Blouses Blanches Orléanaise). Des étudiants volontaires développent des aides et des outils (fiches explicatives, séances de soutien) qu'ils mettent à la disposition de leurs collègues. Cette collaboration entre pairs ne s'accompagne d'aucun élément d'évaluation ou de notion d'évaluation. La relation de confiance ainsi établie, sans enjeux, doit faciliter la progression des apprenants. Cette activité permet également aux mentors de développer et utiliser d'autres compétences que celle attendues en formation professionnelle.

Fort de cette expérience réussie, l'IFPM prévoit d'étendre et développer le mentorat en s'appuyant également sur un réseau de mentors professionnels. Le partage et la valorisation de l'expérience métier peuvent contribuer à développer l'attractivité de la formation visée et limiter les interruptions de formation.

### 3.2.3. L'accompagnement de l'apprenant en situation de handicap

Le handicap, qu'il soit visible ou invisible demande un accompagnement adapté à l'apprenant afin qu'il parvienne à la diplomation dans des conditions favorables. Dès lors que le médecin agréé autorise l'apprenant à suivre la formation, l'IFPM a décidé de faciliter son intégration et son parcours. La politique menée à l'institut concerne les questions d'accessibilité des locaux et des lieux de stage, tout autant que les questions d'adaptation pédagogique, d'aménagement des évaluations ou examens. L'accompagnement des apprenants en situation de handicap est réalisé par des professionnels de l'institut, « référents handicap ». Ces référents ont pour missions :

- La communication auprès du grand public de leur présence dans l'institut (site internet, dossiers de sélection, dossiers d'inscription...)
- L'accompagnement de la politique institutionnelle en faveur des apprenants à besoins spécifiques ;
- La sensibilisation du personnel sur le handicap et la démarche d'accompagnement ;
- L'accueil et l'information des apprenants en situation de handicap en écoutant leurs contraintes, évaluant leurs besoins spécifiques et les orientant dans leurs démarches.

Après concertation avec les référents handicap de l'établissement et préconisation de la MDPH<sup>6</sup> l'établissement met en œuvre différentes mesures pour chaque apprenant et informe. Mais de manière générale il a été décidé que :

- Les documents seront rédigés en police ARIAL
- Certains supports de cours pourront être mis en ligne avant l'intervention ce qui peut faciliter la prise de notes
- Les apprenants peuvent apporter leur ordinateur portable pour faciliter aussi la prise de notes
- Les échanges de prises de notes entre apprenants sont les bienvenus

---

<sup>6</sup> MDPH : maison départementale des personnes handicapées (ou MDA – maison départementale de l'autonomie pour le Loiret)

- Des aménagements pourront être accordés sur prescription de la MDPH lors des évaluations individuelles en temps limité. La section compétente pour les situations pédagogiques des apprenants en est alors informée.
- Aucun aménagement ne sera accordé lors d'évaluation de groupe
- Aucun aménagement ne sera accordé quand l'apprenant est en apprentissage clinique en stage (ce qui n'exclut pas l'aménagement des parcours et temps de stage), car l'objectif visé reste la professionnalisation.

### Critères d'évaluation

Nombre de mentors identifiés

Nombre de mentorés

Nombre d'apprenants en situation de handicap identifiés annuellement

Nombre d'apprenants sollicitant des aménagements annuellement

Nombre d'apprenants bénéficiant d'aménagement annuellement

### 3.3. La politique de stage

La formation clinique en stage représente, pour la majorité des formations, la moitié des temps d'enseignement et reste l'élément professionnalisant. L'IFPM a à cœur de s'assurer de la qualité des terrains de stage à sa disposition et les structures agréées signent la charte d'encadrement.

Une politique d'optimisation des ressources en stage, rendue encore plus nécessaire avec l'augmentation des quotas d'apprenants, est menée sur le département du Loiret :

- Construction de alternances cours / stages permettant de limiter au maximum les chevauchements de formations / promotions
- Réflexion entre les 2 instituts du département
- Construction des parcours de stage en lien avec les directions des soins du CHUO et l'EPSM Daumézon, partenaires privilégiés.

Les structures d'accueil du Groupement hospitalier de territoire du Loiret s'attachent également à la qualité des stages qu'ils proposent. Apprenants infirmiers et aides-soignants (pour commencer) sont alors invités à exprimer leur satisfaction en répondant à un questionnaire en ligne à l'issue du stage. Cette démarche est amenée à s'étendre à l'ensemble des stagiaires.

#### 3.3.1. L'Attribution des stages au cours de la formation

Les textes législatifs prévoient que l'affectation des apprenants en stages relève de la responsabilité du directeur de l'institut. Aussi la majorité des stages sont-ils recensés par l'IFPM auprès des partenaires du département prioritairement.

Selon le référentiel de formation des filières proposées par l'Institut, un parcours de stage est élaboré pour chacun des apprenants afin de développer ses acquisitions et de construire des compétences professionnelles en prenant en compte leurs expériences antérieures (stages, formations, expériences professionnelles) et dans la mesure du possible en tenant compte de ses contraintes (voiture et permis ou non). Selon son projet professionnel, l'apprenant a la possibilité de réaliser un stage dans le domaine de son choix en démarchant la structure voulue, dès lors qu'elle ne relève pas des structures partenaires de l'IFPM.

Compte tenu de la typologie spécifique de certaines formations, dans un souci de réduction des coûts pour l'apprenant, l'IFPM peut demander à ce dernier de trouver lui-même une structure pour l'accueillir (formation des psychomotriciens ou des ARM par exemple pour un rapprochement avec le domicile).

### 3.3.2. Les stages à « l'étranger »

L'IFPM développe une politique d'offre de stage hors lieux du vivier ordinaire de l'institut. Ces stages peuvent être réalisés en dehors de la région centre-Val de Loire, en dehors de la métropole, à l'étranger en démarche personnelle ou dans le cadre d'Erasmus. Les stages à l'étranger sont ouverts aux formations infirmière, IBODE, puéricultrice, aide-soignante et auxiliaire de puériculture dès lors que les compétences attendues dans le pays d'accueil sont identiques à celles attendues pour ces mêmes professions en France. Ce qui explique que les élèves ARM ou étudiants en psychomotricité ont des accès plus limités aux stages à l'étranger. La formation ambulancier est d'une durée insuffisante pour permettre l'organisation d'un stage à l'étranger.

L'organisation des stages en dehors du département et de la Région débute dès la 1<sup>ère</sup> année de formation.

A partir d'un projet construit et financièrement équilibré pour les stages à l'étranger, l'apprenant peut évoluer en Europe (ERASMUS ou non), en Asie (avec le soutien d'une association), voire en Amérique. Si la maîtrise de la langue locale n'est pas exigée, une expression satisfaisante en anglais est attendue.

Ces stages à l'étranger permettent aux apprenants d'aborder d'autres conceptions et pratiques de soins, au-delà des développements culturel ou linguistique envisagés.

#### 3.3.2.1. Stages en France mais hors Centre-Val de Loire

Les arrêtés de formations prévoient que les apprenants peuvent réaliser un stage selon leur choix. Ces stages peuvent être réalisés dans la France entière (territoires ultramarins compris), mais certains lieux demandent des démarches particulières notamment dans les DOM-TOM. L'anticipation est alors de mise, c'est pourquoi ces stages sont traités à l'identique des stages à l'étranger.

#### 3.3.2.2. Stages à l'étranger en ERASMUS

Titulaire de la Charte ERASMUS+ 2021-2027, l'IFPM offre la possibilité aux étudiants (infirmiers, IBODE) de réaliser un stage ou un semestre (semestre 5 pour la formation infirmière) dans un pays de l'espace économique européen. Des fonds européens, dont le montant est déterminé, viennent soutenir les projets et faciliter le déplacement.

#### 3.3.2.3. Etranger hors ERASMUS

Les contraintes (stage de 2 mois minimum de date à date, dans certains pays autorisés) ne permettent pas à tous les apprenants d'utiliser la modalité Erasmus+ pour partir à l'étranger. Ainsi les stages pour les formations ne disposant pas de stages suffisamment longs, ou les stages réalisés en Suisse, Au Royaume Uni ou dans des pays hors de l'espace européen sont rendus possibles par l'IFPM. C'est aussi selon cette modalité que les apprenants non reconnus étudiants peuvent réaliser un stage à l'étranger. La région Centre-Val de Loire accompagne également ces stages par le biais d'aides au financement Mobicentre (<https://www.centre-valdeloire.fr/le-guide-des-aides-de-la-region-centre-val-de-loire/mobi-centre>)

### Critères d'évaluation

Nombre d'étudiants – apprenants sollicitant un stage « à l'étranger »

France Hors CVL

Etranger en ERASMUS

Etranger hors ERASMUS

Nombre d'étudiants – apprenants partis en stage « à l'étranger »

France Hors CVL

Etranger en ERASMUS

Etranger hors ERASMUS

### 3.3.3. « L'Alternative » au stage

Avec le souci d'accompagner au mieux la progression de l'apprenant dans un contexte d'offres de stage contraint, l'IFPM a su adapter sa politique de stage. Pendant une partie du temps de stage ordinaire, le stagiaire (infirmier ou aide-soignant) est alors placé en « stage » dans un service hospitalier hors les murs de l'IFPM avec un encadrement réalisé par des professionnels soignants (infirmiers ou aides-soignants). L'apprenant peut alors développer une prise en soins identique à celle réalisée en service à savoir :

- Analyse clinique de situation
- Réalisation de soins en simulation procédurale
- Réalisation de thérapeutiques
- Exercice d'observation
- Analyse de pratiques
- Utilisation des outils de gestion des patients...

### Critères d'évaluation

Nombre de semaines réalisées auprès d'un étudiant infirmier / aide-soignant

Satisfaction des apprenants

Satisfaction des terrains de stage

Progression des apprenants

## 3.4. La simulation

Les référentiels de formation accordent une place importante à la simulation dans le développement des compétences professionnelles.

Cet outil pédagogique innovant est mis à disposition des apprenants et contribue à l'amélioration de la qualité des soins par leur professionnalisation et le développement des compétences.

La simulation en santé correspond « à l'utilisation d'un matériel (à l'exemple d'un mannequin ou un simulateur procédural), de la réalité virtuelle ou d'un patient standardisé, pour reproduire des situations ou des environnements de soins, pour enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques et permettre de répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels.»<sup>7</sup>

Dans sa mise en œuvre, l'IFPM s'appuie sur le guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé diffusé par la Haute Autorité de Santé (HAS).

Ainsi la simulation en santé permet de :

- former à des procédures, à des gestes ou à la prise en charge de situations ;
- acquérir et réactualiser des connaissances et des compétences techniques et non techniques (travail en équipe, communication entre professionnels, ...) ;
- analyser ses pratiques professionnelles en faisant porter un nouveau regard sur soi-même lors du débriefing ;
- aborder les situations dites « à risque pour le patient » et améliorer la capacité à y faire face en participant à des scénarios qui peuvent être répétés ;

---

<sup>7</sup> America's Authentic Government Information. H.R. 855 To amend the Public Health Service Act to authorize medical simulation enhancement programs, and for other purposes. 111th Congress 1st session. GPO; 2009 - traduction proposée dans le rapport simulation HAS.)

- reconstituer des évènements indésirables, les comprendre lors du débriefing et mettre en œuvre des actions d'amélioration de la qualité et de la sécurité des soins.

L'IFPM vise à :

- permettre à l'apprenant de s'approprier le principe de qualité et de sécurité des soins dès la formation initiale ;
- accompagner les apprenants dans le développement progressif de leurs compétences afin qu'ils soient en capacité d'agir et d'interagir dans la complexité des situations de soins réelles.

La bienveillance, l'apprentissage par l'expérience, la réflexion collective et individuelle, la valorisation des réussites comme des erreurs, qui deviennent par là-même apprenantes, sont autant d'éléments mis en avant à l'IFPM. Toutes les formations sont concernées par ces méthodes pédagogiques actives, attractives et innovantes déclinées ainsi :

- La simulation procédurale  
Exemples : pose de perfusion, réalisation des soins d'hygiène et de confort, mesure de paramètres vitaux, injection dans une chambre implantable, régulation d'appel, ...
- Les jeux de rôles  
Exemples : entretien d'accueil, gestion de conflits, négociation, transmissions inter équipe, relation d'aide, ...
- La macro-simulation ou simulation de pleine échelle :  
Exemples : prise en soins d'un patient présentant une détresse respiratoire en service de médecine, prise en charge d'une hémorragie chez une patiente au bloc opératoire, négociation avec une personne en refus de soins...
- La pratique simulée ou la mise en situation simulée
- La simulation numérique

### 3.5. La recherche

Une des missions de l'IFPM, institut d'un CHU, la recherche concerne l'équipe d'encadrement et 4 formations :

- la formation des infirmiers ;
- la formation des psychomotriciens ;
- la formation des IBODE ;
- la formation des puériculteurs.

Et elle se situe sur l'ensemble du parcours universitaire :

- niveau Licence pour les étudiants infirmiers et les psychomotriciens ;
- niveau Master pour les étudiants IBODE et les formateurs<sup>8</sup> ;
- niveau Doctorat pour les formateurs.

Afin d'accompagner au mieux les étudiants dans leur progression, l'IFPM est doté de formateurs dont les diplômés vont de la licence au doctorat et noue des partenariats avec le CHU, les universités d'Orléans et de Tours (différentes composantes, bibliothèques universitaires), et leurs laboratoires de recherche.

L'engagement des professionnels de santé dans la Recherche, où la filière paramédicale souhaiterait être davantage présente, commence dès la formation. Outre l'utilisation des bases de données probantes lors des soins (EBN<sup>9</sup>, CAIRN) ou l'observation des activités soignantes menées dans un CHU par les étudiants, l'IFPM a la volonté de présenter à ces derniers combien cette réflexion est importante et structurante pour les différentes professions

<sup>8</sup> Bien que la formation des puériculteurs soit d'un niveau supérieur au grade licence des infirmiers, avec un programme datant de 1983, ils ne peuvent intégrer le système LMD.

<sup>9</sup> EBN : evidence based nursing

représentées. Si le mémoire de fin d'études reste un exercice obligé pour les étudiants de ces 4 formations, à l'avenir leur production sera davantage valorisée :

- participation aux différents concours liés au mémoire (concours CEFIEC par exemple pour les étudiants infirmiers et les formateurs en formation cadre de santé)
- mise en ligne des mémoires<sup>10</sup> : une recherche, si balbutiante soit-elle lorsqu'il s'agit d'initiation à la recherche, peut toujours avoir un intérêt et apporter une aide pour un autre chercheur.

La recherche passe aussi par la communication et la publication. Ainsi les étudiants volontaires pourront être accompagnés s'ils souhaitent communiquer sur leur recherche (participation à des congrès, présentation de poster, présentation lors des journées recherche organisées par le CHUO) ou s'ils souhaitent publier leur travail (mise en lien avec les éditeurs professionnels, Elsevier Masson ou l'ARSI par exemple).

Les formateurs sont pareillement invités à s'engager dans un master (en lien avec le service de formation continue de l'établissement) un doctorat ou une recherche liée à l'institut ou une activité soignante.

### **Critères d'évaluation**

Nombre d'étudiants de niveau licence engagés en poursuite d'études (Master) post DE

Nombre de mémoires niveau licence mis en ligne

Nombre de mémoires niveau master mis en ligne

Nombre de participations lors de communication ou publication

Nombre de formateurs inscrits en Master ou en Doctorat

Nombre de recherches menées par un formateur

### **3.6. Vers une pédagogie innovante**

Les formateurs assurent une veille professionnelle et suivent les évolutions technologiques, structurelles, sociétales pour offrir aux apprenants une formation sans cesse renouvelée et en adéquation avec les pratiques professionnelles et déontologiques. Ils cherchent à apporter aux apprenants des méthodes et outils pédagogiques variés, actifs et attractifs, qui sachent susciter l'intérêt et l'envie d'apprendre.

## **4. PROJET ARCHITECTURAL**

La qualité de la formation reste une valeur essentielle de l'IFPM qui met tout en œuvre pour répondre aux attentes des apprenants. Ainsi, avec l'aide de l'établissement public de santé mentale Georges Daumézou, un nouvel espace de travaux pratiques doté de 4 chambres s'est ajouté aux locaux disponibles et facilite la mise en œuvre de l'alternative au stage.

Compte tenu de l'évolution permanente des formations (renouvellement des programmes de formation, exigences nouvelles telles que service sanitaire, programme socle numérique en santé, création de formations...), de l'évolution des quotas et capacités d'accueil des apprenants ou encore des normes réglementaires l'IFPM doit adapter ses locaux.

Accompagné par le conseil régional, un projet de construction d'un nouveau bâtiment est en cours avec pour objectifs :

- L'unicité de lieux de formation au plus proche du CHU et du campus universitaire : le bâtiment à venir se situera avenue Diderot sur le site actuellement occupé « par l'hôpital école IFPM sud ».

---

<sup>10</sup> Seuls les mémoires ayant obtenu la moyenne sont mis en ligne  
IFPM – Projet d'établissement 2023-2027

- L'adaptation aux besoins d'une pédagogie moderne et innovante ainsi qu'à la qualité de vie : nombre de salles, dimension des salles, espaces de travail, espaces détente ou de restauration, chambres de simulation, espaces associatifs ou informels.
- La modularité et la mutualisation avec des espaces transformables au gré des besoins, c'est-à-dire adaptables.
- L'interdisciplinarité entre les différentes formations pour préparer les apprenants au mieux à la réalité de leur activité professionnelle.
- L'engagement citoyen et le développement durable.
- L'autonomisation des apprenants.

Le projet architectural de l'IFPM est également la traduction des valeurs mises en avant avec la participation de chacun. Les équipes d'encadrement de l'IFPM et les apprenants (variant avec le temps) sont régulièrement consultés.

Cependant la période 2023-2027 sera la période d'entre deux où :

- les enseignements seront menés en même temps que les travaux
- les bâtiments modulaires permettront les ajustements d'espaces

La formation des psychomotriciens, sur le campus de l'université, est également concerné par une évolution architecturale : l'université, positionnant certaines de ses composantes sur un autre site, libère des espaces à réaffecter en fonction des projets à mener. Construire un pôle de rééducation – réadaptation associant Médecine, kinésithérapie, psychomotricité – est envisagé dans les années à venir.

## 5. PROJET SOCIAL

### 5.1. Apprenants

#### 5.1.1. Maladie, grossesse

Les absences pour maladie ou conditions de présence à l'institut sont définies par les textes réglementaires relatifs à chaque formation et par le règlement intérieur de l'IFPM.

Des aménagements de formation, validés médicalement et par l'instance compétente, sont mis en place afin de faciliter la réussite et la diplomation le plus rapidement possible.

Dans l'intérêt de l'apprenant, l'accompagnement proposé peut également s'orienter vers une interruption de formation.

#### 5.1.2. Césure

La césure est un dispositif mis en place pour les étudiants afin qu'ils puissent découvrir et vivre une autre expérience pendant un ou deux semestres au cours de leur formation. Maintenu dans un statut d'étudiant, l'apprenant doit être en règle avec les inscriptions en institut et universitaire.

La césure n'est pas accessible à tous les apprenants de l'IFPM.

#### 5.1.3. Interruption de formation

Tout apprenant peut interrompre sa formation pour des raisons médicales ou personnelles après en avoir fait la demande par écrit à la directrice. Une interruption de formation s'accompagne toujours d'un ou plusieurs entretiens préalables de l'apprenant avec le formateur référent du suivi pédagogique et le coordonnateur pédagogique.

Une préparation au retour en formation, prévoyant à minima un entretien avec la directrice et un stage, est organisée dès lors que l'apprenant a fait connaître sa décision par écrit.

#### 5.1.4. Soutien psychologique et aides diverses

Une liste d'adresses et numéros utiles est disponible : urgences de tout type, soutien, association d'aides, prévention des violences faites aux femmes.

L'ARS du Centre-Val de Loire a mis à disposition une information relative au soutien psychologique des étudiants en santé en détresse via le lien suivant :

<https://www.centre-val-de-loire.ars.sante.fr/soutien-aux-etudiants-en-detresse-psychologique>

Le centre national d'appui aux étudiants en santé (CNAES) met à disposition une ligne d'écoute et de signalement (**0 800 737 800**) animée par des professionnels. Son site (<https://xn--cnae-sant-j4a.fr/>) est également accessible.

#### 5.1.5. L'accompagnement à la prévention en santé

La vaccination antigrippale est instaurée au sein de l'IFPM par le CHUO. Ainsi les apprenants ont-ils la possibilité de se faire vacciner annuellement.

La vaccination anti COVID est également vivement recommandée.

Dans un souci de maintien voire d'amélioration de la santé, l'IFPM, au même titre que le CHUO, s'inscrit dans la démarche de « Lieu de santé sans tabac ». A ce titre, un formateur est référent à l'IFPM. Une sensibilisation des apprenants est menée. Un accompagnement à l'arrêt du tabac peut être proposée par des professionnels du CHUO.

Des actions d'étudiants pourront également être menées dans le cadre du service sanitaire.

#### Critères d'évaluation

Nombre d'apprenants vaccinés contre la grippe

Nombre d'apprenants accompagnés pour un sevrage tabagique

Nombre de groupes engagés dans une action du service sanitaire sur l'IFPM

#### 5.1.6. Les associations étudiantes et la vie étudiante

2 associations étudiantes existent : Blouses Blanches d'Orléans (BBO) pour les apprenants des formations sanitaires et Psycho'motion, l'association des étudiants en psychomotricité.

La section de vie étudiante est élargie à l'ensemble des formations et pas uniquement celles relevant de l'arrêté du 21 avril 2007 modifié relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux. C'est l'occasion d'échanger sur les aspects de la vie à l'institut et les moyens de l'améliorer.

#### 5.1.7. L'accessibilité des sites de formation

Les sites de l'IFPM d'Orléans sont accessibles via les transports en commun (bus et tramway). Un parking public se situe à proximité de chacun des sites, Orléans comme les antennes (Briare et Pithiviers). Pour autant le nombre de places étant limité, les apprenants sont invités à covoiturer via la plateforme développée par les référents informatiques de l'IFPM. De plus le co-voiturage est organisé par l'IFPM afin de faciliter l'accès à des stages géographiquement éloignés ou aux sites de l'IFPM à Orléans pour les élèves des antennes de Briare et Pithiviers. Les vélos et véhicules à deux roues peuvent se garer au niveau du parking spécifique à l'intérieur des deux sites d'Orléans.

Un partenariat tend à se développer entre le CHUO et la communauté de communes d'Orléans : il permettra de mettre à disposition des apprenants des véhicules à mobilité douce (trottinettes électriques) afin de se rendre de l'IFPM avenue Diderot au self de l'hôpital.

#### 5.1.8. La qualité d'accueil pour la restauration

Les apprenants peuvent bénéficier, comme il a été signalé plus haut pour les personnels de l'IFPM, de tous les éléments mis en place au sein du CHUO et sur les différents sites de l'institut.

- Sur l'IFPM Nord, des distributeurs automatiques de boissons et snack, des fours à micro-ondes, bouilloires et réfrigérateurs, une salle de détente dédiée au repas, des tables de pique-nique au niveau des espaces verts
- Sur l'IFPM Sud, des distributeurs automatiques de boissons et snack, un distributeur de plats surgelés « Picard », des fours à micro-ondes, bouilloires et un réfrigérateur, un local pour déjeuner (emprunt d'une salle de cours), tables de pique-nique au niveau des espaces verts
- Accès aux selfs du CHUO et du Centre Hospitalier de Pithiviers
- Accès au Restaurant Universitaire pour les étudiants en santé
- Antenne de Briare : mise à disposition d'une salle de pause, d'un four à micro-ondes et d'un réfrigérateur

#### 5.1.9. L'accès à l'information, à l'accessibilité numérique et la communication

L'I.F.P.M. met en place tous les moyens dont les apprenants peuvent avoir besoin pour s'informer, se former et communiquer :

- Des tableaux d'affichage permettent la diffusion d'informations diverses (tableaux numériques sur les sites d'Orléans, tableaux muraux sur les antennes, l'IFP)
- Des salles informatiques sont en libre-service sur tous les sites de l'IFPM, durant les horaires d'ouverture des bureaux
- Un Espace Numérique de Travail (Célène pour les étudiants et Moodle pour les élèves)
- Un accès à la Bibliothèque Universitaire de l'université d'Orléans qui représente le centre de documentation de l'IFPM.

L'accessibilité numérique permet également aux apprenants de bénéficier, autant que possible, d'une journée fixe de cours en distanciel. Ceci afin de réduire les coûts de déplacement ou d'hébergement et de permettre plus facilement le retour ponctuel dans les régions d'origine, entre autres...

#### 5.1.10. Les prestations et partenariat pour un accompagnement aux études

L'IFPM fournit gratuitement les tenues professionnelles à tous les apprenants, pour une utilisation durant les périodes de stages.

Diverses prestations sont proposées aux apprenants, afin de faciliter leur vie quotidienne durant la période étudiante :

- Prestations proposées par le Conseil Régional Centre-Val de Loire :
  - Bourses du Conseil Régional
  - Chéquier Yep's
  - Fonds social
  - Aide au 1<sup>er</sup> équipement maintenu
  - Octroi d'ordinateurs individuels pour les apprenants, mis à disposition par le Conseil Régional sous conditions
- Le C.R.O.U.S. offre des prestations exclusivement destinées aux étudiants en santé.

Un partenariat avec des entreprises (banques mutuelles, assurances) est effectif. Ils sont présents sur des moments phares – pré-rentrée, rentrées, journée portes ouvertes, proclamation des résultats diplômés – et proposent des aides aux apprenants.

L'IFPM relaie et diffuse toutes les informations utiles pouvant améliorer la vie des apprenants durant leur période de formation :

- Diffusion d'offres de logement par des propriétaires individuels et des organismes de logement étudiant privé
- Diffusion d'offres d'emploi
- Diffusion d'offres de vacances pour les étudiants ou élèves, en dehors des temps de formation.

#### 5.1.11. L'accompagnement à l'embauche

En fin de formation, un forum des employeurs est organisé pour mettre en relation employeurs et étudiants infirmiers de 3<sup>ème</sup> année, élèves aides-soignants et auxiliaires de puériculture d'Orléans.

Certains établissements de santé privés ou publics versent, aux étudiants infirmiers et élèves aides-soignants, une allocation d'études en contrepartie d'un contrat de travail à l'issue de la formation.

## 5.2. Equipe de l'IFPM

### 5.2.1. Accueil nouvel arrivant

Compte tenu des créations de postes sur les 4 années à venir et des départs de certains personnels (départ en retraite, changement de service), de nombreux professionnels sont amenés à arriver à l'IFPM. Une politique d'accueil facilite l'arrivée de ces personnels :

- préparer l'arrivée en amont : plusieurs rencontres avec l'encadrement concerné, voire stage d'immersion ou participation à certaines activités avant la prise de poste éventuelle ;
- privilégier la participation à la formation « formation de formateur », préalable nécessaire à la prise de poste pour les formateurs ;
- prioriser les arrivées de nouveaux formateurs au moins un mois avant la rentrée ;
- préconiser un temps de tuilage de deux semaines avec un programme d'accompagnement pour les professionnels administratifs et techniques ;
- remettre le livret d'accueil en format papier au gré des arrivées et le rendre accessible en version numérique ;
- mettre en place des formations aux outils numériques de l'institut (environnement numérique de travail, logiciel de gestion des apprenants...) dès la première semaine de prise de poste ;
- organiser des entretiens individuels réguliers d'accompagnement menés par l'encadrement pour tous les professionnels ;
- planifier une réunion bimestrielle entre les nouveaux formateurs et la directrice lors de la première année de fonction ;
- proposer un tutorat par un pair à chaque nouvelle arrivée de formateur
- mettre à disposition le matériel de l'IFPM : ordinateur portable, casque pour visio-conférence, clé USB

## Critères d'évaluation

Nombre de formateurs recrutés annuellement

Nombre de personnels administratifs et techniques recrutés annuellement

Nombre de participants à la formation de formateur  
Nombre de professionnels formés aux outils informatiques de l'IFPM  
Nombre d'entretiens individuels d'accompagnement menés

### 5.2.2. Formation continue

Dans le contexte d'évolution des formations et du monde de la santé, le maintien des compétences du personnel de l'IFPM est devenu une priorité. L'IFPM adhère aux différentes associations professionnelles en lien avec les formations menées ; les formateurs sont invités à participer aux différentes journées d'études. Au-delà des congrès professionnels, le personnel est encouragé à participer à différentes formations au titre de personnel du CHUO. Pour son développement personnel, chaque agent a la possibilité de s'inscrire à des sessions de e-learning, mooc...

Les formateurs sont invités à s'engager dans un master, sous réserve d'un effectif suffisant d'encadrement des apprenants.

Une attention particulière est portée sur les formateurs infirmiers, engagés, depuis la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé, dans une nécessaire recertification régulière<sup>11</sup>.

Sur le plan pédagogique, une formation commune à tous les formateurs est mise en place annuellement.

Les compétences rares (expertise d'une seule personne) fragilisent le fonctionnement de l'IFPM. En conséquence, une politique de remplacement est mise en œuvre essentiellement pour le personnel administratif.

### **Critères d'évaluation**

Nombre de formations suivies par les personnels administratifs et techniques

Nombre de formateurs inscrits en Master

Nombre de formateurs inscrits en Doctorat.

### 5.2.3. Accompagnement du handicap

La politique en matière de handicap se conçoit, dans notre établissement, de façon globale. Elle concerne l'ensemble de l'institut, les apprenants (vu plus haut) comme les personnels et facilite les adaptations de postes et les conditions de travail en concertation avec l'accompagnement assuré par le CHUO.

Mais la réflexion est également menée sur tous les axes d'amélioration qui pourraient être mis en œuvre au sein de l'institut.

Les places de stationnement matérialisées pour les personnes à mobilités réduites sont mises à disposition du personnel en situation de handicap le cas échéant.

### 5.2.4. Télétravail

Lorsque la présence auprès des apprenants n'est pas indispensable, les formateurs de l'IFPM sont autorisés à mener leurs activités en télétravail, après en avoir fait la demande à l'encadrement. Cela limite les déplacements dans une conjoncture de promiscuité dans certains bureaux et de développement durable. Le matériel leur est fourni en conséquence et

---

<sup>11</sup> L'Ordonnance n° 2021-961 du 19 juillet 2021 relative à la certification périodique de certains professionnels de santé en définit la mise en œuvre.

une indemnité journalière est octroyée par l'institution dans une limite déterminée par la charte de télétravail élaborée par le CHUO.

Le personnel administratif a également la possibilité de bénéficier de ces aménagements du temps de travail, si ses activités le permettent.

### Critère d'évaluation

Nombre de personnes ayant signé la charte du télétravail

#### 5.2.5. Accompagnement de la mobilité et des transports

Afin de faciliter le stationnement :

- Parking sécurisé dans l'enceinte de l'institut sur les deux sites (voiture, moto, vélo),
- Accès facile en transport en commun

Afin de faciliter les déplacements, des véhicules sont disponibles, sur réservation, à l'IFPM. Ils peuvent être utilisés lors de divers déplacements (d'un site de l'IFPM à l'autre, pour les formations continues, visites de stages...).

Les formateurs bénéficient de remboursements des frais kilométriques engagés si l'utilisation du véhicule de l'IFPM n'est pas possible.

#### 5.2.6. Qualité de vie au travail

Le personnel de l'IFPM peut bénéficier de tous les éléments mis en place au sein du CHUO.

Afin de développer des conditions de travail favorables, sont mis à disposition :

- Sur l'IFPM Nord, des distributeurs automatiques de boissons et snack, des fours à micro-ondes et réfrigérateurs, une salle de détente dédiée au repas, des tables de pique-nique au niveau des espaces verts.
- Sur l'IFPM Sud, des distributeurs automatiques de boissons et snack, un distributeur « Picard » de plats surgelés, des fours à micro-ondes et un réfrigérateur, un local pour déjeuner (emprunt d'une salle de cours), tables de pique-nique au niveau des espaces verts,
- L'accès au self du Crédit Mutuel et au self du CHUO.

Afin de mettre davantage de cohérence dans les différentes activités, des temps de rencontres communes à tous les personnels sont mises en place.

## 6. PROJET QUALITE

L'IFPM a décidé de s'engager dans une démarche d'amélioration de la qualité et a une volonté de s'inscrire dans une politique de gestion des risques, de développement durable.

Une démarche continue qui a pour objectif l'intégration de la qualité dans les différentes dimensions du management.

Le projet qualité est identifié comme une orientation stratégique de l'IFPM, tant dans le fonctionnement interne que dans les relations avec l'extérieur. Il permet de donner du sens à nos pratiques. Il se décline à travers tout ce qui a trait à l'évaluation de la qualité telle que définie par le référentiel qualité, mais également tous les éléments en lien avec les enjeux sociétaux.

## 6.1. Système de management de la qualité

### 6.1.1. COPIL Qualité

Afin d'organiser au mieux le management de la qualité au sein de l'IFPM, un comité de pilotage (COPIL) « Groupe Qualité de dix membres est en place. Il comprend : la directrice, un coordinateur pédagogique, l'assistante de direction, 6 formateurs, une secrétaire.

Les réunions bimestrielles permettent de suivre l'avancée des groupes de travail et la mise en œuvre des projets afin de répondre aux exigences de la certification et s'engager dans une politique globale de sécurité et de qualité au service de l'apprenant.

### 6.1.2. Les références

Outre le COPIL qualité, certains formateurs de l'IFPM assure des références d'activité en raison de leur expertise ou appétences pour les sujets. Ainsi avons-nous :

- Les référents « handicap » déjà évoqués pour accompagner les apprenants à besoins spécifique
- Référent « développement durable »
- Référent « IFPM sans tabac »
- Référent « prévention des violences faites aux femmes »
- ...

Ces référents, régulièrement formés, sont chargés d'assurer la veille au sein de l'institut et de proposer les améliorations à mener. A l'heure de la construction du nouvel établissement leur contribution essentielle participe de l'amélioration continue de la qualité.

## 6.2. La Certification Qualiopi

Préambule au référentiel national QUALIOPi : *«-référentiel de certification qualité des organismes prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6351-1 du Code du travail : ce référentiel prend notamment en compte les spécificités des publics accueillis, dont les personnes en situation de handicap (PSH) dans une logique d'accessibilité universelle. Cette ambition inclusive s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. »*

Le 7 décembre 2021, le CHR d'Orléans (CESU, Formation continue et IFPM) a été certifié QUALIOPi sans non-conformité. La visite de suivi réalisée en juin 2023 a conduit au même résultat. A gré des visites régulièrement menées tous les 3 ans avec un visite de contrôle entre deux certifications, la dynamique d'amélioration et d'évaluation continues est lancée. L'IFPM a priorisé les actions à mener.

### 6.2.1. Gestion des événements indésirables

Elle se décline par la mise en place d'une Feuille d'Événement Indésirable FEI (création du support de déclaration dématérialisé, écriture de la procédure de traitement de l'information) et la création d'un CREX – comité de retour d'expérience – et d'une cellule de veille (analyse de l'évènement, proposition de piste d'amélioration et de prévention de la récurrence, clôture de l'évènement)

#### Critère d'évaluation

Nombre de FEI réceptionnées par an

### 6.2.2. Gestion documentaire

La démarche qualité nécessite également l'uniformisation de la gestion des documents au sein de l'IFPM, tant pour le volet administratif que pédagogique, le partage de l'information et son accessibilité par tous au sein de l'IFPM.

La direction a engagé une formation « classement » accompagnée par la société SEO, dans un premier temps, pour le personnel administratif puis pour l'équipe pédagogique en fin d'année 2022.

L'orientation est la dématérialisation des documents pour une accessibilité numérique et commune.

L'équipe support « système d'information » supervise la gestion du système documentaire qui s'appuie sur une procédure de gestion documentaire comprenant :

- Une arborescence structurée par processus d'activités et par filières
- Une veille documentaire qui permet d'actualiser les connaissances

Elle s'appuie sur la pyramide documentaire



- **Le manuel qualité** : il décrit la politique de l'entreprise en matière de management de la qualité et la structure du système. Il permet la communication externe et interne.
- **Les procédures** : elles formalisent un ensemble de règles et d'actions pour obtenir un résultat défini. Elles définissent précisément qui fait quoi, comment, où et pourquoi. A ne pas confondre avec les modes opératoires.
- **Les instructions de travail** : on retrouve ici les modes opératoires et autres documents de travail (consignes...) qui codifient dans le détail les opérations à mener.
- **Les enregistrements** : ils ont pour fonction de prouver les résultats des opérations et d'assurer leur traçabilité.

Un travail sur la rédaction d'une procédure des procédures est à mener ainsi que la mise en place d'une veille documentaire.

### 6.2.3. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Le COPIL qualité travaille sur l'actualisation du DUERP, rendue nécessaire par l'évolution des équipes, des locaux.

#### Proposition Items :

Définition d'un risque

Cartographie des risques sur un centre de formation

Modélisation de la gestion des risques (connu, probable, inconnu)

Identification des risques par chaque groupe professionnel

Nomination d'un gestionnaire des risques (Dans le COPIL)

Suivi des actions, inscrites dans le DUERP

#### 6.2.4. Evaluation de la satisfaction des différentes parties

La mise en place d'une procédure d'évaluation de la satisfaction des parties prenantes (apprenants pour chaque Unité d'enseignement ou modules, des intervenants, de l'équipe pédagogique et des financeurs) à partir d'outils reproductibles est un axe essentiel pour le maintien de la qualité des formations.

Si chacun est habitué, aujourd'hui, à remplir quantité de questionnaires la pratique devra être largement expliquée aux différents répondants, et plus particulièrement aux apprenants qui seront conduits à réaliser l'exercice de nombreuses fois au cours d'une année scolaire.

L'objectif visé est d'obtenir un taux de retour d'au moins 50 % parmi la population apprenante. Cette procédure devra être accompagnée d'une analyse et d'un plan d'actions visant à l'amélioration de la satisfaction des parties prenantes.

Nos critères et nos indicateurs sont ceux du référentiel QUALIOPi (cf. guide de lecture du référentiel qualité en vigueur)

### 6.3. Le développement durable

L'IFPM a à cœur la protection de l'environnement et l'amélioration de nos pratiques dans l'écoconception du soin. C'est pourquoi, il s'engage dans une politique volontariste de « Développement durable ».

#### 6.3.1. Politique 0 papier

Avec une perspective de 1 400 apprenants à l'horizon 2026, la consommation de papier est un poste sensible de l'IFPM où l'évolution semble aisée à réaliser. Aussi a-t-il été décidé de suivre la politique du CHU et de s'engager vers le « 0 papier ». A l'avenir les impressions seront raisonnées et la diffusion de manière dématérialisée sera favorisée autant que faire se peut. .

Cela se traduira par :

- La diffusion d'un maximum de documents à destination des apprenants par le biais des plateformes de l'environnement numérique de travail (règlement intérieur, plannings, informations générales...)
- La transmission des documents des instances par voie de mail
- Le passage au e-portfolio pour les apprenants concernés (formations Ambulancier, ARM, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, infirmier, IBODE) dès 2023
- La communication des résultats d'évaluation accessible de manière sécurisée et individuelle à partir du logiciel de gestion des apprenants
- L'échange de documents avec les apprenants priorisés par mail

La gestion documentaire déclinée plus haut s'intègre également dans cette démarche. Toutefois cette politique trouve ses limites dans les règles de conservation et d'archivage des documents liés à la formation.

#### 6.3.2. Le recyclage

Equipe d'encadrement et apprenants partagent une même vision des recyclages à conduire et y contribuent largement. Différents circuits et partenaires sont identifiés notamment pour le recyclage des :

- Ordinateurs et matériels informatiques : en lien avec le CHUO
- Masques chirurgicaux : les bornes de ramassage sont remises en place dès lors que le masque devient obligatoire. Le circuit est établi avec le CHUO.

- Montures de lunettes : le réceptacle au niveau de l'accueil est géré par une organisation extérieure.
- Radiographies anciennes en lien avec le Lions Club d'Orléans
- Papiers plats évacués dans les poubelles « cocottes » et des containers identifiés via les circuits du CHUO, de même que les emballages carton
- Capsules café et autre bouchon via des circuits extérieurs.
- Dispositifs médicaux pour les travaux pratiques des apprenants via un circuit de récupération entre le CHUO et l'IFPM.

### 6.3.3. Les démarches écologiques

D'autres réflexions peuvent être engagées à différents niveaux et la construction du nouvel IFPM, qui tiendra compte de l'existant, offre une opportunité certaine d'améliorer et réviser les pratiques de chacun. Les demandes sont nombreuses et les idées ne manquent pas même si leur mise en œuvre doit parfois attendre la finalisation des installations. On peut citer entre autres :

- Mise à disposition de véhicules de l'IFPM pour faciliter le covoiturage lors des déplacements vers les réunions régionales, sites de formation IFPM ou de formations des personnels, participation aux congrès...
- Sobriété énergétique (adaptation des températures de chauffage aux normes à venir et raisonnement de la luminosité / utilisation de la lumière des locaux) envisagée dans le projet architectural.
- Mise à disposition d'accroche-vélo pour les étudiants et le personnel en place sur les sites et priorisation des transports en commun proches.
- Mise en place de trottinettes électriques par la métropole pour les trajets de l'IFPM SUD vers le CHRO
- Plantation d'arbres fruitiers, mise en place de bacs à compost, récupérateurs d'eau de pluie envisagés dans le projet architectural.

Afin de mener à bien son projet qualité, l'IFPM sait qu'il peut compter sur la participation et la créativité de tous, les apprenants étant souvent les plus grands contributeurs.

## CONCLUSION

Un projet d'établissement, écrit à un instant T, tente de décliner une politique à mener sur plusieurs années. Il faut savoir laisser le temps au temps et surtout aux nouveaux acteurs la possibilité de contribuer à leur rythme aux évolutions envisagées.

Cinq années représentent un temps très long à l'échelle des formations menées : la majorité d'entre elles se font sur une période qui ne dépasse pas les 12 mois. Aucun des apprenants présents aujourd'hui ne seront encore présents (et c'est tout le bien qu'on peut leur souhaiter) lorsque ce projet se clôturera. L'équipe du personnel comptant désormais plus de 100 personnes est également vouée à se modifier dans le temps.

La feuille de route est tracée, mais il appartiendra à chacun d'apporter sa pierre à l'édifice et de faire en sorte que le résultat soit au moins à la hauteur des attentes de tous.