

PROJET PEDAGOGIQUE IFAS CHATEAUBRIANT



SEPTEMBRE 2026

Table des matières

1. PRESENTATION DE L'INSTITUT ET DE SON FONCTIONNEMENT	3
1.1. L'institut et la capacité d'accueil	3
1.2 Les locaux.....	3
1.3 L'équipe et ses missions.....	4
1.4 Les prestations offertes aux élèves et autres thématiques	5
2. LE PROJET PEDAGOGIQUE.....	6
2.1 Préambule	6
2.2 Le contexte	7
2.3 Les finalités de la formation aide-soignante	7
2.4 La conception de la formation	8
2.4.1 Une approche humaniste inspirée de la psychologie positive	8
2.4.2 Une approche humaniste centrée sur des valeurs partagées et à partager	9
2.4.3 L'approche par compétence	10
2.4.4 Le développement de la compétence et le rôle des acteurs en présence.....	12
2.4.5 Les moyens au service des apprenants	14
2.4.6 La démarche qualité	19
3 LA FORMATION AIDE SOIGNANTE	19
3.1 Durée de la formation	19
3.2 Les caractéristiques de la formation.....	20
3.3 Organisation de la formation théorique	21
3.4 Organisation de la formation clinique.....	22

1. PRESENTATION DE L'INSTITUT ET DE SON FONCTIONNEMENT

1.1. L'institut et la capacité d'accueil

Cet institut est un bâtiment neuf, dont la construction s'est achevée en juin 2023. Ce projet architectural a été soutenu par le conseil régional, qui est le financeur principal, par les élus locaux et par le centre hospitalier qui supporte une partie du financement.

Situé dans le parc hospitalier, c'est un bâtiment entouré d'espaces verts. Il est situé à proximité du centre ville, et de toutes les commodités nécessaires à la vie estudiantine (loisirs, culture, sport, alimentation...).

Sa proximité avec le Centre Hospitalier facilite la collaboration avec les terrains de stage.

L'IFSI-IFAS dispose d'un quota de 220 places soit 180 places pour les étudiants infirmiers et 40 places pour les élèves aides-soignants (intégrant les parcours partiels et les post-jurys VAE), auxquelles s'ajoutent 5 places pour la formation aide-soignante par la voie de l'apprentissage, depuis septembre 2023.

1.2 Les locaux

Ce nouveau bâtiment est construit sur 2 étages.

Au niveau du RDC se situent :

- 1 aile est dédiée aux espaces « enseignement », où se situent :
 - Les salles de cours (3 salles de TD de 10 places, 1 salle de 45 places et 1 salle de 60 place, 3 salles de TP (de 35places)
 - 1 espace de stockage pour le matériel de TP
 - L'espace recherche documentaire
 - Le laboratoire de simulation
- 1 aile est dédiée aux espaces administratifs (secrétariat, bureaux des formateurs, 1 espace détente, reprographie, archives)

Au RDJ, se situe 1 salle de cours de 65 places et l'amphithéâtre, ainsi qu'un espace d'archives.

Les salles de cours sont toutes équipées de matériel informatique performant et innovant (écrans interactifs).

Les étudiants disposent d'un foyer, équipé d'un espace restauration (réfrigérateur- micro-onde...).

1.3 L'équipe et ses missions

DIRECTION	ASSISTANTES DE DIRECTION - SECRETARIAT	ESPACE RECHERCHE DOCUMENTAIRE	INTENDANCE
Mme DEROCHE Caroline : Cadre supérieur de santé- Directrice	Mme DELAUNAY Françoise : secrétariat de direction, stages, développement professionnel continu, prises en charges financières, bilans pédagogiques et financiers. Mme CHESNÉ Sandrine : secrétariat pédagogique, sélections parcoursup, pédagogie, processus de certification des instituts.	Mme BODIER Marie-Cécile, documentaliste à 100%, gère le fonds documentaire du CDI avec un logiciel nommé PMB et effectue les recherches pour les mettre à disposition. Elle participe à l'accompagnement des étudiants et élèves dans le cadre de leurs travaux de recherche.	Mme HAY Anne-Marie Mme GUNGOR Fadimé Agents en charge de l'entretien des locaux.
EN PEDAGOGIE DIRECTE 9 cadres de santé infirmiers formateurs et 2 infirmières faisant fonction de formateur travaillent à la mise en œuvre des référentiels de formation infirmier, aide-soignant et du programme de DPC. Une organisation transversale facilite le décloisonnement et le suivi pédagogique entre les deux formations. Des coordinations d'année ont été instaurées afin d'assurer le pilotage et la coordination des apprentissages en lien avec les contenus dispensés. Chaque coordinateur est responsable de l'organisation générale de l'année qu'il a en référence et gère au quotidien avec ses pairs la mise en œuvre des référentiels de compétences.			
1 cadre de santé formateur est référent handicap : Véronique LALAMI Ses missions sont : - Recueillir les besoins d'aménagement des élèves et étudiants en situation de handicap - Faciliter le bon déroulement de leur formation en coordonnant les aménagements nécessaires et en faisant le lien avec l'équipe de la formation continue. - Organiser la mise en place des aménagements nécessaires et possibles (matériel, modalités de formation/évaluation...) - Orienter l'apprenant/stagiaire vers les bons interlocuteurs en fonction de la problématique rencontrée.			

1.4 Les prestations offertes aux élèves et autres thématiques

Le réseau WIFI

L'IFSI-IFAS est doté d'un réseau WIFI afin de mettre à disposition des apprenants un accès gratuit à internet.

L'intention est de faciliter la communication et les échanges avec les formateurs. Un espace numérique de travail (plateforme numérique Moodle) est à la disposition des apprenants pour obtenir les cours des intervenants, déposer des documents de travail.

Dans ce cadre et pour éviter tout débordement d'utilisation, des pare-feux sont mis en place par les services informatiques, ainsi que la contractualisation par les apprenants d'une charte informatique leur précisant les conditions d'utilisation.

Un équipement performant et innovant

L'IFSI-IFAS est équipé de matériel informatique performant et innovant, et d'un laboratoire de simulation permettant de diversifier les approches pédagogiques.

Un espace de recherche documentaire

Les apprenants ont accès à une espace de recherche documentaire, idéal pour les révisions et les recherches.

Au sein d'un environnement calme, apaisant et moderne, les apprenants ont accès à une documentation riche, fiable, adaptée à leurs besoins; aussi bien en version papier que numérique. Il s'agit de manuels de révisions, ouvrages de références, d'abonnements à des revues professionnelles. Pour se détendre, un large choix est proposé : bandes-dessinées, mangas, témoignages et romans sur les thématiques de santé. Ils sont empruntables ou à consulter sur place selon votre envie.

La documentaliste est à l'écoute et se tient à disposition des apprenants et professionnels pour les accompagner dans leurs recherches.

Les modalités d'emprunt des ouvrages ainsi que le règlement intérieur de l'ERD sont présentés en annexe de ce projet.

Un environnement de travail privilégié

Au RCH, les apprenants bénéficient d'un lieu convivial pour se détendre, ils peuvent y déjeuner.

Les apprenants ont accès au self du centre hospitalier pour déjeuner. Le tarif du repas pour les aides-élèves aides-soignants est de 3.30 euros.

Des casiers ainsi qu'un distributeur de boissons et de friandises, géré par un prestataire extérieur est à disposition dans le foyer des étudiants.

Ce bâtiment neuf offre un environnement de travail privilégié, permettant aux apprenants de bénéficier d'espaces lumineux et confortables, propices à l'apprentissage.

A l'extérieur, un espace fumeur est identifié selon la réglementation en vigueur est prévu. Il doit être exclusivement utilisé pour les fumeurs.

Des espaces de détente ont été installés en Aout 2024, offrant la possibilité aux apprenants de se détendre (banc, tables de pique-nique), et de pratiquer une activité physique sur les temps de repos (ping pong).

Un espace d'écoute, d'échanges

Une section relative à la vie étudiante se réunit au minimum 2 fois par an à l'IFSI-IFAS. Elle est composée de représentants de chaque promotion et de personnels permanents de l'Institut (direction, formateurs, documentaliste, secrétaire et agent d'entretien).

L'intention de cette instance est d'échanger sur tous les aspects de la vie estudiantine et de la qualité d'accueil et de bien-être des apprenants.

Des lieux de parole sont organisés au moins 1 fois par semestre, permettant aux apprenants de s'exprimer, en groupe promotion, et en présence des coordinateurs d'année sur leur vécu de la formation, leurs besoins. Ils sont invités lors de ces lieux de paroles à échanger sur la dynamique de promotion, la vie collective, les relations avec l'équipe de l'institut...

2. LE PROJET PEDAGOGIQUE

2.1 Préambule

Les axes fédérateurs de ce projet pédagogique tiennent compte de l'approche par compétence qui constitue la pierre angulaire et le modèle de référence pour construire le dispositif de formation.

La formation doit donc permettre à la personne formée de développer des compétences, c'est-à-dire de mener à bien des activités dans des situations professionnelles déterminées, en obtenant le niveau de performance requis. Pour cela, l'apprenant doit faire appel à des ressources internes et externes pour les combiner de manière efficace et les utiliser à bon escient.

L'apprenant est acteur et auteur de sa formation, ce qui doit le conduire vers une autonomie professionnelle, c'est-à-dire un professionnel capable de faire des choix, de les argumenter et d'en rendre compte.

Le projet pédagogique présente la conception du dispositif de formation dans son approche humaniste, éthique et conceptuelle.

Le projet pédagogique est l'outil de référence pour :

- Les apprenants ;
 - L'équipe de l'IFSI-IFAS (formateurs, secrétaires, documentaliste) ;
 - Les différents partenaires qui interviennent tout au long du cursus de formation.
-
- Pour les apprenants, il est un repère. Il leur permet de se situer dans les étapes de leur cursus de formation et d'identifier les ressources d'apprentissage mises à leur disposition.

- Pour l'équipe pédagogique, c'est le moyen :
 - D'harmoniser sa conception de la formation ;
 - D'adhérer à des pratiques pédagogiques et didactiques communes ;
 - De mettre en œuvre l'ingénierie pédagogique.
- Pour les différents partenaires qui contribuent au dispositif de formation :
 - Les partenaires de stages ;
 - Les partenaires de l'université de rattachement dans le cadre du Groupement de Coopération Sanitaire Région Pays de la Loire et du Groupement Hospitalier de Territoire 44 (GHT 44) ;
 - Les intervenants vacataires.

C'est le moyen de les informer des orientations pédagogiques retenues, pour travailler ensuite avec les formateurs permanents de l'IFSI-IFAS à la cohérence des séquences d'apprentissage.

La finalité est professionnelle : accompagner les apprenants dans le développement des compétences requises pour l'exercice de la profession aide-soignante.

2.2 Le contexte

Le défi des dispositifs de formation paramédicale consiste à adapter la formation au développement et l'évolution des besoins des populations.

Deux réformes sont venues renforcer la dimension professionnelle des dispositifs de formation basés sur le principe de l'alternance :

- La loi Hôpital Patient Santé Territoire (HPST) de 2009 et la loi de modernisation du système de santé de 2016 précisent que les responsables des institutions partagent « l'obligation de former¹ »
- Le référentiel de formation aide-soignant avec un nouveau référentiel mis en place depuis la rentrée de septembre 2021 (cf. arrêté du 10 juin 2021, du 9 juin 2023 et ses annexes).

2.3 Les finalités de la formation aide-soignante

L'objectif est de **professionnaliser** l'apprenant en l'accompagnant dans le développement des compétences nécessaires à l'exercice de la profession, à travers l'acquisition de savoirs et savoir-faire, attitudes et comportements.

L'élève est amené à devenir un **praticien autonome, responsable et réflexif**, c'est-à-dire un professionnel capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seules et en équipe pluri professionnelle.

¹ Loi HPST, XIV.- (Non modifié) XIV bis (nouveau). – Au chapitre Ier du titre VIII du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique, il est rétabli un article L.4381-1 ainsi rédigé : « Art. L. 4381-1.- *Les auxiliaires médicaux concourent à la mission de service public relative à la formation initiale des étudiants et élèves auxiliaires médicaux.* »

L'étudiant ou élève **développe des ressources** en savoirs théoriques et méthodologiques, en habiletés gestuelles et en capacités relationnelles. Il établit son portefeuille de connaissances et de compétences et prépare son projet professionnel.

L'étudiant ou élève apprend à **reconnaître ses émotions** et à les utiliser avec la distance professionnelle qui s'impose. Il se projette dans un avenir professionnel avec confiance et assurance, tout en maintenant sa capacité critique et de questionnement.

L'étudiant ou élève développe **une éthique professionnelle** lui permettant de prendre des décisions éclairées et d'agir avec autonomie et responsabilité dans le champ de sa fonction.

Exercés au raisonnement professionnel et à la réflexion critique, les professionnels formés sont compétents, capables d'intégrer plus rapidement de nouveaux savoirs et savent s'adapter à des situations variées.

Ces finalités rendent compte de la volonté de former des étudiants et élèves efficaces et efficients répondant aux besoins de santé de la population sans occulter les valeurs humanistes qui font corps aux métiers d'infirmier et d'aide-soignant.

2.4 La conception de la formation

2.4.1 Une approche humaniste inspirée de la psychologie positive

Ce projet pédagogique s'inspire de la psychologie positive.

Au travers de cette approche, la volonté de l'équipe pédagogique est de prendre en compte l'apprenant dans ses dimensions personnelles, porteuses de ressources au service du développement des compétences.

Dans ce type de dispositif de formation, l'apprenant est donc accompagné selon une approche positive et humaniste.

Dans la conception de l'équipe pédagogique, l'apprenant est au centre du dispositif de formation.

La conception humaniste est donc centrale et repose comme l'explique Carré et Moisan (2002), sur le fait que toute personne possède d'une part une capacité d'autodétermination (une tendance à se développer selon les fins qu'elle a définies) et d'autre part, une capacité à réajuster au regard de son vécu.

Pour l'équipe, l'apprenant en situation d'apprentissage se développe tant sur le plan personnel que professionnel. C'est un tout, qui nécessite un accompagnement individualisé afin d'aider l'apprenant à mettre en évidence d'une part ses forces et faiblesses et d'autre part, à l'aider à mettre en œuvre son processus de changement, afin de développer la posture professionnelle adaptée.

Dans ce cadre, l'équipe pédagogique souhaite faire partager aux apprenants les valeurs sous tendues aux professions infirmière et aide-soignant, valeurs nécessaires pour développer l'approche holiste des personnes soignées et qui vont animer tout le dispositif de formation.

2.4.2 Une approche humaniste centrée sur des valeurs partagées et à partager

Dans ce cadre, l'équipe adopte le postulat de Lecomte (2009) qui met en évidence que les valeurs auxquelles adhèrent les individus influencent leur interprétation des événements ainsi que leurs comportements.

Les valeurs ainsi privilégiées sont les suivantes : le respect de l'autre, la tolérance, l'altérité, la solidarité, l'honnêteté, la responsabilité, la rigueur, l'éthique.

Le respect de l'autre : « Se respecter soi-même est un préalable au respect de l'autre. Respecter l'autre, c'est le prendre en considération, c'est se conduire envers lui avec égard. Respecter, c'est se conformer aux usages de la société, c'est savoir vivre² ».

La tolérance : « C'est une attitude qui consiste à admettre chez autrui une manière de penser ou d'agir différente de celle qu'on adopte soi-même, c'est accepter la différence³ ».

L'altérité : reconnaissance de l'autre dans sa différence, " avec l'altérité, ma liberté s'étend au travers de celle des autres impliquant l'attention aux autres, le respect fondamental et l'ingérence dans les situations identifiées comme portant atteinte aux droits fondamentaux des hommes d'être eux-mêmes et chacun différents " ⁴.

La solidarité : « C'est la relation entre personnes ayant conscience d'une communauté d'intérêt qui entraîne pour les unes l'obligation morale de ne pas desservir les autres et de leur porter assistance ⁵ ».

L'honnêteté : « C'est la qualité d'une personne qui se conforme aux principes de la justice et de la morale » - « intégrité (...) qui est incapable de se laisser corrompre ou séduire pour agir contre son devoir⁶ ».

La responsabilité : « C'est être responsable, c'est tenir fermement un engagement moral, personne raisonnable et réfléchi qui mesure les conséquences de ses actes, suppose l'engagement personnel tacite ou explicite de rendre des comptes le cas échéant, à une autorité supérieure, c'est être amené à répondre d'un fait⁷ ».

La rigueur : « C'est une exigence morale, intellectuelle, grande exactitude, précision ⁸ ».

L'éthique : « L'éthique se propose d'envisager le bien de l'homme pour agir le mieux possible⁹ ».

Pour l'équipe, ces valeurs participent à l'élaboration du comportement professionnel attendu donc à la professionnalisation.

Elles sont à la fois préférence et référence car :

² Petit Robert

³ Petit Larousse

⁴ . Jean-Louis LASCOUX - " Et tu deviendras médiateur et peut être philosophe " - Ed. Médiateur - 2008

⁵ Petit Larousse et Petit Robert

⁶ Ibid

⁷ Ibid

⁸ Ibid

⁹ Petit Larousse

- Elles guident les pratiques professionnelles actuelles et à venir.
- Elles participent au développement des compétences requises pour le métier.
- Elles favorisent la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant.

Chaque parcours de formation doit tenir compte de la progression de chaque apprenant dans sa manière d'acquérir les compétences.

Ce parcours développe ainsi l'autonomie et la responsabilité de l'apprenant qui construit son cheminement vers la professionnalisation.

Les logiques d'alternance mises en place favorisent le développement des compétences spécifiques à chaque profession.

Le référentiel de formation est centrés sur l'apprentissage du métier par l'exercice clinique.

Le dispositif de formation inscrit l'apprenant dans un processus professionnalisant guidé par les infirmiers cadres de santé formateurs et les professionnels de terrain.

2.4.3 L'approche par compétence

L'équipe pédagogique tient à rendre compte de la compétence selon différentes approches, afin de privilégier la notion de processus plutôt que celle d'état.

Plusieurs définitions sont donc citées afin de favoriser ce repérage.

Selon Perrenoud (2008) : La compétence se définit comme une capacité d'agir efficacement dans un type défini de situation, capacité qui s'appuie sur des connaissances, mais ne s'y réduit pas.

Selon Meignant (2006) : La compétence ne se réduit pas à la capacité de reproduire un acte appris mais elle implique de le faire avec intelligence, en y incorporant des expériences antérieures, une appréciation de la situation.

Selon Bellier (2000) : La compétence permet d'agir ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante, dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée.

La compétence est liée à l'action ; elle permet d'agir et c'est dans l'action qu'on la repère ;

Elle n'existe pas en soi ; c'est le jugement d'autrui qui établit la compétence ;

La compétence est contextuelle ; liée à une situation professionnelle donnée ;

La compétence se caractérise par les savoirs qui la constituent ; il ne s'agit pas d'une somme de contenus, mais des capacités intégrées, structurées, combinées, construites.

Selon Samurçay et Pastré (1998), la compétence est un ensemble organisé de représentations (conceptuelles, sociales et organisationnelles) et d'organiseurs d'activité (schèmes, procédures, raisonnements, prise de décision, coordination) disponibles en vue de la réalisation d'un but ou de l'exécution d'une tâche. Dans des situations de travail, elles intègrent nécessairement des compétences spécifiques liées à l'utilisation des artefacts et des outils cognitifs opératifs et à la mise en œuvre des activités collectives.

Pour l'équipe, la formation aides-soignante dispensée auprès des apprenants, contribuera au développement des compétences suivantes :

- Développer des savoirs-agir avec pertinence, à partir de l'acquisition de ressources (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, évolution comportementale).
- Apprendre à combiner ces ressources, afin de pouvoir construire et mettre en œuvre, seul ou en équipe, des réponses pertinentes aux diverses situations de travail rencontrées dans l'exercice professionnel pour apporter des réponses adaptées aux besoins et/ou problèmes de santé, conduire des projets, gérer les événements qui se présentent.
- Développer la capacité de réflexivité et de transférabilité.
- S'auto évaluer.
- S'engager dans un processus de construction d'identité professionnelle.

✦ Chaque compétence est reprise dans son intégralité, détaillée selon les critères et indicateurs d'évaluation prescrits par le référentiel de formation ;

✦ Les différents modules qui concourent au développement de la compétence sont présentés par les formateurs responsables du module.

✦ Les séquences pédagogiques sont construites et encadrées par des fiches pédagogiques, qui précisent les objectifs visés, les éléments de contenus abordés, et les modalités pédagogiques retenues.

✦ Les stages contribuent à développer la compétence avec l'aide d'outils tels que :

- le port folio ;
- les visites de stage
- Les restitutions de stage
- L'accompagnement par des professionnels engagés dans l'encadrement.

✦ Dans le cadre d'un parcours individualisé, le suivi pédagogique est un moyen de mesurer l'acquisition de la compétence visée et de proposer des modalités d'accompagnement pédagogique de l'apprenant.

Ceci suppose de développer chez l'apprenant une posture d'auto évaluation sans laquelle il n'y a pas de pédagogie individualisée.

C'est dans le cadre de cette approche que les cadres de santé formateurs inscrivent leurs pratiques d'accompagnement.

L'apprenant assume la responsabilité de sa formation, il le fait en relation avec le formateur qui l'aide à interpréter ses résultats et à faire un diagnostic sur la nature des problèmes rencontrés et d'en envisager les réajustements.

Avec cette approche et en référence aux travaux de J. PIAGET, l'équipe pédagogique souhaite mettre en évidence qu'elle considère l'acte d'apprendre comme une appropriation par l'apprenant de ressources éducatives humaines et matérielles qui suppose trois conditions fondamentales : la volonté, les moyens d'apprendre et des efforts individuels et collectifs.

La simulation en laboratoire de compétences peut en partie répondre à cette approche.

Il s'agit, dans le parcours de l'apprenant de privilégier une posture réflexive, d'inciter l'apprenant au questionnement tant sur les savoirs que sur l'ensemble des situations de soins rencontrées en stage¹⁰.

Les professionnels (formateurs et professionnels de santé) se doivent de privilégier cette posture afin de proposer à l'apprenant l'étude de situations lui permettant de travailler trois paliers d'apprentissage :

- « comprendre », l'étudiant acquiert les savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations ;
- « agir », l'étudiant mobilise les savoirs et acquiert la capacité d'agir et d'évaluer son action ;
- « transférer », l'étudiant conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles.

C'est pourquoi, l'équipe a souhaité préciser, dans une logique de collaboration, les postures de chacun afin de montrer la cohérence nécessaire à la mise en œuvre de stratégies pédagogiques communes.

2.4.4 Le développement de la compétence et le rôle des acteurs en présence

Avant de définir les postures des acteurs engagés dans la formation aide-soignante, l'équipe pédagogique a souhaité définir au préalable, le terme de posture.

Elle est définie en référence aux travaux de Pratt, cités dans la thèse de Lameul (2006), qui prend en compte les trois dimensions suivantes : la croyance (ce que l'on croit faire), l'intention (ce que l'on a l'intention de faire), l'action (ce que l'on fait).

Pour l'équipe, la posture engage chacun des partenaires de formation à se positionner dans une démarche pédagogique, où il s'agit d'aider l'apprenant à analyser les résultats de ses actes, afin qu'il puisse identifier les éléments de compétence à acquérir et ceux à développer afin de prendre la distance nécessaire pour observer ses performances.

En regard des préconisations des référentiels de formation et de différents auteurs, l'équipe investit les différentes postures comme suit :

➤ La posture réflexive

L'entraînement réflexif est une exigence de la formation permettant aux apprenants de comprendre la liaison entre savoirs et actions, donc d'intégrer les savoirs dans une logique de construction de la compétence.

Cette posture consiste non seulement à positionner des travaux en activité réelle ou simulée dans la formation, mais surtout à revenir sur les acquis, les processus et les stratégies utilisées pour en dégager les principes transférables.

➤ La posture pédagogique

Les modalités pédagogiques sont orientées vers la construction de savoirs par l'apprenant. Elles s'appuient sur une approche de psychologie positive et humaniste ouvertes à la diversité des situations vécues par les personnes.

¹⁰ Cf. article « analyse des pratiques, approche méthodologique – objectif soins et management- n° 224 mars 2014

Le formateur développe des stratégies qui aident l'apprenant dans ses apprentissages en milieu clinique et de simulation. Il trouve des moyens qui affinent le sens de l'observation et permettent à l'apprenant d'exercer sa capacité de recherche et de raisonnement dans ses expériences.

Le formateur se centre sur des exercices adaptés aux différents niveaux de formation.

➤ La posture de l'apprenant en formation

Un travail personnel individuel est indispensable à l'acquisition de connaissances. **La prise de parole en groupe est nécessaire** pour permettre la confrontation à ses connaissances puis leur confirmation. Elle est également indispensable pour la construction de son identité professionnelle, son aisance dans l'expression orale. L'apprenant s'engage alors dans son processus d'apprentissage et est capable de nouer une relation de confiance avec les autres étudiants et ses formateurs.

➤ La posture du formateur

Le formateur a conscience que pour s'approprier vraiment un savoir, il faut l'avoir reconstruit soi-même. Il s'agit bien de faire transformer le savoir en connaissances par l'apprenant signe de son appropriation. Ainsi, le rôle du formateur s'en trouve sensiblement transformé. Il possède des capacités à s'adapter aux différents publics d'apprenants.

➤ Le maître de stage

Il représente la fonction organisationnelle et institutionnelle du stage. Il s'agit le plus souvent du cadre de santé. Il exerce des fonctions de management et de responsabilité sur l'ensemble du stage. Il est le garant de la qualité de l'encadrement. Il met en place les moyens nécessaires à ce dernier et veille à l'établissement d'un livret d'accueil spécifique et à la diffusion et à l'application de la charte d'encadrement. Il assure le suivi des relations avec l'institut de formation pour l'ensemble des stagiaires placés sur le territoire dont il a la responsabilité, et règle les questions en cas de litige ou de conflit. Il accueille l'ensemble des étudiants affectés à sa zone d'exercice.

➤ Le tuteur de stage et/ou le maître d'apprentissage

Le tuteur représente la fonction pédagogique du stage.

Il est théoriquement volontaire pour exercer cette fonction. Il peut le faire temporairement et sur une zone à délimiter (pôle, unité ...).

Professionnel expérimenté, il a développé des capacités ou des compétences spécifiques et de l'intérêt pour l'encadrement d'étudiants.

Il connaît bien les référentiels d'activités, de compétences et de formation des futurs professionnels qu'il encadre. Chaque étudiant connaît son tuteur de stage et sa fonction.

Il s'appuie sur le portfolio pour négocier avec l'étudiant ses objectifs d'apprentissage. Le tuteur assure un accompagnement des étudiants et évalue leur progression lors d'entretiens réguliers.

Le tuteur peut accompagner plusieurs stagiaires et les recevoir ensemble lors de leur encadrement. Il peut leur proposer des échanges autour des situations ou des questions rencontrées.

Il facilite l'accès des apprenants aux divers moyens de formation proposés sur les lieux de stage, les met en relation avec des personnes ressources et favorise, en liaison avec le maître de stage, l'accès aux

services collaborant avec le lieu de stage en vue de comprendre l'ensemble du processus de soin (exemple : stérilisation centrale, bloc opératoire, consultation etc.).

Le tuteur a des relations régulières avec le formateur de l'institut de formation, référent du stage. Il propose des solutions en cas de difficultés ou de conflits.

Le tuteur évalue la progression des apprenants dans l'acquisition des compétences après avoir demandé l'avis des professionnels qui ont travaillé en proximité avec l'étudiant.

Il s'entretient avec l'apprenant et formalise sa progression sur le portfolio au cours des bilans intermédiaires et de fin de stage.

➤ Les professionnels de proximité

Ils représentent la fonction d'encadrement pédagogique au quotidien.

Ils sont avec l'apprenant lors des séquences de travail, le guident de façon proximale, lui expliquent les actions, nomment les savoirs utilisés, rendent explicites leurs actes (c'est-à-dire rendre visible la part cachée du travail infirmier).

Ils accompagnent la réflexion de l'apprenant et facilitent l'explicitation des situations et du vécu du stage. Ils l'encouragent dans ses recherches et sa progression.

Plusieurs personnes peuvent assurer ce rôle sur un même lieu de travail en fonction de l'organisation des équipes.

Ils consultent le portfolio de l'apprenant afin de cibler les situations, activités ou soins devant lesquels l'étudiant pourra être placé.

Ils ont des contacts avec le tuteur afin de faire le point sur l'encadrement de l'étudiant de manière régulière.

2.4.5 Les moyens au service des apprenants

2.4.5.1 La coordination de la formation

La formation aide-soignante est encadrée par 2 coordinateurs de promotion.

Ces 2 formateurs sont responsables du suivi de la promotion sur l'année et font le lien avec l'ensemble de l'équipe pédagogique.

Ils s'assurent de la cohérence pédagogique, notamment de la progression des apprentissages.

Ils assurent la gestion des plannings, la programmation des différents RDV (suivi pédagogique...), la programmation des évaluations, l'affectation des élèves en stage et coordonnent l'ensemble des activités annexes, indispensables au déroulement de l'année.

Ils accompagnent la promotion dans la prise des repères en début de formation, et sont les personnes de référence pour le groupe tout au long de l'année.

2.4.5.1 Les enseignements

Ils sont assurés par des formateurs permanents de l'institut et des intervenants extérieurs experts dans leur domaine (infirmiers, pharmaciens, membres d'associations, universitaires, médecins, psychologues...

Chaque formateur est référent de modules répartis sur l'ensemble de la formation.

Il élabore les séquences de formation en conformité avec le référentiel de formation et le projet pédagogique, les met en œuvre, les évalue et les réajuste chaque année. Il prépare et anime les activités pédagogiques.

Il conçoit les sujets d'évaluation, les guides de correction et les grilles d'évaluation des 1ères et 2èmes sessions.

Il est responsable du déroulement de l'évaluation et des corrections de copies.

Les apprenants sont informés des modalités et du calendrier des évaluations par les coordinateurs de promotion et par les formateurs responsables des /modules.

2.4.5.2 Des méthodes pédagogiques innovantes et diversifiées

L'équipe pédagogique met en œuvre de nouvelles méthodes pédagogiques, grâce à l'utilisation d'outils innovants en matière de pédagogie et de sciences numériques et technologiques.

Ceci permet de proposer une formation adaptée aux attentes des nouvelles générations en matière d'apprentissage :

- Des diaporamas plus interactifs ont été développés par les formateurs.
- Des quizz en ligne sont régulièrement réalisés en fin de séquence afin de vérifier l'intégration des connaissances et de terminer les séquences de manière ludique et interactive.
- Des escape games ont été construits par les formateurs pour permettre aux apprenants de développer leur esprit critique et leur raisonnement, et d'apprendre à collaborer.
- Le logiciel de visio-conférence Zoom est utilisé depuis 2020 dans le cadre de l'enseignement à distance.
- Des séquences sont organisées dès le début de la formation en interdisciplinarité en regroupant les promotions IDE et AS.
- Un laboratoire de simulation permet la réalisation de séquences de mise en situation en simulation, avec mise à distance des observateurs et débriefing.
- La plateforme pédagogique Moodle est utilisée par l'équipe de l'institut et les apprenants et permet le dépôt des supports de cours, des consignes pour les TD et les évaluations et des informations utiles aux apprenants.
- Plusieurs séquences centrées sur l'apprentissage par les pairs ont été proposées.

2.4.5.3 Le suivi pédagogique

Le suivi est un accompagnement de l'apprenant par le formateur ayant pour but de l'aider à mettre en évidence ses ressources et ses difficultés pour qu'il détermine lui-même les moyens à mettre en place pour progresser dans son apprentissage et acquérir les compétences requises.

A travers ce suivi, les formateurs cherchent à tester auprès des apprenants, les acquis initiaux, les motivations et les capacités à apprendre pour concevoir des parcours adaptés.

Chaque apprenant est suivi par un formateur référent pour le temps de sa formation. En lien avec notre approche pédagogique et notre dynamique d'équipe, ce qui est confié en entretien de suivi pédagogique est partagé en équipe pédagogique.

2.4.5.4 L'accompagnement en stage

- L'affectation de stage

Quatre types de stage sont prévus pour le cursus complet de formation.

Chaque stage dure 175 heures soit 5 semaines, excepté le dernier stage de formation qui dure 245 heures soit 7 semaines.

Sur l'ensemble des stages, un stage dans une structure d'accueil pour personnes âgées et auprès de personnes en situation de handicap physique ou psychique est obligatoire.

Au cours des stages, l'élève réalise au moins une expérience de travail de nuit et une expérience de travail le week end.

Dans notre IFAS, la gestion des stages est assurée, sous la responsabilité du directeur, par une secrétaire, en charge de la coordination des stages et par les coordinateurs de promotion.

Ces derniers affectent les élèves en stage, dans le respect du référentiel de formation et du projet pédagogique de l'IFAS.

Les élèves sont amenés à se déplacer pour aller en stage, dans une limite maximum de 60 km autour de châteaubriant.

Ils ont la possibilité de négocier leur stage (échange de stages entre élèves), sous réserve de la validation des coordinateurs et des référents pédagogiques.

Les élèves recherchent par eux-mêmes le dernier stage de formation, qui correspond au stage de projet professionnel.

- Le suivi en stage

Chaque formateur est référent de plusieurs lieux de stage. La visée est de renforcer le partenariat avec le terrain, d'accompagner les apprenants dans le développement de leurs compétences ainsi que les équipes soignantes dans la mise en œuvre du tutorat.

Les formateurs rencontrent l'apprenant en stage ou communiquent avec lui par téléphone ou visioconférence et utilise le portfolio comme base de l'encadrement du stage.

Ils communiquent également avec le tuteur et/ou le maître de stage afin de suivre le parcours de l'apprenant et sa progression et de répondre aux besoins de l'apprenant et/ou de l'équipe.

- Les restitutions de stage

Après chaque stage, des temps de restitutions de stage sont organisés en groupe de suivi pédagogique, afin de permettre aux apprenants de s'exprimer sur leur vécu, d'identifier les progrès réalisés, les axes d'améliorations les sources de difficultés et de développer leur capacité d'analyse en les amenant à interroger les pratiques.

- Les bilans de stage avec le référent pédagogique

Après chaque stage, une rencontre individuelle a lieu entre l'apprenant et le formateur référent de suivi pédagogique au titre du suivi pédagogique individuel.

Cette rencontre vise à permettre à l'apprenant d'identifier sa progression en formation, ses besoins d'apprentissage, ses points forts, ses sources de difficultés, dans les domaines du savoir, du savoir être et du savoir-faire.

Le formateur accompagne l'apprenant dans l'analyse de ses expériences de stage.

Il utilise le portfolio comme support d'échange :

- Il analyse avec l'apprenant la progression dans l'acquisition des compétences, confronte l'analyse faite par l'équipe avec celle de l'apprenant.
- Il identifie les points forts, les insuffisances et les axes d'amélioration à envisager pour la suite du parcours
- Il fixe avec l'apprenant les objectifs pour la suite de la formation et pour les stages suivants.

2.4.5.4 Le dispositif d'aide à la réussite

Notre institut accorde une importance particulière à l'accompagnement à la réussite des apprenants, à la qualité de vie en formation, et au bien être global des apprenants,

L'accompagnement à la réussite étudiante désigne un ensemble d'actions et de dispositifs pédagogiques visant à soutenir l'apprenant dans le développement de ses ressources propres, à favoriser son autonomie et son pouvoir d'agir, et à promouvoir une réussite plurielle (académique, ajustement, orientation, bien-être) (Verzat et al., 2021 ; De Clercq et Bournaud, 2023).

Pour cela, l'équipe pédagogique a développé un certains nombres d'actions qui concourent à favoriser la réussite des apprenants :

➤ **La dimension de la réussite académique :**

- **Des ateliers de remédiation**

La mise en place d'ateliers de remédiation, tels que les séances de raisonnement clinique ou encore de renforcement des habiletés techniques, contribue à consolider les acquis et à prévenir les situations d'échec.

Ainsi, plusieurs ateliers sont proposés au cours de la formation et sont proposés par les formateurs au regard des besoins identifiés.

- **Des évaluations formatives**

L'organisation d'évaluations formatives permet aux apprenants de mieux appréhender les attendus académiques et de se préparer aux épreuves certificatives dans un cadre sécurisant.

- **Des dispositifs d'apprentissage entre pairs,**

Dans le cadre des soins éducatifs et préventifs, les étudiants en soins infirmiers de 2^{ème} année construisent et animent des activités de prévention sous forme de forums, sur les temps d'intercours du midi, auprès de leurs collègues étudiants infirmiers de 1^{ère} et 3^{ème} années et des élèves AS.

Dans le cadre du module 7 « informer et former les pairs », les élèves AS collaborent avec des élèves en formation Bac pro ASSP, en formation dans un lycée du territoire de proximité.

Ces dispositifs favorisent le développement de compétences sociales, l'entraide et la coopération, tout en renforçant le sentiment d'appartenance à un collectif. Ces interactions contribuent également à l'apprentissage et à la consolidation des savoirs dans un cadre moins formel, complémentaire des enseignements dispensés.

- Les aménagements du parcours de formation lors de situation de handicap

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées détermine dans le titre IV, chapitre 1er, les conditions d'accessibilité aux formations de l'enseignement supérieur et de l'enseignement professionnel.

En cas d'accueil d'un apprenant en situation de handicap souhaitant suivre la formation, le référent handicap de l'institut étudie la situation et met en œuvre le dispositif approprié, en conformité avec la législation en vigueur.

Les possibilités de dispenses d'enseignement, d'aménagements du parcours permettent de reconnaître la diversité des trajectoires, des expériences antérieures et des contraintes individuelles. Cette individualisation s'inscrit pleinement dans une logique de réussite éducative, en favorisant une meilleure adéquation entre les besoins spécifiques des apprenants et les exigences de la formation.

- Le développement des compétences numériques et des compétences psychosociales.

Dans le cadre de l'accompagnement pédagogique individualisé, l'équipe pédagogique a fait le choix de proposer, en parallèle des séquences centrées sur la maîtrise du français de l'arithmétique, des séquences visant le développement :

- Des compétences numériques : aide à l'utilisation de la plateforme Moodle, à l'utilisation de logiciels type canva...
- Des compétences psychosociales, autour de 3 séquences
 - o Estime de soi
 - o Gestion des émotions
 - o Prévention de l'épuisement professionnel

➤ La dimension de la réussite éducative et étudiante :

➤ Des moments de cohésion

Des moments de cohésion sont organisés au cours de l'année pour rassembler, fédérer, favoriser les rencontres entre élèves et étudiants et pour apprendre à se connaître et à travailler ensemble.

- La fête de Noël a lieu le jeudi précédent les congés de Noël, en soirée
- Une sortie pédagogique et/ou des activités ludiques et pédagogiques sont organisées en fin d'année
- 1 Cérémonie de remise des diplômes est organisée

➤ Des actions visant à développer la qualité de vie en formation

Des actions visant à développer la qualité de vie en formation et à les accompagner dans la mise en œuvre de comportements favorables à leur propre santé, sont proposées au cours de l'année.

Les thématiques abordées sont en lien avec les problématiques prioritaires de santé publique, (activité physique, Alimentation, Santé mentale, gestion du stress, Prévention des addictions, Somme, Vie affective et Santé sexuelle).

Les apprenants sont également informés des dispositifs de signalement des actes de violence proposés au sein de la structure et ont communication des ressources vers lesquelles il peuvent prendre appui en cas de besoin.

De plus, notre institut offre un environnement de formation favorable aux apprentissages et à la réussite, au travers :

- D'équipements et de locaux neufs et adaptés
- D'accès aux ressources documentaires et aux outils numériques (plateforme Moodle, réseau wifi, accès à la BU...).
- A l'espace de recherche documentaire, pour se détendre, un large choix d'ouvrages est proposé : bandes-dessinées, mangas, témoignages et romans sur les thématiques de santé.
- Des jeux de société sont disponibles et en accès libre pour permettre aux apprenants de se divertir sur leur temps de pause.

A l'extérieur, des espaces, offrant la possibilité aux apprenants de se détendre ont été installés, et de pratiquer une activité physique sur les temps de repos.

(Banc, tables de pique-nique, ping pong).

Un cocon sieste est installé depuis mai 2026, afin de permettre un espace de repos et de ressourcement.

2.4.6 La démarche qualité

L'IFSI IFAS est engagé dans une démarche qualité, qui s'appuie sur la réglementation en vigueur.

En décembre 2021, l'institut a reçu la certification QUALIOPI, un audit de surveillance a été réalisé en juin 2023. L'audit de renouvellement s'est déroulé en juillet 2024 et l'audit de suivi en juillet 2026.

Un COPIL qualité se réunit au minimum 4 fois par an.

L'ensemble de l'équipe de l'institut est impliqué dans cette démarche et contribue à l'amélioration des pratiques professionnelles et pédagogiques, dans l'intérêt des apprenants.

3 LA FORMATION AIDE SOIGNANTE

3.1 Durée de la formation

L'ensemble de la formation comprend 44 semaines soit 1540 heures d'enseignement théorique et clinique en institut de formation et en stage, réparties comme suit :

➤ Enseignement en institut de formation :
22 semaines, soit 770 heures,

➤ Enseignement en stage clinique :
22 semaines, soit 770 heures.

Durant la formation, les élèves bénéficient de congés :

➤ 3 semaines pour les élèves débutant une scolarité en septembre.

La participation à l'ensemble des enseignements est obligatoire.

L'enseignement en institut de formation et les stages cliniques sont organisés sur la base de 35 heures par semaine.

3.2 Les caractéristiques de la formation

Le référentiel est construit en 5 blocs de compétences.

L'élève doit acquérir les 11 compétences qui sont définies dans des 10 modules de formation, et dont les modalités d'évaluation sont définies ci-dessous.

Blocs de compétences	Compétences	Modules de formation	Modalités d'évaluation du bloc de compétences
Bloc 1 - Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1 - Accompagner les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	Module 1. - Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale S	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer	Module 2. Repérage et prévention des situations à risque	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	Module 3. - Evaluation de l'état clinique d'une personne	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2
	4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne	Module 4. - Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	
	5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation	Module 5. - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	

Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage	Module 6. - Relation et communication avec les personnes et leur entourage	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	Module 7. – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés	Module 8. – Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
	9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins		
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	10 - Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités	Module 9. – Traitement des informations	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques	Module 10. – Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	

3.3 Organisation de la formation théorique

• Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35h (dans les trois premiers mois de la formation)
• Suivi pédagogique individualisé des apprenants	7h (réparties tout au long de la formation)
• Travaux personnels guidés (TPG)	35 h (réparties au sein des différents modules)
• Module 1. - Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale (<i>Module spécifique AS</i>)	147 h
• Module 2. Repérage et prévention des situations à risque (<i>Module spécifique AS</i>)	21 h
• Module 3. - Evaluation de l'état clinique d'une personne (<i>Module spécifique AS</i>)	77 h
• Module 4. - Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement (<i>Module spécifique AS</i>)	182 h
• Module 5. - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
• Module 6. - Relation et communication avec les personnes et leur	70 h

entourage	
• Module 7. – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
• Module 8. – Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
• Module 9. – Traitement des informations	35 h
• Module 10. – Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70

Le dispositif d'évaluation est présenté chaque année par les coordinateurs de promotion et par les formateurs responsables des modules.

Les élèves AS bénéficieront, à partir de la rentrée 2025 de la formation socle aux compétences numériques, conformément à l'arrêté du 10 novembre 2022.

3.4 Organisation de la formation clinique

Quatre périodes en milieu professionnel doivent être réalisées :

- Période A de 5 semaines
- Période B de 5 semaines
- Période C de 5 semaines
- Période D de 7 semaines : en fin de formation, période intégrative en milieu professionnel, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

Dans le cadre de la formation par la voie de l'apprentissage, ces périodes sont effectuées au sein ou en dehors de la structure employeur et sont complétées par un exercice en milieu professionnel, dont l'objet est également de développer les compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

BIBLIOGRAPHIE

Bandura A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Humanities.

Bandura A. (2003). *Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles : De Boeck.

Bellier S. (2000). *Ingénierie en formation d'adulte. Repères et principes d'action*. Paris : Liaisons.

Carré P., Moisan A. (2002). *La formation autodirigée*. Paris : L'Harmattan.

Carré P. (2005). *L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*. Paris : Dunod.

Carré P., Caspar P. (2007). *Traité des sciences et techniques de la formation*. Paris : Dunod.

Fenouillet F., Carré P. (2008). *Traité de psychologie de la motivation – Théorie et Pratiques*. Paris : Dunod.

Gaucher R., (2010). *La psychologie positive*. Paris : L'Harmattan.

Joseph S., Linley P.A. *Positive Therapy: A méta-theory for positive psychological practice*. Routledge, Hove, 2006.

Lameul G. (2006). Médiatisation de la relation pédagogique et posture enseignante. *Thèse pour le doctorat*, Université Paris X – Nanterre, UFR des Sciences de l'éducation.

Lecomte J. (2009). *Introduction à la psychologie positive*. Paris : Dunod.

Meignant A. (2006). *Manager la formation 7^{ème} édition*. Paris : Liaisons.

Pastré P. (1997). Didactique professionnelle et développement. *Psychologie française*, n°42.

Pastré P. (2002). L'analyse du travail en didactique professionnelle, *Revue française de pédagogie*, n°138.

Perrenoud P. (2008). *Dix nouvelles compétences pour enseigner*. Paris : ESF Editeur.

Samurçay R., Pastré P. (1998). L'ergonomie et la didactique. L'émergence d'un nouveau champ de recherche : Didactique professionnelle. *Actes du colloque « Recherche et Ergonomie »*, Toulouse, février 1998.

Verzat, C., Milgrom, E., Raucent, B., Van Nieuwenhoven, C., et Jacqmot, C. (2021). Introduction. Dans Raucent, B., Verzát, C., Van Nieuwenhoven, C., et Jacqmot, C. (Réal.). *Accompagner des étudiants-Quels rôles pour l'enseignant ? Quels dispositifs ? Quelles mises en œuvre ?* De Boeck Supérieur. <https://doi.org/10.3917/dbu.rauce.2010.01>

De Clercq,M. et Bournaud, I.(2023). Introduction au dossier - L'accompagnement étudiant dans l'enseignement supérieur : quand objectifs pédagogiques et de réussite s'entremêler. Finformation et profession, 31 (3), 1-3, <http://dx.doi.org/10.18162/fp.2023.840>