

PROJET PEDAGOGIQUE 2026 – 2030

DES INSTITUTS DE FORMATIONS EN SOINS INFIRMIERS ET AIDES-SOIGNANTS DU CENTRE HOSPITALIER DU NORD MAYENNE



229 boulevard Paul Lintier – CS 60102- 53103 MAYENNE CEDEX

Tél : 02 43 08 22 26 - direction-ifs-i-fas@ch-mayenne.fr

Mars 2026

« Chaque professionnel a à conquérir ses habilités. Cela ne saurait pourtant suffire. Des habilités sans adresse à l'autre, sans réflexion liée à la situation dans laquelle elles prennent place peuvent devenir dangereuses, des automatismes susceptibles de rendre aveugle et destructeur. Dès lors préservons une philosophie du geste adressé, conservant à chaque fois les qualités d'une première fois, avec une présence sensible, une intelligence située, et l'empreinte d'une altérité qui fait trembler le geste dans son hésitation à trouver la voie « juste » en présence de cet autre singulier. Préservons une intériorité rendant à chaque geste sinon sa beauté, du moins son humanité réfléchie. »

Mireille CIFALI, S'engager pour accompagner, Valeurs des métiers de la formation, 2018, p.229

Liste des sigles utilisés

A.R.S.	Agence Régionale de Santé
C.H.N.M.	Centre Hospitalier du Nord Mayenne
D.E.A.S.	Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant
I.F.S.I.	Institut de Formation en Soins Infirmiers
I.F.A.S.	Institut de Formation Aide-Soignant
I.F	Instituts de formation

Table des matières

1	La Présentation des instituts de formation	5
2	L'équipe des instituts de formation.....	6
3	Objectifs du projet.....	9
4	Les Principes fondateurs.....	9
5	Les valeurs et leurs déclinaisons pédagogiques	10
5.1	L'ECOUTE :.....	10
5.2	Le RESPECT :.....	11
5.3	La CONFIANCE :.....	11
5.4	La DISPONIBILITE :.....	12
5.5	L'AUTHENTICITE :.....	13
5.6	L'ESPRIT DE SOLIDARITE :.....	14
5.7	La CREATIVITE :.....	14
5.8	L'ASSERTIVITE.....	15
6	Plan d'actions 2026-2030.....	Erreur ! Signet non défini.
7	Bibliographie	23

1 La Présentation des instituts de formation

Les instituts de formation du CHNM ont été créés en 1955. De tout temps, cette structure de formation publique a été rattachée à un support hospitalier, le Centre Hospitalier Spécialisé (C.H.S.) jusqu'en décembre 2000, le Centre Hospitalier du Nord-Mayenne (C.H.N.M.) à partir de janvier 2001. Depuis 2005, la responsabilité relative aux fonctionnements des instituts de formation paramédicaux est dévolue aux compétences respectives de l'Etat (Agence Régionale de Santé et Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail, et des Solidarités (DREETS) et des Conseils Régionaux (Région Pays de La Loire). Depuis 2009 et l'intégration de la formation infirmière dans le système Licence Master Doctorat, les études sont également sous l'égide du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de l'Innovation. L'université de rattachement de l'IFSI du CHNM est l'université du Maine (Le Mans). Cette université ne possédant pas de composante santé, in fine, notre IFSI est en cours de construction d'un partenariat avec le Département de Sciences Infirmières d'Angers (Université d'Angers).

A l'aube de 2026, un nouveau référentiel de la formation infirmière est paru (Arrêté du 20 février 2026, relatif au diplôme d'Etat d'infirmier.)

Il redéfinit l'apprentissage du métier d'infirmier, renforçant la place des enseignements universitaires et développant de nouvelles compétences professionnelles pour les infirmiers. Il s'agit d'une étape majeure qui permettra de créer une filière LMD complète.

Ainsi, l'IFSI prépare au diplôme d'état infirmier en 3 ans qui va permettre l'attribution du grade licence.

L'IFAS, quant à lui, prépare à l'obtention du diplôme d'Etat d'aide-soignant en 1 an, ce qui correspond depuis l'arrêté de Juin 2021 à une formation de niveau IV (échelle Cadre Européen des Certifications).

Les IF du CHNM s'inscrivent dans le Groupement Hospitalier de Territoire 53, qui rassemble en plus de ceux du CHNM, les IF du Centre Hospitalier de Laval et du Centre hospitalier de Château-Gontier.

Agréés pour l'accueil de **92 étudiants infirmiers** (rentrée février 2024) et **50 élèves aides-soignants** (rentrée janvier 2023), les IF du CHNM assurent également des missions de formation continue au sein du CHNM en matière de tutorat infirmier et aide-soignant, mise à niveau des compétences aides-soignantes (décret 2006), et formation ASH 70H.

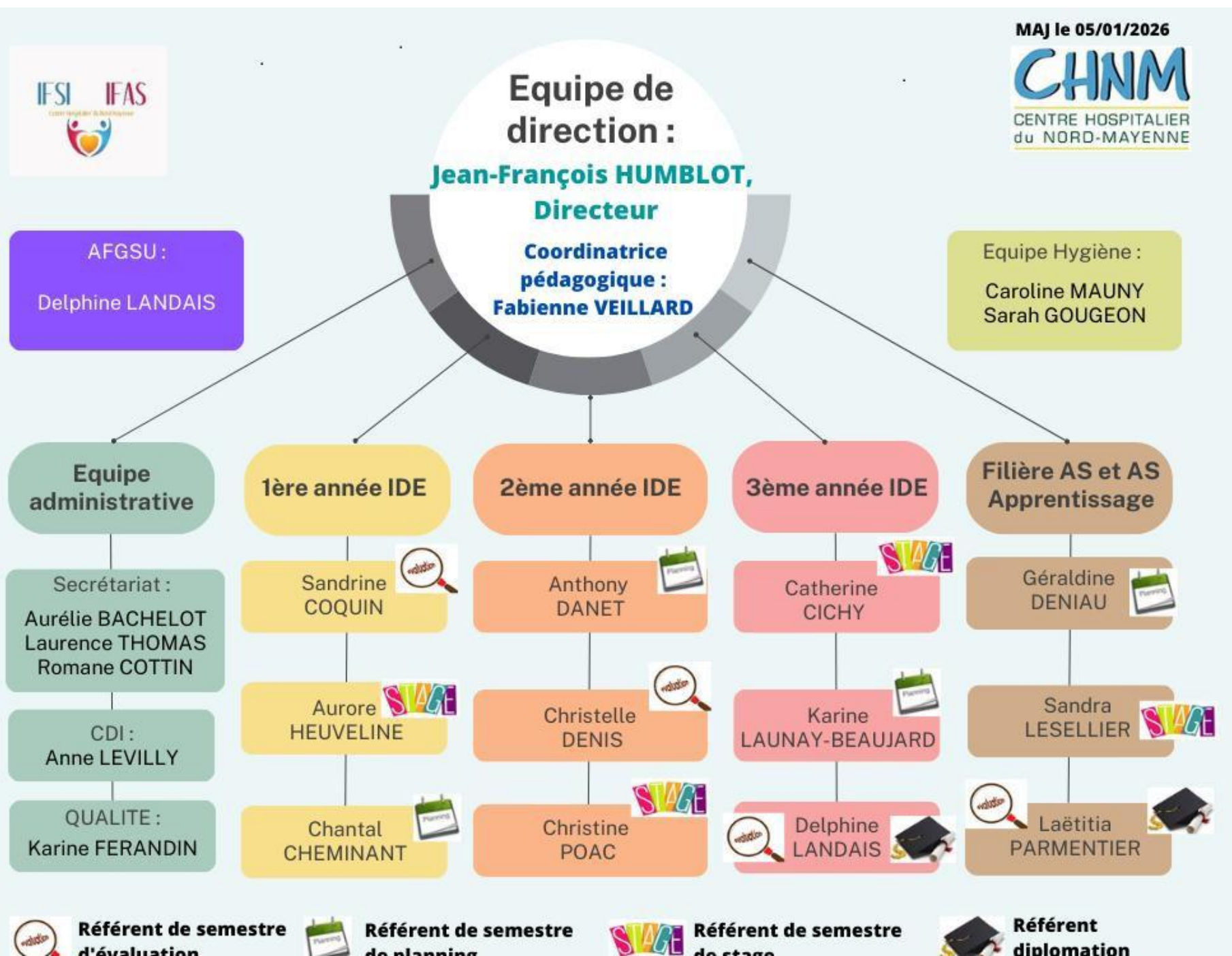
Les IF se situent au sein du site Roullois, avec comme établissement support le Centre Hospitalier du Nord Mayenne, qui est référent d'un territoire de santé au cœur du Pays de la Haute Mayenne. C'est une structure de formation implantée dans une ville d'environ 13 000 habitants, caractérisée par son dynamisme associatif et culturel. Ainsi, un partenariat avec la municipalité permet un soutien en direction des apprenants en matière d'accès au logement, aux aides sociales (épicerie solidaire, information en matière de démarches sociales ...).

2 L'équipe des instituts de formation

L'ensemble de l'équipe des IF du CHNM participe activement à la démarche d'apprentissage des personnes en formation.

L'organigramme présenté ci-dessous définit les missions assurées par chaque membre de l'équipe au profit des besoins des promotions. La volonté de développement continu des compétences des formateurs est un axe majeur qui se traduit par des programmes de formation continue. Ceux-ci visent notamment, à développer les niveaux master 2 des formateurs. En outre, l'accent est mis sur la réflexivité professionnelle. A ce titre, des temps d'analyse de pratique en équipe sont favorisés.

ORGANIGRAMME DE L'IFSI-IFAS – 05/01/2026



3 Objectifs du projet

Le projet pédagogique s'inscrit dans une dynamique d'adaptation continue de la formation aux besoins territoriaux du département de la Mayenne et aux grandes orientations nationales en matière de santé. Il vise à garantir le développement des compétences des étudiants infirmiers et aides-soignants en tenant compte des évolutions démographiques, des transformations de l'offre de soins, des exigences de qualité et de sécurité, ainsi que des impératifs de coopération interprofessionnelle.

Dans cette perspective, plusieurs axes stratégiques sont retenus. Le premier consiste à renforcer l'adéquation entre la formation et les réalités du territoire, afin de préparer des professionnels en capacité de répondre aux besoins de santé de proximité, notamment dans les secteurs du sanitaire, du social et du médico-social. Le deuxième axe porte sur l'actualisation et la consolidation des compétences professionnelles, en cohérence avec les référentiels de formation et les évolutions des pratiques soignantes. Le troisième vise à inscrire les apprentissages dans les priorités nationales de santé, en intégrant les enjeux de prévention, de coordination des parcours, de qualité des soins et d'innovation organisationnelle. Le quatrième axe entend développer une culture de coopération, de réflexivité et d'adaptabilité, indispensable à l'exercice professionnel dans des contextes de soins de plus en plus complexes.

4 Les Principes fondateurs

Historiquement, les soins en santé mentale font partie de l'ADN du territoire nord mayennais, étant le siège depuis de longues décennies du pôle de santé mentale et de psychiatrie de la Mayenne. Ainsi, les IF du CHNM s'inscrivent dans cette sensibilité.

Pour ce faire, l'équipe souhaite porter un projet ancré dans une approche humaniste. Cette philosophie centrée sur l'humain, imprègne la relation pédagogique, les relations internes à l'équipe et les liens entretenus avec les partenaires.

Il s'agit ici de soutenir une exigence de qualité relationnelle qui laisse la place à l'autre, lui permettant d'oser sans crainte se confronter, se développer dans son métier du soin. Ce principe cardinal est donc posé, comme axe fondateur de notre approche pédagogique. Ceci réclame un chemin où l'humain « restera humain tant qu'il saura faire place à la raison mais aussi à la sensibilité et même à l'imagination qui permet justement de se mettre à la place de l'autre, en particulier quand il souffre. Et c'est cela qui est humanité : un mixte de sensibilité et de raison, ce que Kant nomme aussi un *sens commun*. L'humanité est d'abord ce qui fait droit à l'humanité de l'autre. » (Lombard – Vandewalle, 2009)

L'approche pédagogique s'inspire également du courant socio constructiviste, qui conçoit le développement cognitif du sujet comme le fruit d'interactions entre lui-même et son environnement. Ici il s'agit donc de promouvoir des démarches d'apprentissage dans un collectif, de valoriser la co-construction des projets, de développer des outils pédagogiques de manière transversale, avec formateurs, encadrants de terrain, apprenants, associations de patients.

La professionnalisation des personnes en formation doit permettre, au travers notamment de la mise en œuvre la démocratie étudiante, de créer un environnement cohérent, favorable au développement des compétences des uns et des autres.

5 Les valeurs et leurs déclinaisons pédagogiques

Nous présentons successivement les valeurs retenues en équipe comme essentielles à la pratique pédagogique pour chacune la manière dont elle est mise en œuvre au sein des IF.

5.1 L'ECOUTE :

« Que ses propos soient superficiels ou profonds j'écoute celui qui s'exprime avec tout le soin, toute l'attention et toute la sensibilité dont je suis capable » C. ROGERS.

CONCEPTION DE LA VALEUR : il s'agit d'accueillir et être attentif au verbal et non verbal de l'autre, mais aussi de faire preuve d'ouverture d'esprit, de tolérance, de recherche de compréhension du message de l'apprenant avec une réciprocité, s'assurer de la compréhension mutuelle du message. Nous faisons donc une différence entre écouter et entendre, et portons l'approche de l'écoute active, avec la recherche du sens de ce qui est dit entre les interlocuteurs.

Cette conception induit de poser un cadre de confidentialité, de non jugement, de disponibilité lors de toutes situations relationnelles (réunion d'équipe, suivi individuel, suivi groupal, suivi de stage).

DECLINAISONS PEDAGOGIQUES :

- Instauration du suivi pédagogique personnalisé : écoute active du formateur sur le parcours individuel personnel et la projection de formation, le projet professionnel et lors des retours de stage : écoute des acquis et des difficultés rencontrées,
- Suivi pédagogique groupal - vécu de stage : écoute réciproque des vécus à visée de soutien et d'échange de ressources, dans une dynamique de groupe constructive : la posture du formateur est favorable aux échanges et aux partages, le formateur est garant du cadre
- Bilan par les apprenants à chaque fin de semestre : écoute des retours formulés (des points de satisfaction et des points d'amélioration) des apprenants pour viser l'amélioration des pratiques formatives
- Temps avec les délégués de promotion et avec les formateurs référents d'année pour pouvoir prendre en compte de manière régulière les attentes, les questionnements, et répondre de manière réactive, et réajuster au plus près des besoins et des possibilités

- En réunion pédagogique mise en œuvre de la charte d'équipe favorisant l'écoute et l'échange : garant du temps, garant de la parole, secrétaire de séance

5.2 Le RESPECT :

« Sentiment qui incite à traiter quelqu'un avec égards, considération, en raison de son âge, de sa position sociale, de sa valeur ou de son mérite » CNTRL

CONCEPTION DE LA VALEUR : que ce soit en équipe ou bien avec les apprenants et nos partenaires nous tenons à adopter des postures de non jugement, de tolérance des différences, en limitant les à priori, en étant garant d'un cadre sécurisant lors des échanges, en valorisant la reconnaissance d'autrui, mais aussi en tentant de maintenir des analyses objectives.

DECLINAISONS PEDAGOGIQUES :

- S'applique dès l'entrée en formation, ponctualité des intervenants, des apprenants en cours et en stage
- Règles de politesse entre apprenants, intervenants, les équipes, rappels des fondamentaux du règlement intérieur
- Respect des locaux, des outils de formation, du matériel
- Respect des personnes prises en soin, et des équipes de soin, avec une posture du formateur respectueuse des contraintes des services de soin
- Dans une communication non violente (Rosenberg), dans une recherche de langage adapté, de tonalité sans agressivité
- Accorder de la valeur à tout apprenant, accepter la singularité de chaque apprenant, de chaque membre de l'équipe,
- Présentation des situations individuelles : respect de la vulnérabilité des apprenants, prise en compte des difficultés, clarifier les particularités
- En équipe : mise en œuvre des séminaires, réunions pédagogiques, analyses de pratiques
- Suivi pédagogique : respect du rythme de l'apprenant, adaptation à la singularité (respect de choix, des façons d'apprendre, accompagnement vers autonomie)

5.3 La CONFIANCE :

« Nous définissons la confiance à l'école comme un sentiment se traduisant par l'absence de peur à manifester ses imperfections et ses manques, notamment en prenant le risque d'exprimer ce que l'on croit savoir. L'autre est alors conçu comme sécurisant et bientraitant. » CONNAC, 2021

CONCEPTION DE LA VALEUR : Nous affirmons notre conception de la confiance comme le climat instauré qui permet d'oser sans crainte, de favoriser la liberté de parole et d'action. Nous posons les principes d'une communication facilitée par la priorisation des informations et la clarté de celles-ci aussi bien de manière interne en équipe, envers les apprenants, qu'avec nos partenaires. Il s'agit de tisser et entretenir des liens professionnels, afin d'alimenter la confiance essentielle à un travail de qualité.

DECLINAISONS PEDAGOGIQUES :

- Valoriser la capacité à se remettre en question par la prise de recul et ainsi relativiser l'échec et soutenir les potentiels dans le suivi et l'accompagnement pédagogique : situations d'évaluation pratiques, TD, la simulation, supports pédagogiques ...
- Favoriser le climat de confiance dans les situations d'apprentissage par la pose d'un cadre sécurisant
- Encourager le développement d'une posture professionnelle dans le contrôle des activités ou des tâches dans une démarche Qualité de sécurité : contrôle des absences/présences des apprenants, rapport d'activités de l'équipe pédagogique, procédure d'évaluation
- Assurer le suivi pédagogique de manière contenant avec un lieu propice à l'échange. Le choix fait est de conduire une référence sur l'ensemble du temps de formation, avec une vigilance sur la fragilité du lien de confiance et la posture de formateur garant d'un cadre sécurisant. Cela suppose une autoévaluation partagée, suppose une triangulation (formateur, apprenant, support pédagogique) qui garantit à la fois un lien subjectivé et objectivé. L'équipe porte également une attention sur la notion de temps nécessaire à la construction de toute relation de confiance. La visée de ce suivi est de permettre à l'apprenant de gagner en autonomie, en réflexivité. Il s'agit de partager la vision commune d'un droit à l'erreur et de négociation de part et d'autre, de tolérance réciproque. L'accompagnement des compétences cliniques prend la forme de temps individualisé avec la définition des objectifs de stage, et un temps au retour de stage à la fois collectif et individuel.
- Concernant la relation de confiance avec les structures d'accueil en stage nous assurons des visites de stage de la manière suivante pour chaque apprenant : 1/ semestre pour les EIDE. Pour les EAS : 1 visite lors du premier et dernier stage avec un contact sur les 2 autres stages. Nous assurons les temps de formation et d'information sur les terrains de stage auprès des équipes sur des points précis du référentiel. Il s'agit de favoriser le co-accompagnement de l'apprenant entre structures de stage et instituts de formation.
- L'équipe pédagogique s'accorde des temps d'analyse de pratique pour soutenir la confiance individuelle et collective afin d'assurer des missions d'accompagnement

5.4 La DISPONIBILITE :

« Un clinicien est présent à une situation, à un malade, à un élève. Il est là, dans cette situation et pas ailleurs. Il ne s'agit pas de présence corporelle, mais aussi de présence psychique. Malgré ce qui s'est passé avant, ses préoccupations externes, malgré ses ennuis, ses agacements, il est là, n'a pas la tête autre part. La situation le prend, l'éloigne de ses préoccupations antérieures, et je dirais même parfois l'en soulage. Il les oublie. Être présent n'est pas si simple » CIFALI - 2018

CONCEPTION DE LA VALEUR : Nous affirmons l'importance dans la relation professionnelle de la posture disponible au sens de disponibilité psychique et physique envers les apprenants, entre membres de l'équipe et vers nos partenaires. Elle n'est pas synonyme d'immédiateté mais elle induit cependant de savoir tenir compte et d'identifier l'urgence. Pour nous cette conception induit une planification respectueuse du temps et des missions de chacun, afin de veiller à ne pas accentuer la charge mentale. Elle suppose rigueur, ouverture d'esprit, autodiscipline partagée.

DECLINAISON PEDAGOGIQUE :

- Le principe principal est retenu de porter une vigilance à l'interruption des tâches

- Formalisation du périmètre de l'accompagnement qui se fait sur l'amplitude des horaires d'ouverture des IF. Les apprenants peuvent joindre les formateurs sur leur poste téléphonique professionnel, en direct ou via le secrétariat, ou bien par messagerie.
- Aménagement de plages dédiées pour les entretiens individuels, qui suppose le respect des affichages de portes de la disponibilité ou non disponibilité du formateur. Il est assumé par l'équipe que dans un souci de professionnalisation la réponse aux mails se fait sur les temps professionnels courants (journée, non en soirée, pas le week-end et férié).
- Assurer la continuité de service : relai en l'absence de formateur
- Respecter les délais et dates fixées pour les différentes modalités pédagogiques
- Respect des temps pédagogiques : les questions transverses ne sont pas traitées en cours mais sur les interours ou sur rendez-vous individuel.
- Le choix du tutoiement entre apprenant et formateur est posé avec l'apprenant au décours du 1er rendez-vous de suivi individuel.

5.5 L'AUTHENTICITE :

« Être authentique c'est être intrinsèquement vrai, mais c'est aussi avoir la capacité de pouvoir parler avec sincérité, de poser tout ce qui nous dérange sans calculs, sans détours. L'authenticité est la valeur profonde dans laquelle une personne s'engage et exprime sa personnalité. » E.BEAUDET

CONCEPTION DE LA VALEUR :

Nous identifions ici la valeur d'honnêteté au sens d'être vrai, comme base aux relations professionnelles. Elle s'appuie sur la notion de sincérité, de bienveillance, d'engagement. Elle est portée par la croyance dans le potentiel de toute personne. Elle suppose la posture de remise en question régulière qui repose sur la connaissance de soi, des valeurs et de l'acceptabilité du retour des autres sur celles-ci. Elle est étroitement liée à la valeur de confiance.

DECLINAISON PEDAGOGIQUE :

- Dès le 1er rendez-vous pédagogique la valeur est énoncée comme essentielle à la relation.
- Développer une proximité de relation avec les structures d'accueil en stage : visite, engagement à répondre aux sollicitations des structures
- Développer la réflexivité des apprenants : conduire le « feed back » sans émettre de jugement. En plus des temps d'analyse de pratique, la réflexivité se vit dans les temps de suivi pédagogique, et de suivi de stage.
- Développer la professionnalisation par l'approche par compétences et les validations de celles-ci.
- Conduire l'évaluation des apprentissages en cherchant à être le plus juste possible, développer l'autoévaluation en favorisant l'identification de ses limites et ses potentiels, les accepter, les assumer. Tendre à objectiver les appréciations, et faire preuve de clarté dans les consignes, dans l'accompagnement des situations particulières, dans les suspensions de formation

5.6 L'ESPRIT DE SOLIDARITE :

« Responsabilité mutuelle qui s'établit entre les membres d'un groupe social. Solidarité étroite, profonde; liens de solidarité; sens, sentiment de solidarité; esprit de solidarité; faire appel à la solidarité de qqn, d'un groupe; solidarité des membres d'un groupe, entre les membres. » CNTRL

CONCEPTION DE LA VALEUR :

Cette valeur est représentative pour nous de l'esprit d'équipe, elle s'appuie sur l'ouverture d'esprit par l'intérêt porté à autrui, elle suppose de faire preuve de curiosité professionnelle. Elle prend la forme de l'entraide interpersonnelle, et d'intérêts communs, il en découle la notion de responsabilité partagée dans les actions et projets conduits. Elle nous apparaît dans le principe humaniste énoncé fondateur à notre projet comme valeur forte du contexte de formation aux métiers du soin.

DECLINAISON PEDAGOGIQUE :

- Développement de l'identité professionnelle, de manière pluriprofessionnelle (inter-IFSI, inter-promo ...)
- Conduire l'évaluation des apprentissages en valorisant les capacités à travailler en groupe pour les apprenants. La construction des groupes est conduite de manière aléatoire pour les évaluations afin de favoriser un travail collaboratif dans un contexte évaluatif en visant la professionnalisation (contexte d'équipe de travail qui n'est pas obligatoirement choisie)
- Les groupes de travail au sein des promotions sont définis par année de formation IDE et selon les profils de parcours pour les EAS, afin de favoriser les échanges entre apprenants, et permettre la familiarisation aux changements. Ce principe vise la construction, le développement, et la consolidation des savoirs et des capacités relationnelles
- Partage des dispositifs de simulation (salles, matériels) avec les services du CHNM et avec d'autres instituts, mais aussi avec des associations de patients.

5.7 La CREATIVITE :

« Encourager la créativité, en faire une priorité intrinsèque au processus d'apprentissage ou au contraire l'inhiber, voire la tuer (Boden, 2001) ! Tout est une question de volonté de donner, de manière peu ou prou imposante, au cœur de l'enseignement et/ou de l'apprentissage, une place à la créativité (Capron Puozzo, 2016a). »

CONCEPTION DE LA VALEUR : Il s'agit pour nous de soutenir le respect de la liberté de choix des modalités d'apprentissages des apprenants selon la reconnaissance des intelligences multiples, mais aussi le respect de la liberté de penser, d'ouverture aux différences de point de vue. Nous valorisons au cœur de cette valeur les notions de plaisir à apprendre, de partage des savoirs collectifs. Cette valeur implique de l'énergie et de la disponibilité intellectuelle et psychique. Elle repose sur une vision d'un humain auteur de son propre parcours, autonomie, empowerment.

DECLINAISON PEDAGOGIQUE :

- Suppose le cadre sécurisant de l'anticipation dans la conduite des différents projets inter formations, interdisciplinaire, interfiliarité, anticipation de l'organisation commune et identification des temps forts programmés en équipe pour pouvoir faire preuve de créativité dans ce cadre sécurisant, partagé.
- Se permettre d'exprimer sa créativité : s'autoriser à essayer, s'autoriser à expérimenter les séquences et les réajuster, déploiement des projets innovants : projet simulation, action de prévention, escape-game, les ateliers relationnels, déploiement des outils ludiques sur l'ENT
- Le formateur encourage les présentations créatives, les différentes formes d'expression, de différents outils pour lui-même, par les apprenants
- Le formateur s'adapte aux nouveautés proposées par les apprenants et intervenants
- Le formateur dispose de différents supports pédagogiques, propose différents supports pédagogiques, soutient l'apprentissage par l'erreur
- Travailler avec les apprenants sur les représentations en début d'unités d'enseignement
- Mise en œuvre de la connaissance de soi : analyses des pratiques, vécus de stage
- Valoriser les occasions de l'approche artistique, créative dans les soins : atelier soins relationnels, ciné et santé, JIF, associations de patients experts.

5.8 L'ASSERTIVITE

L'assertivité est un concept développé par A.Salter au milieu du XXème siècle, dans une approche issue du behaviorisme et de l'expression des émotions. J Wolpe a développé l'idée à partir de 1958 dans les thérapies comportementales, en l'utilisant pour travailler sur l'anxiété et l'affirmation de soi.

L'assertivité correspond à une forme d'affirmation de soi qui cherche l'équilibre entre la passivité et l'agressivité. Elle repose sur l'idée de dire ce que l'on pense, ce que l'on ressent ou ce dont on a besoin, tout en respectant l'autre. Dans les usages professionnels, elle est souvent présentée comme une compétence de communication utile pour clarifier les échanges et prévenir les conflits. L'assertivité est particulièrement importante en formation infirmière parce qu'elle soutient la qualité de la communication, la coopération en équipe et la sécurité des soins. Dans ce cadre, elle aide aussi les étudiants à poser leurs limites, à demander de l'aide et à exprimer un désaccord de manière professionnelle.

INTERÊT PEDAGOGIQUE

En formation infirmière, l'assertivité développe des compétences relationnelles utiles pour les stages, les transmissions et le travail interprofessionnel. Elle apprend à distinguer communication assertive, passive et agressive, ce qui est central pour adopter une posture soignante claire et respectueuse. Cette compétence renforce aussi la confiance en soi et la gestion des émotions dans des situations parfois tendues.

INTERÊT CLINIQUE

L'assertivité contribue à prévenir les malentendus, les conflits et certaines erreurs de communication dans l'équipe de soins. Elle favorise des échanges plus ouverts, ce qui améliore la coopération et la continuité des prises en charge. Dans les contextes où la parole doit être rapide et précise, elle peut aider à signaler une anomalie ou à alerter sans agressivité.

INTERÊT POUR L'ÉTUDIANT, PROFESSIONNEL EN DEVENIR

Pour l'étudiant infirmier, l'assertivité est utile pour dire non quand une demande dépasse ses compétences, demander un accompagnement et exprimer ses besoins en stage. Elle permet aussi de mieux gérer la relation avec le patient, la famille et les professionnels encadrants. C'est enfin un levier de bien-être, car elle limite l'accumulation de frustrations et le sentiment d'impuissance.

- **Plan d'actions 2026-2030**

- **Axe n°1 : Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du territoire**

Dans une logique d'ancrage territorial, cet axe vise à consolider l'adéquation entre l'offre de formation et les réalités locales, afin de former des professionnels en capacité de répondre aux besoins de santé de proximité, dans les champs du sanitaire, social et médico-social.

- **Objectif 1.1. Renforcer l'attractivité et la qualité de l'offre de formation**

L'amélioration des conditions d'apprentissage constitue un levier majeur pour favoriser la réussite des étudiants, renforcer l'attractivité des formations et contribuer à la pérennisation des instituts sur le territoire.

- **Objectif 1.2. Engager un projet de rénovation et de recomposition des locaux**

Les bâtiments accueillant les filières infirmière et aide-soignante doivent faire l'objet d'une adaptation structurelle, en cohérence avec l'évolution des effectifs et des usages.

Espaces pédagogiques

Les locaux actuels ne permettent plus d'assurer des conditions d'apprentissage et de travail pleinement satisfaisantes. Une assistance à maîtrise d'ouvrage a été mobilisée par la direction des travaux du CHNM afin de réaliser un état des lieux des potentialités existantes et de proposer des scénarios d'évolution. Une première réunion de travail est programmée le 18 février 2025.

Espaces de vie étudiants

Le projet intègre également une réflexion sur la qualité des espaces de vie destinés aux étudiants, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des bâtiments. Il s'agira d'améliorer l'accessibilité, le confort et la convivialité des lieux, notamment par l'aménagement d'espaces verts, de zones de repos, de mobilier extérieur et d'un préau.

Accessibilité

La création de sanitaires accessibles aux personnes à mobilité réduite s'inscrit dans cette démarche d'amélioration globale des conditions d'accueil et de prise en compte des besoins de l'ensemble des usagers.

- **Objectif 1.3. Développer la qualité du dispositif pédagogique**

L'évolution du dispositif pédagogique s'appuiera sur l'expertise de l'ingénieur pédagogique, dont le périmètre d'intervention est actuellement en cours de définition. Cette évolution doit permettre de renforcer l'ingénierie de formation, l'innovation pédagogique et l'adaptation des pratiques aux besoins des apprenants.

- **Objectif 1.4. Consolider les compétences de l'équipe pédagogique**

Le développement professionnel des formateurs constitue un facteur déterminant de qualité. Dans cette perspective, une seconde formatrice sera engagée dans une formation de formateur AFGSU, dont le démarrage est prévu fin 2026. Par ailleurs, la poursuite de formations de niveau Master sera encouragée, afin de diversifier les parcours et d'enrichir les compétences collectives de l'équipe.

- **Objectif 1.5. Structurer et développer la formation continue**

La formation continue participe à la réponse aux besoins évolutifs des professionnels du territoire. Les priorités identifiées portent sur le développement d'actions de tutorat à destination des infirmiers et aides-soignants, la mise en place d'une formation dédiée au développement des compétences des aides-soignants, ainsi que la création d'un dispositif spécifique pour les jeunes professionnels souhaitant s'orienter vers la santé mentale et la psychiatrie.

- **Objectif 1.6. Consolider les partenariats avec les acteurs de la formation**

Le maintien et le développement des coopérations avec les acteurs du territoire constituent un enjeu de structuration et de cohérence. Il convient de redynamiser les rencontres au sein du GHT, en associant les différents professionnels concernés, et de poursuivre l'appropriation du référentiel 2026 par les équipes de terrain.

- **Axe n°2 : Actualiser et consolider les compétences professionnelles**

Cet axe a pour ambition de faire évoluer les compétences professionnelles en cohérence avec les référentiels de formation et les transformations des pratiques soignantes, dans une logique d'exigence, d'adaptation et de professionnalisation.

- **Objectif 2.1. Inscrire l'institut dans la dynamique IFSI-Université**

L'intégration au groupement IFSI-Université implique la construction d'un projet pédagogique commun entre les instituts de formation en soins infirmiers autorisés par le président du Conseil régional et l'université accréditée disposant d'une composante santé.

Cette co-construction est engagée avec le DéSI de l'Université d'Angers et les IFSI de l'hémi-région Est : Angers, Le Mans, La Flèche, Cholet, Saumur, Laval CR et Mayenne. La première rentrée fondée sur le référentiel 2026 interviendra pour Mayenne en février 2027.

- **Objectif 2.2. Déployer le référentiel infirmier 2026**

La mise en œuvre du référentiel infirmier 2026 constitue une évolution structurante. Elle nécessitera une adaptation progressive des contenus de formation, des méthodes pédagogiques et des modalités d'évaluation, dans le respect des attendus du nouveau cadre national.

- **Objectif 2.3. Structurer les parcours de formation**

Cadre national

Le cadre national vise à garantir un socle commun de formation et l'unicité du diplôme d'État par l'acquisition harmonisée des connaissances et compétences fondamentales de la profession infirmière. Il conviendra de décliner les compétences par année de formation, en articulation avec le cadre de consolidation, afin de garantir la cohérence du parcours et l'unicité du diplôme.

Cadre de consolidation

Le cadre de consolidation correspond à la part personnalisable du parcours de formation. Cette personnalisation doit s'appuyer à la fois sur les aspirations des étudiants, les compétences attendues dans l'exercice professionnel et les besoins de santé du territoire. Deux champs prioritaires sont identifiés : la prise en charge des personnes âgées et les soins en santé mentale et psychiatrie.

Formation en milieu professionnel

Le parcours de stage doit être conçu comme un levier de professionnalisation, de sécurisation et d'attractivité. Le maintien et le renforcement des liens avec le Centre Hospitalier du Nord Mayenne, établissement support, demeurent prioritaires, notamment dans une perspective de réponse aux besoins de recrutement du territoire.

- **Objectif 2.4. Développer les coopérations avec les structures sanitaires et sociales**

Le développement des collaborations avec les structures sanitaires et sociales du territoire constitue un levier essentiel pour renforcer l'ancrage territorial des formations, favoriser les synergies entre acteurs et répondre aux besoins locaux en professionnels qualifiés.

- **Axe n°3 : Inscrire les apprentissages dans les priorités nationales de santé**

Cet axe vise à inscrire les apprentissages dans les priorités nationales de santé, en intégrant les enjeux de prévention, de coordination des parcours, de qualité des soins et d'innovation organisationnelle. Il s'agit de former des professionnels capables de comprendre les évolutions du système de santé et de contribuer à des pratiques plus coordonnées, plus efficaces et plus adaptées aux besoins de la population. Cette orientation permet de renforcer la cohérence entre les contenus de formation et les grandes politiques de santé publique.

- **Axe n°4 : Développer une culture de coopération et d'adaptabilité**

Cet axe a pour finalité de promouvoir une culture de coopération, de réflexivité et d'adaptabilité, indispensable à l'exercice professionnel dans des contextes de soins de plus en plus complexes. Il s'agit de favoriser des postures professionnelles fondées sur le travail en équipe, l'analyse des pratiques et la capacité d'ajustement aux évolutions des organisations et des besoins de santé. Cette dynamique contribue à la qualité des prises en charge, à la sécurité des soins et à la construction d'une identité professionnelle solide et évolutive.

Objectif stratégique	Actions prioritaires	Indicateurs de résultat	Échéancier / pilote
Renforcer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du territoire	Adapter les formations aux besoins de santé de proximité, dans les champs, sanitaire, social et médico-social.	Cohérence entre l'offre de formation et les besoins territoriaux identifiés.	2026-2030 / Direction des instituts
Améliorer la qualité de l'offre de formation	Optimiser les conditions d'apprentissage des étudiants.	Satisfaction des étudiants, attractivité des formations, évolution des effectifs.	2026-2030 / Équipe pédagogique
Politique de qualité	Maintenir et développer certification QUALIOPI	Certification maintenue	2026
Recomposer les locaux des instituts	Réaliser un diagnostic, définir un plan d'amélioration, réaménager les espaces pédagogiques et les espaces de vie, créer des toilettes PMR.	Diagnostic réalisé, travaux programmés ou engagés, mise en conformité accessibilité.	Diagnostic 2025 / CHNM – direction des travaux

Développer l'ingénierie pédagogique	Définir le périmètre d'intervention de l'ingénieur pédagogique et renforcer l'accompagnement des équipes.	Fiche de poste formalisée, actions pédagogiques accompagnées.	En cours / Direction des instituts
Consolider les compétences des formateurs	Déployer des formations AFGSU et encourager les parcours de niveau Master.	Nombre de formateurs formés, diversité des parcours, niveau de qualification de l'équipe.	AFGSU fin 2026 ; Masters selon parcours / Direction
Structurer la formation continue	Développer le tutorat, une formation pour aides-soignants et un module dédié à la santé mentale et à la psychiatrie.	Nombre d'actions de formation réalisées, nombre de participants, taux de satisfaction.	2026-2031 / Référent formation continue
Renforcer les partenariats territoriaux	Développer les liens avec le GHT et les structures sanitaires et sociales du territoire.	Nombre de réunions, conventions et actions partenariales.	2026-2030 / Direction
Intégrer le groupement IFSI-Université	Construire un projet pédagogique commun avec l'université et les IFSI partenaires.	Projet commun formalisé, nombre de travaux de co-construction.	Déploiement en cours ; rentrée Mayenne février 2027 / Coordination IFSI-Université
Mettre en œuvre le référentiel infirmier 2026	Adapter les contenus, les méthodes pédagogiques et les modalités d'évaluation.	Taux d'alignement des enseignements au référentiel, progression du déploiement.	À partir de 2026 / Équipe pédagogique
Sécuriser et professionnaliser les parcours de stage	Renforcer les liens avec le CHNM et diversifier les terrains de stage.	Nombre de terrains de stage, qualité de l'encadrement, satisfaction des étudiants.	2026-2030 / Référents stages
Développer les coopérations avec les structures sanitaires et sociales	Formaliser et renforcer les collaborations de territoire.	Nombre de partenariats actifs, actions communes réalisées.	2026-2030 / Direction
Inscrire les apprentissages dans les priorités nationales de santé	Intégrer prévention, coordination des parcours, qualité des soins et innovation organisationnelle.	Présence de ces priorités dans les contenus de formation et les évaluations.	2026-2030 / Équipe pédagogique
Développer une culture de coopération et d'adaptabilité	Favoriser le travail en équipe, la réflexivité et l'ajustement aux situations complexes.	Participation aux analyses de pratiques, retours des terrains de stage.	2026-2030 / Équipe pédagogique

6 Bibliographie

BODEN M. A. (2001). « Creativity and Knowledge ». In A. Craft, B. Jeffrey & M. Leibling, Creativity in Education. Londres : Continuum, p. 95-102.

CAPRON PUOZZO I. (2016a). « Créatissage : lorsque la créativité rencontre l'apprentissage... » Formation et pratiques d'enseignement en questions, no 1, p. 7-11.

CHALIFOUR J, l'intervention thérapeutique, Volume 1, Les fondements existentiels humanistes de la relation d'aide, Gaëtan MORIN Editeur, 1999

CIFALI M, S'engager pour accompagner, Valeurs des métiers de la formation, PUF, 2018

LOMBARD J, VANDERWALLE B, Philosophie et soin, les concepts fondamentaux pour interroger sa pratique, Seli Arslan, Paris 2009

Profession aide-soignant / Recueil des principaux textes relatifs à la formation conduisant au diplôme d'Etat, SEDI – Uzès, août 2021

Profession infirmier / Recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession, SEDI – Uzès, juin 2019

RANDIN JM, Carl Rogers l'apôtre de l'écoute, PSYCHOLOGIES, juin 2002

<https://www.cnrtl.fr/definition/respect>

SALTER A, « Conditioned Reflex therapy : how to be assertive, happy and authentic and overcome anxiety and depression », Watkins Media Limited, 12 nov 2019, ISBN : 1786783436, 9781786783431, 249 pages