



CENTRE HOSPITALIER REGIONAL UNIVERSITAIRE

Centre de Formation d'ASSISTANT de REGULATION MEDICALE
1, rue Joseph Cugnot, CO 60034 54035 NANCY Cedex
Tél. : 03 83 85 25 69 | email : cfarm@chru-nancy.fr



Sabine LARDIN
Directrice
Christine LACAQUE-LIEGEOIS
Référente pédagogique
Caroline COSTER
Lorrain ERBER
Formateurs ARM



Dr NACE (SAMU 54)
Dr BRAUN (SAMU 57)
Conseillers scientifiques

PROJET PEDAGOGIQUE

(MAJ 20/10/2021)

Les missions des écoles d'assistants de régulation médicale sont définies dans l'Arrêté du 19 juillet 2019 relatif à la formation conduisant au diplôme d'assistant de régulation médicale et à l'agrément des centres de formation d'assistant de régulation médicale (JORF n°0168 du 21 juillet 2019)

SOMMAIRE :

I.	PRESENTATION DU CENTRE DE FORMATION.....	2
II.	PRESENTATION DE L'EQUIPE DE FORMATION	2
A.	Organigramme	2
B.	L'organisation pédagogique et administrative.....	3
III.	LE PROJET PEDAGOGIQUE.....	4
A.	La philosophie du projet pédagogique	4
B.	Les finalités de la formation	5
C.	Le métier d'ARM et le référentiel de compétences	5
D.	Les principes pédagogiques	6
1.	Le développement des savoirs théoriques nécessaires à la profession	6
2.	Le développement des savoirs pratiques nécessaires à la profession	7
3.	Une formation par alternance intégrative.....	7
4.	Une pédagogie active à visée professionnalisante.....	8
5.	Un dispositif d'accompagnement individualisé.	9
E.	Les moyens de mise en œuvre	10
	Les méthodes pédagogiques	10
2.	Les moyens logistiques	11
IV.	LE DISPOSITIF D'EVALUATION	11
A.	L'évaluation normative des élèves.....	11
B.	L'évaluation du projet pédagogique.....	11
V.	LA VIE DES ELEVES.....	12
VI.	LE MANAGEMENT DE LA QUALITE ET DE LA GESTION DES RISQUES.....	12

I. PRESENTATION DU CENTRE DE FORMATION

Il est prévu que le centre de formation accueille :

- 30 élèves en formation initiale
- Des élèves en dispositifs transitoires (cursus partiel, VAE)

L'agrément du centre de formation a été notifié par la DGOS le 31 juillet 2019

La philosophie triaxiale du centre de formation des ARM du CHRU de NANCY est la suivante :

1) Permettre aux personnes intéressées de construire leur parcours professionnel et leur donner les éléments de compétences nécessaires pour se préparer à l'examen d'entrée.

Dans cet objectif les formateurs proposent :

- Des interventions en vue de présenter la profession d'ARM, ses perspectives et son pré requis,
- Des formations complémentaires d'adaptation à l'emploi à destination des ARM en exercice,
- Une assistance en vue de l'examen d'entrée

2) Assurer sa mission d'institut de formation au métier d'ARM conformément aux textes réglementaires

Dans cet objectif l'équipe pédagogique propose tout au long de la formation :

- Une offre de cours, TD, TP et exercices de simulation permettant un apprentissage progressif, individuel et collectif de qualité,
- Des mises en situation lors d'exercices simulés par des élèves (recherche de blessés en situations périlleuses (spéléologie, milieu montagnard hivernal), ou de situations sanitaires exceptionnelles,
- Un suivi pédagogique individualisé et personnalisé.

3) Apporter aux ARM formés les moyens d'un maintien de haut niveau de compétences par des actions de formation continue sous forme de :

- Journées thématiques ouvertes locales et régionales,
- Une offre de formation professionnelle continue ouverte à l'ensemble des professionnels.

L'équipe pédagogique sera impliquée dans l'ensemble des activités des écoles et instituts de formation du CHRU de NANCY et s'inscrit dans une démarche collaborative constructive, pluri et trans-professionnelle.

II. PRESENTATION DE L'EQUIPE DE FORMATION

La direction du centre de formation est assurée par Madame Sabine LARDIN

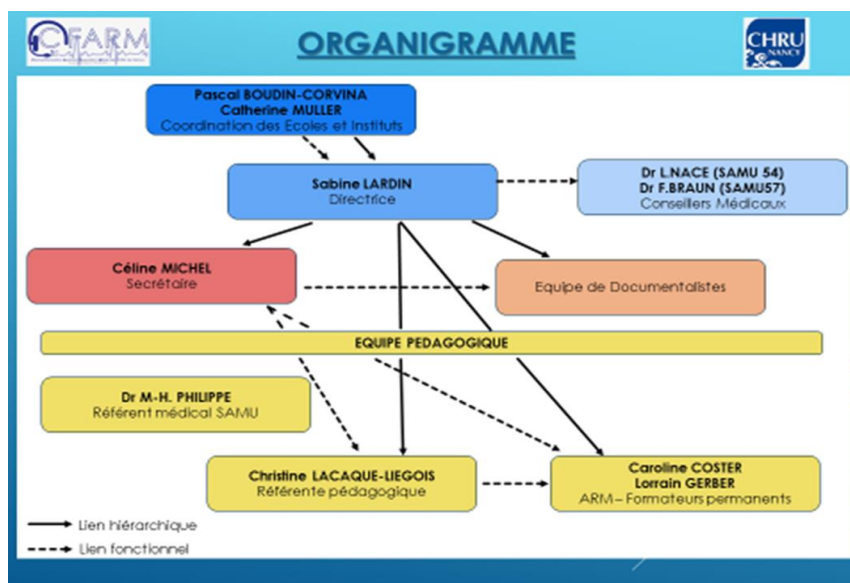
L'équipe pédagogique est constituée par Mesdames COSTER Caroline, LACAQUE-LIEGEOIS Christine et Monsieur Lorrain GERBER

L'équipe administrative est composée de 1 secrétaire (Madame Céline MICHEL) et d'un documentaliste.

A. Organigramme

Pour son organisation administrative et pédagogique, le centre de formation des ARM du CHRU de Nancy s'appuie sur une équipe mixte. L'intégration du centre de formation des ARM au sein des écoles et instituts du CHRU de Nancy permet aux formateurs et aux étudiants de bénéficier de tout l'environnement mis en place sur l'ensemble des écoles et instituts

- Elle associe les équipes médicales du CHRU Nancy et CHR Metz (sans oublier un grand nombre de structures de santé et médico-sociales du Grand Est),
- Le choix de nommer 2 conseillers scientifiques permet d'associer à la gouvernance une vision médicale complémentaire (SAMU /CESU),



B. L'organisation pédagogique et administrative

La direction est responsable de :

- La conception, de la formalisation et de la réalisation du projet pédagogique
- L'organisation de la formation
- L'organisation de l'enseignement théorique et clinique
- L'affectation en stage
- L'animation et de l'encadrement de l'équipe pédagogique
- Le contrôle des études
- La recherche d'intérêt professionnel, conduite par l'équipe enseignante de l'institut

Elle participe à la gestion administrative et financière de l'institut et à la gestion des ressources humaines en collaboration avec l'ensemble de l'équipe de direction du CHRU de NANCY. Elle préside les jurys constitués en vue de l'admission dans les instituts.

Le responsable pédagogique :

- Travaille par délégation et sous la responsabilité du directeur du CFARM et de l'IRFA
- Assure la responsabilité et le pilotage dans le domaine de la pédagogie
- Est garant de la qualité des enseignements et de la formation
- Organise et coordonne, les conditions d'acquisition des compétences socles du métier et la diplomation des apprenants, en collaboration avec les enseignants ARM, ADE et l'ensemble des professionnels impliqués dans la formation,
- Assure la coordination et le pilotage de la formation par apprentissage et alternance.
- Pilote, coordonne et met en place, en interdisciplinarité, avec les autres instituts, les enseignements par simulation.
- Contribue aux activités communes aux instituts et écoles de formation du CHRU
- Met en place et anime des projets
- Est référent qualité, coordonne et participe à la démarche qualité de la formation, en lien avec les autres référents.

Le(s) formateur(s) permanents de l'école contribuent sous l'autorité de la direction, à la réalisation des missions de l'école de :

- La conception et mise en œuvre des projets d'enseignements dans le cadre du projet pédagogique,
- L'enseignement théorique et clinique et de l'évaluation continue des élèves,
- L'accompagnement des élèves dans leur parcours de professionnalisation,
- La représentation aux différentes instances institutionnelles,
- La participation aux épreuves de sélection et de certification,
- La participation aux différentes réunions ou groupes de travail régionaux,
- L'élaboration, la mise en œuvre d'actions de formation continue des professionnels,

Il(s) œuvre en permanence en collaboration avec les **référent(s) de stage**, l'interlocuteur des terrains de stage, des référents pédagogiques et de la direction pour optimiser l'accompagnement de l'élève dans son parcours. Il a pour mission de coordonner les parcours individuels et d'assurer une programmation optimale sur l'année scolaire.

Les intervenants extérieurs sont des médecins, urgentistes régulateurs, des professionnels de santé et des experts (ARM tuteur, communicants, gestionnaire de conflits : RAID) qui assurent des interventions à l'école dans les différents domaines de la formation. Ils interviennent à la demande des formateurs sur des sujets définis.

L'équipe de documentalistes assure :

- La gestion et le suivi du fond documentaire (veille réglementaire et professionnelle)
- L'accompagnement des élèves dans leurs recherches

La secrétaire assure :

- L'accueil physique et téléphonique des élèves et des autres intervenants de l'IFSI
- Le suivi de l'ensemble des processus administratifs, financiers et pédagogiques
- La gestion des dossiers administratifs des élèves

Elles sont les interlocutrices privilégiées des élèves pour toutes les formalités administratives et financières

III. LE PROJET PEDAGOGIQUE

Le projet pédagogique, construit par l'ensemble de l'équipe pédagogique, est l'élément de référence pour la mise en œuvre du référentiel de formation. Il donne du sens aux projets de formation qui sont développés au sein de la structure.

Il permet à chacun des acteurs concernés de :

- Comprendre les conceptions professionnelles et pédagogiques qui sous-tendent l'organisation de la formation.
- Contribuer à la construction du projet de formation des élèves

Il représente un outil de communication interne et externe et se veut fédérateur de l'ensemble de l'équipe pédagogique

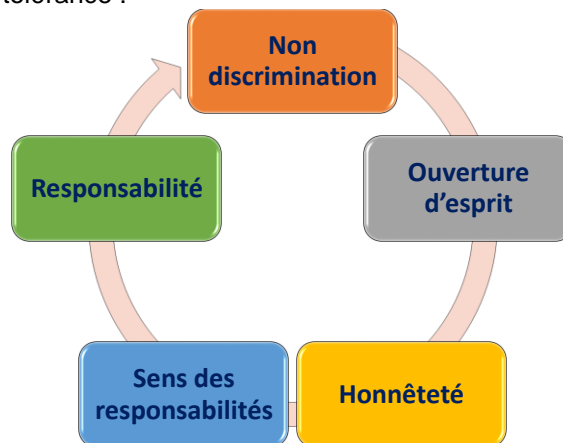


« [...] Former les esprits sans les conformer, les enrichir sans les endoctriner, les armer sans les enrôler, leur communiquer une force dont ils puissent faire leur force, les séduire au vrai pour les amener à leur propre vérité, leur donner le meilleur de soi sans attendre ce salaire qu'est la ressemblance [...]

Jean ROSTAND

A. La philosophie du projet pédagogique

Le projet pédagogique de l'école d'ARM du CHRU de Nancy se base sur les valeurs humanistes et citoyennes de respect et de tolérance :



- **La non-discrimination**, c'est à dire n'opérer aucune distinction entre les personnes quelques soient leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur état de santé, leur handicap, leurs mœurs, leurs opinions.
- **L'ouverture d'esprit** consiste à être à l'écoute des opinions de chacun et ne pas chercher à imposer ses propres idées.
- **L'honnêteté** consiste à se comporter et à s'exprimer avec sincérité et cohérence, tout en respectant et en estimant les valeurs de justice et de vérité
- **Le sens des responsabilités** nécessite l'obligation morale de répondre de ses actes ou de ceux des autres, de s'en porter garant devant une autorité, d'accepter de supporter les conséquences de ses actes.

Etre responsable signifie :

- Être acteur : se positionner en tant que sujet, être capable d'initiative et de décision dans son champ de compétence
- S'engager : décider de ses actions et être responsable de ce que l'on aura fait
- Rendre compte : reconnaître l'existence de la loi, de l'autorité, accepter les conséquences de ses actes¹

Notre projet pédagogique a pour but de favoriser l'émergence et le développement de professionnels autonomes, et compétents. Pour nous :

1 MAUFOUX IMMERGOUT R et al., *Précis de législation, éthique et déontologie*. Rueil-Malmaison : Lamarre, 2012. p. 171-172

L'élève est un apprenant qui entreprend une formation professionnelle par alternance, dans une dynamique de projet. Acteur dans sa formation, il construit son identité professionnelle, c'est à dire « *le sentiment d'appartenir à un groupe de professionnels, de concevoir sa vie future comme ancrée dans un contexte de travail, de devenir un acteur social productif. Ces changements entraînent des transformations identitaires profondes.* »²

Le formateur est un assistant de régulation médicale expérimenté. Il travaille, en collaboration avec la direction, en partenariat avec les tuteurs, les professionnels des secteurs sanitaires, sociaux et éducatifs. Il développe des stratégies qui aident l'élève dans ses apprentissages théoriques et cliniques. Il accompagne l'élève dans l'acquisition d'une posture réflexive et dans le développement des compétences. Il contribue à la construction de son identité professionnelle.

La relation pédagogique est une relation d'adulte à adulte, établie sur des valeurs de bienveillance de respect et de reconnaissance mutuelle. Elle est centrée sur l'apprenant et évolue dans une dynamique interactive. Elle s'exprime dans les situations d'accompagnement, de formation et d'évaluation.

B. Les finalités de la formation

La formation a pour but de former des professionnels autonomes, responsables et réflexifs, capables de développer une posture professionnelle de qualité et de répondre aux besoins de santé des personnes dans le cadre d'une pluri professionnalité.

Nous souhaitons susciter - chez le futur professionnel - un engagement en tant qu'**Acteur** :



Son développement professionnel et personnel doit lui permettre de multiplier ses expériences, de favoriser un questionnement sur ses pratiques professionnelles afin de construire son projet professionnel.

C. Le métier d'ARM et le référentiel de compétences

(RNCP 34679) Réception et traitement des appels adressés aux SAMU Centre 15- L'assistant de régulation médicale participe à l'acte de régulation médicale sous la responsabilité du médecin régulateur, avec lequel il travaille en étroite collaboration. Il accueille, écoute et analyse chaque appel dans les plus brefs délais et procède à leur hiérarchisation par un interrogatoire précis et dirigé. Il mobilise les moyens opérationnels nécessaires au traitement de la demande sur décision du médecin régulateur. Il vient en appui dans la gestion des moyens mis en œuvre en situation sanitaire exceptionnelle. Ce professionnel doit savoir saisir des informations en temps réel sur un logiciel informatique spécifique. Il maîtrise les outils informatiques et téléphoniques (téléphonie, informatique et radiocommunication) et assure la maintenance des matériels.

La formation (1470 h - 21 semaines de cours théoriques et pratiques / 21 semaines de stage) vise l'acquisition progressive par l'élève des compétences attendues pour l'exercice professionnel. Le diplôme d'assistant de régulation médicale s'obtient par l'acquisition en formation théorique et pratique des quatre blocs de compétences. Les modalités d'évaluation utilisées sont des évaluations des connaissances, des études de cas, des mises en situation simulée, des évaluations des compétences en stage.

D'après Philippe JONNAERT³, « *la compétence est la mise en œuvre par une personne en situation, dans un contexte déterminé, d'un ensemble diversifié mais coordonné de ressources ; cette mise en œuvre repose sur le choix, la mobilisation et l'organisation de ces ressources et sur les actions pertinentes qu'elles permettent pour un traitement réussi de cette situation* »

2 BUTEAU M., *La construction identitaire professionnelle de l'infirmier* www.cadredesante.com

3 JONNAERT P., 2002, *Compétences et socioconstructivisme*, Perspectives en Education et Formation. Editions De Boeck Université.

Guy LE BOTERF⁴ définit la compétence comme un **savoir agir**, c'est-à-dire comme un savoir intégrer, mobiliser et transférer un ensemble de ressources (connaissances, aptitudes, savoirs, raisonnements) dans un contexte donné pour faire face aux différents problèmes rencontrés ou pour réaliser une tâche. Dans ces définitions nous retrouvons les quatre caractéristiques de la compétence, telles qu'énoncées par Michel PARLIER⁵ :

- Elle est indissociable d'une activité,
- Elle est une combinaison de savoir, savoir-faire, savoir être et non une addition,
- Elle est apprise par construction personnelle et sociale,
- Elle s'observe dans les résultats obtenus.

Au terme de sa formation, l'élève doit avoir acquis les 4 blocs de compétences et de 9 modules d'enseignement de l'ARM afin d'exercer avec efficacité sa fonction en assurant pleinement ses responsabilités.



Compétence 1 : Traitement d'un appel dans le cadre du SAMU-C15

Compétence 2 : mobilisation et suivi des moyens opérationnels nécessaires au traitement de la demande sur décision médicale

Compétence 3 : Traitement des informations liées à la régulation, la qualité, la sécurité et à la vie du service

Compétence 4 : Appui à la gestion des moyens en situations dégradées exceptionnelles et lors de la mise en œuvre de dispositifs prévisionnels de secours

Ceci suppose qu'il ait acquis ou développé :

- Des savoirs cognitifs, techniques et relationnels lui permettant de mettre en œuvre ..., dans le respect du cadre législatif, éthique et professionnel
- Des capacités à se situer au sein d'une équipe pluridisciplinaire et à collaborer avec les autres professionnels de santé
- Des capacités à progresser et à s'adapter à des situations variées
- Des capacités à se positionner sur les problèmes éthiques rencontrés
- Des capacités à s'engager professionnellement
- Des capacités à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.

D. Les principes pédagogiques

1. **Le développement des savoirs théoriques nécessaires à la profession**

Le référentiel de formation propose 9 modules de formation :

- 1.a : Rôle et cadre d'exercice de l'ARM
- 1.b : La situation d'urgence (dont AFGSU)
- 1.c : Communication et gestion des réactions comportementales
- 2.a : Parcours patient et ressources associées
- 2.b : Les moyens opérationnels liés au traitement de la demande
- 3.a : Traitement des informations et informatique
- 3.b : Qualité-sécurité-gestion des risques
- 4.a : Gestion des moyens en situation exceptionnelle
- 4.b : Communication, comportement et traitement des informations en situation exceptionnelle

4 LE BOTERF G., 2009, *Construire les compétences individuelles et collectives*, Editions d'Organisation, 4^{ème} édition.

5 PARLIER M., 1996, *La compétence, nouveau modèle de gestion des ressources personnelles*. In *personnel*, n°366

2. Le développement des savoirs pratiques nécessaires à la profession

La formation comporte 21 semaines de stage, réparties sur l'ensemble de la formation.

- Des stages « découverte » :

LIEUX	OBJECTIF	DUREE
SAMU – C15 : Stage découverte	Appréhender et visualiser les missions d'un ARM, confirmer le projet professionnel	1 semaine découverte en début de formation
SMUR et service d'urgence	Découvrir les modalités de prise en charge d'un patient en urgence de l'extra-hospitalier à l'intra-hospitalier, les transferts inter-hospitaliers et la collaboration SMUR-SAMU	1 semaine
Etablissement de santé	Découvrir et connaître l'organisation d'un service de soins, les patients accueillis et les modalités de prise en charge	1 semaine dont 2 jours en santé mentale
Etablissement médico-social	Découvrir et connaître l'organisation d'un établissement médico-social, les publics accueillis et les modalités de prise en charge	2 ou 3 jours
Transports de malades, blessés et parturientes	Découvrir et connaître les missions des effecteurs	2 ou 3 jours
Structures institutionnelles recevant des appels d'urgence	Découverte du traitement des appels d'urgence dans d'autres contextes	1 semaine pour les 2 stages
Structures privées recevant des appels		
TOTAL		5 semaines

Des parcours peuvent être envisagés au sein de certaines structures, par groupe réduit d'élèves, afin d'optimiser la découverte des lieux, des publics, des organisations, des enjeux de prise en charge et du parcours de soins.

- **Deux ou trois stages dans des SAMU-C15** traitant au moins 40 000 DRM/an, dont un stage obligatoirement dans une structure de plus de 80 000 DRM.
 - o Au minimum, les stages sont réalisés dans 2 SAMU-C15 différents à définir en lien avec le projet professionnel du stagiaire, d'une durée de 15 semaines dont au moins 8 semaines dans un SAMU de plus de 80 000 DRM
 - o Et un stage d'approfondissement : selon le parcours de formation du stagiaire, les objectifs et le lieu sont déterminés entre la structure de formation des ARM et le stagiaire, d'une durée de 1 semaine (au cours des 3 derniers mois de formation)

3. Une formation par alternance intégrative.

Gérard MALGLAIVE⁶ définit l'*alternance intégrative* comme « une combinaison d'une part, d'alternance inductive où est prise en compte l'expérience des élèves pour illustrer les enseignements et d'autre part, l'alternance déductive où la pratique est vue comme l'application du savoir. »

L'apprentissage en stage est :

- o Un **apprentissage inductif** : le stage est un lieu d'acquisition de nouvelles connaissances. Les savoirs théoriques, techniques, organisationnels et relationnels utilisés dans les activités réalisées sont mis en évidence par les professionnels qui encadrent l'élève.
- o Un **apprentissage déductif** : le stage est un lieu d'application et d'intégration des connaissances construites par l'élève

Des temps d'analyses de pratique en groupe sont planifiés après les stages.

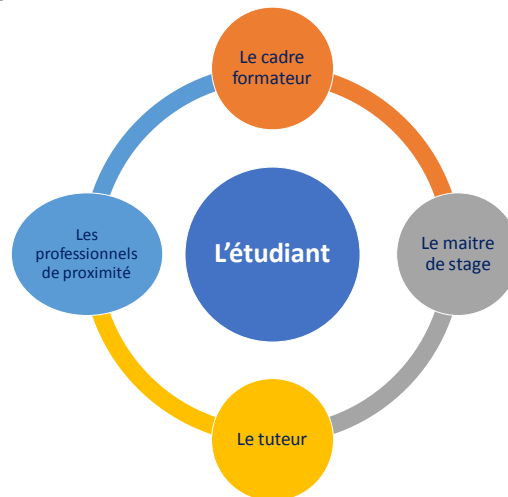


L'affectation des élèves en stage est faite par la direction de l'école en collaboration avec le référent des stages et, en lien avec le référent pédagogique des élèves. Sauf avis contraire, les démarches sont exclusivement faites par l'école.

Une charte d'encadrement régionale est établie entre l'école et les terrains de stage.

⁶ MALGLAIVE G., *Alternance et compétences*, In Cahiers pédagogiques n° 320

Cette charte permet de garantir la prestation d'encadrement des élèves et définit les missions de chacun des acteurs du terrain de stage :



- **Le maître de stage** représente la fonction organisationnelle et institutionnelle du stage. Il est le garant de la qualité de l'encadrement
- **Le tuteur** représente la fonction pédagogique du stage. Il assure un accompagnement des élèves et évalue leur progression. Il formalise cette progression sur le document de suivi lors des entretiens avec l'élève en cours et à la fin du stage.
- **Le professionnel de proximité** assure le suivi et la formation de l'élève au quotidien. Avec le tuteur, il fait le point sur l'encadrement de l'élève de manière régulière
- **Le formateur référent de stage** assure la coordination du dispositif d'encadrement en stage avec le service d'accueil, accompagne les équipes dans l'utilisation des outils de suivi de la formation et règle les difficultés éventuelles.

Un livret d'accueil spécifique à chaque lieu de stage complète la charte.

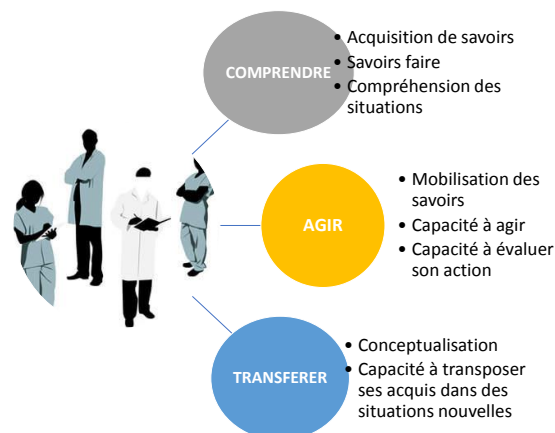
La formation au tutorat et l'outil de suivi de stage existe déjà au sein du service Samu-C15, l'ensemble sera étendu afin d'en faire bénéficier tous les lieux de stage accueillant des élèves ARM.

L'élève dispose d'un outil de suivi du parcours de formation. Il lui permet de répertorier l'ensemble des éléments relatifs à l'acquisition des compétences, et des activités de soins et de mesurer sa progression. L'élève y inscrit ses réflexions portant sur les situations de stage rencontrées et sa pratique professionnelle.

4. Une pédagogie active à visée professionnalisante.

a) L'apprentissage à partir de situations d'appel au SAMU

Les situations d'appel au SAMU (appel simulé et appel réel anonymisé) étudiées à l'école servent de support à l'apprentissage ; elles ont été construites pour permettre de travailler les différentes compétences à acquérir. Elles sont utilisées tout au long de la formation et donnent l'occasion de travailler 3 paliers d'apprentissage.



b) La pratique réflexive

Pour Louise LAFORTUNE, la pratique réflexive suppose une mise à distance et un regard critique sur son propre fonctionnement ainsi qu'une analyse tant individuelle que collective des actions et des décisions prises en cours d'action. Le regard peut porter sur ce qui se passe, comment cela se passe, pourquoi cela se passe ainsi et ce qui pourrait être fait différemment⁷.

La pratique réflexive est mise en œuvre lors de différentes activités :

➤ **L'analyse de pratique**

L'analyse de pratique se caractérise par la distance critique que prend l'élève par rapport à une situation professionnelle rencontrée en stage pour en comprendre le sens, approfondir ses connaissances et faire évoluer ses pratiques.

➤ **L'exploitation de stage**

C'est un temps d'échange et de réflexion entre le formateur et les élèves sur la pratique professionnelle, à partir de contextes de soins particuliers vécus par les élèves. Ce temps permet l'expression des vécus, la confrontation des points de vue et la prise de distance nécessaire à la pratique professionnelle.

Période	Contenu
Après stage 1	Analyse de vécu de stage L'élève verbalise son vécu et ses émotions pour identifier : <ul style="list-style-type: none">• Un point qu'il a compris, qu'il a appris ou qui l'a interrogé• Un point qu'il a aimé• Un point qui l'a affecté
Après stage 2	Description d'une situation professionnelle observée et contextualisée en utilisant la méthode QQQCP. Elle permet de travailler la clinique, le sens, les hypothèses, les difficultés d'observation, les liens, les différentes prises en soins et surveillances.
Après stage 3	Bilan du processus de professionnalisation- État des lieux A partir de la description par écrit de la prise en charge d'un groupe de patients, l'élève mesure l'écart entre ses connaissances, ses compétences, ses comportements, ses valeurs professionnelles actuelles et le professionnalisme attendu en fin de formation.
Avant la fin de la formation	Réflexion autour du projet professionnel et de l'identité professionnelle

5. Un dispositif d'accompagnement individualisé.

L'accompagnement à l'école

Le formateur a la responsabilité d'un groupe d'élèves qu'il accompagne de manière individuelle et personnalisée sur l'ensemble la formation.

Un contrat pédagogique stipulant les engagements des différentes parties est remis et signé en début de formation.

Au cours de la formation chaque référent pédagogique va proposer aux élèves deux entretiens d'une durée de 30 mn à 1 heure qui seront conjointement définis. Chacun de vos entretiens sera préparé en amont à l'aide d'un guide d'entretien. L'objectif est de construire ensemble tout au long de la formation le projet professionnel en cohérence avec le référentiel de formation et de certification. Ces 2 entretiens pédagogiques personnalisés répondent à une démarche constructive qui permet de :

- D'initier à l'auto-évaluation et permettre à l'élève de s'inscrire dans une progression Faire part de l'avancée dans votre projet professionnel et d'exprimer vos difficultés et besoins en termes de compétences ;
- Faire le point sur vos actions menées au cours des stages, les compétences acquises, validées et celles qui méritent d'être renforcées
- Avoir une prise de recul à deux moments distincts dans le dispositif de formation et envisager une vision plus globale des perspectives d'évolution jusqu'à votre certification et vos perspectives d'avenir.

⁷ LAFORTUNE L., Pratique réflexive et dimension ; In Sciences croisées N° 7- 8

- Au cours du 1er semestre : bilan des premiers mois de formation au regard de votre intégration dans ce dispositif de formation vis-à-vis des enseignements théoriques et pratiques et aux cours des stages réalisés. Durant cet entretien avec votre référent pédagogique vous définirez les marges de progression que vous devez et/ou souhaitez, développer, acquérir et/ou approfondir durant le deuxième trimestre.
- Au cours du 2ème semestre : pour permettre de faire le point au regard de votre référentiel de certification sur l'acquisition des 4 blocs de compétences.

En cas de difficultés majeures, l'élève bénéficie d'un entretien avec le référent pédagogique, et en fonction de la situation la direction. A l'issue de l'entretien un contrat pédagogique peut être établi.

L'accompagnement en stage

Dans le cadre du suivi pédagogique, les formateurs référents rencontrent chaque élève avant le stage et leur remet le livret d'accueil spécifique du stage, et, à l'issue de chaque stage.

En cas de difficulté, le référent pédagogique prend contact avec l'élève et/ou le cadre, de santé.

6. Les méthodes pédagogiques

La formation est basée sur une pédagogie active, centrée sur le questionnement et sur la recherche permanente d'implication et de participation des élèves.

Pour cela, les apprentissages des élèves se construisent :

Au CFARM

Les apprentissages se construisent à partir de :

D'enseignement théorique :

- En présentiel, en face à face
- Cours magistraux assurés par des médecins, des professionnels issus de différents champs du secteur sanitaire et social et les formateurs de l'école,
- Etude de cas clinique
- Anglais médical sur plateforme e-learning et construction scénario en binôme (dialogue)
-

D'enseignement réflexif :

- Travaux dirigés en groupe favorisant la réflexivité et l'échange, à partir de
 - Situations emblématiques
 - Exercices d'intégration des connaissances
 - Exercices de révision
- Analyses de pratiques
- Exploitations de stage
- Tables rondes, participation à des forums et rencontres avec des professionnels
- Jeux de rôles (situations relationnelles, éducatives, pédagogiques)
-

D'enseignement pratique simulé :

- Cours pratiques à partir de cas professionnels simulés et anonymisés en environnement contextuel professionnel simulé (salle SAMU) avec utilisation logiciel métier et téléphonie.
- Travaux pratiques avec simulation pour l'apprentissage au travers d'exercice en situation normale, en mode dégradée, sous forme de cas complexes (prise d'appel, action de tri, gestion de crise) = SimulPhone ® (simulateur haute-fidélité d'appel assisté par ordinateur)
- Serious-game
- Formation par simulation en double appel

Les élèves ARM seront intégrés aux groupes de simulation interprofessionnels d'étudiants et de professionnels déjà existants.

Ils seront également partie prenante dans les exercices Samu de zone organisés (situations exceptionnelles)

En stage

Un travail de partenariat est initié avec les SAMU partenaires au travers d'une charte d'encadrement.

Une formation de professionnels de proximité et de tuteurs est réalisée par le CFARM

A l'issue de chaque stage, les responsables de l'encadrement évaluent les acquisitions des éléments de chacune des compétences au cours d'un entretien avec l'élève. L'évaluation prend en compte le niveau de formation de l'élève et se fonde sur sa progression en cours de stage.

Le formateur de l'institut de formation élabore la synthèse de stage et la validation dès le retour au centre de formation.

7. Les moyens logistiques

Les ressources documentaires et multimédia

- **L'équipement informatique**
 - 30 postes informatiques avec accès à Internet sont mis à disposition des élèves pour la recherche documentaire, pour le e-learning (anglais), pour la rédaction de travaux et travaux pratiques.
 - 10 postes informatiques avec triple écran, accès internet, logiciel métier et système téléphonie dans un environnement SAMU recontextualisé.
 - 4 postes au centre de documentation
- **Les salles d'enseignements** sont équipées du matériel nécessaires (ordinateur, vidéoprojecteur, tableau Velléda, paperboard).
Des salles spécifiques sont dédiées aux enseignements dirigés (matériel de gestion de l'urgence)

Les élèves ont accès à Microsoft Office 365, leur permettant d'utiliser la suite Office (Word, PowerPoint etc.), ainsi que l'application Teams. Cette dernière permet de mettre à disposition les supports de cours, des documents ainsi que de réaliser des visio-conférences.
L'ensemble de l'école est équipé de bornes WIFI.

Les ressources en locaux

- 1 Amphithéâtre d'une capacité de 250 places
- 1 Salle de cours d'une capacité de 60 places
- 4 Salles pour travaux de groupes, travaux pratiques (soins d'urgence et téléguidage) de 25 places
- Une salle de simulation
- D'autres salles sont disponibles par le biais de la mutualisation des autres écoles (IADE, IBODE, IDE puéricultrice, manipulateur en radiologie).
- 1 CDI : des revues et ouvrages spécialisés sont disponibles au prêt.
- Une salle de détente
- Une cafétéria (pour l'ensemble des personnes sur la tour Marcel Brot)

IV. LE DISPOSITIF D'EVALUATION

A. L'évaluation normative des élèves

Elle est mise en place par :

- **L'équipe pédagogique** qui organise le dispositif d'évaluation normatif conformément au référentiel de formation.

Les modalités des évaluations s'appuient sur une démarche de professionnalisation. Elles sont réfléchies dans une visée et en lien avec le développement des compétences attendues.

Pour cela nous privilégions :

- Des contrôles de connaissances axés sur les savoirs fondamentaux nécessaires à la pratique professionnelle de l'ARM,
- Des travaux d'analyse à partir de situations professionnelles rencontrées en stage ou construites par les formateurs,
- Des analyses de situations d'appel et de type d'appelants de complexité variable
- De la mise en situation et des pratiques simulées,
- Des évaluations de pratiques professionnelles en partenariat avec l'établissement support.

Pour certaines évaluations, la participation de professionnels ARM experts dans leur domaine et médecins régulateurs, est sollicitée.

- **Les tuteurs de stage** qui, après avoir demandé l'avis des professionnels qui ont travaillé en proximité avec l'élève, évaluent la progression des élèves dans l'acquisition des compétences ainsi que des actes, activités et techniques de soins (**livret de stage**)

B. L'évaluation du projet pédagogique.

Des bilans institutionnels sont réalisés en groupe à la fin de chaque trimestre. Ces bilans permettent d'identifier les attentes des élèves et de procéder aux réajustements nécessaires. En fin de formation, le projet pédagogique est évalué dans sa totalité par les élèves.

V. LA VIE DES ELEVES

Le centre de formation est situé au 2^{ème} et 3^{ème} étage, dans un bâtiment de 7 étages comportant 8 écoles et instituts en santé, ainsi que le service de formation continue du CHRU. Ce bâtiment est conforme à l'accès du public et aux personnes à mobilité réduite.

- Une Référente handicap est nommée au sein du centre de formation et se doit d'accueillir les apprenants en situation de handicap et de les accompagner, elle veille à faciliter le bon déroulement du parcours de formation en coordonnant les aménagements nécessaires (formations, examens, stages, mobilité).
- Un Service d'accompagnement professionnel et social (assistante sociale, soutien psychologique) est mis à disposition des élèves.
- Le secrétariat (8h à 16 h30) apporte une aide appropriée et individualisée
- Mise à disposition :
 - De salles de TP avec matériel pour entraînement aux gestes professionnels après les cours
 - D'un tableau d'affichage
 - D'un affichage avec les offres d'emploi
 - D'une salle de détente avec frigidaire, micro-ondes, fontaine à eau, cafetière (3^{ème} étage)
 - D'un distributeur de boissons chaudes (rez de chaussée)
 - Badge « multifonction » pour la possibilité de restauration (self au rez de chaussée de la tour)

VI. LE MANAGEMENT DE LA QUALITE ET DE LA GESTION DES RISQUES.

Cette démarche a été initiée dans le cadre d'une démarche qualité **qualiopi** et certifiée en 2021 : démarche commune entre tous les instituts et école de formation (11 en tout) du CHRU de Nancy.

Sous la responsabilité de la Direction de l'école et du référent qualité, le management de la qualité à l'école d'ARM vise à :

- Assurer la qualité pédagogique et organisationnelle de la formation,
- Clarifier l'organisation interne afin d'en assurer la lisibilité,
- Identifier les risques potentiels afin de les éviter et traiter les évènements indésirables pouvant survenir,
- Fédérer l'équipe dans une dynamique de projet en favorisant la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs et en valorisant la réussite commune,
- Harmoniser les pratiques pédagogiques et administratives,
- Améliorer et de sécuriser l'ensemble des processus,
- Assurer une traçabilité, un suivi et une évaluation des activités réalisées.