Groupe hospitalier
Paris Saint-Joseph

Projet d'établissement et pédagogique 2020

Institut de Formation en Soins Infirmiers
Paris Saint-Joseph

Formation Aide-soignant(e)

185 rue Raymond Losserand

75014 Paris

SOMMAIRE

PREAMBULE 1
A.1. Présentation de l'institut 4
A.1.1. L'histoire de l'école 4
A.1.1.1. Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours 4
A.1.1.2. Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Saint-Joseph 4
A.1.2. L'institut aujourd'hui 5
A.1.2.1. L'agrément de l'Institut 5
A.1.2.2. La capacité d'accueil 5
A.1.2.3. La situation géographique 5
A.2. Les missions de l'établissement 7
A 2 1 Les classes préparatoires aux concours aide-soignant et auxiliaire de puériculture : 7
A 2-2 Les classes préparatoires à l'entrée en formation en soins infirmiers 8
A 2-3 La validation des Acquis de l'Expérience (VAE – AS/AP/AMP/DEAVS). 8
A 2-4 La formation continue des professionnels 8
A.3. L'environnement de l'Institut 10
A.3.1. L'environnement institutionnel de l'IFSI 10
A.3.2. L'environnement pédagogique : les établissements accueillants les apprenants en stage 10
A.4 Le développement stratégique 10
A.4.1. Les besoins en professionnels dans la région Ile de France 10
A.4.1.1 Les infirmières 10
A.4.1.2. Les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture 11
A.4.2.Les difficultés rencontrées à l'Institut Paris Saint Joseph 12
A.5. Le fonctionnement des instances 13
A 5-1 L'Instance compétente pour les orientations générales de l'institut 13
A.5.2 La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires ..... **Erreur ! Signet non défini.**
B. LA DEMARCHE QUALITE DE L'INSTITUT 15
B.1. Les raisons de notre engagement 15
B.2. La politique Qualité de l'Institut 16
B.3. Les Ressources de l'Institut 19
B.3.1. Les ressources humaines 19
B.3.1.1. Les cadres formateurs 20
B.3.1.2. L'agent d'accueil administratif assure : 21
B.3.1.3. Les assistantes de gestion administratives 21
B.3.1.4. Les intervenants externes 21
B.3.2. Les ressources documentaires et multimédias 22
B.3.3. Les ressources en infrastructure et en logistique 22
B.3.4. Les ressources financières 23
C.1. Orientations de la formation 23
C.1.1. Objectifs de la formation 23
C.1.2. Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph 24
C.1.2.1. La préparation à l'entrée en formation 24
C.1.2.2. La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale 24
C.1.2.3. La formation au travail d'équipe 25
C.1.2.4. Le renouvellement des méthodes pédagogiques 25
C.1.3. Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique 26
C.1.3.1. L'identité professionnelle 26
C.1.4. Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation 26
C.1.4.1. Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe 27

C.1.4.2. Les valeurs professionnelles 28
C.1.5. Les conceptions et orientations pédagogiques 30
C.1.5.1. Une formation d'adultes 30
C.1.5.2. Une formation par alternance 30
C.1.5.3. Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences 32

D. L'EQUIPE PEDAGOGIQUE DE LA SECTION AIDE-SOIGNANT(E) 33

E. PROJET PEDAGOGIQUE SECTION AIDE-SOIGNANT(E) 2019 33

E.1. Organisation globale de la formation 33
E.2. Les principes de la formation 34
E.3. Les différents parcours de formation 35
E.3.1 La formation initiale 35
E.3.2 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (formation continue) 37
E.3.3 La Formation des personnes titulaires du diplôme d'ambulancier ou certificat de capacité d'ambulancier 37
E.3.4 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « accompagnement, soins, services à la personne » ASSP 37
E.3.5 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « service aux personnes et aux territoires » SAPAT 38
E.3.6 Autres formations en cursus partiel 38
E.4. Stratégie de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation 38
E.4.1 La formation Théorique 38
E.4.2 Formation pratique et clinique 40
E.4.3 Qualification et agrément des stages 43
E.4 .4 Les acteurs de la formation 43
E.5. Les modalités d'évaluation de la formation 45
E.5.1 L'évaluation des modules de formation 46
E.5.2 L'évaluation des compétences en stage : 47
E.6. L'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e) 47

Annexe I Planification 2020 49

Annexe II Feuille d'évaluation des compétences en stage 52

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[1]

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.

[1] 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.

L'IFSI pilote un travail collaboratif avec les tuteurs des terrains de stage pour compléter la formation spécifique au tutorat des étudiants et élèves dispensée aux professionnels par l'IFSI : conduite à tenir en cas de problème rencontré dans les apprentissages, utilisation du carnet de stage, organisation et critères de validation des stages.

Le Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph recrute en permanence des infirmières et aides-soignant(es)

Les jeunes diplômés issus de l'IFSI Paris Saint Joseph sont prioritaires pour ces postes et doivent contacter la direction des ressources humaines service recrutement au 01 44 12 62 04/62 20.

Les étudiants et élèves 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 sensibilisation 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 Km2 et compte 12 000 000 habitants avec un fort pourcentage de jeunes : 60% de moins de 45 ans (50% pour la moyenne nationale), 18% de personnes de plus de 60 ans (23% pour la moyenne nationale[1]).

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

[1] INSEE février 2015

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 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.1.1.1. 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.

A.1.1.2. Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Saint-Joseph

L'école d'infirmières a été créée le 11 avril 1924, par Mère Inchelin, supérieure de la communauté des sœurs de la Charité, et agréée le 22 avril de la même année.
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.

Les étudiants infirmiers des deux instituts de formation venaient principalement de Paris, mais également de province et, en particulier, de Bretagne, Normandie, Touraine.

Des infirmières hors communauté européenne intégraient chaque année l'institut de formation pour compléter leur formation d'origine en validant le diplôme d'état infirmier.

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

A.1.2. L'institut aujourd'hui

A.1.2.1. L'agrément de l'Institut

L'agrément d'ouverture de l'Institut de formation en soins infirmiers Paris Saint-Joseph date du 19 juillet 2007 renouvelé en avril 2019.

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.1.2.2. La capacité d'accueil

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

- 120 étudiants en soins infirmiers par promotion (15-04-2019)
- 60 élèves aides-soignants par promotion (15-04-2019) et 22 élèves aides-soignants en formation modulaire
- 35 élèves auxiliaires de puériculture par promotion (15-04-2019) et 8 élèves auxiliaires de puériculture en formation modulaire

A.1.2.3. 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-Soignantes(e)s
  - Préparation au Diplôme d'Etat d'Auxiliaires de puériculture

- Formation continue des professionnels
- Formation préparatoire à l'entrée en 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, des élèves aides-soignantes, plaies et cicatrisation, inter-culturalité et soins, accompagnement à la VAE AS et IBODE, formation modulaire aide-soignant(es) et auxiliaires de puéricultures, accompagnement de fin de vie. L'institut propose également des classes préparatoires aux concours d'entrée en formation AS et AP et une classe préparatoire à la première année d'étude en soins infirmiers.

A 2 1 Les classes préparatoires aux concours aide-soignant et auxiliaire de puériculture :

Les sessions mises en œuvre s'adressent à différents publics : bacheliers, professionnels, personnes en reconversion professionnelle.

L'équipe pédagogique, composée de formateurs occasionnels, travaille en étroite collaboration pour accompagner les stagiaires de façon individualisée. La variété des méthodes pédagogiques a pour but de favoriser l'acquisition des savoirs par les stagiaires.

Le département de formation continue est engagé dans la politique qualité de l'Institut et plus particulièrement dans l'accompagnement des stagiaires pour la construction de leur identité professionnelle, la consolidation de leur projet professionnel et l'évaluation de leurs acquisitions.

Ces valeurs humaines sont partagées par l'équipe pédagogique et sont transmises aux futurs apprenants.

A 2-2 Les classes préparatoires à l'entrée en formation en soins infirmiers

Ces classes s'adressent au public de bachelier se destinant à l'entrée en formation en soins infirmiers par Parcoursup : consolidation des acquis, remise à niveau (anatomie physiologie, mathématiques, français, anglais…), développement de la confiance en soi, stage. Elles permettent de consolider son projet de formation et d'aborder sereinement la première année d'étude.

A 2-3 La validation des Acquis de l'Expérience (VAE – AS/AP/AMP/DEAVS).

C'est un droit individuel qui permet à toute personne de demander la validation de son expérience en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La VAE s'adresse aux demandeurs d'emploi, aux salariés, aux non-salariés qui ont développé au fur et à mesure de leurs vies professionnelles, des compétences nouvelles.

L'institut accompagne les professionnels dès la recevabilité du Livret I. Un formateur référencé en accompagnement VAE suit les stagiaires tout au long de leur projet.

A 2-4 La formation continue des professionnels

Le département de formation continue de l'Institut travaille en collaboration avec le service formation de l'établissement d'adossement, l'hôpital saint-Joseph, pour proposer des formations adaptées aux besoins et demandes des professionnels. Ces formations s'adressent également aux établissements de santé partenaires.

Les différents axes de formation continue ont pour objectif une démarche de réflexion sur les pratiques professionnelles et la propre pratique des professionnels pour optimiser la prise en charge d'un groupe de patients et améliorer la qualité des soins au sein des établissements de santé.

- ✓ *Les formations tuteurs pour les étudiants en soins infirmiers et les élèves aides-soignant(es) et auxiliaires de puériculture :*
  Un des objectifs prioritaires de l'Institut étant de développer le partenariat avec les terrains de stage, les formations « tuteurs » permettent aux professionnels de développer leurs compétences pédagogiques et ainsi prodiguer un encadrement de qualité aux apprenants.
- ✓ *La formation « Interculturalité et soins » :*
  Les professionnels sont amenés dans leur prise en charge quotidienne à soigner des patients, familles de cultures et religions différentes. Cette formation a pour objectif de développer des compétences multiculturelles.

- ✓ *La formation « Plaies et cicatrisation »* :
  La réflexion sur les pratiques professionnelles, les échanges au cours de cette formation ont pour but l'harmonisation des pratiques lors de la prise en charge de plaies complexes et/ou chroniques.
- ✓ *La formation « Accompagner la fin de vie en établissement médico-social » :*
  Le partenariat avec certains terrains de stage, se concrétise par des axes de formation dans le but d'améliorer les prestations offertes aux résidents. Les établissements médico-sociaux sont de plus en plus souvent confrontés à des prises en charge palliatives et sont demandeurs de formations.
- ✓ *La formation Modulaire pour les aides-soignant(es) et les auxiliaires de puériculture :*
  Cette formation s'adresse aux professionnels de santé détenteur d'un diplôme (AMP, DEAVS) les dispensant de certains modules des formations initiales d'aide-soignante et d'auxiliaire de puériculture.
  Cette formation permet l'accès à la promotion professionnelle et la réponse aux besoins de santé de la population.

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 du diplôme d'état d'infirmier, d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

  Elle est assistée dans ces missions par une coordinatrice pédagogique pour la formation infirmière, madame Sophie Prissette 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, 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'Ile 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'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 continue sont placés sous la responsabilité directe de la directrice de l'IFSI.

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

- le conseil technique, 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, le Diplôme d'Etat Aide-soignant, Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture aux candidats déclarés admis.

A.3.2. L'environnement pédagogique : les établissements accueillants les apprenants en stage

L'IFSI bénéficie de la collaboration de 210 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

« Certains métiers du paramédical (notamment les infirmiers) ont commencé à subir les conséquences de la crise économique et de la contraction des budgets dans la fonction publique. Des secteurs comme la gériatrie et la psychiatrie continuent néanmoins à rencontrer des difficultés pour recruter et fidéliser leurs salariés.

Les professions paramédicales n'en demeurent pas moins des métiers d'avenir. En raison de facteurs démographiques et sociétaux (fins de carrières, vieillissement de la population, développement des soins à domicile), elles demeureront fortement pourvoyeuses d'emploi dans les prochaines années. France Stratégie a ainsi estimé à 233 000 le nombre de postes à pourvoir sur la période 2012-2022 pour le métier d'aide-soignant, 219 000 pour le métier d'infirmier, et 134 000 pour les autres professions paramédicales.

En Ile-de-France, ces facteurs se doublent d'un fort turn-over des professionnels du paramédical. Les jeunes commençant leur carrière dans la région la quittent en effet souvent après quelques années, en raison notamment d'un coût de la vie et du foncier élevé. Cette situation entraîne des pénuries récurrentes de recrutement sur les métiers d'infirmier, d'aide-soignant(es) et les métiers de la rééducation (hors pédicure-podologue). La forte natalité régionale crée également des tensions sur le métier d'auxiliaire de puériculture.

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[1]. »

Par ailleurs, afin de maintenir la qualité optimale de la formation, le projet d'établissement et pédagogique de l'IFSI est réajusté chaque année selon les bilans effectués auprès des recruteurs, des étudiants, élèves et de l'équipe pédagogique. L'équipe pédagogique bénéficie d'actions de formations individuelles et collectives afin d'améliorer continuellement les méthodes pédagogiques utilisées.

Ainsi la qualité de la formation de l'IFSI Paris Saint Joseph est reconnue ce qui est un point fort dans les démarches de recherche d'emplois des jeunes diplômés.

Les secteurs qui recrutent

- La gériatrie

Dans les 10 ans à venir, le vieillissement de la population va accroître les pathologies multiples nécessitant des soins lourds et une dépendance aggravée.

- La psychiatrie

Il existe une forte attente de prises en charges et le secteur est peu attractif pour les professionnels. En 2012, une enquête menée par l'INSEE montrait que le nombre d'emplois liés à la dépendance des personnes âgées devrait progresser de 31 % en Ile-de-France : 23 100 emplois dont 4 800 infirmières (38,5%).

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

En 2015, environ 22 939 (27297 inscrits en formation) Aides-Soignant(es)(AS) ont été diplômés. Ces professionnels exerçant dans tous les secteurs d'activités (services hospitaliers, extrahospitaliers, gériatrie, psychiatrie…) sont très demandés.

Une forte augmentation (+50%) du public en situation de dépendance est attendue d'ici 2040 (source : plan régional de santé ARS 2011-2016), compte tenu du potentiel de développement en matière d'aide à domicile, les perspectives d'emploi sont favorables, surtout dans le médico-social.

[1] Défi métiers ; les métiers du paramédical mars 2014

Le métier d'aide-soignant reste toutefois beaucoup moins attractif auprès des jeunes que celui d'auxiliaire de puériculture. En 2015, 4 897 (5541 inscrits en formation) auxiliaires de puéricultures ont été diplômées. L'appareil de formation reste insuffisant pour ces professionnelles dont la profession est attractive et en fort besoin en Ile de France compte tenu d'un taux de natalité élevé conjugué à la politique volontariste des principaux employeurs qui génèrent des besoins croissants, en particulier en crèche. [1]

Les créations nettes d'emploi entre 2010 et 2020 sont estimées à 103.000 pour les aides-soignantes[2], 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.4.2.Les difficultés rencontrées à l'Institut Paris Saint Joseph

L'IFSI Paris saint Joseph respecte le quota de 120 étudiants infirmiers, 82 élèves aides-soignants (cursus initial et partiel)

Dans cet objectif un travail important de communication externe et de développement de la notoriété est mené tout au long de l'année :

- participation aux manifestations de santé publique dans l'hôpital et dans la ville,
- organisation de journées portes ouvertes
- participations aux salons de l'étudiant (professions para médicales),
- communications presse, internet, page Facebook
- développement de projets innovants : formation par la simulation, projet voltaire.
- démarche qualité et certification des instituts de formation en 2017 « Centre de Formation » par l'Agence d'assurance qualité externe Méthode Ingénierie Service Qualité (METH.I.S.Q) pour une durée de 4 ans.

Les difficultés sont celles rencontrées généralement par tous les IFSI, à savoir ;

- les difficultés rencontrées par les candidats pour financer leurs études ; les assistantes administratives de l'IFSI font à ce titre un travail approfondi et individualisé,
- les variations de la capacité d'accueil des terrains de stage et de la disponibilité des équipes pour l'encadrement et l'évaluation en stage, en cette période de contrainte économique majeure pour les établissements de santé,
- la disponibilité inconstante des équipes pédagogiques et de terrain pour développer des liens avec les stages et réaliser les MSP

[1] Schéma régional des formations sanitaires et sociales en ile de France 2.16-2022
[2] DREES. La formation aux professions de santé en 2014-Bénedicte Casturan Saneste

- des locaux confortables, appropriés à la formation mais insuffisants pour déployer tous les travaux dirigés et d'enseignements cliniques requis.

Employabilité des instituts de formation Paris Saint Joseph

Selon l'enquête effectuée auprès des diplômés Infirmiers de la promotion 2015-2018

- 91% ont un emploi, les 9% restant sont en poursuite d'études
- 75% exercent à Paris
- 61% Médecine Chirurgie Obstétrique
- 71% de jour,
- 62% en CDI

100% des diplômés 2018 auxiliaires de puériculture ont un emploi.

Le retour des diplômés 2018 aides-soignants montre que 100% des répondants ont un emploi.

A.5. Le fonctionnement des instances

A 5-1 L'Instance compétente pour les orientations générales de l'institut

(arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux modifié par l'arrêté du 17 avril 2018)

Le directeur de l'IFSI est assisté d'un conseil, présidé par le représentant de l'état (ARS), qui est consulté sur toutes les questions relatives à la formation des étudiants.

Le directeur de l'IFSI soumet à cette instance ou du conseil technique (pour l'IFAS et l'IFAP) pour validation, compte tenu du programme officiel :

- le projet pédagogique : objectifs de la formation, organisation générale des études, des enseignements dirigés, pratiques et des recherches pédagogiques, la planification et l'encadrement de la formation et les modalités d'évaluation des unités d'enseignements et des compétences
- l'agrément des stages, les modalités d'évaluation et de validation des stages, le règlement intérieur ;

Le directeur de l'IFSI porte à la connaissance de cette instance ou du conseil technique (pour l'IFAS[1] et l'IFAP) :

- le budget de l'institut, dont les propositions d'investissements ;
- les ressources humaines : l'effectif et la qualification des différentes catégories de personnels ;
- la mutualisation des moyens avec d'autres instituts ;
- l'utilisation des locaux et de l'équipement pédagogique ;

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

- le rapport annuel d'activité pédagogique
- les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- les bilans annuels d'activité des sections pédagogique, disciplinaire et de la vie étudiante ;
- la cartographie des stages ;
- l'intégration de l'institut dans le schéma régional de formation.
- les résultats du Diplôme d'état
- le bilan de la formation continue ;

Constitution de l'instance compétente sur les orientations générales des instituts (voir annexe II de l'arrêté).

A.5.2. 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.5.3 Le Conseil de discipline

Le directeur de l'IFAS 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 ainsi que sur les actes des élèves incompatibles avec la sécurité du patient.

Le conseil de discipline peut proposer les sanctions suivantes :

- avertissement

- blâme ;
- exclusion temporaire de l'institut de formation
- exclusion définitive de l'institut de formation
- 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 est reçu par le directeur en présence du responsable de la section. 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 auxiliaires de puériculture, ainsi que des promotions de Validation des Acquis de l'Expérience, classes préparatoires représentent un véritable défi.

L'inscription depuis 2009 de la formation en soins infirmiers dans le système universitaire, les mesures 13 et 14 de la Grande Conférence de santé du 11 février 2016[1] nous engagent à garantir et améliorer la qualité de notre formation dans l'Espace européen de l'Enseignement Supérieur et à nous inscrire dans le cadre de la validation des formations de l'enseignement supérieur par le HCERES (Grande conférence de la santé, 2016). Par ailleurs, les référentiels de formation des aides-soignant-e-s et des auxiliaires de puériculture sont également inscrits dans une logique de compétences. Ainsi, les apprenants, formateurs, professionnels sont engagés dans une dynamique de construction des compétences soignantes, basée sur l'acquisition des savoirs et savoir-faire en action par la réflexivité.

La loi du 5 mars 2014 et son décret d'application du 30 juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, complètent ce dispositif réglementaire.

La politique qualité concerne donc l'ensemble des activités de l'institut de formation, ses ressources et son fonctionnement. Nous avons choisi une démarche ouverte de la qualité permettant à travers un référentiel, de construire et s'approprier les indicateurs, partagés par toute l'équipe, de la qualité pédagogique.

- L'assurance qualité dans l'institut est un moyen d'/de :
- Améliorer les prestations offertes aux apprenants,
- Donner du sens à nos pratiques
- Harmoniser et améliorer des pratiques pédagogiques,

[1] Mesure 13 : confier- à moyen terme- aux universités, l'encadrement pédagogique des formations paramédicales
Mesure 14 : étendre la logique d'évaluation de l'enseignement supérieur aux écoles et instituts de formation paramédicaux

- Améliorer l'organisation interne, la coordination des activités et donc l'efficacité,
- Favoriser la participation et la responsabilisation de chacun des acteurs,
- Valoriser notre travail, faire savoir notre savoir-faire
- Définir et suivre des indicateurs qualité de l'apprentissage, du fonctionnement, de la gestion,
- Anticiper la demande des pouvoirs publics dans le domaine de la qualité au niveau des organismes de formation.
- Maîtriser les dysfonctionnements.

B.2. La politique Qualité de l'Institut

En 2016, l'IFSI Paris Saint-Joseph s'est engagé dans la formalisation de sa démarche d'assurance qualité en réalisant son évaluation interne en vue de se soumettre à l'évaluation externe par le Haut Conseil de l'Evaluation et de la Recherche de l'Enseignement Supérieur (HCERES) avec l'université partenaire, Paris Descartes, concerné par la vague D, dès que le référentiel des instituts paramédicaux sera effectif.

Les objectifs de cette démarche transversale, centrée sur l'apprenant, sont :

- donner du sens à nos pratiques,
- améliorer la qualité de la formation de manière continue,
- rendre compte, faire savoir notre savoir-faire,
- anticiper la démarche d'évaluation externe nationale des IFSI par l'HCERES

Les cinq axes fondamentaux de notre démarche qualité sont :

- 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.

Objectifs Qualité

Chaque axe de la politique se décline en plusieurs objectifs

AXE 1 :

<u>Etre à l'écoute des apprenants :</u>

- 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 une fois /trois semaines 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

- définir des indicateurs de suivi de la qualité de l'apprentissage et de la gestion,
- 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 le travail commun avec les terrains de stage en particulier sur l'encadrement en stage, l'élaboration des situations apprenantes, les évaluations intermédiaires et finales, les documents d'accueil et de ressources, la définition des objectifs et l'exploitation des stages,
- organiser les visites des cadres formateurs référents de stage sur les terrains de stage pour accompagner les équipes dans la mise en œuvre de l'encadrement et de l'évaluation.

Au terme de la démarche d'autoévaluation et d'évaluation externe, les Instituts de formation IFAP-IFAS-IFSI de la Fondation Hôpital Saint-Joseph (Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture, d'Aide-Soignante et en Soins Infirmiers) ont obtenu le 28 mai 2017 la certification "Centre de Formation" de l'Agence d'assurance qualité externe Méthode Ingénierie Service Qualité (METH.I.S.Q) pour une durée de 4 ans. Le plan d'action continue de l'amélioration continue de la qualité est élaboré et a fait l'objet d'un bilan d'étape annuel avec l'agence certificatrice (juillet 2018/ juillet 2019).

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

Coordinatrice pédagogqiue	**Responsable IFAP**	**Responsable IFAS**	**Responsable Formation Continue**
Sophie Prissette	Delphine Boulier	Maryse Simonet	Isabelle Bisutti

Cadre Coordonnateur des Stages formation infirmière et mobilité internationale

Marie-Chantal FOREL

Cadres Pédagogiques :

Anne-Hélène Belmas
Mary Annick de Biasi
Marc Calizzano
Camélia Chouity
Aude Desclozeaux
Catherine Dupuy Maribas, coordinatrice de la formation par la simulation
Rachel DJI BI IRIE
Patricia Fournier
Sophie Joseph référent Compilatio
Sandrine Lafitte
Léa Leparc
Sonia Machet
Sabrina Mendes
Catherine Millet
Ovélie Mirin
Gwenaelle Nicolas
Caroline Peretti
Nadine Stiévenard : référent Voltaire

Assistante administrative IFAS/ taxe d'apprentissage : Marie-Catherine BONTEMPS MILLET
Assistante administrative IFAP/ gestion du foyer/ VAE/mobilité internationale : Corinne VREMMONT
Assistantes administratives IDE : Emilie ROUX - Sandra GIMENEZ
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 [1]:

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

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

Jury Diplôme d'Etat, Instance compétente pour les orientations générales des instituts, section compétente pour les situations individuelles et collectives des étudiants, section compétente pour le traitement des situations disciplinaires, section vie étudiante et conseil technique.

Ils participent aux sessions de préparation au concours d'entrée en IFAS, IFAP et à l'entrée en formation en soins infirmiers

Ils peuvent participer également à la formation continue des professionnels IDE, à des réunions de travail dans les instances et groupes professionnels (ARS, GERACFAS) ainsi qu'à la recherche (choix de sujets, publications, congrès, soirées thématiques …).

[1] 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 étudiants (financements, assurances, conventions de formation, attestations …),
- des indemnisations pour :
    - les étudiants infirmiers en stage,
    - les heures d'enseignement dispensées par les intervenants intérieurs et extérieurs.

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

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

B.3.1.4. Les intervenants externes

Ce sont des universitaires, professionnels de santé et autres experts 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.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.
- Réseau Wifi

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 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 étudiants de se mettre en situation, une salle a été équipée à l'IFSI grâce aux fonds récoltés lors de la campagne 2015. La campagne 2016 a permis de compléter ces équipements de formation en soins d'urgences et en pédiatrie.

B 3-3-2 : 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 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 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 € 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 et soumis à validation du CA du GHPSJ.

C. PROJET PEDAGOGIQUE DE L'IFSI PARIS 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'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 dans le cadre de son activité professionnelle future en offrant des soins de qualité : manutention sans port de charge/utilisation d'aides techniques et gestion des situations de crise en utilisant les méthodes de la communication non violente.**

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, français ont motivé l'équipe à proposer aux admis-inscrits un programme de remise à niveau dans ces matières. Un lien comprenant une série d'exercices permettant de tester son niveau et de faire des révisions est communiqué aux élèves.

C.1.2.2. La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale

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[1].

La simulation permet aux apprenants et aux cliniciens de pratiquer les soins dans un environnement sûr et contrôlé pour promouvoir la prise de décisions cliniques 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 proche 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'apprentissage.

Un cadre formateur dédié coordonne la formation par la simulation pour toutes les filières de formation, tous les formateurs animent ces séances .Cette méthode pédagogique comprend également la formation par simulation procédurale permettant aux apprenants de s'entrainer à la réalisation des actes de soins en travaux pratiques tels que la réalisation de la toilette, la prise des paramètres vitaux.

---

[1] Jeffries, P. (2005). A Framework for desining, 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

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.

C.1.2.3. La formation au travail d'équipe

Les études françaises et internationales montrent que 20 à 30% des évènements 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. Cette formation sera intégrée en 2019-2020 à l'unité d'enseignement optionnelle Médecine et Société proposée aux étudiants en médecine de 3 eme année par la faculté de médecine Paris Descartes à l'intention des apprenants des 6 instituts de formations en partenariat avec la faculté sur la base du volontariat.

C.1.2.4. Le renouvellement des méthodes pédagogiques

L'équipe s'est engagée dans le développement de formes innovantes de pédagogie, en particulier dans la dispensation des travaux dirigés, afin de solliciter la participation des étudiants, élèves dans l'objectif de leur réussite et de leur insertion professionnelle. Ainsi, nous développons depuis l'année 2014-2015 l'utilisation d'un système de vote interactif, support d'animation pédagogique et d'évaluation. la classe inversée, l'apprentissage par problème. Depuis 2015 nous nous appuyons sur le Service d'Accompagnement aux Pédagogies Innovantes et à l'Enseignement Numérique de Sorbonne Paris Cité (SAPIENS) pour développer d'autres méthodes basées sur l'utilisation du numérique et de la vidéo. A partir de la rentrée 2018, un cadre formateur a été identifié pour animer cette démarche et a obtenu en 2019 le diplôme universitaire de Chef de projet Apprentissage et Formation en ligne

C.1.3. Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique

C.1.3.1. L'identité professionnelle

Elle prend racine dans l'identité personnelle du sujet et se construit tout au long de l'existence, dans une dynamique qui conjugue le concept de soi, l'estime de soi et l'influence des autres. « Elle signifie la prise de conscience d'appartenir à une culture professionnelle qui se traduit par un positionnement singulier dans un collectif de normes et de valeurs professionnelles partagées ».[1]

L'identité professionnelle est fondée sur l'honnêteté, la responsabilité, l'autonomie dans les activités, les compétences et sur la capacité à exercer la fonction dans une équipe pluridisciplinaire et dans différents champs de la santé.

Les moyens mis en œuvre pour accompagner les étudiants, les élèves dans ce développement de leur identité professionnelle sont, en particulier :

- l'auto évaluation de leur identité personnelle et de leurs modalités d'apprentissage dès les premiers jours de formation,
- le développement d'une posture réflexive sur leur pratique professionnelle par :
    - des séances d'aide à la formalisation écrite de leurs analyses de situations dans leur carnet de stage, de bilan intermédiaire de stage et de démarche de soins
    - 3 séances d'analyse des pratiques professionnelles selon la méthode GEASE[2],
- des séances de préparation de stage
- 1 rendez-vous de suivi pédagogique avec un cadre formateur référent, préparé par l'élève sur la base d'une grille de suivi des acquis à l'IFAS et en stage, des succès et difficultés rencontrés, des progrès accomplis dans la construction de son identité professionnelle et de la consolidation de son projet professionnel. En dehors de ces temps formalisés de suivi pédagogique d'autres temps d'échange peuvent avoir lieu à la demande de l'étudiant, élève et/ou du cadre formateur.

C.1.4. Les valeurs[3] 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° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie 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.

[1] Y. Hofmann, L. Bray. *Le travail de fin d'études*. Editions Masson, Paris, 1998, p. 10.
[2] GEASE : Groupe d'Entrainement et d'Analyse de Situations Educatives.

[3] 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.

C.1.4.1. 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.

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'éducabilité[1].***

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.

*L**e 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.

[1] 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 »*.

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

C.1.4.2. Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé publique[1], **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.[2]

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

L'équipe pédagogique et les apprenants ont illustré ces valeurs par une charte d'engagements réciproques travaillée en groupe lors du séminaire pédagogique de l'été 2018 auquel les étudiants en soins infirmiers délégués ont participé.

[1] Code de la Sante Publique, Livre III - Auxiliaires médicaux (Juillet 2004), Titre I - Profession d'Infirmier ou d'Infirmière, Chapitre I – règles liées à l' exercice de la profession, Section I - Actes professionnels, Chapitre II – déontologie des infirmiers.

[2] Lien de solidarité entre confrères

Cette charte sera exploitée dans les premiers jours de la formation avec chaque promotion.

La communauté pédagogique (apprenants, équipe pédagogique et administrative), s'engage à :

Créer les conditions d'accueil favorisant la rencontre

Créer les conditions favorables au développement de la confiance en soi des apprenants permettant l'autonomisation et la prise de décision

Créer un climat de bienveillance permettant la gestion des émotions et le développement de soi

Favoriser le développement et le parcours personnalisé de l'apprenant dans le respect du socle commun (référentiel, procédures) et l'intérêt du collectif,

Construire une relation de travail basée sur la bienveillance, l'écoute active, et la confiance réciproques,

Donner des informations loyales (honnêtes, transparentes, complètes),

Reconnaitre et valoriser le travail de l'autre,

Prendre en compte et respecter le parcours, la culture et la singularité de chacun afin d'aboutir à un enrichissement mutuel dans un cadre défini

Utiliser les complémentarités pour développer la solidarité,

Etre acteur de sa formation pour développer sa responsabilité : connaissance et respect des procédures, implication, réponse aux sollicitations,

Respecter les ressources individuelles de chacun, développer les compétences mutuelles, s'entraider pour permettre à chaque apprenant d'atteindre son objectif,

Favoriser l'ouverture d'esprit, la tolérance et le respect de l'interculturalité, accompagner la différence,

Considérer, comprendre et apprendre de l'autre avec ses limites dans le respect et la bienveillance,

Etre présents les uns pour les autres dans un esprit d'empathie et de solidarité en créant du lien et de la cohésion,

S'investir chacun dans son rôle, accepter les règles, se respecter mutuellement, se faire confiance et répondre de ses actes (co-responsabilité),

Faire des choix libres et éclairés et les assumer.

C.1.5. 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.1.5.1. 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, 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.1.5.2. 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

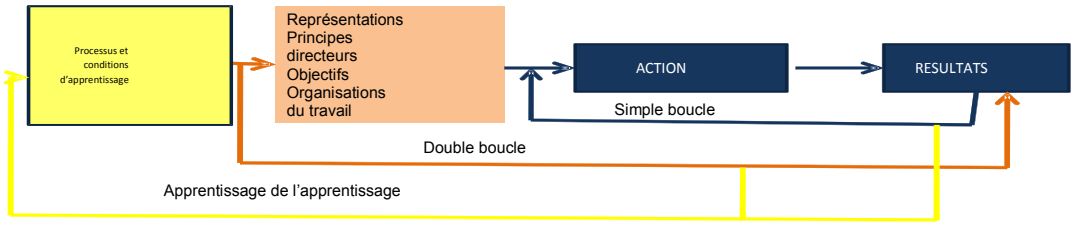
Dans le cadre d'une formation professionnelle en alternance, l'apprentissage occupe une place centrale. L'apprentissage est un processus dynamique d'acquisition de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition.

Il nécessite la mise en lien des savoirs théoriques et des savoirs procéduraux, l'adaptation aux situations, c'est le savoir agir .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 [1] :

- 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.

[1] C. Argyris et D. Schön (1978) Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique. De Boeck (traduction française).

C.1.5.3. 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[1]. Le savoir-faire d'exécution n'étant que le degré le plus élémentaire de la compétence. Face à la complexité des logiques d'action, le professionnel prend des initiatives et des décisions, négocie, arbitre, fait des choix, prend des risques, réagit à des aléas, innove et prend des responsabilités. 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[2] et déontologique[3]. Il confronte l'étudiant 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 n'est pas une addition mais une combinaison

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

[1] Nous nous appuyons sur le travail effectué par Guy Le Boterf sur les compétences (voir bibliographie)
[2] 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 éd. Paris : Masson, 2005.
[3] Ensemble des règles et des devoirs professionnels

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

Directrice de l'IFSI

Isabelle BOUYSSOU

Formateur responsable de la section

Maryse SIMONET……...msimonet@hpsj.fr

Formateurs

Aude DESCLOZEAUX……adesclozeaux@hpsj.fr
Caroline PERETTI ……cperetti@hpsj.fr
Mary-Annick DE BIASI……...madebiasi@hpsj.fr

Assistante administrative / secrétariat :

Marie-Catherine BONTEMPS……sifsi@hpsj.fr

Accueil IFSI

Bruno SINOBAS…….. accueil-ifsi@hpsj.fr 01 44 12 35 23

E. PROJET PEDAGOGIQUE SECTION AIDE-SOIGNANT(E) 2019

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.

Il s'appuie sur les valeurs humanistes et professionnelles de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers.

E.1. Organisation globale 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))

La section aide-soignant(e) accueille 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 précédente. Ils intégreront différents modules tout au long de la formation.

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

- quatre formatrices à temps plein qui interviennent sur les deux promotions (initiale et cursus partiels). 1 formateur est référent de la classe à parcours partiels ;

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)

Cette alternance entre période de formation à l'IFAS et en stage prépare l'élève à l'exercice de son futur métier dans les différents champs d'exercice professionnel.

La présence de l'élève à l'ensemble des enseignements des modules et des stages les concernant 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)).

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).

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.**

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. Ainsi, l'équipe pédagogique veille à amener les apprenants à acquérir les connaissances techniques, scientifiques et humaines nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions.

L'équipe pédagogique vise également le développement de compétences transversales notamment en informatique.

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.

➢ La progression professionnelle

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

- la mise en œuvre de méthodes pédagogiques actives
- 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
- la pratique de l'analyse réflexive à partir de situations vécues (cf. carnet de stage)

E.3. Les différents parcours de formation

E.3.1 La formation initiale

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	2 stages de 4 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)

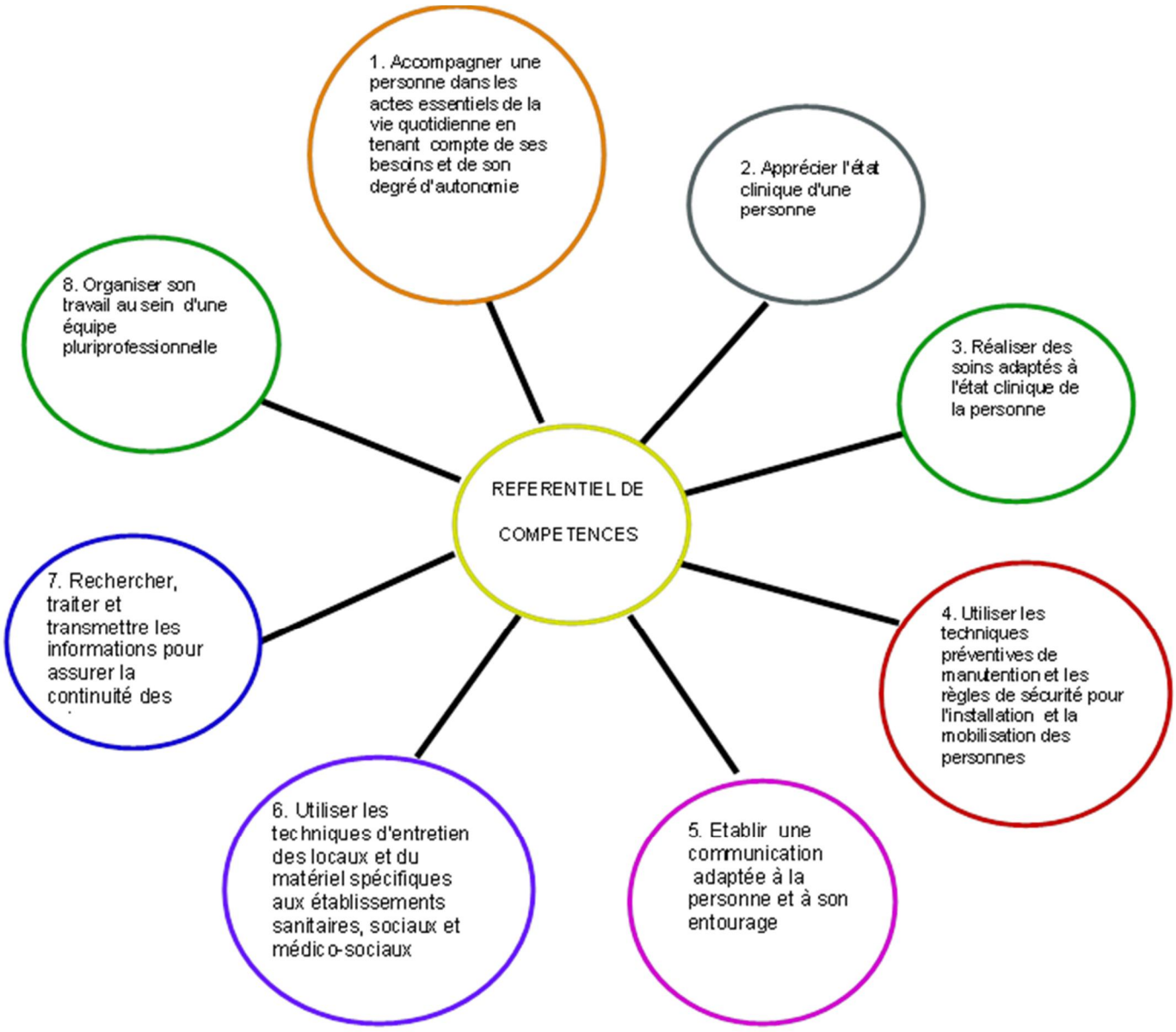
Ces compétences professionnelles lorsqu'elles sont toutes validées permettent l'exercice des activités précisées dans un **référentiel d'activités**. (Arrêté du 22 /10/2005 modifié).

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 référentiel de compétences



E.3.2 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (formation continue)

Les personnes titulaires du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture sont dispensées des unités de formation 2, 4, 5, 6, 7 et 8. Elles doivent suivre les unités de formation 1 et 3 ainsi que les stages correspondant à ces derniers. Tous les stages se déroulent auprès d'adultes, dont 1 au moins auprès des personnes âgées

Unités de formation	**Enseignement théorique**	**Stages cliniques**
Module 1 : accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne	4 semaines	4 semaines
Module 3 : les soins	5 semaines	8 semaines
Total	**9 semaines**	**12 semaines**

E.3.3 La Formation des personnes titulaires du diplôme d'ambulancier ou certificat de capacité d'ambulancier

Les personnes titulaires du diplôme ou capacité d'ambulancier sont dispensées des unités de formation 2, 4, 5 et 7. Elles doivent suivre les unités de formation 1, 3, 6 et 8 ainsi que les stages correspondant à ces derniers. Tous les stages se déroulent auprès d'adultes, dont 1 au moins auprès des personnes âgées

Unités de formation	**Enseignement théorique**	**Stages cliniques**
Module 1 : accompagnement d'une personne dans les activités de la vie quotidienne	4 semaines	4 semaines
Module 3 : les soins	5 semaines	8 semaines
Module 6 : hygiène des locaux hospitaliers	1 semaine	2 semaines
Module 8 : organisation du travail	1 semaine	Pas de stage
Total	**11 semaines**	**14 semaines**

E.3.4 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « accompagnement, soins, services à la personne » ASSP

Les personnes titulaires du baccalauréat ASSP sont dispensées des unités de formation 1, 4, 6, 7 et 8. Elles doivent suivre l'enseignement des unités de formation 2, 3 et 5 et effectuer 12 semaines de stages pendant lesquelles sont évaluées les compétences correspondantes. Au minimum 1 stage est réalisé en unité de court séjour.

Unités de formation	**Enseignement théorique**	**Stages cliniques**
Module 2 : l'état clinique d'une personne	2 semaines	4 semaines
Module 3 : les soins	5 semaines	8 semaines
Module 5 : relation - communication	2 semaines	Pas de stage
Total	**9 semaines**	**12 semaines**

E.3.5 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « service aux personnes et aux territoires » SAPAT

Les personnes titulaires du baccalauréat SAPAT sont dispensées des unités de formation 1, 4, 7 et 8. Elles doivent suivre l'enseignement des unités de formation 2, 3, 5 et 6 et effectuer 14 semaines de stages pendant lesquelles sont évaluées les compétences correspondantes. Au minimum 2 stages sont réalisés en établissement de santé dont 1 en unité de court séjour

Unités de formation	**Enseignement théorique**	**Stages cliniques**
Module 2 : l'état clinique d'une personne	2 semaines	4 semaines
Module 3 : les soins	5 semaines	8 semaines
Module 5 : relation - communication	2 semaines	Pas de stage
Module 6 : hygiène des locaux hospitaliers	1 semaine	2 semaines
Total	**10 semaines**	**14 semaines**

E.3.6 Autres formations en cursus partiel

Les personnes titulaires du **DEAVS** : diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale, du **DEAES** : diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social, de la **MCAD** : mention complémentaire d'aide à domicile, du **DEAMP** : diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique, du **TPAVF** : titre professionnel d'assistante de vie aux familles suivent les unités d'enseignement dans la classe « parcours partiel ». Cette formation comprend 24 semaines d'enseignements, avec une rentrée en septembre. Les élèves qui suivent le module 7 sont intégrés à la classe « formation initiale » en février.

E.4. Stratégie de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation

E.4.1 La formation Théorique

Le choix pédagogique des formateurs s'oriente vers des méthodes pédagogiques actives qui permettent à l'apprenant :

- de s'impliquer dans sa formation,
- de s'auto évaluer,
- d'engager une réflexion sur sa formation,
- de devenir un professionnel autonome et responsable.

- ***Les cours magistraux (CM)*** contribuent à l'intégration des savoirs théoriques. Ils sont dispensés par des intervenants professionnels de la santé ainsi que par l'équipe pédagogique.
- ***Les travaux dirigés (TD) et exposés*** : Ils sont dispensés en groupes. Il s'agit de séquences d'enseignement qui font appel à des méthodes pédagogiques actives concernant des apports théoriques fondamentaux visant à mobiliser les acquis de l'apprenant et à lui donner les outils nécessaires à la prise en soin efficace d'une personne.

Les travaux écrits sont des productions personnelles ou de groupes restreints. Leur réalisation permet de développer la réflexion sur un thème donné et favorise le travail autour de l'écriture professionnelle. Ils préparent l'élève au Module 5.

Les présentations orales visent à développer les capacités d'expression, d'argumentation, de positionnement professionnel devant un groupe de pairs.

- ***Les temps de suivi pédagogique individuel :*** c'est un accompagnement du développement personnel de l'élève en vue de la construction de son identité professionnelle, de son projet d'apprentissage et de son projet professionnel. Il contribue à la construction des savoirs associés (théoriques, procéduraux, savoir-faire et savoir-être). Il a pour objectif d'aider l'élève dans sa progression (points forts et marges de progression). Il est effectué par l'équipe de cadres formateurs, lors d'un entretien individuel

  Il y en a 2 par an, préparé en amont par l'élève sur la base d'une grille de suivi des acquis à l'IFAS et en stage, des succès et difficultés rencontrés, des progrès accomplis dans la construction de son identité professionnelle et de la consolidation de son projet professionnel. En dehors de ce temps formalisés de suivi pédagogique d'autres temps d'échange peuvent avoir lieu à la demande de l'élève et/ou du cadre formateur référent.

- ***La formation par la simulation*** : cf p24 Les élèves aides-soignants bénéficient de 2 séances par an : La première au cours du module 5 axée sur les compétences relationnelles et la seconde en inter professionnalité avec les étudiants infirmières de 3ème année.

- ***Les outils numériques*** : Un des objectifs poursuivi par l'équipe pédagogique est le développement des compétences dans l'utilisation des outils et ressources numériques :
  - Remise des documents de rentrée sur clé USB
  - Rendu de travaux tapuscrits (suivi pédagogique individuel, démarches de soin,…)
  - Communication formateurs élèves par messagerie.
  - ***Utilisation de boitiers de vote interactif :*** lors des révisions des modules ainsi que pour les bilans de fin de module et de fin de formation.
  - Utilisation de plateformes numériques de travail:
    - Teams pour avoir accès aux cours et aux plannings
    - Forms pour le suivi des diplômés
  - Mise à disposition d'une salle informatique équipée d'ordinateurs ouverte de 8h à 20h.
- Les élèves bénéficient d'un centre de documentation et d'une salle informatique pour les aider dans leurs travaux de recherche.

- ***La régulation pédagogique de la promotion*** : elle est réalisée par deux rencontres dans l'année entre l'équipe pédagogique et les délégués dans le cadre de la rencontre des délégués. Cette rencontre est préparée par les délégués avec les élèves de la promotion.

E.4.2 Formation pratique et clinique

Elle se déroule à l'institut et sur les terrains de stage.

A l'institut, elle vise à préparer l'apprenant à prendre en charge une personne soignée du point de vue de son confort physique, psychique et de la sécurité. L'apprentissage des pratiques en situation « de laboratoire » à l'IFSI durant des séances de TD/TP permet les expérimentations par essais, erreurs, corrections, sans risque pour la personne soignée. Le travail d'analyse réflexive par l'étude de situations est un entraînement concret de pratique professionnelle.

Dès lors, la formation clinique recouvre:

- Stages.
- **Les travaux pratiques** : ayant pour but le développement d'une gestuelle professionnelle et l'apprentissage des soins.
- Participation à des manifestations, des actions de santé ou de formation.
- Formation par la simulation.

Sur le terrain, elle repose sur :

- la mise en œuvre des activités professionnelles et pratiques de soins dispensés
- l'acquisition de nouvelles connaissances et l'intégration des acquis ;
- la mobilisation des capacités d'observation, d'analyse, de réflexion, de l'esprit critique (découvertes de pratiques différentes ou nouvelles) ;
- le développement des capacités d'adaptation ;
- le développement des capacités relationnelles ;
- le développement des comportements professionnels, l'acquisition d'un positionnement ;
- l'implication de l'élève dans la prise en charge de sa formation par l'auto évaluation et la validation de sa progression.

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.

L'équipe pédagogique met en œuvre les moyens, méthodes et outils pour permettre à l'apprenant d'atteindre les objectifs de professionnalisation :

- ***Le parcours de stage*** : Il est construit par la responsable de la section en collaboration avec l'équipe. En lien avec le référentiel de formation, il tient compte dans la mesure du possible de différents paramètres tels : la progression de l'élève, la diversité des spécialités, la disponibilité des places, la

distance domicile /stage et la demande de l'élève pour le développement d'un parcours de formation professionnalisant.

Les règles définies par l'institut sont de :

- respecter le temps de stage (obligation d'avertir l'IFSI et l'équipe soignante dès le premier jour d'absence),
- effectuer au moins un stage dans le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph.
- ne pas effectuer de stage dans un service dans lequel travaille un membre de la famille de l'élève,
- pour les professionnels en formation, ne pas effectuer de stage dans le service de provenance avant la formation.
- Pour la formation initiale, le 6ème stage, en accord avec l'équipe pédagogique, peut se faire dans une structure en lien avec projet professionnel de l'élève. Le choix du stage peut-être effectué par l'élève à condition que les MSP 1 et 3 soient validées et en accord avec la responsable de formation selon l'offre des places.

Certains stages peuvent avoir lieu plusieurs fois dans la même spécialité.

- ***L'élaboration des objectifs de stage*** : avant chaque départ en stage, les objectifs sont élaborés par l'élève en lien avec les compétences ciblées. Ils sont validés par les cadres formateurs. L'élève a accès à une fiche d'identification des stages et /ou livret d'accueil.
- ***L'encadrement pédagogique en stage*** : les élèves bénéficient d'un encadrement pédagogique au cours du 1er ou 2ème stage, en lien avec le positionnement de l'élève, la compréhension de la méthodologie de la démarche de soin, les règles d'hygiène.
- ***Le carnet de stage*** : l'élève en est responsable. C'est un outil pédagogique qui permet le lien entre le stage et l'IFAS. Il contribue au suivi et à la progression de l'élève en stage. Il sert de support à l'auto évaluation par l'élève. Les bilans intermédiaires sont à renseigner par le référent de stage et l'apprenant.
- ***Le retour de stage*** **: au nombre de 2 par an,** temps de rencontre et d'échanges, en groupe restreint.
    - avec un psychologue : espace d'ouverture et d'expression pour l'élève en lien avec le vécu de stage ; le psychologue représente un auditoire neutre apportant un éclairage conceptuel aidant pour la compréhension et la réflexion autour de certaines situations vécues par l'élève.
    - avec les cadres formateurs : échanges orientés sur l'apprentissage, le suivi de la progression de l'élève, le positionnement professionnel.
- ***Les séances d'analyse des pratiques professionnelles*** **:** il s'agit d'une démarche de questionnement en groupe restreint qui favorise la réflexion professionnelle sur le déroulement d'un soin, d'une activité.

L'élève est conduit à adopter une posture réflexive : liens théorie/pratique, transfert à d'autres situations, responsabilité dans le développement de ses compétences. Le travail d'analyse réflexive par l'étude de situations vécues permet d'apprendre à partir de l'expérience.

A l'arrivée et pendant le déroulement du stage

Le premier jour du stage, l'élève est accueilli par le tuteur ou référent de stage qui lui donnent les informations et les éléments de repérage nécessaires à son intégration (présentation de l'unité, de l'équipe, les méthodes de travail, les horaires…).

L'élève présente ses objectifs et son carnet de stage aux personnes responsables de son encadrement.

L'encadrement en stage est un accompagnement de l'élève dans son parcours de professionnalisation afin de l'aider à s'auto évaluer :

- ses connaissances théoriques,
- ses acquisitions gestuelles et techniques,
- ses capacités à :
    - s'organiser,
    - transmettre des informations écrites ou orales,
    - se positionner dans une équipe
    - faire une présentation claire et concise d'une démarche de soin.

Cet encadrement est réalisé :

- par les professionnels de terrain,

- par les cadres formateurs lors des séances d'encadrement pédagogique sur le terrain au cours du 1er ou 2ème stage,

Les modalités d'encadrement peuvent varier d'un service à l'autre. L'élève a la responsabilité de demander à faire régulièrement le point sur le déroulement de son apprentissage, et au minimum à mi stage obligatoirement, ceci afin d'obtenir des informations précises sur ce qui est acquis ou à améliorer et les moyens à mettre en place pour réajuster (carnet de stage / bilan intermédiaire).

Les stages sont obligatoires : Ils représentent 60% du temps de formation. Il constitue l'un des temps forts de l'identité professionnelle.

Leur validation est nécessaire pour que l'élève soit présenté au jury de validation du diplôme d'Etat. Toute absence en stage injustifiée ou justifiée doit être récupérée. **En cas d'absence supérieure ou égale à 35h, le stage n'est pas validé.**

3 types de stages sont prévus : seul le stage auprès des personnes âgées est obligatoire,

- Soins de court séjour : (Médecine/Chirurgie) l'élève s'adresse à des personnes atteintes de pathologies et hospitalisées dans des établissements publics ou privés.

- Soins de long séjour (EHPAD-SLD) et de moyen séjour (SSR/MPR): l'élève s'adresse à des personnes qui requièrent des soins d'entretien en hébergement, ou des soins continus dans le cadre d'un traitement ou d'une surveillance médicale, en établissement, dans un but de réinsertion/réadaptation.
- Psychiatrie : l'élève prendra en charge des patients atteints de pathologies mentales en hospitalisation ou en extrahospitalier.

Les différentes structures : hôpital, clinique, HAD, SSIAD, SSR, MPR, MAS, EHPAD, SLD.

E.4.3 Qualification et agrément des stages

Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources qu'ils peuvent offrir aux apprenants.

Ils accueillent un ou plusieurs élèves. Un stage est reconnu « qualifiant » lorsque le maitre de stage se porte garant de la mise à disposition des ressources, notamment la présence de professionnels qualifiés et des activités permettant un réel apprentissage.

E.4 .4 Les acteurs de la formation

E.4.4.1 L'élève

Chaque élève possède des valeurs, des intérêts, des motivations et des attentes, différents, relatifs à son âge et à son vécu personnel. Ses potentialités de progression impliquent un processus d'apprentissage individuel. Ses représentations de la profession d'aide-soignante et ses désirs ont fondé son projet d'orientation. A son arrivée en formation, il possède un certain nombre de capacités et de compétences qui ont déterminé sa sélection et qu'il est indispensable de développer. Durant cette année d'étude, l'élève vit un processus progressif de maturation par la confrontation de ses représentations à la réalité professionnelle et l'ajustement de ses aptitudes, aux savoirs et aux compétences nécessaires à l'exercice du métier d'aide-soignante. Sa place et son rôle sont celui d'un acteur social qui développe une dynamique individuelle afin de participer à la construction de sa formation avec le soutien des formateurs.

L'élève est acteur de sa formation :

- par une participation active au cours magistraux, TD,
- par l'investissement dans son travail personnel d'appropriation des connaissances mais aussi par la lecture d'articles professionnels,
- par l'implication dans l'acquisition des compétences en stage,
- par un travail d'auto-évaluation et d'ajustement de sa progression,
- par la conduite d'une réflexion éthique,
- par un intérêt porté à la dynamique du groupe en formation et par l'investissement dans la vie de l'institut.

E.4.4.2 Les cadres formateurs et les intervenants extérieurs.

L'équipe composée de cadres formateurs et d'intervenants extérieurs[1] met en œuvre le projet pédagogique, au cours d'interventions auprès des apprenants.

Les cadres formateurs ont une mission d'enseignement ainsi que la responsabilité de l'organisation pédagogique et logistique de la formation, sous la responsabilité du responsable de la section

Ils apportent aide et soutien à l'étudiant dans l'élaboration de son projet et la construction de son identité professionnelle, notamment lors du suivi pédagogique individuel.

Ils organisent les rencontres avec les encadrants du terrain et l'élève en cas de difficultés durant le stage et peuvent intervenir immédiatement en cas d'incident significatif déclaré par l'étudiant ou par le tuteur.

E.4.4.3 Le cadre formateur référent du suivi pédagogique

Il est responsable du suivi d'un groupe d'élève durant le cursus de formation.

Il recueille les informations sur le déroulement du stage de chaque élève, sur ses acquisitions ou difficultés à partir du carnet de stage, des feuilles de bilan intermédiaire en stage, de la feuille de compétences .Il rencontre au cours d'un entretien individuel formalisé chaque élève.

Cet entretien porte sur la progression de l'étudiant :

- ses acquisitions,
- ses points de difficultés, ses ressources, ses marges de progression,
- ses méthodes de travail,
- son projet professionnel.

Il accompagne l'élève dans la gestion de son carnet de stage.

E.4.4.4 Le professionnel de proximité ou tuteur de stage

La fonction de formation par ses pairs fait partie de l'exercice de tout professionnel de santé et cette dimension du métier est mise en valeur par la compétence 8 du référentiel.

Tout aide-soignant et ou infirmier travaillant dans l'unité, le service, l'institution appartient à cette catégorie. Il accompagne l'apprenant dans ses apprentissages au quotidien. Il fait réaliser les activités en autonomie et il les contrôle.

Il met l'élève en confiance, montre les activités à réaliser et en vérifie la compréhension. Il fait avec, puis fait faire. Il entretient avec l'élève une relation pédagogique en nommant, expliquant, citant, montrant ce qu'il voit et ce qu'il fait.

[1] Universitaires, médecins, psychologues, infirmiers, travailleurs sanitaires et sociaux, experts dans différents domaines.

Il est amené lui-même à analyser sa propre pratique et à argumenter ses positions professionnelles. Il questionne l'élève et l'amène en retour à s'engager dans un processus d'auto-évaluation.

Il en réfère au cadre du service.

E.5. Les modalités d'évaluation de la 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.

Les évaluations sont élaborées et corrigées par les cadres formateurs de l'IFAS, en lien avec les intervenants Toutes les évaluations se déroulent à l'IFAS, dans les conditions d'examen.

Un comité de copies test permet d'harmoniser les corrections

Un temps de restitution des notes est formalisé.

- ⇨ Evaluation pratique : Module 1 et 3

  2 mises en situation professionnelle (MSP) ont lieu sur un des terrains de stage

- ⇨ Evaluation en stage :

  A chaque stage, les responsables de l'encadrement évaluent le niveau d'acquisition de l'élève en référence à une compétence précise. (Voir Annexe I)

E.5.1 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 ≥ 20/40 à l'ensemble des **2** épreuves sans note < à 8/20 à l'une d'entre elles
2	- Une évaluation écrite d'1h30 (QCM, QROC,)	Obtenir une note ≥ à 10/20
3	- Une Mise en situation professionnelle (MSP avec prise en charge d'une personne) - 3 jours d'AFGSU	• Obtenir une note ≥ à 15/30 sans note < à 8/20 à la réalisation du soin. • Obtenir l'attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence : AFGSU de niveau 2.
4	- Une évaluation organisée à l'Institut de formation : note théorique sur 8 note pratique sur 12	Obtenir une note ≥ à 10/20
5	- Une évaluation écrite (élaboration d'un document écrit analysant une situation relationnelle vécue en stage) - Une évaluation orale (argumentation orale de ce document devant jury)	Obtenir une note ≥ à 10/20
6	- Une évaluation écrite (QCM, QROC) 1 h	Obtenir une note ≥ à 10/20
7	- Une évaluation écrite (cas concret de transmission d'informations) 1h	Obtenir une note ≥ à 10/20
8	- Une évaluation écrite (cas concret) 1h	Obtenir une note ≥ à 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).

E.5.2 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, (3) : maîtrisé.

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.6. 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 2019).

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.

Documents associés remis aux élèves en cours de formation :

- Arrêté du 22/10/2005 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant
- Arrêté du 25/01/2005 modifié relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme d'état d'aide-soignant
- Règlement Intérieur de l'IFSI Paris Saint Joseph et annexes (charte utilisation WIFI, charte informatique)
- Carnet de stage
- Référentiel par module précisant les objectifs pédagogiques et les contenus

Annexe I

Planification 2020

Groupe hospitalier
Paris Saint-Joseph

IFSI GHPSJ - Section AIDE-SOIGNANTE – Planification Année 2020

06	13	20	27	3	10	17	24	2	09	16	23	30	06	13	20	27	04	11	18	25	01	08	15	22	29
1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6
M1-M1-M1-M1-M7-M6						**Stage N°1**				**M2-M2-M4**			**Vacances**		**M5 - M5**		**Stage N°2**				**M3-M3-M3-M3-M3**				

06	13	20	27	03	10	17	24	31	07	14	21	28	05	12	19	26	02	09	16	23	30
7	7	7	7	8	8	8	8	8	9	9	9	9	10	10	10	10	11	11	11	11	11
Stage N°3				**Vacances**				**Stage N°4**				**M8**	**Stage N°5**				**Stage N° 6**				**Vacances**

Déroulement de la formation

Début de la formation ➪ 06/01/2020

Vacances ➪ 06/04/2020 au 19/04/2020
➪ 03/08/2020 au 30/08/2020
➪ 30/11/2020 au 4/12/2020

Fin de la formation ➪ 04/12/2020

Evaluations

6 évaluations théoriques validant les compétences 1-2-5-6-7-8

2 mises en situation professionnelle (MSP) validant les compétences 1et 3

1 évaluation pratique validant la compétence 4

6 stages validant les compétences 1-2-3-4-5-6-7-8

Enseignement AFGSU 2

1er groupe : 17/18/19 février 2020

2ème - 3ème groupe : 4/5/6 mars 2020

4ème - 5ème - 6ème groupe : 11/12/13 mars 2020

Dates des évaluations théoriques

UC	1ère session	2ème session (rattrapage)
UC1	30/01/2020	27/07/2020
UC2	4/06/2020	07/07/2020
UC5	16/06/2020	8/09/2020
UC6	16/03/2020	07/05/2020
UC7	23/03/2020	07/05/2020
UC8	2/10/2020	30/10/2020

Dates des évaluations pratiques = Mise en Situation Professionnelle (MSP)

UC1	Au cours du stage 2 et 3	Au cours du stage 3 et 4
UC3	Au cours du stage 4, 5, 6	Au cours du stage 5 et 6
UC4	03/04/2020	Juillet 2020

Annexe II

Feuille d'évaluation des compétences en stage

Diplôme d'État d'aide-soignant

Évaluation des compétences en stage

STAGE en

stage aide-soignant

COMPÉTENCE 1 Accompagner une personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne en tenant compte de ses besoins et de son degré d'autonomie

	non évaluable	0	1	2	3
I – Identification des besoins d'une personne					
• Le recueil des informations liées à la situation de la personne est pertinent	☐	☐	☐	☐	☐
• Les besoins essentiels sont identifiés avec fiabilité et exhaustivité	☐	☐	☐	☐	☐
• La culture, les habitudes de vie et les choix de la personne sont pris en compte	☐	☐	☐	☐	☐
• L'autonomie et les capacités de la personne sont repérées	☐	☐	☐	☐	☐
• Des actions visant à maintenir l'autonomie de la personne sont proposées	☐	☐	☐	☐	☐
II – Mise en œuvre des activités d'aide					
• Les activités mises en œuvre prennent en compte les capacités d'autonomie de la personne	☐	☐	☐	☐	☐
• L'aide à la personne est efficace	☐	☐	☐	☐	☐
• Les règles d'hygiène et de sécurité sont appliquées	☐	☐	☐	☐	☐
• Le confort et la pudeur sont respectés	☐	☐	☐	☐	☐
• La personne est stimulée	☐	☐	☐	☐	☐
Total *		☐☐/☐☐			

COMPÉTENCE 2 Apprécier l'état clinique d'une personne

	non évaluable	0	1	2	3
I – Évaluation de l'état clinique d'une personne					
• L'observation de l'état clinique est fiable	☐	☐	☐	☐	☐
• Les changements de l'état clinique de la personne sont identifiés	☐	☐	☐	☐	☐
• Les situations d'urgence sont repérées et l'alerte est donnée	☐	☐	☐	☐	☐
II – Mesure des paramètres vitaux					
• Les outils de mesure des paramètres vitaux sont utilisés correctement	☐	☐	☐	☐	☐
• La mesure des paramètres vitaux est exacte	☐	☐	☐	☐	☐
• La retranscription des paramètres vitaux est correcte	☐	☐	☐	☐	☐
Total *		☐☐/☐☐			

COMPÉTENCE 3 Réaliser des soins adaptés

	non évaluable	0	1	2	3
I – Respect des règles d'hygiène					
• La technique de lavage des mains est maîtrisée	☐	☐	☐	☐	☐
• Les règles d'hygiène pour la réalisation des soins sont respectées	☐	☐	☐	☐	☐
II – Réalisation des soins					
• Les soins sont réalisés avec efficacité	☐	☐	☐	☐	☐
• Les soins réalisés sont adaptés à l'état de la personne	☐	☐	☐	☐	☐
• Les règles de sécurité sont respectées	☐	☐	☐	☐	☐
• Les ressources de la personne sont prises en compte	☐	☐	☐	☐	☐
Total *		☐☐/☐☐			

Pour chaque ligne de critère évaluable, mettre une croix dans la colonne appropriée.
0 = non acquis, 1 = en cours d'acquisition, 2 = acquis, 3 = maîtrisé.
Pour chaque ligne de critère non évaluable, mettre une croix dans la première case uniquement.

* Chaque compétence sera notée sur la base du nombre de critères évaluables x 3.

Feuillet

réf. 531 095 Berger-Levrault (0908), tél. : 03 83 38 83 83 – CLP AS07

COMPÉTENCE 4 Utiliser des techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes

	non évaluable	0	1	2	3
• Les gestes et postures sont adaptés à l'état de santé de la personne	☐	☐	☐	☐	☐
• Le matériel est choisi de façon correcte	☐	☐	☐	☐	☐
• Les méthodes de manutention pour le transfert ou le transport de la personne sont appliquées	☐	☐	☐	☐	☐
• Les règles de confort et de sécurité de la personne sont respectées	☐	☐	☐	☐	☐
Total *			☐☐/☐☐		

COMPÉTENCE 5 Établir une communication adaptée à la personne et son entourage

	non évaluable	0	1	2	3
• La communication est effective	☐	☐	☐	☐	☐
• La technique d'écoute est adaptée	☐	☐	☐	☐	☐
• Le langage est adapté	☐	☐	☐	☐	☐
• L'information donnée est comprise par la personne et/ou son entourage	☐	☐	☐	☐	☐
• Les attentes de la personne sont prises en compte	☐	☐	☐	☐	☐
• L'élève fait preuve de maîtrise de soi	☐	☐	☐	☐	☐
Total *			☐☐/☐☐		

COMPÉTENCE 6 Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

	non évaluable	0	1	2	3
• Les techniques de nettoyage ou désinfection ou stérilisation sont appliquées correctement	☐	☐	☐	☐	☐
• Les matériels et produits de nettoyage sont correctement utilisés	☐	☐	☐	☐	☐
• Les circuits (linge, matériels et déchets) sont respectés	☐	☐	☐	☐	☐
Total *			☐☐/☐☐		

COMPÉTENCE 7 Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins

	non évaluable	0	1	2	3
• Les informations communiquées sont fiables et exactes	☐	☐	☐	☐	☐
• L'élève fait preuve de discernement pour la transmission des informations	☐	☐	☐	☐	☐
• Les règles et modes de transmission de l'unité de travail sont respectés	☐	☐	☐	☐	☐
• Le secret professionnel et les règles déontologiques sont respectés	☐	☐	☐	☐	☐
Total *			☐☐/☐☐		

COMPÉTENCE 8 Organiser son travail dans une équipe pluriprofessionnelle

	non évaluable	0	1	2	3
• Les limites de la fonction d'aide-soignant sont connues et respectées	☐	☐	☐	☐	☐
• Les outils de planification des activités et des soins de l'unité de travail sont utilisés	☐	☐	☐	☐	☐
• Le travail est organisé en fonction des priorités	☐	☐	☐	☐	☐
• La collaboration avec l'équipe est effective	☐	☐	☐	☐	☐
Total *			☐☐/☐☐		

Pour chaque ligne de critère évaluable, mettre une croix dans la colonne appropriée.
0 = non acquis, 1 = en cours d'acquisition, 2 = acquis, 3 = maîtrisé.
Pour chaque ligne de critère non évaluable, mettre une croix dans la première case uniquement.

* Chaque compétence sera notée sur la base du nombre de critères évaluables x 3.

Appréciation générale

Implication de l'élève aide-soignant pour l'acquisition de capacités dans les unités de compétence (curiosité intellectuelle, dynamisme et ponctualité)

Date : _____

Nom et signature du(des) responsable(s) de l'accueil en stage :

Nom et signature de l'élève :

Cachet du lieu de stage

ref. 531 095 Berger-Levrault (0908), tél. : 03 83 38 83 83 – CLP AS08