



Groupe hospitalier  
Paris saint Joseph

# **PROJET PEDAGOGIQUE 2017**

**Institut de Formation en Soins Infirmiers  
Paris Saint-Joseph**

**Formation Aide-soignant(e)**



Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph  
185 rue Raymond Losserand  
75014 Paris





# Table des Matières

<b><u>PREAMBULE</u></b> .....	<b>1</b>
<b><u>A. L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS PARIS SAINT JOSEPH</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>A.1. Présentation de l'institut</u></b> .....	<b>3</b>
<u>A.1.1. L'histoire de l'école</u> .....	3
<u>A.1.2. Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours</u> .....	4
<u>A.1.3. L'institut aujourd'hui</u> .....	4
<u>A.1.3.1 L'agrément de l'Institut</u> .....	4
<u>A.1.3.2 La capacité d'accueil</u> .....	5
<u>A.1.3.3 La situation géographique</u> .....	6
<b><u>A.2. Les missions de l'établissement</u></b> .....	<b>7</b>
<b><u>A.3. L'environnement de l'Institut</u></b> .....	<b>8</b>
<u>A.3.1. L'environnement institutionnel de l'IFSI</u> .....	8
<u>A.3.2. L'environnement pédagogique</u> .....	9
<u>A.3.2.1 Les établissements accueillants les apprenants en stage</u> .....	9
<b><u>A.4. Le développement stratégique</u></b> .....	<b>9</b>
<u>A.4.1. Les besoins en professionnels dans la région Ile de France</u> .....	9
<u>A.4.1.1 Les infirmières</u> .....	9
<u>A.4.1.2 Les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture</u> .....	9
<b><u>A.5. Le fonctionnement des instances</u></b> .....	<b>9</b>
<u>A.5.1. Le Conseil technique</u> .....	10
<u>A.5.2. Le Conseil de discipline</u> .....	11
<b><u>B. LA DEMARCHE QUALITE DE L'INSTITUT</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>B.1. Les raisons de notre engagement</u></b> .....	<b>11</b>
<b><u>B.2. La politique Qualité de l'Institut</u></b> .....	<b>12</b>
<b><u>B.3. Les Ressources de l'Institut</u></b> .....	<b>13</b>
<u>B.3.1. Les ressources humaines</u> .....	13
<u>B.3.1.1 Les cadres formateurs</u> .....	15
<u>B.3.1.2 L'agent d'accueil administratif assure :</u> .....	16
<u>B.3.1.3 Les assistantes de gestion administratives assurent :</u> .....	16
<u>B.3.1.4 Les intervenants externes</u> .....	16
<u>B.3.2. Les ressources documentaires et multimédias</u> .....	17

B.3.3. <u>Les ressources en infrastructure et en logistique</u> .....	17
B.3.4. <u>Les ressources financières</u> .....	17
<b>C. <u>PROJET PEDAGOGIQUE DE L'IFSI SAINT JOSEPH</u></b> .....	<b>18</b>
<b>C.1. <u>Orientations de la formation</u></b> .....	<b>18</b>
C.1.1. <u>Objectifs de la formation</u> .....	18
C.1.2. <u>Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph</u> .....	18
C.1.2.1 <u>La préparation à l'entrée en formation</u> .....	18
C.1.2.2 <u>La formation par la simulation</u> .....	19
C.1.2.3 <u>La formation pratique</u> .....	19
C.1.2.4 <u>La formation initiale au travail d'équipe</u> .....	20
C.1.3. <u>Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation</u> .....	20
C.1.3.1 <u>Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe</u> .....	20
C.1.3.2 <u>Les valeurs professionnelles</u> .....	21
C.1.4. <u>Les conceptions et orientations pédagogiques</u> .....	22
C.1.4.1 <u>Une formation d'adultes</u> .....	22
C.1.4.2 <u>Une formation par alternance</u> .....	23
C.1.4.3 <u>Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences</u> .....	24
<b>D. <u>L'EQUIPE PEDAGOGIQUE DE LA SECTION AIDE-SOIGNANT(e)</u></b> .....	<b>25</b>
<b>E. <u>PROJET DE FORMATION : SECTION AIDE-SOIGNANT(e) 2017</u></b> .....	<b>25</b>
<b>E.1. <u>L'organisation de la formation</u></b> .....	Erreur ! Signet non défini.
<b>E.2. <u>Les principes de la formation</u></b> .....	<b>26</b>
<b>E.3. <u>Les caractéristiques de la formation</u></b> .....	<b>27</b>
<b>E.4. <u>Les méthodes pédagogiques</u></b> .....	<b>29</b>
<b>E.5. <u>Les modalités d'évaluation des unités de formation</u></b> .....	<b>30</b>
<b>E.6. <u>Les modalités de validation des compétences</u></b> .....	Erreur ! Signet non défini. <b>30</b>
<b>E.7. <u>L'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e)</u></b> .....	<b>31</b>
<b><u>Annexe I Planification 2017</u></b> .....	<b>32</b>
<b><u>Annexe II Feuille d'évaluation des compétences en stage</u></b> .....	<b>34</b>
<b><u>Annexe III Avenant au règlement intérieur</u></b> .....	<b>36</b>



## PREAMBULE

### LA FONDATION HOPITAL SAINT JOSEPH

La fondation hôpital saint Joseph, a pour but d'assurer le fonctionnement et l'entretien de l'hôpital saint Joseph dont l'IFSI fait partie.

Elle s'engage à poursuivre l'œuvre entreprise par les fondateurs de l'hôpital et menée par leurs continuateurs depuis 1884, dans le même esprit de dévouement évangélique et de respect des consciences, avec le souci de répondre, dans l'application et le perfectionnement des techniques thérapeutiques, aux exigences de la déontologie médicale et de la morale catholique.

### LE GROUPE HOSPITALIER PARIS SAINT JOSEPH

Il s'agit d'un hôpital privé, à but non lucratif participant au service public hospitalier, fondé en 1878, fortement imprégné des vocations et valeurs impulsées par ses fondateurs et qui attache un prix particulier au respect des droits des patients et à la qualité de leur prise en charge.

Il est issu, en 2006, de la fusion de trois hôpitaux du sud parisien fondés au 19ème siècle qui sont : saint Joseph, saint Michel et Notre Dame de Bon Secours auxquels s'ajoute l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI).

Il est géré et administré par la Fondation Hôpital saint Joseph.

### La mission du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph<sup>1</sup>

« **SOIGNER** : nous sommes au service du mieux-être de tous les patients, sans discrimination, en apportant des soins d'excellence.

**ACCOMPAGNER** : en lien avec les autres acteurs de soins, nous accompagnons tous les patients, y compris les plus démunis, tout au long de leur parcours médical et médico-social.

**INNOVER** : notre implication dans la recherche et notre capacité à intégrer l'innovation sous-tendent l'amélioration continue des soins prodigués.

**FORMER** : nous assurons la formation des professionnels de santé par l'enseignement, la transmission des savoirs et le transfert de l'expérience de nos équipes. »

---

<sup>1</sup> Groupe Hospitalier paris Saint Joseph, soigner, accompagner, innover, former ASSEMBLEE DU 3 MAI 2010

## **Les valeurs du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph**

**ACCUEIL :** accueillir toute personne sans discrimination, dans l'esprit des valeurs catholiques de nos fondateurs.

Partager l'idée que le respect du patient, la chaleur humaine et l'écoute font partie de l'acte médical.

Créer un climat d'estime réciproque, d'équité et de reconnaissance, dans le respect des différences et des valeurs de chacun.

### **ETHIQUE :**

Intégrer dans toutes les décisions concernant les patients :

- Les réflexions et les discussions pluridisciplinaires,
- La déontologie,
- Le choix des valeurs du patient.

Communiquer de façon ouverte dans un environnement de confiance.

Assurer une gestion transparente des personnels et reconnaître leurs compétences.

### **PROFESSIONALISME**

Améliorer en continu les compétences de tous les professionnels en regard des enjeux liés à la pratique, la réflexion, la formation, la recherche et le cadre réglementaire des soins.

Développer les connaissances et les savoir-faire de l'ensemble des équipes grâce à un comportement favorisant le partage des expériences.

Etre responsable en toutes circonstances chacun dans ses fonctions.

Viser l'excellence chacun dans son domaine.

### **ESPRIT D'EQUIPE**

Associer toutes les compétences et les savoir-faire au quotidien.

Constituer autour des questions à traiter, des problèmes à résoudre et des projets, des équipes appropriées et réactives.

Reconnaître et valoriser la réussite collective.

Le Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph, réserve ses terrains de stage en priorité aux étudiants et élèves de l'IFSI-IFAS-IFAP Paris Saint Joseph.

Un travail de collaboration étroite entre l'IFSI et l'hôpital porte en particulier sur :

- l'accueil et l'encadrement des stagiaires,
- la formation des tuteurs de stage,
- l'utilisation des documents supports de stage et d'évaluation du stage (livrets d'accueil et de ressources, carnet de stage, bilan de ½ stage, évaluation finale, Mise en Situation Professionnelle (MSP).
- la mise à disposition des ressources des pôles et services afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de stage des élèves

Les élèves aides-soignants sont associés aux manifestations de santé publique organisées par les instances du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph dans le cadre des campagnes nationales ou internationales et en cohérence avec le projet pédagogique : journée internationale du lavage des mains, journée internationale de la prévention de l'AVC, journée de l'apprentissage du public aux gestes de premier secours.

## A. L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS PARIS SAINT JOSEPH

### PREAMBULE

Le contexte socio-économique des secteurs préparant aux métiers sanitaires et sociaux est en pleine évolution. La région Ile-de-France s'étend sur 12.000 Km<sup>2</sup> et compte 12 000 000 d'habitants avec un fort pourcentage de jeunes : 56% de moins de 40 ans (50% pour la moyenne nationale), 18% de personnes de plus de 60 ans (23% pour la moyenne nationale<sup>1</sup>).

Malgré une stabilisation des besoins nationaux, les besoins en matière de formation et de fidélisation des personnels soignants restent une préoccupation régionale.

### A.1. Présentation de l'institut

#### A.1.1 L'histoire de l'école

Depuis 1999, un projet de fusion entre les instituts de formation en soins infirmiers Saint-Joseph et Notre-Dame de Bon Secours avait été initié sous l'impulsion des directeurs des établissements Fondation Hôpital Saint-Joseph et Association Notre-Dame de Bon Secours afin de renforcer le dynamisme des instituts en terme de

---

<sup>1</sup> INSEE février 2015

projets de formation et de rester concurrentiel face aux autres partenaires sur le champ de la qualification et de formation sanitaire et sociale.

En janvier 2006, ce projet s'est concrétisé par le regroupement des activités sanitaires et des personnels des hôpitaux Notre Dame de Bon Secours et Saint Michel au sein de la fondation hôpital saint Joseph. L'institut de formation en soins infirmiers Notre Dame de Bon Secours a été transféré en même temps au sein de la fondation hôpital saint Joseph pour former l'institut de formation de soins infirmier Paris Saint-Joseph.

### A.1.2. Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours

L'école d'infirmières a été créée le 23 mai 1924 par une décision du conseil d'administration de l'hôpital Notre-Dame de Bon Secours.

L'école a été agréée administrativement en 1925 avec pour objet la dispense d'une éducation professionnelle et la formation à une pratique essentiellement hospitalière. L'hôpital Notre-Dame de Bon Secours, auquel elle était rattachée, a été fondé en 1873 par l'abbé Pierre Alfred Marie Carton, curé de la paroisse Saint Pierre de Montrouge, afin d'accueillir les vieillards nécessiteux d'un quartier à l'époque misérable.

En 1908, les religieuses Augustines s'installèrent à Notre-Dame de Bon Secours et dirigèrent l'école jusqu'en 1978. L'école a été déplacée dans l'enceinte de l'hôpital, et s'est définitivement installée, après l'incendie des bâtiments de l'ancien lieu de formation le 3 juin 1932, au 21 rue Giordano Bruno.

L'hôpital Notre-Dame de Bon Secours a subi au cours de son histoire de nombreuses évolutions et transformations, avec l'ouverture de la maternité en 1910, la construction d'un foyer logement en 1989, d'une Maison d'accueil pour personnes âgées dépendantes en 1992, d'un service de néonatalogie en 1996. L'hôpital Notre Dame de Bon secours s'est engagé dans un processus de fusion avec la Fondation Saint-Joseph en 2005, une fusion concrétisée en janvier 2006.

L'école est rattachée à la Fondation Hôpital Saint-Joseph, hôpital privé à but non lucratif fondé en 1878.

L'école était située 189 rue Raymond Losserand à Paris dans le quatorzième arrondissement et s'était progressivement adaptée à l'augmentation régulière des quotas d'étudiants infirmiers et aux multiples missions de la formation continue.

La section Aide-Soignant(e) a été créée en 1972 au sein de l'Institut en Soins Infirmiers.

### A.1.3. L'institut aujourd'hui

#### *A.1.3.1 L'agrément de l'Institut*

L'agrément d'ouverture de l'Institut de formation en soins infirmier Paris Saint Joseph date du 19 juillet 2007 renouvelé le 11 décembre 2015.

Il est adossé au Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph, établissement hospitalier de court séjour privé à but non lucratif participant au service public fondé en 1878. Il assure une prise en charge pluridisciplinaire et répond depuis la date de sa création aux besoins en matière de santé de la population.

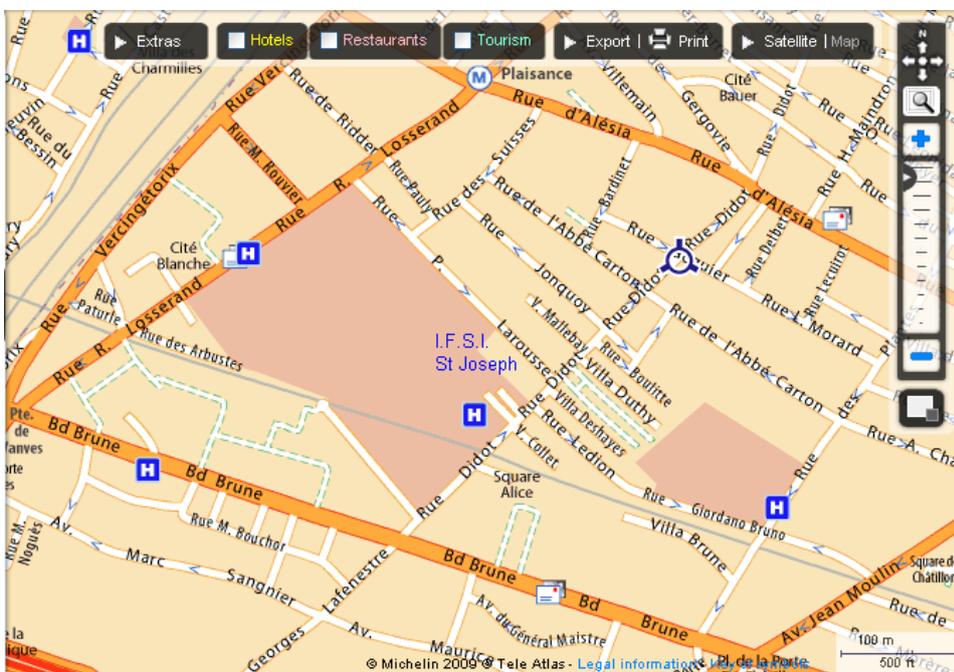
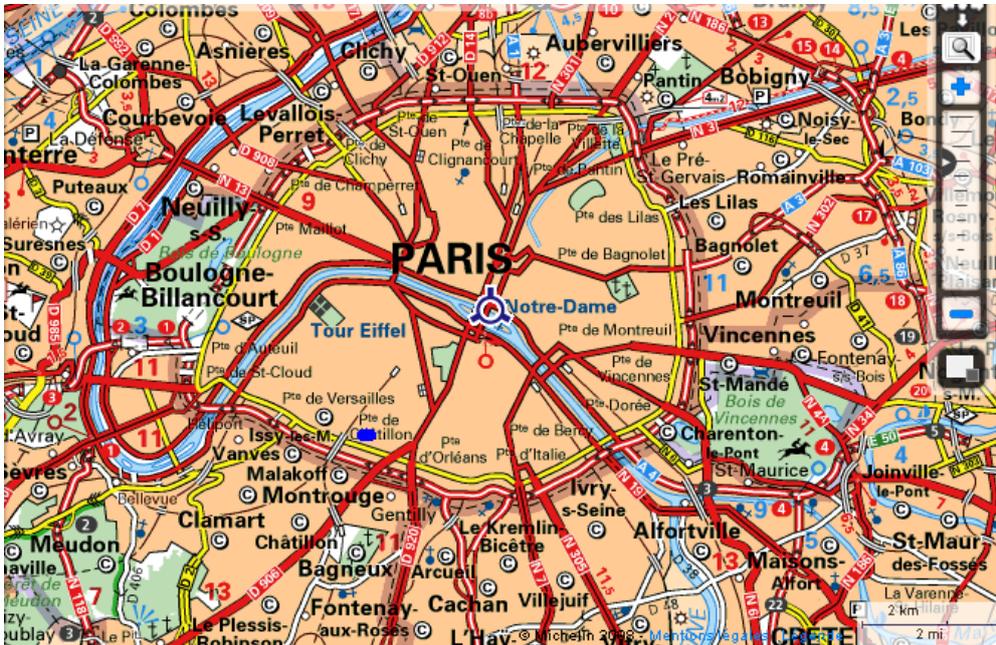
### **A.1.3.2**      *La capacité d'accueil*

L'institut de formation est agréé pour un quota de :

- 120 étudiants en soins infirmiers par promotion (11/12/2015)
- 60 élèves aides-soignants par promotion (11/12/2015) et 22 élèves aides-soignants en formation modulaire
- 35 élèves auxiliaires de puériculture par promotion (04-06-15).

### A.1.3.3 La situation géographique

Depuis avril 2007, l'IFSI est situé au 96 rue DIDOT 75014. Il jouxte le Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph



Accessible par métro ligne 13 (Plaisance, Porte de Vanves), ligne 4 (Alésia), Tramway (T3) (Porte Didot), Bus (62, 58, 89)

## A.2. Les missions de l'établissement

**Les missions des Instituts de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) sont les suivantes :**

► Formation initiale

- Préparation au Diplôme d'Etat d'Infirmier(ère)s
- Préparation au Diplôme d'Etat d'Aides-Soignant(e)s
- Préparation au Diplôme d'Etat d'Auxiliaires de puériculture

► Formation préparatoire à l'entrée

- Dans les IFSI
- Dans les IFAS/IFAP

► Validation des acquis de l'expérience (AS-AP)

**L'IFSI Paris Saint-Joseph s'est fixé les missions complémentaires suivantes :**

- Mettre en place un système pédagogique efficient s'inscrivant dans une démarche qualité,
- Développer une réflexion éthique,
- Analyser et évaluer les pratiques professionnelles,
- Permettre aux apprenants de s'intégrer dans des équipes pluridisciplinaires,
- Travailler en collaboration avec les établissements de santé accueillant les apprenants.

► L'IFSI comporte, par ailleurs, un département de Formation continue en collaboration avec le service de formation continue du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph qui dispense les formations suivantes : tutorat des étudiants en soins infirmiers, perfectionnement au tutorat, plaies et cicatrisation, inter-culturalité et soins

La Direction de l'Institut est assurée par une directrice, Mme Isabelle Bouyssou, sous la responsabilité du directeur général du GHPSJ ; M.Jean Patrick Lajonchère

La directrice est responsable :

- de la gestion administrative et financière de l'IFSI,
- du management des ressources humaines,
- du fonctionnement général de l'école,
- de la conception du projet pédagogique et de la collaboration avec l'université,
- de l'organisation de l'enseignement théorique et clinique,
- de l'animation et de l'encadrement de l'équipe pédagogique,
- du contrôle de l'accès aux formations, du déroulement de la formation et de la certification,

- du pilotage de la démarche d'amélioration de la Qualité,
- du développement européen et international de l'IFSI.

Elle est garante de la qualité des processus mis en place pour :

- assurer les formations,
- accompagner les apprenants dans la réalisation de leur projet de formation et la construction de leur projet professionnel,
- les accompagner en vue de l'obtention de leur diplôme.

Elle est assistée dans ces missions par une directrice adjointe à la formation infirmière, madame Sylvie Saint Germain ainsi que d'une responsable de la formation aide-soignante, madame Maryse Simonet, une responsable de la formation des auxiliaires de puériculture, madame Delphine Boulier, une responsable de la formation continue, madame Isabelle Bisutti, plus particulièrement chargées de la coordination pédagogique et de la qualité des processus des formations concernées. Elles participent à l'administration de l'IFSI-IFAS-IFAP

### **A.3. L'environnement de l'Institut**

#### **A.3.1 L'environnement institutionnel de l'IFSI**

Les instituts de formation paramédicaux publics et privés sont agréés par le président du conseil régional.

Le budget de l'IFSI est versé par le conseil régional de l'Île de France, perçu par l'hôpital de rattachement et attribué au fonctionnement de l'IFSI.

Sur le plan pédagogique, les instituts relèvent de l'Agence Régionale en Santé (ARS) de l'Île de France qui contrôle le déroulement de la formation et de la Direction régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) qui contrôle l'attribution des diplômes.

La direction des épreuves de sélection, le contrôle des études et l'organisation des épreuves de contrôle continue sont placés sous la responsabilité directe de la directrice de l'IFSI.

Le directeur de l'Agence Régionale en Santé (ARS) de l'Île de France ou son représentant, préside :

- le conseil pédagogique, compétent pour toutes les questions relatives à la formation et à la vie des étudiants,
- le conseil de discipline qui émet un avis sur les fautes disciplinaires.

Le Préfet de la région :

- nomme par Arrêté le jury du Diplôme d'Etat,
- délivre le Diplôme d'Etat d'Infirmier d'aide-soignant-e et d'auxiliaire de puériculture aux candidats déclarés admis.

### A.3.2. L'environnement pédagogique

#### A.3.2.1 *Les établissements accueillants les apprenants en stage*

L'IFSI bénéficie de la collaboration de 250 terrains de stage. Cette diversité traduit l'ouverture importante des champs de référence afin de développer les capacités d'adaptation à des contextes, des situations, des individus différents.

Le panel de terrains utilisés par l'Institut s'étend géographiquement :

Dans Paris intra-muros et la petite couronne 70% (GHPSJ : 30%)

Dans la grande couronne sud-ouest 25 %

## A.4 Le développement stratégique

### A.4.1 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France

#### A.4.1.1 *Les infirmières*

« Créateur d'emplois, le secteur paramédical connaît une croissance soutenue et une pénurie de personnels (infirmiers, aides-soignants, etc.), particulièrement en Ile-de-France. Riche en structures médicales et paramédicales, la région Ile-de-France est en effet un vivier d'emplois paramédicaux. On estime à **422 000 le nombre d'actifs** franciliens exerçant dans ce domaine.

A l'avenir, de plus en plus de professionnels paramédicaux - aides-soignants et infirmiers, mais aussi masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens, ergothérapeutes, etc. - interviendront directement au domicile des patients. La réduction des dépenses de santé passe, en effet, par le développement de l'hospitalisation à domicile et le maintien des personnes âgées chez elles le plus longtemps possible. Cette tendance s'accompagne de l'émergence de nouveaux métiers comme celui de responsable de service de soins à domicile<sup>1</sup>. »

#### A.4.1.2 *Les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture*

- En 2014, environ 22 842 Aides-Soignants (AS) ont été diplômés. Ces professionnels exerçant dans tous les secteurs d'activités (services hospitaliers, extrahospitaliers, gériatrie, psychiatrie...) sont très demandés. Le métier d'aide-soignant reste beaucoup moins attractif auprès des jeunes que celui d'auxiliaire de puériculture. En 2014, 4 960 auxiliaires de puéricultures ont été diplômées. L'appareil de formation reste insuffisant pour ces professionnelles dont la profession est attractive

---

<sup>1</sup> Défi métiers ; les métiers du paramédical mars 2014

et en fort besoin en Ile de France compte tenu d'un taux de natalité élevé, en particulier en crèche.

- Les créations nettes d'emploi entre 2010 et 2020 sont estimées à 103.000 pour les aides-soignantes,<sup>1</sup> la région Ile de France recrute en particulier de façon massive, avec des créations de postes notamment dans les centres accueillant des personnes âgées.

Avec la plus forte natalité en France, l'Ile-de-France a également sans cesse besoin de nouveaux auxiliaires de puériculture pour faire face à ces naissances.

## A.5. Le fonctionnement des instances

### A.5.1 Le Conseil technique

(Arrêté du 15 mars 2010 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux)

Le directeur de l'IFSI est assisté d'un **conseil technique** qui est consulté sur toutes les questions relatives à la formation des élèves. Ce conseil est constitué par arrêté du directeur général de l'Agence Régionale de Santé ou son représentant.

Le directeur de l'IFSI soumet au conseil technique pour avis, compte tenu du programme officiel :

- le projet pédagogique : objectif de la formation, organisation générale des études, des enseignements dirigés, pratiques et des recherches pédagogiques
- l'utilisation des locaux et du matériel pédagogique
- l'effectif des différentes catégories de personnels et la répartition de leurs tâches
- le budget prévisionnel
- le cas échéant, le montant des droits d'inscription acquittés par les candidats aux épreuves d'admission
- Le règlement intérieur de l'institut de formation

Le directeur de l'IFSI porte à la connaissance du conseil technique :

- Le bilan pédagogique de l'année scolaire écoulée
- La liste par catégorie du personnel administratif
- Les budgets approuvés ainsi que le compte administratif en fin d'exercice
- La liste des élèves en formation
- Le cas échéant, les études menées concernant les épreuves de sélection, la population des élèves accueillis ou les résultats obtenus par ceux-ci

Constitution du conseil technique : voir article 35 de l'arrêté

---

<sup>1</sup> DREES. La formation aux professions de santé en 2014-Bénédicte Casturan Saneste  
10/37

### A.5.2 Le Conseil de discipline

Le directeur de l'IFSI est assisté d'un conseil de discipline. Il est constitué au début de chaque année scolaire au cours de la première réunion du conseil pédagogique et technique. Le conseil de discipline émet un avis sur les transgressions au règlement intérieur, les fautes disciplinaires.

Le conseil de discipline peut proposer les sanctions suivantes :

- blâme ;
- exclusion temporaire de l'école ;
- exclusion définitive de l'école.

La sanction est prononcée de façon dûment motivée par le directeur de l'IFSI. Elle est notifiée à l'apprenant par écrit.

L'avertissement peut être prononcé par le directeur de l'IFSI, sans consultation du conseil de discipline. Dans ce cas, l'apprenant Dans ce cas, l'élève reçoit préalablement communication de son dossier et peut se faire entendre par le directeur de l'IFSI et se faire assister d'une personne de son choix. Cette sanction motivée est notifiée à l'élève.

Constitution du Conseil de discipline : voir article 38 de l'arrêté

## **B. LA DEMARCHE QUALITE DE L'INSTITUT**

### **B.1. Les raisons de notre engagement**

Chaque année l'accueil et la prise en charge d'une communauté de 120 étudiants en soins infirmiers, 60 élèves aides-soignants, 22 élèves aides-soignants en parcours partiels 35 élèves auxiliaire de puériculture, ainsi que des promotions de Validation des Acquis de l'Expérience, classes préparatoires représente un véritable défi.

L'évolution du contexte réglementaire, l'importance donnée à l'évaluation dans le domaine de la formation, le passage à un budget autonome sous la responsabilité du Conseil Régional de l'Île de France nous conduit à nous doter d'outils permettant une inscription dans une démarche d'amélioration continue de la Qualité

Le système Qualité est un moyen :

- d'améliorer les prestations offertes aux apprenants,
- de tendre vers une harmonisation des pratiques pédagogiques,
- d'améliorer l'organisation interne, la coordination des activités et donc l'efficacité,
- de favoriser la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs,
- de faire connaître et reconnaître la formation dispensée, de montrer nos compétences par une évaluation objective,
- de définir et suivre des indicateurs qualité de l'apprentissage, du fonctionnement, de la gestion,
- d'anticiper la demande des pouvoirs publics dans le domaine de la qualité au niveau des organismes de formation.

## **B.2. La politique Qualité de l'Institut**

La démarche qualité est une approche transversale centrée sur l'apprenant. Elle permet de valoriser les savoirs.

D'où les cinq axes fondamentaux de notre démarche :

- la qualité du service rendu à l'apprenant par la prise en compte de ses attentes,
- la qualité de la communication,
- la réponse aux aspirations des professionnels en favorisant la participation et la responsabilisation,
- la maîtrise des dysfonctionnements,
- la recherche d'un partenariat de qualité avec les différents acteurs de la formation.

### **AXE 1 :**

#### **Etre à l'écoute des apprenants :**

- comprendre leurs besoins présents et futurs,
- répondre à leurs exigences professionnelles,
- mettre en place un système d'écoute pour avoir une meilleure vision de leurs besoins et attentes et être en mesure d'y répondre au mieux,
- évaluer régulièrement leur niveau de satisfaction afin d'être en mesure de détecter au plus tôt les atouts et les points à améliorer.

#### **Accompagner les apprenants dans :**

- leur progression et la prise de conscience de leurs ressources,
- l'analyse et la conceptualisation des situations et des problèmes rencontrés,
- Une démarche de réflexion sur les pratiques professionnelles et leurs propres pratiques,
- la construction de leur identité professionnelle et la consolidation de leur projet professionnel.

### **AXE 2 :**

#### **Assurer une circulation facilitée des informations au sein de l'Institut :**

- par les réunions d'équipe une fois /trois semaines traitant des questions administratives et des questions pédagogiques, faisant l'objet d'un ordre du jour, d'un compte-rendu et d'un suivi des décisions prises,
- par les réunions pédagogiques régulières ayant pour objectif l'analyse réflexive des pratiques professionnelles des cadres formateurs, la recherche, l'harmonisation des pratiques pédagogiques, faisant l'objet d'un compte rendu et d'un suivi des décisions prises,
- par la mise à disposition des documents et informations par l'intranet et par le répertoire partagé,
- par une approche factuelle des prises de décisions basée sur l'analyse de données et d'informations tangibles, corroborées par l'expérience.

**AXE 3 :****Assurer la prise en compte des besoins de toutes les parties prenantes pour favoriser l'implication de chacun**

La direction maintient l'environnement interne nécessaire pour que l'équipe mette ses compétences au service de l'organisation et se sente pleinement engagée dans la réalisation des objectifs.

- Elle fait vivre les valeurs partagées par tous dans une relation de confiance,
- elle coordonne une politique dynamique d'accueil et d'intégration des nouveaux sur une période de 6 mois,
- elle fait comprendre à tous les professionnels leur rôle et leur importance,
- elle fait régulièrement des bilans individuels et collectifs pour fixer des objectifs motivants,
- elle propose des formations continues en lien avec les besoins exprimés,
- elle assure la qualité des locaux et du matériel pédagogique.

**AXE 4 :****Veiller à l'amélioration continue du dispositif qualifiant**

- suivre les différents processus (analyse de leur performance et des dysfonctionnements),
- proposer des actions d'amélioration, les mettre en œuvre et les évaluer.

**AXE 5 :****Etablir et/ou maintenir des relations mutuellement bénéfiques avec les professionnels intervenants et les terrains de stage :**

- poursuivre le travail de concertation afin de comprendre les intérêts et contraintes des partenaires,
- définir clairement (contrat, cahier des charges, référentiels de compétence...) la demande de l'IFSI à l'égard des intervenants,
- organiser les visites des cadres formateurs sur les terrains de stage pour accompagner et réaliser un encadrement pédagogique des élèves lors du 1<sup>er</sup> stage

**B.3. Les Ressources de l'Institut****B.3.1. Les ressources humaines**

L'IFSI est rattaché à la direction générale de la fondation hôpital Saint-Joseph dont le directeur général est Monsieur Jean Patrick Lajonchère.

## IFSI Paris Saint-Joseph

### Directrice

Isabelle Bouyssou

Directrice adjointe	Responsable IFAP	Responsable IFAS	Responsable Formation Continue
Sylvie Saint Germain	Delphine Boulier	Maryse Simonet	Isabelle Bisutti

<b>Cadre Coordonnateur Stage</b>	Elisabeth Correia
----------------------------------	-------------------

### Cadres Pédagogiques :

Anne-Hélène Belmas

Mary Annick de Biasi

Aude Desclozeaux

Anabelle Faria

Catherine Dupuy Maribas

Marie-Chantal Forel

Patricia Fournier

Sophie Joseph, coordonnateur mobilité internationale

Sandrine Lafitte

Thierry Leguen

Sonia Machet

Catherine Millet

Caroline Peretti

Sophie Prissette, coordonnateur formation par la simulation et formation pratique

Nadine Stiévenard

Camélia Tahech

Cédric Couson

**Assistante administrative IFAS/ taxe d'apprentissage :** Marie-Catherine BONTEMPS MILLET

**Assistante administrative IFAP/ gestion du foyer/ VAE/mobilité internationale :** Corinne VREMMONT

**Assistants administratives IDE :** Emilie Roux - Sandra MAIORANO

**Assistante administrative Préparation aux concours / Formation continue** Laure COLIN

**Agent d'accueil administratif :** Bruno SINOBAS

### ***B.3.1.1 Les cadres formateurs***

Les cadres formateurs qui constituent l'équipe sont des professionnels diplômés d'état infirmier et détenteurs du certificat cadre de santé qui ont fait le choix de travailler à l'institut de formation après plusieurs années d'expérience en service. Ils capitalisent des expériences professionnelles diversifiées qui favorisent la dynamique pédagogique.

Ils participent aux différentes missions de l'école, sous l'autorité de la directrice. Ils exercent des missions pédagogiques et de formation, des missions de recherche et d'innovation, des missions de gestion.

Les missions des cadres formateurs <sup>1</sup>:

- Missions pédagogiques et de formation :
  - o planifier, concevoir et évaluer les programmes et les dispositifs de formation en référence au référentiel et aux modèles pédagogiques,
  - o inscrire les contenus et les démarches dans la réalité professionnelle visée par la formation,
  - o accompagner l'élève dans le processus de formation et de professionnalisation,
  - o gérer la progression des apprentissages.
- Missions de recherche et d'innovation :
  - o mener des processus de recherche.
- Missions de gestion :
  - o collaborer au soutien et au développement de l'IFSI,
  - o gérer en adéquation avec les besoins et attentes du terrain,
  - o être attentifs aux ressources humaines nécessaires à la mise en œuvre des activités d'enseignement et de recherche,
  - o gérer les partenariats et les réseaux de collaboration (international, stages).

Ils nomment des représentants qui participent aux instances officielles incombant à leur fonction :

Jury concours, Jury Diplôme d'Etat, Conseil pédagogique et technique et conseil de discipline.

Ils participent aux sessions de préparation au concours d'entrée en IFSI, IFAS, IFAP.

Ils peuvent participer également à la formation continue des professionnels IDE ainsi qu'à la recherche (choix de sujets, publications, congrès, soirées thématiques ...).

---

<sup>1</sup> Bilan mission Leonardo 2011

### **B.3.1.2** *L'agent d'accueil administratif assure :*

- l'accueil physique et téléphonique des étudiants et autres interlocuteurs de l'IFSI,
- la gestion du matériel pédagogique et le bon fonctionnement du matériel informatique et vidéo des salles de cours,
- le suivi de la maintenance des locaux en lien avec les prestataires.

### **B.3.1.3** *Les assistantes de gestion administratives assurent :*

Le suivi :

- du processus administratif de sélection à l'entrée en IFSI, IFAS, IFAP,
- du processus administratif de présentation aux diplômes,
- des dossiers administratifs des élèves (financements, assurances, conventions de formation, attestations ...),
- des indemnisations pour :
  - o les élèves en stage,
  - o les heures d'enseignement dispensées par les intervenants intérieurs et extérieurs.

Ainsi, elles sont les interlocuteurs privilégiés des étudiants et élèves pour :

- o les attestations (de présence et de formation),
- o le suivi des dossiers administratifs (renseignements administratifs, prise en charge financière, accidents de travail, absentéisme ...).

### **B.3.1.4** *Les intervenants externes*

Ce sont des universitaires, professionnels de santé et autres experts assurant des interventions à l'Institut ou à l'université dans les différents domaines de la formation :

Il existe une procédure pédagogique qui permet aux cadres formateurs de s'assurer d'une commande explicite auprès des intervenants extérieurs assurant des enseignements et d'établir un cahier des charges pédagogique pour :

- cibler l'apport théorique attendu en fonction du niveau de formation,
- éviter des redondances dans les enseignements,
- éviter des oublis par rapport au référentiel de formation,
- donner les moyens à l'intervenant de repérer la place et le contexte de son intervention et de délimiter son intervention.

### B.3.2. Les ressources documentaires et multimédias

L'institut dispose :

- d'un Centre de Documentation mutualisé avec les instituts de formation de la Croix Rouge Française,
- d'une salle Informatique Multimédia de 9 postes connectés au réseau.

### B.3.3. Les ressources en infrastructure et en logistique

**B 3-3-1 Les locaux :** 11 salles de cours dont 1 amphithéâtre, 3 grandes salles de cours, 5 salles de travaux dirigés et 2 salles de travaux pratiques comprenant le matériel audiovisuel et pédagogique et le matériel pédagogique pour travaux pratiques nécessaires.

*Ce matériel est complété et renouvelé chaque année sur la base d'un projet pluri annuel d'équipement.*

*La taxe d'apprentissage, qui fait l'objet d'une campagne dynamique de collecte, concourt à mener à bien ce projet*

*Les fonds récoltés lors de la campagne 2013-2014 ont permis de créer un laboratoire de formation par la simulation, mutualisé avec l'hôpital saint Joseph.*

*Afin de démultiplier cette méthode pédagogique qui permet aux élèves de se mettre en situation, une salle est en cours d'équipement à l'IFSI*

**B 3-3-2 :** une cafétéria équipée de micro-onde et de distributeurs de confiseries et de boissons chaudes et fraîches, accueille les élèves dans le campus. Cette cafétéria est également ouverte aux étudiants des instituts de formation et aux membres du siège social de la Croix Rouge Française

**B 3-3-3 :** le foyer de l'IFSI, réservé aux étudiantes, comprend 40 lits dont 34 chambres individuelles (environ 10m<sup>2</sup>, salle d'eau et toilettes en commun avec une autre chambre individuelle) et 6 chambres double (1 chambre d'environ 25m<sup>2</sup> avec 2 lits et une salle d'eau et toilettes partagés). Une salle à manger, une cuisine et un salon communs sont à disposition des occupants.

La location de ces chambres à loyer modéré (entre 200 et 250 € mensuels) est assortie d'un contrat d'engagement à servir dans le Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph d'une durée équivalente à la durée d'occupation de la chambre.

### B.3.4. Les ressources financières

Les ressources financières de l'IFSI sont :

- la subvention de fonctionnement versée par la région Ile de France (depuis 2006),
- les versements des entreprises au titre de la Taxe d'Apprentissage,
- les recettes liées aux inscriptions aux concours d'entrée des écoles,
- les recettes générées par le département de formation continue de l'IFSI.

Un budget annexe spécifique aux écoles paramédicales a été créé au sein du GHPSJ.

La gestion financière est assurée par la directrice de l'IFSI avec l'appui de la Direction des Services Financiers du GHPSJ.

## C.1. PROJET PEDAGOGIQUE DE L'IFSI SAINT JOSEPH

### C.1. Orientations de la formation

Le projet pédagogique est l'élément de référence pour la mise en œuvre du référentiel de formation. Il sert de fil conducteur au travail de collaboration entre les partenaires qui participent à la formation et permet une meilleure articulation des différentes approches.

#### C.1.1. Objectifs de la formation

L'objectif global poursuivi par l'équipe pédagogique est de permettre à l'étudiant, élève, en formation de devenir un professionnel compétent, répondant ainsi à sa préoccupation principale qui est l'obtention de son Diplôme d'État.

**Les objectifs spécifiques de l'IFSI Paris Saint Joseph sont de permettre à l'apprenant de :**

- **construire son identité professionnelle et d'appartenir à un collectif de pairs,**
- **développer ses potentiels,**
- **acquérir les outils conceptuels et méthodologiques nécessaires à l'exercice de la profession,**
- **consolider son projet professionnel,**
- **préserver sa santé physique dans le cadre de son activité professionnelle future en offrant des soins de qualité (manutention sans port de charge/utilisation d'aides techniques).**

**Le stage est un temps essentiel de la formation : son encadrement, sa préparation et son exploitation constituent un des objectifs pédagogiques prioritaires de l'IFSI Paris Saint Joseph.**

De cette manière, nous contribuons à l'amélioration de la qualité des soins ainsi qu'au développement et à la pérennisation du professionnalisme.

#### C.1.2. Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph

Afin de répondre à ces objectifs et aux évolutions des référentiels de formation, des méthodes d'apprentissage, des attendus de la profession et du bassin d'emploi, nous développons des projets spécifiques :

##### C.1.2.1 *La préparation à l'entrée en formation*

Les difficultés rencontrées par les élèves à l'entrée en formation en anatomie-physiologie, mathématiques, et français ont motivé l'équipe à proposer aux admis-inscrits un programme de remise à niveau dans ces matières. Une série d'exercices permettant de tester son niveau et de faire des révisions est adressée aux élèves admis.

### C.1.2.2 *La formation par la simulation*

La définition que nous proposons pour cette méthode d'apprentissage est inspirée de Jeffries et Gaba : la formation par la simulation est une technique active d'enseignement et d'apprentissage qui, en intégrant des moyens tels que vidéos interactives, des simulateurs de tâche partielle, des simulateurs de niveau de fidélité variable, des patients standardisés, des acteurs, remplace (ou met en valeur) une situation clinique réelle par des expériences guidées, mais artificielles, qui évoquent ou répliquent un nombre important d'aspects de la réalité dans un contexte d'interactivité; son intention est de permettre aux participants d'acquérir et démontrer : des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que des processus de prise de décision<sup>1</sup>.

La simulation permet aux apprenants et aux cliniciens de pratiquer les soins dans un environnement sûr et contrôlé pour promouvoir la prise de décisions clinique et la pratique des soins.

« La pratique de la simulation en formation est devenue incontournable, elle s'intéresse avant tout à l'apprenant et son objectif prioritaire est avant tout éthique ; jamais la première fois sur un patient » Rapport HAS 2012.

Dans cet objectif nous avons créé un laboratoire clinique de formation par la simulation en partenariat avec l'hôpital saint Joseph et une salle spécifique dans les locaux de l'IFSI. Ils sont équipés de mannequins simulateurs et de matériel vidéo, qui permettent de reproduire des situations de soins complexes, mettant en jeu des compétences relationnelles, techniques et réflexives le plus proches de la réalité. Ces séances, en très petits groupes sont encadrées et débriefées par les formateurs. Les scénarios en lien avec des situations relationnelles avec les personnes soignées se déroulent avec des acteurs professionnels.

L'objectif global est d'améliorer la qualité de la formation et donc la sécurité des soins et de proposer aux apprenants, une méthode innovante et qui correspond à leurs capacités d'apprentissages.

Un cadre formateur dédié coordonne la formation par la simulation pour toutes les filières de formation, tous les formateurs animent ces séances.

### C.1.2.3 *La formation pratique*

L'hôpital Saint Joseph est inscrit dans la démarche d'amélioration continue de la qualité depuis les années 90. L'IFSI bénéficie de cette expertise et est, en particulier, associé au travail des référents gestion de risques professionnels dont la démarche consiste en l'analyse de tous les accidents du travail (musculo-squelettique et d'exposition au sang) dont sont victimes les professionnels et les élèves, au service de la révision des pratiques et des matériels à chaque fois que nécessaire. La formation pratique est également précisée, voire révisée dans ce cadre. Un cadre formateur est spécifiquement en charge du développement de cette formation

---

<sup>1</sup> Jeffries, P. (2005). A Framework for designing, implementing and evaluating simulations used as teaching strategies in nursing. *Nursing education perspectives*, 26 (2), 96-103. Gaba, D. (2004). The future vision of simulation in healthcare. *Quality and Safety in Health Care*, 13 (suppl 1), i2-i10

### *C1-2.4 La formation au travail d'équipe*

Les études françaises et internationales montrent que 20 à 30% des événements indésirables graves (EIG) associés aux soins sont liés à des dysfonctionnements au sein des équipes, à une mauvaise qualité de la communication, de la coordination.

La formation initiale des médecins, infirmiers, aide soignants ne prévoit pas la formation au travail collaboratif interdisciplinaire.

L'équipe pédagogique a mis en place une formation interdisciplinaire, destinée aux étudiants en médecine D2 et D3, étudiants en soins infirmiers et élèves aide soignants, coordonnée et assurée par un trinôme médecin-infirmier ou cadre de santé- cadre formateur au cours de 3 demi-journées. Elle a pour objectif de permettre aux stagiaires d'identifier les éléments significatifs de la qualité du travail d'équipe et d'en mesurer les impacts sur la qualité des soins, de vie au travail et la performance médico économique du service

### C.1.3. Les valeurs<sup>1</sup> qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation

Les aides-soignantes travaillant sous la responsabilité des infirmières adoptent les mêmes valeurs professionnelles. Ces valeurs sont déclinées dans le décret n°2004-802 du 29 juillet 2004 relatif aux règles professionnelles des infirmiers et infirmières (code de la santé publique, L4312.1 à 9). Il précise les devoirs envers les patients, les collègues aux niveaux hospitalier et libéral. Le futur soignant a le devoir de s'inscrire dans les concepts et les valeurs qui sous-tendent la prise en charge de la personne car celle-ci s'adresse à un être humain quel que soit sa condition sociale, son statut économique ou sa religion.

#### *C.1.3.1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe*

Les membres de l'équipe tiennent à souligner **quatre valeurs** qui orientent le dispositif de formation à l'IFSI Paris Saint Joseph : il s'agit de l'altérité, de l'humanisme, de l'équité et de la responsabilité.

**L'altérité** amène à reconnaître l'existence propre de quelqu'un d'autre que soi. A savoir ne pas porter de jugement, accepter les différences, faire preuve d'ouverture d'esprit.

C'est une valeur qui :

- place l'homme et la femme tels qu'ils sont comme premier sujet de droit,
- privilégie le mélange des cultures comme source d'enrichissement et de paix.

**L'humanisme** est un courant de pensée qui prend pour fin la personne humaine et son épanouissement.

L'hypothèse humaniste est, tout simplement, l'idée qui nous guide, nous, cadres formateurs, lorsque nous accompagnons les individus, les équipes dans la recherche du lien entre ce qu'ils sont et ce qu'ils font.

---

<sup>1</sup> Valeur : mesure de l'importance, de l'intérêt d'un être, d'une chose, d'une idée suivant l'estimation qu'on peut en faire ou l'estime qu'on lui porte. Elle est donc le reflet des conceptions personnelles du vrai, du beau, du bien. Elles s'inscrivent dans le cadre plus large des valeurs d'un groupe d'appartenance, d'une communauté ethnique, familiale, professionnelle, associative, politique.

**La responsabilité** consiste à répondre de ses actes (obligation morale, intellectuelle et juridique). Elle comporte une double dimension : personnelle et professionnelle (y compris pour le futur professionnel). Elle engage l'individu et lui fait obligation de remplir un devoir, une mission. Elle lui donne conscience d'être l'auteur d'un événement ou d'un objet et d'assumer ses actions. Ainsi, chacun se sent garant du travail fourni et s'engage au quotidien.

**L'équité** est un sentiment de justice naturelle et spontanée, fondée sur la reconnaissance des droits de chacun, sans qu'elle soit nécessairement inspirée par les lois en vigueur. L'équité est sous-tendue par un principe de justice non-écrit, antérieur aux lois et supérieur à celles-ci. Il est donc très difficile de définir ce qui est équitable. En matière sociale, une répartition équitable ne correspond pas à l'égalité au sens strict. C'est une "juste mesure", un équilibre, qui permet de rendre acceptable une forme d'inégalité lorsque l'égalité ne serait pas acceptable.

Ces quatre valeurs mises en exergue par l'équipe sont en lien avec le **postulat d'éducabilité**<sup>1</sup>.

**Les attitudes** qui découlent de ces valeurs sont la congruence, le respect, l'écoute et l'accompagnement.

**La congruence** consiste à mettre en accord ses actes et ses propos mais aussi à faire preuve de sincérité dans la relation à l'autre ou à soi-même.

**Le respect** est le sentiment qui porte à ne pas porter atteinte à quelqu'un, à lui accorder de la considération en fonction de la valeur qu'on lui reconnaît et à se conduire envers lui avec réserve et retenue, par une contrainte acceptée.

**L'écoute** consiste à se rendre accessible à l'autre, à lui donner de l'attention, du temps, de la présence avec une attitude de neutralité bienveillante et de non jugement. C'est répondre à un besoin global, individuel et/ou collectif.

**L'accompagnement** consiste à faire preuve d'une attention constante, d'une présence étayante au sein d'un cadre pédagogique structurant.

### C.1.3.2 Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé publique<sup>2</sup>, **les valeurs professionnelles** retenues sont :

- l'engagement professionnel,
- le respect de la vie et de la personne humaine, de sa dignité et de son autonomie,

---

<sup>1</sup> Ce principe qui a vu le jour juste après la Révolution française (Jean Itard et l'enfant sauvage) affirme qu'on n'a jamais fini de faire des apprentissages et tout être humain, quel que soit son potentiel initial peut augmenter ses capacités d'action sur le monde. Les tenants de l'éducabilité cognitive se sont attachés à définir « *l'apprendre à apprendre* » (métacognition) du point de vue des structures des apprentissages (Piaget), des médiations sociales (Bruner, Vygotsky) ou des travaux de la psychologie cognitive.

L'activité éducative ne demande à l'autre ni réciprocité, ni soumission, bien au contraire elle lui reconnaît toutes les possibilités de changement, de réussite. Ce postulat d'éducabilité doit sans cesse être rappelé car chaque époque a ses « *sauvages* » et il fonde l'activité de tous les éducateurs. Sinon, comme dit Philippe Meirieu, « *mieux vaut changer de métier* ».

<sup>2</sup> Code de la Santé Publique, Livre III - Auxiliaires médicaux (Juillet 2004), Titre I - Profession d'Infirmier ou d'Infirmière, Chapitre I - Exercice de la profession, Section I - Actes professionnels, Chapitre II - Règles professionnelles.

- le respect du secret professionnel,
- la confraternité.<sup>1</sup>

Les valeurs énoncées n'ont de raison d'être que si elles animent nos actes et notre réflexion au quotidien.

Dans le cadre de ces valeurs,

- les engagements de l'équipe pédagogiques sont :
  - o l'accompagnement des apprenants dans une dynamique de travail constructive,
  - o la disponibilité, individualisation,
  - o l'exigence et l'autorité.
- les engagements attendus des élèves sont :
  - o être des ambassadeurs actifs de l'IFSI PSJ et de la profession,
  - o respecter l'équipe pédagogique, le groupe classe, les professionnels et les patients en stage,
  - o faire vivre ses motivations dans les différents temps de la formation ; implication, assiduité, ponctualité, dynamisme, entraide, comportement, attitudes, tenue, vocabulaire,
  - o faire preuve d'honnêteté, être responsable de ses actes, de ses engagements,
  - o participer de manière obligatoire à l'une des manifestations organisées par l'IFSI.

#### C.1.4. Les conceptions et orientations pédagogiques

La formation en IFSI est une :

- formation d'adultes,
- formation par alternance,
- formation professionnalisante.

Elle a pour objectif le développement des capacités et des compétences qui devront être concrètement mises en œuvre, notamment par l'alternance entre les temps de formation à l'institut et en stage.

##### *C.1.4.1 Une formation d'adultes*

Les formations aux Diplômes d'Etat d'aide-soignante, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier sont des formations professionnelles. Elles s'adressent à des personnes adultes ayant ou pas une première expérience du monde du travail. Les ressources personnelles de chaque apprenant (relevant de savoirs,

---

<sup>1</sup> Lien de solidarité entre confrères

savoir-faire, savoirs expérientiels et savoirs comportementaux) sont prises en compte par l'équipe au cours des apprentissages et dans la gestion du groupe.

Les apprenants sont, en majorité, issus directement du système scolaire. Ils peuvent avoir fait une préparation au concours, ou pour certains, venir de filières professionnelles centrées sur le soin ou la prise en charge sociale des personnes. Ils sont impliqués dans leur projet de formation et ont à mettre en œuvre une implication individuelle et collective pour s'investir dans les situations d'apprentissage proposées au cours de la formation.

Afin de construire leur identité professionnelle, ils ont à prendre conscience de leurs valeurs personnelles et à s'approprier les valeurs partagées par la profession.

### *C.1.4.2 Une formation par alternance*

Sachant que les apprenants ont à gérer des situations de travail variées et complexes, ces formations visent l'acquisition de ressources et l'aptitude à les combiner dans un contexte de travail : l'immersion en stage est un axe fort du processus de professionnalisation.

Cette formation intellectuelle, technique et humaine est donc basée sur le principe de l'alternance.

Les apports de savoirs et les temps d'immersion dans le milieu professionnel doivent permettre à l'apprenant de mobiliser, d'articuler, de combiner puis de transférer ses savoirs, ce qui lui permet de développer un « savoir agir » adapté aux situations diverses et particulières.

#### **L'apprentissage comme fil conducteur**

Dans le cadre d'une formation professionnelle en alternance, l'apprentissage occupe une place centrale. L'apprentissage est un processus dynamique d'acquisition de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition. Il implique fortement les acteurs en présence : l'apprenant, l'équipe pédagogique, les intervenants extérieurs et les professionnels de terrain

L'équipe pédagogique s'inspire du modèle d'Argyris et de Schön, qui décrit trois niveaux d'apprentissage : apprentissage en simple, en double et en triple boucle <sup>1</sup> :

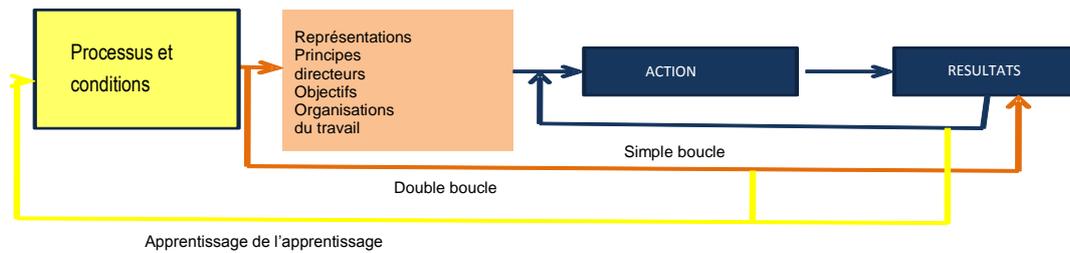
- dans la simple boucle, le sujet apprend en corrigeant son action/ résultats obtenus mais sans changer fondamentalement ni ses objectifs, ni ses valeurs, ni les théories qui guident l'action,
- dans la double boucle, le sujet apprend en remettant en cause ses objectifs et leurs fondements il est amené à faire évoluer les schèmes opératoires et ses représentations, à réviser ses théories de l'action,

---

<sup>1</sup> C. Argyris et D. Schön (1978) Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique. De Boeck (traduction française).

- avec la troisième boucle, l'apprenant entre dans la forme la plus élevée d'auto-analyse. Il s'agit d'une remise en question des fondements mêmes d'une pratique et de sa raison d'être. Il apprend à modifier ou à développer sa façon d'apprendre, à tirer des leçons de l'expérience.

Cette dernière modalité est celle que nous visons dans le processus de formation illustrée par le schéma présenté ci-dessous.



L'apprentissage est sous tendu par un principe de progression au cours du déroulement de chaque semestre et pour chaque année de formation. Les formateurs veillent à l'acquisition des capacités minimales qui doivent impérativement être atteintes pour que l'apprenant s'approprie des compétences de niveau supérieur. L'objectif de cette élévation progressive du niveau de compétence est de lui permettre d'étayer solidement ses acquis et de le placer dans une constante dynamique de progression.

### *C.1.4.3 Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences*

Une formation professionnalisante se doit d'être en lien avec les réalités et les exigences du terrain.

Le futur professionnel doit apprendre à naviguer dans la complexité des situations<sup>1</sup>. Le savoir-faire d'exécution n'étant que le degré le plus élémentaire de la compétence. Non seulement il doit savoir traiter un problème, une situation mais aussi l'anticiper. Le dispositif de formation mis en place permet de répondre à l'obligation éthique<sup>2</sup> et déontologique<sup>3</sup>. Il confronte l'étudiant à des situations qui sont analysées et qui l'entraîne à la réflexion professionnelle.

<sup>1</sup> Nous nous appuyons sur le travail effectué par Guy Le Boterf sur les compétences (voir bibliographie)

<sup>2</sup> Nous retenons la définition suivante « Exigence morale personnalisée guidant l'exercice de la profession infirmière. Elle s'inspire de valeurs reconnues par la profession infirmière » AMIEC Recherche. Dictionnaire des soins infirmiers et de la profession infirmière. 3<sup>e</sup> éd. Paris : Masson, 2005.

<sup>3</sup> Ensemble des règles et des devoirs professionnels

## D. L'EQUIPE PEDAGOGIQUE DE LA SECTION AIDE-SOIGNANT(E)

### Directrice de l'IFSI

Isabelle BOUYSSOU

### Directrice adjointe

Sylvie SAINT GERMAIN

### Formateur responsable de la section

Maryse SIMONET ..... [msimonet@hpsj.fr](mailto:msimonet@hpsj.fr)

### Formateurs

Mary Annick DE BIASI ..... [madebiasi@hpsj.fr](mailto:madebiasi@hpsj.fr)

Aude DESCLOZEUX..... [adesclozeaux@hpsj.fr](mailto:adesclozeaux@hpsj.fr)

Anabelle FARIA ..... [afaria@hpsj.fr](mailto:afaria@hpsj.fr)

Caroline PERETTI (référente classe cursus

partiel)..... [cperetti@hpsj.fr](mailto:cperetti@hpsj.fr)

### Assistante administrative / secrétariat :

Marie-Catherine BONTEMPS-MILLET ..... [sifsi@hpsj.fr](mailto:sifsi@hpsj.fr)

### Accueil IFSI

Bruno SIBONAS.....[accueil-ifsj@hpsj.fr](mailto:accueil-ifsj@hpsj.fr) 01 44 12 35 23

## C. PROJET DE FORMATION : SECTION AIDE-SOIGNANT(E) 2017

Le projet de formation de la section aide-soignant(e) s'appuie sur les valeurs humanistes et professionnelles de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers.

### E.1. L'organisation de la formation

La formation est sous l'autorité de la directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. (Arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant(e))

En 2017, la section aide-soignant(e) accueillera des élèves ayant déjà obtenu un diplôme leur permettant d'être dispensés de certaines unités de compétence et des élèves ajournés de l'année de formation 2016. Ils intégreront différents modules tout au long de la formation.

L'équipe pédagogique chargée de la section aide-soignant(e) est composée de :

- trois formatrices à temps plein (dont 1 référente de la classe à cursus partiel)
- Deux formatrices à mi-temps

La formation comprend 41 semaines soit 1435 heures d'enseignement théorique et clinique réparties en :

- ✓ 17 semaines d'enseignement en institut de formation soit 595 heures
- ✓ 24 semaines de stages cliniques soit 840 heures.
- ✓ 7 semaines de congés.

(Voir planification : annexe I)

La présence de l'élève à l'ensemble des enseignements est **obligatoire**.

**Seules les personnes ayant effectué la formation en totalité seront présentées au jury de validation.**

Les temps de formation en institut et en stage clinique sont organisés sur la base de **35 heures par semaine**. (Annexe 1 du référentiel de formation du diplôme d'état d'aide-soignant(e) cf. recueil des principaux textes relatifs au diplôme d'état d'aide-soignant(e))

L'institut de formation en collaboration avec les responsables des structures d'accueil organise les stages.

Ceux-ci s'effectuent dans des structures bénéficiant d'un encadrement adapté, assuré par un personnel diplômé qui prépare les élèves à l'exercice de leur futur métier.

**Les heures de présence sur les lieux de stage sont fixées en début de chaque stage par le cadre de santé et en accord avec l'institut de formation.**

**L'heure prévue pour le repas est à prendre obligatoirement par l'élève au cours de la journée de stage. Cette heure de pause ne peut pas être placée ni au début ni à la fin de la journée de stage.**

## **E.2. Les principes de la formation**

La formation des aides-soignants est validée par un Diplôme d'état (**DEAS**) décret N° 2007-1301 du 31 août 2007 relatif au diplôme d'aide-soignant(e). Elle prépare à l'exercice du métier.

Elle s'articule autour de 4 concepts communs aux métiers paramédicaux, sanitaires et sociaux.

Ces 4 concepts sont : **l'Homme - la Santé - la Maladie - le Soin**.

Basée sur le principe de l'alternance, c'est-à-dire l'acquisition et le transfert des connaissances entre les deux lieux que sont l'institut et les unités de soins, elle repose sur des principes d'autonomie et de responsabilité de l'élève.

Etre en formation est un processus dynamique permettant à l'élève de construire et de développer des capacités d'observation, d'analyse, de communication, d'organisation, d'acceptation de nouveaux savoirs et d'auto-évaluation.

Afin de construire des compétences professionnelles, l'acquisition de connaissances rigoureuses et fiables est nécessaire.

La formation est centrée sur un apprentissage professionnel dont la finalité est de réaliser, dans **le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration et sous sa responsabilité, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé, pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne.**

Le champ professionnel de l'aide-soignant(e) s'exerce :

⇒ en milieu hospitalier : pôle de chirurgie, de médecine, des urgences, de réanimation, des soins palliatifs, de psychiatrie, de gériatrie.

⇒ en extra-hospitalier : à domicile, établissement d'hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées.

Au cours de l'année deux thèmes seront plus particulièrement développés :

### **➤ Le travail en équipe**

- Les temps de travail collectif (travaux de groupe, exposés...) durant les sessions théoriques aident les élèves à intégrer les principes et les valeurs de la dynamique d'une équipe de travail.

- L'intégration de l'élève au cours des différents stages lui permet de vivre la collaboration avec l'équipe soignante.

➤ **La progression professionnelle**

Elle se fait tout au long de l'année par :

- l'organisation, la planification des différents modules dans une logique d'apprentissage
- les suivis pédagogiques (individuels et collectifs)
- l'encadrement pédagogique des formatrices sur le terrain
- l'identification et l'élaboration d'objectifs personnels à atteindre
- l'utilisation régulière du carnet de stage par l'élève, afin de mesurer sa progression
- des séances d'analyses de pratiques (cf. carnet de stage)

### E.3. Les caractéristiques de la formation

La formation comprend 8 périodes d'enseignement théorique en IFAS et 6 stages cliniques.

Unités de formation (UF)	Module de formation théorique	Stage clinique
<b>UF 1</b>	<b>Module 1</b> - 4 semaines Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne	4 semaines
<b>UF 2</b>	<b>Module 2</b> - 2 semaines L'état clinique d'une personne	4 semaines
<b>UF 3</b>	<b>Module 3</b> - 5 semaines Les soins	8 semaines
<b>UF 4</b>	<b>Module 4</b> -1 semaine Ergonomie	2 semaines
<b>UF 5</b>	<b>Module 5</b> - 2 semaines Relation et communication	4 semaines
<b>UF 6</b>	<b>Module 6</b> -1 semaine Hygiène des locaux hospitaliers	2 semaines
<b>UF 7</b>	<b>Module 7</b> -1 semaine Transmissions des informations	0
<b>UF 8</b>	<b>Module 8</b> -1 semaine Organisation du travail	0
<b>Total</b>	<b>17 semaines</b>	<b>24 semaines</b>

Le programme de formation en alternance permet d'acquérir des compétences professionnelles explicitées dans un **référentiel de compétences**. (Arrêté du 22 /10/2005 modifié)

Ces compétences professionnelles lorsqu'elles sont toutes validées permettent l'exercice des activités précisées dans un **référentiel d'activités**. (Arrêté du 22 /10/2005 modifié).

Chaque compétence est constituée par l'acquisition :

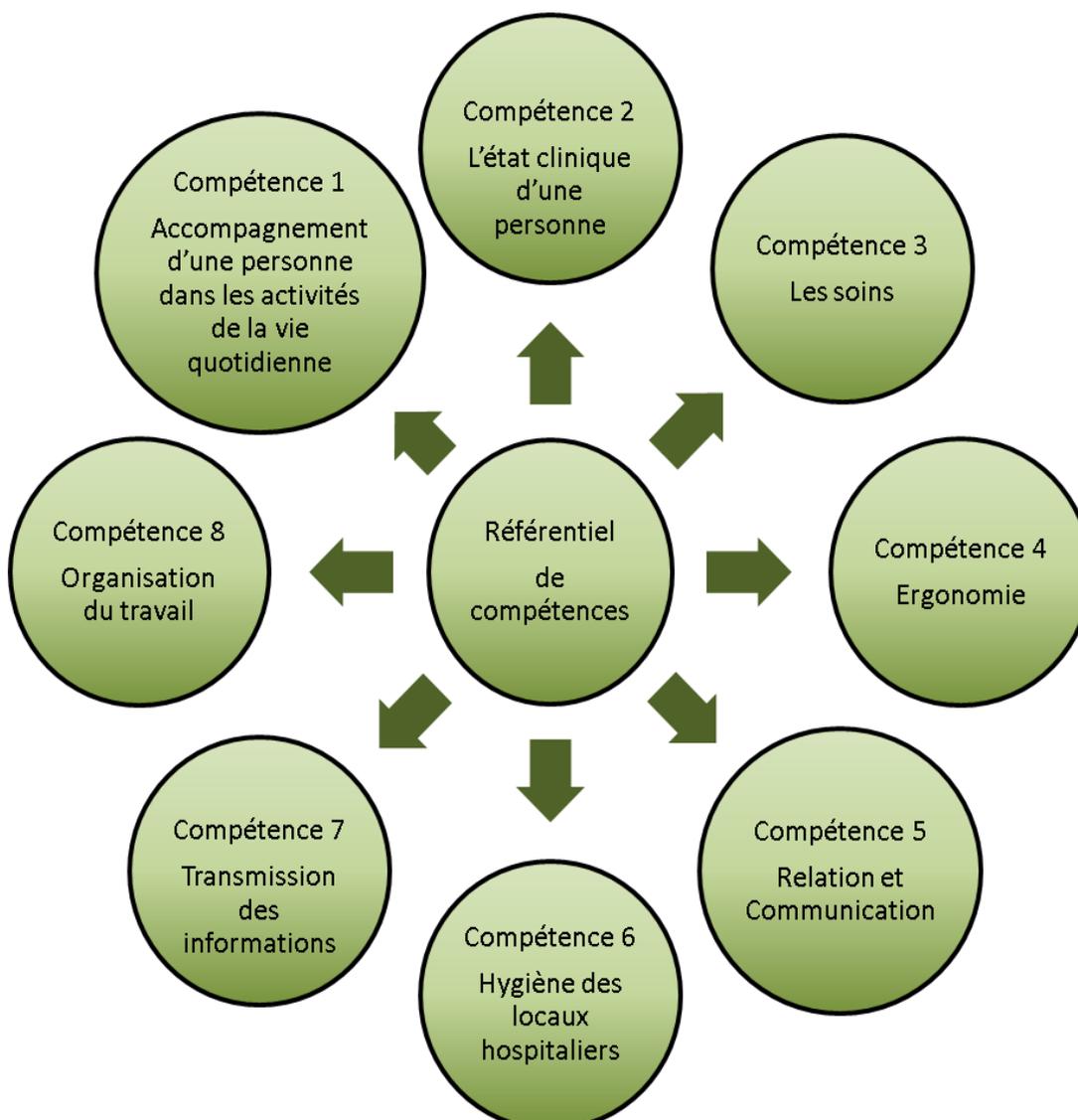
- des Savoirs- Faire et Savoir- Etre définis par ce que l'élève doit être capable de réaliser au cours de sa formation.
- des connaissances ou Savoirs associés

La construction de ces compétences permet de maîtriser les savoirs- faire du métier.

Le stage représente 60% du temps de formation. Il constitue l'un des temps forts de l'identité professionnelle et de la professionnalisation.

Il est un temps essentiel de la formation : son encadrement, sa préparation et son exploitation constituent, un des objectifs pédagogiques prioritaires de l'IFSI Paris Saint-Joseph.

## Le référentiel de compétences



#### **E.4. Les méthodes pédagogiques**

Le choix pédagogique des formateurs s'oriente vers des méthodes pédagogiques inductives et interactives.

- ✓ des travaux dirigés en groupe
- ✓ des exposés
- ✓ des travaux pratiques
- ✓ des cours magistraux.
- ✓ Simulation
- ✓ Quiz box

#### **E.5. Les modalités d'évaluation des unités de formation**

L'évaluation joue un rôle essentiel dans la formation. Les critères et les indicateurs d'évaluation fixent des exigences explicitées dans le cadre du référentiel de formation. (cf. recueil des principaux textes relatifs au diplôme d'état d'aide-soignant(e))

Les unités de formation sont évaluées comme suit :

⇒ Evaluations théoriques :

- des évaluations écrites : questions à réponses ouvertes et courtes (QROC), questions rédactionnelles, questions à choix multiples (QCM), cas cliniques ou productions écrites.
- des évaluations orales : entretien avec un jury sur un sujet, exposé d'un thème. Ces épreuves peuvent être collectives ou individuelles.

⇒ Evaluations pratiques :

- Réalisation de postures ergonomiques en salle de travaux pratiques lors du M4
- Lors du 1<sup>er</sup> stage il est réalisé un Encadrement Pédagogique (EP).
- 2 Mises en Situation Professionnelle (MSP) normatives et obligatoires ont lieu sur les terrains de stage .

⇒ Evaluation en stage :

A chaque stage les responsables de l'encadrement évaluent le niveau d'acquisition de l'élève pour chacune des 8 unités de compétence sur la base d'une grille d'évaluation. (Annexe II)

**E.6. Les modalités de validation des compétences****L'évaluation des modules de formation**

<b>Modules</b>	<b>Modalités des évaluations</b>	<b>Conditions de validation du module</b>
<b>1</b>	- Une évaluation écrite de 2h (QCM, QROC , cas clinique) - Une mise en situation professionnelle (MSP avec prise en charge d'une personne)	Obtenir une note $\geq 20/40$ à l'ensemble des 2 épreuves sans note $< 8/20$ à l'une d'entre elles
<b>2</b>	- Une évaluation écrite d'1h30 (QCM, QROC,)	Obtenir une note $\geq 10/20$
<b>3</b>	- Une Mise en situation professionnelle (MSP avec prise en charge d'une personne)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtenir une note <math>\geq 15/30</math> sans note <math>&lt; 8/20</math> à la réalisation du soin.</li> <li>• Détenir l'attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence : AFGSU de niveau 2.</li> </ul>
<b>4</b>	- Une évaluation organisée à l'Institut de formation : note théorique sur 8 Note pratique sur 12	Obtenir une note $\geq 10/20$
<b>5</b>	- Une évaluation écrite (élaboration d'un document écrit relatant une situation relationnelle vécue en stage) - Une évaluation orale (argumentation orale de ce document devant jury)	Obtenir une note $\geq 10/20$
<b>6</b>	- Une évaluation écrite (QCM, QROC)	Obtenir une note $\geq 10/20$
<b>7</b>	- Une évaluation écrite ou orale (cas concret de transmission d'informations)	Obtenir une note $\geq 10/20$
<b>8</b>	- Une évaluation écrite (cas concret)	Obtenir une note $\geq 10/20$

Pour chaque évaluation théorique et pratique l'élève qui ne remplira pas les conditions de validation bénéficiera d'une 2ème session organisée avant la fin de la formation. Dans le cas où la validation du module comporte deux évaluations, l'élève peut conserver pour la 2ème session la note égale ou supérieure à la moyenne obtenue à l'une d'entre elle. (Article 23 de l'arrêté du 22 octobre 2005 modifié)

### L'évaluation des compétences en stage :

A chaque stage, les responsables de l'encadrement évaluent le niveau d'acquisition pour chaque compétence. La compétence peut se révéler : non évaluable, (0) : non acquis, (1) : en cours d'acquisition, (2) : acquis ou (3) : maîtrisé. (Annexe II)

**C'est en additionnant le score obtenu pour chaque compétence au cours des 6 stages que la validation est possible. Chaque compétence est validée si l'élève aide-soignant(e) obtient une note au moins égale à la moyenne pour chacune d'elles.**

Les modalités d'utilisation des feuilles d'évaluation des compétences en stage sont expliquées en annexe II.

### E.7. L'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e)

Le Diplôme d'état d'aide-soignant(e) (DEAS) est obtenu à la fin de la formation par la validation des 8 unités de compétences. (décembre 2017)

La validation des 8 compétences est effective lorsque l'élève obtient une note au moins égale à la moyenne pour chacune d'elles en théorie, en pratique et en stage.

Si des compétences ne sont pas validées à la fin de ce cursus, l'élève aura 5 ans pour les valider dans l'institut de son choix et selon les modalités prévues par les textes législatifs.





# **Annexe I**

## **Planification 2017**



## **Annexe II**

### **Feuille d'évaluation des compétences en stage**



## **Annexe III**

### **Avenant au règlement intérieur**

