



Groupe hospitalier
Paris saint Joseph

PROJET PEDAGOGIQUE 2014

**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

PREAMBULE	1
A. PRESENTATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS	3
A.1. L'histoire de l'école	3
A.2. L'institut aujourd'hui	3
A.2.1. L'agrément de l'Institut	3
A.2.2. La capacité d'accueil	3
A.2.3. La situation géographique	4
A.3. Les missions de l'établissement	4
A.4. La direction	5
A.5. L'environnement institutionnel de l'IFSI	5
A.6. Le fonctionnement des instances	6
A.6.1. Le Conseil technique	6
A.6.2. Le Conseil de discipline	7
B. LA DEMARCHE QUALITE DE L'INSTITUT	7
B.1. Les raisons de notre engagement	7
B.2. Les Ressources de l'Institut	8
B.2.1. Les ressources humaines	8
B.2.1.1. Les cadres formateurs	8
B.2.1.2. Les agents d'accueil administratif	9
B.2.1.3. Les assistantes de gestion administrative:	9
B.2.1.4. Les intervenants externes	9
B.2.2. Les ressources documentaires et multimédias	9
B.2.3. Les ressources en infrastructure et en logistique	10
B.2.4. Les ressources financières	10
C. Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph	11
C.1. La formation par la simulation	11
C.2. La formation par le elearning	11
D. LES VALEURS QUI SOUS TENDENT L'EXERCICE DE LA PROFESSION ET DE LA FORMATION	12
D.1. Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe	12
D.2. Les valeurs professionnelles	14

E.	LES CONCEPTIONS ET ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES	14
E.1.	Une formation d'adultes	14
E.2.	Une formation par alternance	14
E.3.	L'apprentissage comme fil conducteur	15
E.4.	Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences	15
F.	L'EQUIPE PEDAGOGIQUE DE LA SECTION AIDE-SOIGNANT(e)	16
G.	PROJET DE FORMATION : SECTION AIDE-SOIGNANT(e) 2014	16
G.1.	L'organisation de la formation	16
G.2.	Les principes de la formation.....	17
G.3.	Les caractéristiques de la formation.....	18
G.4.	Les méthodes pédagogiques	20
G.5.	Les modalités d'évaluation des unités de formation	20
G.6.	Les modalités de validation des compétences.....	21
G.7.	L'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e).....	22
	Annexe I Planification 2014.....	24
	Annexe II Feuille d'évaluation des compétences en stage.....	26
	Annexe III Avenant au règlement intérieur	28

PREAMBULE

La Fondation Hôpital 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 : soigner, accompagner, innover, former (Assemblée du 3 Mai 2010)

« **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. »

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 élèves aides-soignants de l'IFSI 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, l'élaboration des situations apprenantes, l'évaluation intermédiaire, évaluation finale, carnet de stage, Mise en Situation Professionnelle (MSP), Bilan de ½ stage...)
- 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. PRESENTATION DE L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS

A.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 projets de formation et rester concurrentiel face aux autres partenaires sur le champ de la qualification et de la 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 infirmiers Paris Saint-Joseph.

L'IFSI était situé 189 rue Raymond LOSSERAND à Paris dans le quatorzième arrondissement et s'était progressivement adapté à l'augmentation régulière des quotas d'étudiants infirmiers et aux multiples missions de la formation continue.

Depuis avril 2007, l'IFSI est situé au 96, rue Didot 75014 Paris.

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

A.2. L'institut aujourd'hui

A.2.1. L'agrément de l'Institut

L'agrément d'ouverture de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers Paris Saint-Joseph incluant la section aide-soignante date du 19 juillet 2007 et a été renouvelé le 19 juillet 2011.

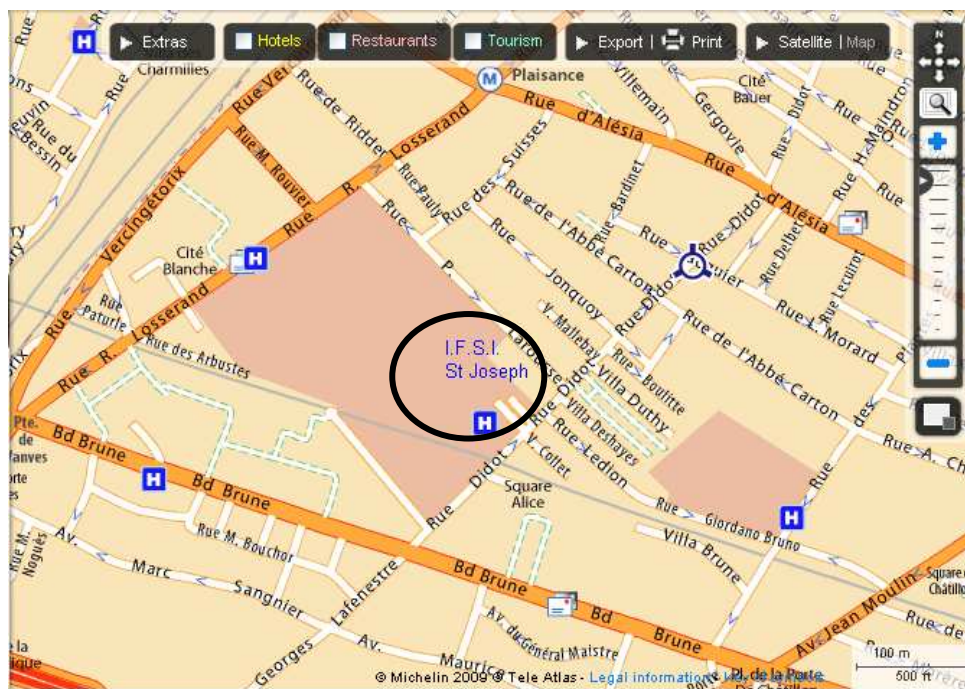
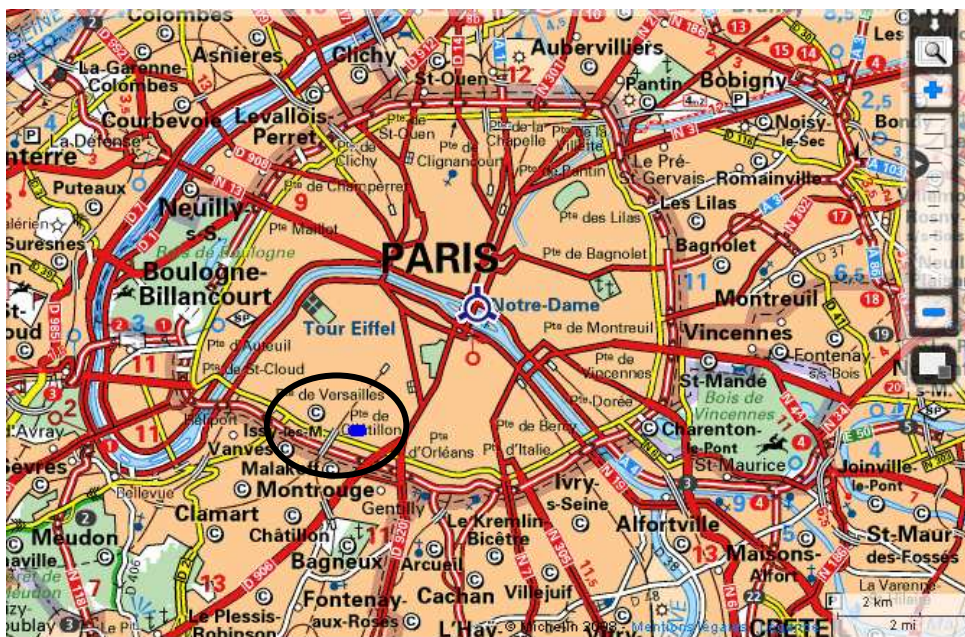
L'institut est adossé au Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph, établissement hospitalier de court séjour privé à but non lucratif participant au service public fondé en 1878. Il assure une prise en charge pluridisciplinaire et répond depuis la date de sa création aux besoins en matière de santé de la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

A.2.2. La capacité d'accueil

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

- 120 étudiants en soins infirmiers par promotion (05/07/2011)
- 60 élèves aides-soignants par promotion (05/07/11)
- 35 élèves auxiliaires de puériculture par promotion (12/08/2009).

A.2.3. La situation géographique



A.3. 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) (DEI)
- Préparation au Diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e) (DEAS)
- Préparation au Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture (DEAP)

➤ Formation préparatoire à l'entrée dans les IFSI et dans les Instituts de Formation Aide-soignant(e) (IFAS) et Instituts de Formation Auxiliaire de Puériculture (IFAP)

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

➤ Formation continue en collaboration avec le service de formation continue du Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph : tutorat, responsabilité hospitalière, Assistant(e) de soins en gériatrie.

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 élèves de s'intégrer dans des équipes pluridisciplinaires
- Travailler en collaboration avec les établissements de santé accueillant les élèves.

A.4. La direction

La Direction de l'Institut est assurée par une directrice Madame Isabelle BOUYSSOU sous la responsabilité du directeur général du GHPSJ : M. Jean Patrick LAJONCHERE

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
- de l'organisation de l'enseignement théorique et clinique
- de l'animation et de l'encadrement de l'équipe pédagogique
- du contrôle des études
- du pilotage de la démarche d'amélioration de la Qualité

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 du diplôme d'état d'infirmier

Elle est assistée dans ces missions par une directrice adjointe à la formation infirmière, madame Sylvie Saint Germain, une responsable de la formation aide-soignante, madame Isabelle Lormeau, une responsable de la formation des auxiliaires de puériculture, madame Delphine Boulier, plus particulièrement chargées de la coordination pédagogique et de la qualité des processus de formation concernées.

A.5. 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, perçu par l'hôpital de rattachement et attribué au fonctionnement de l'IFSI.

Sur le plan pédagogique, les instituts relèvent de l'Agence Régionale de Santé (ARS) de l'Ile 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 continu sont placés sous la responsabilité directe de la directrice de l'IFSI.

Le directeur de l'agence régionale de santé (ARS) d'Île-de-France ou son représentant, préside :

- le conseil pédagogique pour les étudiants en soins infirmiers (ESI) et le conseil technique pour les élèves aides-soignants (EAS) et auxiliaire de puériculture (EAP) compétents pour toutes les questions relatives à la formation et à la vie des élèves
- le conseil de discipline qui émet un avis sur les fautes disciplinaires

Le Préfet de la région :

- nomme par arrêté le jury des épreuves d'admission et du diplôme d'Etat
- délivre aux candidats déclarés admis le diplôme d'Etat d'infirmière, d'aide-soignant(e), d'auxiliaire de puériculture.

A.6. Le fonctionnement des instances

A.6.1. 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

A.6.2. 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. Il émet un avis sur les fautes disciplinaires ainsi que sur les actes des élèves incompatibles avec la sécurité du patient et mettant en cause leur responsabilité personnelle.

Le conseil de discipline peut proposer les sanctions suivantes :

- avertissement
- 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'élève par écrit.

L'avertissement peut être prononcé par le directeur de l'IFSI, sans consultation du conseil de discipline. 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, 35 élèves auxiliaire de puériculture, ainsi que des promotions de Validation des Acquis de l'Expérience, classes préparatoires représentent 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, afin :

- 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. Les Ressources de l'Institut

B.2.1. 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.

ORGANIGRAMME IFSI Paris Saint-Joseph

Directrice

Isabelle Bouyssou

Directrice adjointe

Sylvie Saint Germain

Responsable IFAP

Delphine Boulier

Responsable IFAS

Isabelle Lormeau

Cadre Coordonnateur Stage

Elisabeth Correia

Responsable Formation Continue

Isabelle Bisutti

Cadres Pédagogiques :

Mary Annick de Biasi

Aude Desclozeaux

Marie-Chantal Forel

Anne-Hélène Guillerminet

Sophie Joseph

Sonia Machet

Marie-Jeanne Pommier-Ghadami

Maryse Simonet

Camélia Tahech

Isabelle Balfet-Gaujour

Catherine Dupuy Maribas

Patricia Fournier

Laurence Henry

Thierry Leguen

Catherine Millet

Sophie Prissette

Nadine Stiévenard

Assistante administrative IFAS/ Préparation aux concours : Marie-Catherine Bontemps

Assistante administrative IFAP/ gestion du foyer/ VAE : Corinne Vremmont

Assistants administratifs IDE/ Formation au tutorat/ Assistante de gérontologie :

Laure Colin- Sandra Maiorano

Agent d'accueil administratif : Vanessa Vigliani

B.2.1.1. Les cadres formateurs

Les cadres formateurs qui constituent l'équipe sont des professionnels diplômés d'état infirmier qui ont fait le choix de venir 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.

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 également 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...)

B.2.1.2. Les agents d'accueil administratif

Ils assurent :

- L'accueil physique et téléphonique des élèves et autres interlocuteurs de l'IFSI
- La gestion du matériel pédagogique et du bon fonctionnement du matériel vidéo des salles de cours
- Le suivi de la maintenance des locaux en lien avec les prestataires

B.2.1.3. Les assistantes de gestion administrative:

Elles 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 indemnités pour les heures d'enseignement dispensées par les intervenants intérieurs et extérieurs

Ainsi, elles sont un interlocuteur privilégié des élèves pour :

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

B.2.1.4. Les intervenants externes

Ce sont des universitaires, professionnels de santé et autres experts (psychologues, anthropologues, ergonomes ...) assurant des interventions à l'Institut 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.2.2. 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.2.3. Les ressources en infrastructure et en logistique

Les locaux : 10 salles de cours dont 1 amphithéâtre, 2 grandes salles de cours, 5 salles de travaux dirigés et 2 salles de travaux pratiques comprenant le matériel audiovisuel et pédagogique nécessaire aux travaux pratiques. 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 objectifs 2013-2014 sont l'équipement d'une salle de pratique en laboratoire clinique afin de permettre aux élèves de se mettre en situation de simulation.

Une cafétéria équipée de micro-onde et de distributeurs de confiseries et de boissons chaudes et fraîches, accueille les étudiants dans le campus. Cette cafétéria est également ouverte aux étudiants des instituts de formation et aux membres de la direction de la Croix Rouge Française

Le foyer de l'IFSI, réservé aux étudiantes, comprend 40 lits dont 34 chambres individuelles (environ 10m², salle d'eau et toilettes en commun avec une autre chambre individuelle) et 6 chambres double (1 chambre d'environ 25m² 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 € mensuel) 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.2.4. 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. LES SPECIFICITES DU PROJET PEDAGOGIQUE 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. La formation par la simulation

La définition que nous proposons pour cette méthode d'apprentissage est inspirée de Jeffries et Gaba¹ : 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 .

La simulation permet aux étudiants 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 1ere fois sur un patient » Rapport HAS 2012.

Dans cet objectif nous développons un laboratoire clinique de formation par la simulation, équipé de mannequins simulateurs et de matériel vidéo, permettant de reproduire des situations de soins et de mettre les apprenants en situation. Ces séances, en très petits groupes, encadrés par des formateurs, sont filmées, visionnées par les apprenants et débriefées avec les formateurs.

L'Objectif global de ce projet est d'améliorer la qualité de la formation et donc la sécurité des soins et de proposer aux apprenants, une méthode innovante et correspondant à leurs capacités d'apprentissages.

C.2. La formation par le elearning

Il s'agit d'un support complémentaire à l'enseignement dispensé à l'IFSI.

Il comprend des modules de cours et de tests qui permettent des apports complémentaires (calculs de dose, biologie, transfusion, psychologie, recherches bibliographiques, lavage des mains), l'entraînement, l'auto évaluation par chaque étudiant de sa progression et le suivi de cette progression par les cadres formateurs.

Il s'agit d'un outil formatif et non normatif

Les objectifs de ce projet :

Objectif global : améliorer la qualité de la formation et donc la sécurité des soins, proposer un outil innovant et correspondant à leur méthodes d'apprentissages aux étudiants-élèves.

Objectifs opérationnels :

- augmenter le volume des tests et exercices proposés aux étudiants

¹Jeffries, 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

- repérer les étudiants en difficulté et organiser la re-médiation
- mettre en œuvre des méthodes pédagogiques adaptées aux compétences des apprenants en s'appuyant sur cet outil

D. LES VALEURS 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 professionnelles 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 au niveau 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.

D.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.

⇒ **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 évènement 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'éducabilité¹. Les attitudes qui découlent de ces valeurs sont la congruence, le respect, l'écoute et l'accompagnement.

¹Ce 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

- **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 accorder à quelqu'un 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.

D.2. Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé Publique, 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
- le respect du secret professionnel
- la confraternité

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

E. LES CONCEPTIONS ET ORIENTATIONS PROFESSIONNELLES

La formation en IFSI est une :

- 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.

E.1. Une formation d'adultes

Les élèves peuvent être issus directement du système scolaire ou 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.

Les formations aux diplômes d'Etat d'aide-soignant(e), 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 élève (relevant de savoirs, 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 élèves sont impliqués dans leur projet de formation. Ils 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.

E.2. Une formation par alternance

Sachant que les élèves 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.

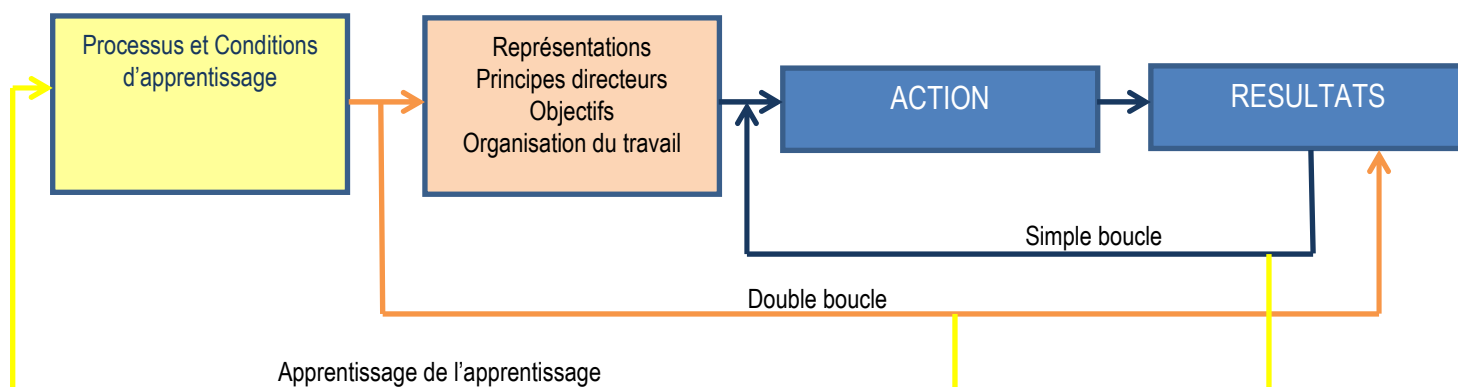
Les apports de savoirs et les temps d'immersion dans le milieu professionnel doivent permettre à l'élève de mobiliser, d'articuler, de combiner puis de transférer ses savoirs, ce qui lui permet de développer un « savoir agir » adapté aux situations diverses et particulières.

E.3. 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'élève, l'équipe pédagogique, les intervenants extérieurs et les professionnels de terrain. L'équipe pédagogique s'inspire du modèle de C. Argyris et de D. Schön (Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique- traduction française, De Boeck, 1978), qui décrit trois niveaux d'apprentissage : apprentissage en simple, en double et en triple boucle :

- 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
- 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.

E.4. 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. 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 et déontologique.

Il confronte l'élève à des situations qui sont analysées et qui l'entraîne à la réflexion professionnelle.

La compétence n'est jamais figée, elle se construit dans une variété de situations.

La compétence est la « mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ». AFNOR

F. 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

Isabelle LORMEAU ilormeau@hpsj.fr

Formateurs

Aude DESCLOZEUX..... adesclozeaux@hpsj.fr

Marie-Jeanne POMMIER-GHADAMI..... mjpgadhami@hpsj.fr

Assistante administrative / secrétariat :

Marie-Catherine BONTEMPS..... sifsi@hpsj.fr

Accueil IFSI

Vanessa VIGLIANI..... 01. 44 12 35 23

G. PROJET DE FORMATION : SECTION AIDE-SOIGNANT(E)2014

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.

G.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 2014, la section aide-soignant(e) accueillera des élèves ayant déjà obtenu un diplôme leur permettant d'être dispensés de certaines unités de compétence, des élèves issus de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des élèves ajournés de l'année de formation 2012. Ils intégreront différents modules tout au long de la formation.

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

- Deux formatrices à temps plein
- Une formatrice 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**.

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.

G.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 :

- 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)

G.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
UF 1	Module 1 - 4 semaines Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne	4 semaines
UF 2	Module 2 - 2 semaines L'état clinique d'une personne	4 semaines
UF 3	Module 3 - 5 semaines Les soins	8 semaines
UF 4	Module 4 -1 semaine Ergonomie	2 semaines
UF 5	Module 5 - 2 semaines Relation et communication	4 semaines
UF 6	Module 6 -1 semaine Hygiène des locaux hospitaliers	2 semaines
UF 7	Module 7 -1 semaine Transmissions des informations	0
UF 8	Module 8 -1 semaine Organisation du travail	0
Total	17 semaines	24 semaines

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 :

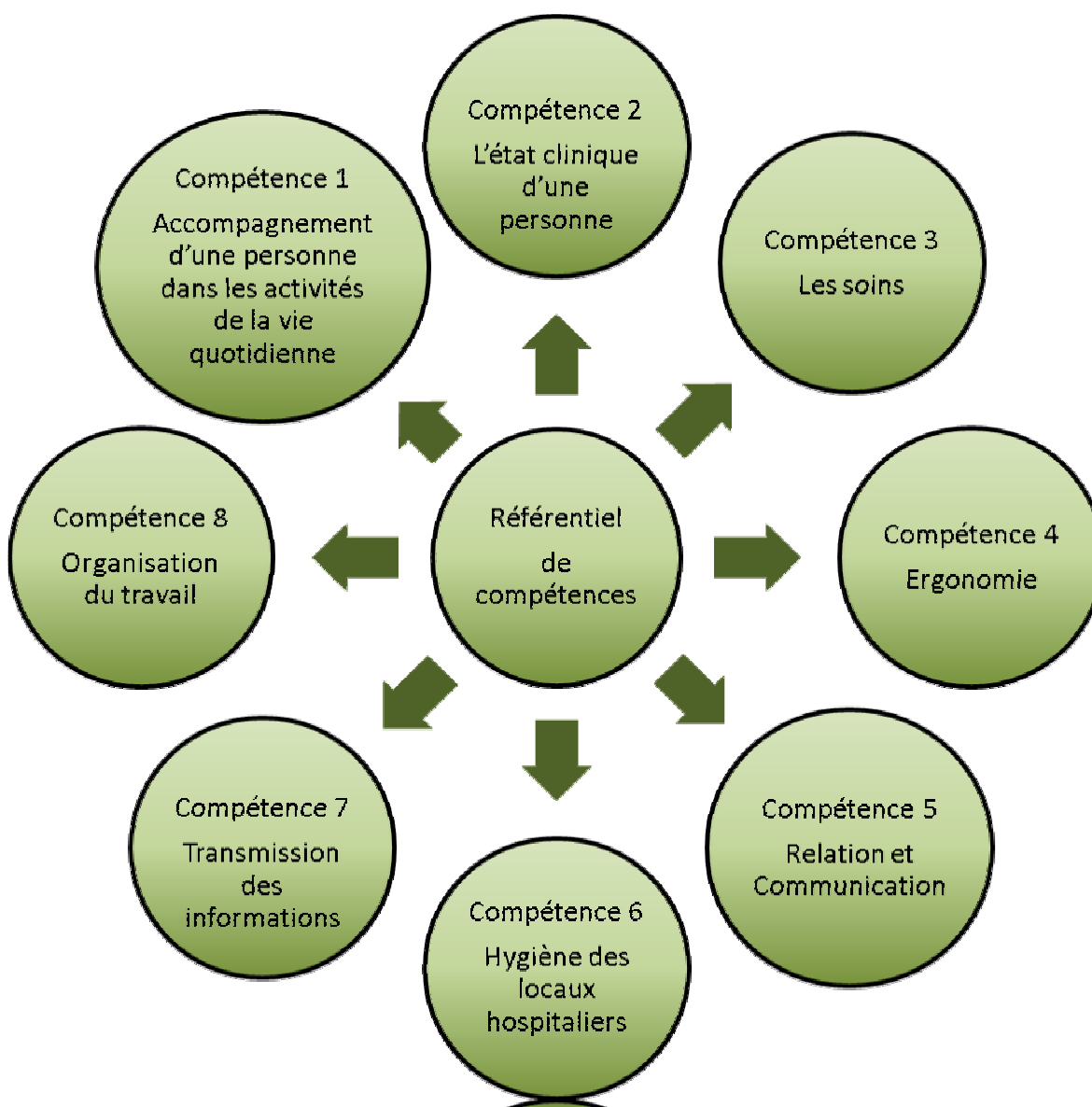
- des Savoirs- Faire et Savoir- Etre définis par ce que l'élève doit être capable de réaliser au cours de sa formation.
- des connaissances ou Savoirs associés

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.

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



G.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.

G.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.
- Des mises en situation professionnelle (MSP) ont lieu sur les terrains de stage : la première est généralement formative, les deux autres sont normatives et obligatoires

⇒ 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)

G.6. Les modalités de validation des compétences

L'évaluation des modules de formation

Modules	Modalités des évaluations	Conditions de validation du module
1	- 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
2	- Une évaluation écrite d'1h30 (QCM, QROC,)	Obtenir une note $\geq 10/20$
3	- Une Mise en situation professionnelle (MSP avec prise en charge d'une personne)	- Obtenir une note $\geq 15/30$ sans note $< 8/20$ à la réalisation du soin. - Détenir l'Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence : AFGSU de niveau 2.
4	- Une évaluation pratique organisée à l'Institut de formation	Obtenir une note $\geq 10/20$
5	- 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 $\geq 10/20$
6	- Une évaluation écrite (QCM, QROC)	Obtenir une note $\geq 10/20$
7	- Une évaluation écrite ou orale (cas concret de transmission d'informations)	Obtenir une note $\geq 10/20$
8	- 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 maîtrisé (3). (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.

G.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 2014)

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

Planification2014

Annexe II

Feuille d'évaluation des compétences en stage

Annexe III

Avenant au règlement intérieur