



Hôpital Paris
Saint-Joseph

GRUPE
HOSPITALIER
PARIS
SAINT JOSEPH

Projet d'établissement et projet pédagogique des Instituts de formation Paris Saint-Joseph Formation auxiliaire de puériculture 2022



**Former des professionnels qui mettront en œuvre des
interventions réfléchies, adaptées et efficaces fondées sur
des valeurs identifiées**

**Groupe hospitalier Paris Saint-Joseph
185 rue Raymond Losserand
75014 Paris**

Table des matières

Préambule.....	7
LA FONDATION HOPITAL SAINT-JOSEPH.....	7
LE GROUPE HOSPITALIER PARIS SAINT-JOSEPH.....	7
A L'INSTITUT de formation en soins infirmiers Paris Saint-Joseph	10
PREAMBULE	10
A 1 Présentation de l'Institut.....	10
A 1.1 L'histoire de l'école.....	10
A 1.1.1 Historique de l'Institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours	10
A 1.1.2 Historique de l'Institut de formation en soins infirmiers Saint-Joseph	11
A 1.2 L'INSTITUT AUJOURD'HUI	12
A 1.2.1 L'agrément de l'Institut	12
A 1.2.2 La capacité d'accueil	12
A 1.2.3 La situation géographique	12
A 2 Les missions de l'établissement.....	14
A 2.1 Les formations d'accompagnement aux sélections à l'entrée en formation auxiliaire de puériculture et aide-soignant.....	14
A 2.2 Les classes d'accompagnement à l'entrée en formation en soins infirmiers, en partenariat avec l'université de Paris (DU PaRéO).....	15
A 2.3 La validation des Acquis de l'Expérience (VAE AP/AS/AMP/DEAVS/IBO)	15
A 2.4 La formation continue des professionnels.....	15
A 3 L'environnement de l'Institut.....	18
A 3.1 L'environnement institutionnel de l'IFSI.....	18
A 3.2 L'environnement pédagogique.....	19
A 3.2.1 L'université	19
A 3.2.2 Les établissements accueillants les apprenants en stage	20
A 4 Le développement stratégique	20
A 4.1 Les effectifs de la formation infirmière	20
A 4.2 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France	22
A 4.2.1 Les infirmières	22

A 4.2.2 Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture.....	24
A 4.3 La formation paramédicale en Ile de France	25
A 4.4 Les difficultés rencontrées à l'Institut Paris Saint-Joseph.....	26
B La démarche qualité de L'INSTITUT	28
B 1 Les raisons de notre engagement.....	28
B 2 La politique Qualité de l'Institut.....	29
B 3 Les ressources de l'Institut.....	33
B 3.1 Les ressources humaines	33
B 3.1.1 Les cadres formateurs	34
B 3.1.2 L'agent d'accueil	35
B 3.1.3 Les assistantes administratives.....	35
B 3.1.4 Les intervenants externes	35
B.3.2 Les ressources documentaires et multimédias	36
B 3.3 Les ressources en infrastructure et en logistique.....	36
B 3.3.1 Les locaux.....	36
B 3.3.2 Une cafétéria	37
B 3.3.3 Le foyer de l'IFSI.....	37
B 3.4 Les ressources financières	37
C Projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint-Joseph	38
C 1 Orientations de la formation	38
C 1.1 Objectifs de la formation	38
C 1.2 Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint-Joseph.....	39
C 1.2.1 La démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique.....	39
C 1.2.2 La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale	39
C 1.2.3 La diversification des méthodes pédagogiques.....	41
C 1.3 Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique	41
C 1.3.1 L'identité professionnelle	41
C 1.3.2 L'infirmière	42
C 1.3.3 Les concepts en soins infirmiers	42
C 1.4 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe.....	43
C 1.4.1 Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation	44

C 1.4.2 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe	44
C 1.4.3 Les valeurs professionnelles.....	45
C 1.5 Les conceptions et orientations pédagogiques	47
C 1.5.1 Une formation d'adultes.....	47
C 1.5.2 Une formation par alternance	48
C 1.5.3 Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences....	49
D Projet pédagogique de l'IFAP Paris Saint-Joseph.....	51
D 1 Description du métier auxiliaire de puériculture.....	51
D 1.1 Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture	51
D 1.2 Définition du métier d'auxiliaire de puériculture	52
D 1.3 Définitions des soins à réaliser par l'auxiliaire de puériculture	52
D 1.3.1 Les soins courants dits « de la vie quotidienne »	52
D 1.3.2 Les soins aigus	53
D 1.4 Le référentiel d'activités	53
D 1.4.1 Les domaines d'activités	53
D 1.4.2 Les compétences métiers	54
D 2 Principes de la formation.....	56
D 3 Modalités de fonctionnement de l'IFAP.....	56
D 3.1 Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut (ICOGI).....	57
D 3.2 Section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves	57
D 3.3 Section compétente pour le traitement des situations disciplinaires	58
D 3.4 Section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut.....	59
D 3.5 Les absences.....	59
D 3.5 Les congés.....	59
D 4 Les acteurs de la formation.....	59
D 4.1 L'apprenant	59
D 4.2 L'équipe pédagogique.....	60
D 4.3 Les intervenants extérieurs	60
D 4.4 L'assistante administrative	60
D 5 Organisation des différents parcours de formation.....	61

D 5.1 La formation initiale.....	61
D 5.1.1 La formation théorique	61
D 5.1.2 La formation clinique	62
D 5.2 La formation pour les personnes titulaires du diplôme CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance	63
D 5.2.1 La formation théorique	63
D 5.2.2 La formation clinique	63
D 5.3 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS – 2005)	64
D 5.3.1 La formation théorique	64
D 5.3.2 La formation clinique	64
D 5.4 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS – 2021)	65
D 5.4.1 La formation théorique	65
D 5.4.2 La formation clinique	65
D 5.5 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « accompagnement, soins, services à la personne » ASSP	66
D 5.5.1 La formation théorique	66
D 5.5.2 La formation clinique	66
D 5.6 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « service aux personnes et aux territoires » SAPAT.	67
D 5.6.1 La formation théorique	67
D 5.6.2 La formation clinique	67
D 5.7 La formation pour les personnes titulaires du titre d'Assistant De Vie aux Familles (ADVF).	68
D 5.7.1 La formation théorique	68
D 5.7.2 La formation clinique	68
D 5.8 La formation pour les personnes titulaires du titre professionnel d'Agent de Service Médico-Social (ASMS).....	69
D 5.8.1 La formation théorique	69
D 5.8.2 La formation clinique	70
D 5.9 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'Assistant de Régulation Médicale (ARM)	70
D 5.9.1 La formation théorique	70

D 5.9.2 La formation clinique	71
D 5.10 La formation pour les Ambulanciers	71
D 5.10.1 La formation théorique.....	71
D 5.10. 2 La formation clinique.....	72
D 5.11 La formation pour les personnes titulaires du Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social (DEAES).....	72
D 5.11.1 La formation théorique.....	72
D 5.11.2 La formation clinique.....	73
D 6 Stratégies de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation.....	73
D 6.1 Les méthodes de travail.....	73
D 6.2 Dispositifs d'accompagnement des apprenants.....	76
D 6.2.1 Accompagnement Pédagogique Individualisé (API).....	76
D 6.2.2. Les travaux personnels guidés (TPG).....	76
D 6.2.3 Les temps de suivi pédagogique individuel	77
D 7 La formation clinique en milieu professionnel.....	77
D 7.1 Organisation des stages cliniques.....	78
D 7.2 Qualification et agrément des stages	79
D 7.3 L'apprenant et les acteurs professionnels des stages cliniques	79
D 7.3.1 Le rôle déterminant de l'apprenant avant et pendant son stage	79
D 7.3.2 Le maître de stage.....	80
D 7.3.3 Le professionnel de proximité	80
D 7.3.4 Le tuteur	80
D 7.3.5 Le formateur référent en institut de formation auxiliaire de puériculture.....	80
D 8 Validation des 5 blocs de compétences	81
D 8.1 Modalités d'évaluation.....	81
D 8.2 Planification des évaluations et des rattrapages théoriques	83
D 9 Validation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel	83
Annexe : Le règlement intérieur.....	85

Préambule

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 : Saint-Joseph, Saint Michel et Notre Dame de Bon Secours auxquels s'ajoute l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI).

Depuis le 01 janvier 2020, la fusion entre l'Association Marie Lannelongue et la Fondation Hôpital Saint-Joseph est effective. Elle a donné naissance à un nouvel ensemble hospitalier. Le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph (GHPSJ) qui opère sur :

- le site de Paris 14eme, sous la dénomination Hôpital Paris Saint-Joseph (HPSJ) ;
- le site du Plessis-Robinson, sous la dénomination Hôpital Marie-Lannelongue (HML)

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

La mission du Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph¹

« **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.

¹ Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph, soigner, accompagner, innover, former ASSEMBLEE du 3 mai 2010
Projet d'établissement et pédagogique IFSI- IFAP Paris Saint-Joseph 2022

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

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

Les valeurs du Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph

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

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

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

ETHIQUE :

Intégrer dans toutes les décisions concernant les patients :

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

Communiquer de façon ouverte dans un environnement de confiance.

Assurer une gestion transparente des personnels et reconnaître leurs compétences.

PROFESSIONALISME

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

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

Etre responsable en toutes circonstances chacun dans ses fonctions.

Viser l'excellence chacun dans son domaine.

ESPRIT D'EQUIPE

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

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

Reconnaître et valoriser la réussite collective

Le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph, réserve ses terrains de stage en priorité aux étudiants en soins infirmiers de l'IFSI Paris Saint Joseph.

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

- l'accueil et l'encadrement des stagiaires,
- la formation des tuteurs de stage,
- l'utilisation des documents supports de stage et d'évaluation du stage (livrets d'accueil et de ressources, l'élaboration des situations apprenantes, l'évaluation intermédiaire, évaluation finale, port folio...),
- la mise à disposition des ressources des pôles et services afin de contribuer à l'atteinte des objectifs de stage des étudiants,

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

Le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph recrute en permanence des infirmières.

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.

Le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph propose des allocations études dès la fin de la deuxième année.

Les étudiants 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 12 213 447 d'habitants avec un fort pourcentage de jeunes : 61% de moins de 45 ans (54% pour la moyenne nationale), 20% de personnes de plus de 60 ans (26% pour la moyenne nationale²).

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

A 1 Présentation de l'Institut

A 1.1 L'histoire de l'école

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

² INSEE février 2018
Projet d'établissement et pédagogique IFSI- IFAP Paris Saint-Joseph 2022

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 infirmier 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.

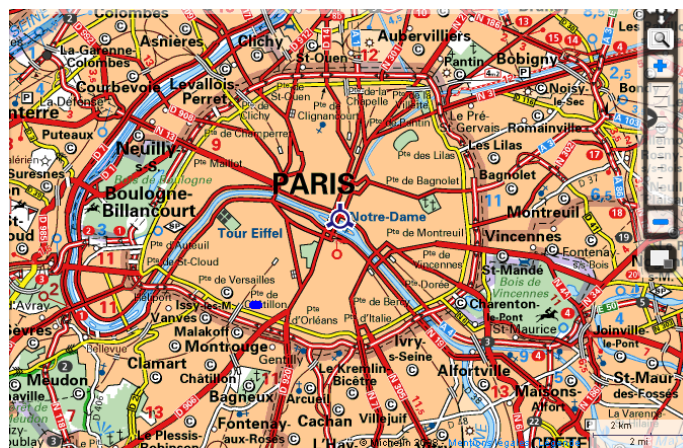
A 1.2.2 La capacité d'accueil

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 partielle.

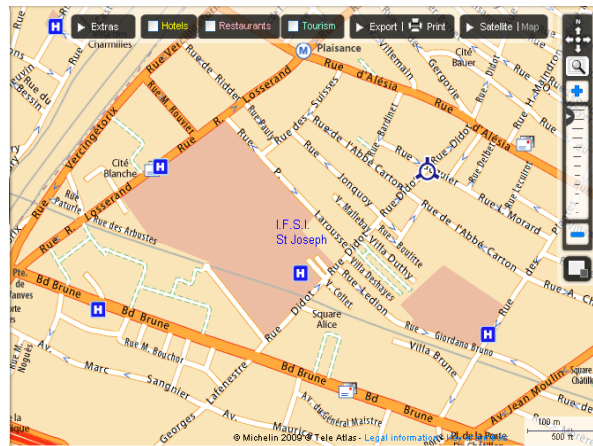
A 1.2.3 La situation géographique

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



Les instituts de formation sont situés sur le campus Didot qui accueille également :

- Les instituts de formation paramédicaux de la Croix Rouge française : infirmier, cadres de santé, ambulanciers,
- Grenoble Ecole Management,
- Webschool et Innovation factory,
- Real campus by l'Oréal,
- L'école Georges Gusdorf.



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

A 2 Les missions de l'établissement

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

- ▶ Formation initiale
 - Préparation au Diplôme d'Etat d'Infirmier(ère)s
 - Préparation au Diplôme d'Etat d'Aides-Soignant(e)s
 - Préparation au Diplôme d'Etat d'Auxiliaires de puériculture
- ▶ Formation continue des professionnels
- ▶ Formation d'accompagnement à l'entrée en IFSI/IFAS/IFAP
- ▶ Validation des acquis de l'expérience (AS-AP- IBO)

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 IBO, formation modulaire aide-soignante et auxiliaires de puéricultures, accompagnement de fin de vie. L'institut propose également des formations d'accompagnement à l'entrée en formation AS et AP et une classe d'accompagnement à l'entrée en formation en soins infirmiers, en partenariat avec l'université de Paris (Diplôme Universitaire PaRéO : Passeport pour Réussir et s'Orienter)

A 2.1 Les formations d'accompagnement aux sélections à l'entrée en formation auxiliaire de puériculture et aide-soignant

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

Elle propose la préparation aux épreuves de sélection écrites (formalisation du dossier d'inscription) et orales.

L'équipe pédagogique, composée de formateurs permanents et 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.

A 2.2 Les classes d'accompagnement à l'entrée en formation en soins infirmiers, en partenariat avec l'université de Paris (DU PaRéO)

Ces classes s'adressent au public de bacheliers se destinant à l'entrée en formation en soins infirmiers par Parcoursup : consolidation des acquis, remise à niveau (anatomie physiologie, compétences numériques, 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 AP/AS/AMP/DEAVS/IBO)

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 des compétences nouvelles au fur et à mesure de leurs vies professionnelles.

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.

En 2018, l'IFSI a été habilité (seul en Ile de France) à accompagner les infirmières de blocs opératoires pour la VAE du diplôme d'infirmière de bloc opératoire.

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'adossment, 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.

- ✓ La formation adaptation à l'emploi au poste d'infirmière de bloc opératoire s'adresse à un public d'Infirmier(e) de Bloc Opératoire niveau 1 et 2 en cours d'acquisition de compétences dans les différents exercices de la mission IBO
- ✓ La formation modulaire à destination des ASH : mise en œuvre dans le cadre de la crise sanitaire et permet d'apporter les connaissances de base indispensables pour participer aux soins d'hygiène, de confort et bien-être de la personne âgée, sous la responsabilité d'un cadre de santé et en collaboration avec l'ensemble des soignants et en particulier les aides-soignants (sera mise en œuvre selon l'évolution du contexte sanitaire)
- ✓ La formation des médiateurs Lutte anti Covid : dans le cadre de la crise sanitaire et en lien avec la CPAM, l'ARS et la région Ile de France.
- ✓ Les formations tuteurs pour les étudiants en soins infirmiers et les élèves aides-soignants 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 tuteur pour les aide-soignant et les auxiliaires de puériculture comprendra cette année un volet spécifique sur le référentiel de formation du 10 juin 2021

- ✓ 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 « Des soins adaptés et bienveillants : mieux comprendre le vieillissement » :
Cette formation s'adresse aux aides-soignants et agents de service hospitalier exerçant dans toutes les structures accueillant des personnes âgées dans l'objectif d'améliorer la prise en charge de cette population et de développer des compétences.
- ✓ La formation Modulaire pour les aides-soignants 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.

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.

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.

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

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, pour la formation initiale, par le conseil régional de l'Ile de France, et les financeurs de formations continues, 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) d'Ile de France qui contrôle le déroulement de la formation et de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité (DRIEETS) qui contrôle l'attribution des diplômes.

La direction du processus 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 :

- l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut de formation en soins infirmiers, aide-soignant et auxiliaires de puériculture

Le directeur de l'Institut préside

- la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants de l'institut de formation en soins infirmiers, aide-soignant et auxiliaire de puériculture
- la section relative à la vie étudiante de l'institut de formation en soins infirmiers, aide-soignant et auxiliaire de puériculture

Un membre de l'équipe pédagogique préside la section compétente pour le traitement des situations disciplinaires de l'institut de formation en soins infirmiers, de l'institut de formation aide soignant et de l'institut de formation auxiliaire de puériculture 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 aux candidats déclarés admis.

A 3.2 L'environnement pédagogique

A 3.2.1 L'université

L'IFSI Paris Saint Joseph, dans le cadre de l'association des IFSI FEHAP d'Ile de France, a signé le 10 août 2011, une convention de partenariat avec la région Ile de France et l'université Paris Descartes.

Les IFSI Rabelais (Education Nationale), des Diaconesses (FEHAP), de Sainte Anne, des Hôpitaux de Saint Maurice (FHP) et de Nanterre (FHP) ont également signé une convention avec cette université. Cette convention a été renouvelée le 8 octobre 2015 et prolongée jusqu'au 31/8/2021.

La fusion des universités Paris Descartes et Paris Diderot est effective depuis le 1 janvier 2020 pour constituer l'Université de Paris. Les DUSI des deux facultés de médecine ont fusionné et représentent 5150 étudiants en soins infirmiers répartis dans 16 IFSI et 4 écoles paramédicales et de spécialité (kinésithérapie, pédicure podologie, et Infirmière de Blocs Opératoires, et 2 masters (Infirmières anesthésies et Infirmières de Pratiques Avancées). Il est co dirigé par un Professeur Universitaire Praticien Hospitalier, le Professeur H Keita Meyer et deux directrices d'IFSI, Anne Marie Corp et Isabelle Bouyssou, directrice de l'IFSI Paris Saint Joseph pour l'année universitaire 2021-2022.

La collaboration avec l'université et entre les IFSI partenaires est riche et constructive : les IFSI partenaires se réunissent régulièrement, des d'équipes d'UE constituées de 4 cadres formateurs de ces IFSI et d'un universitaire coordonnent l'ingénierie de chaque Unité d'Enseignement (UE) relevant de ces domaines, la commission pédagogique se réunit chaque année pour analyser les résultats et réajuster l'ingénierie si nécessaire.

Les missions du DUSI sont :

- La formation dont la validation de l'organisation et de la planification des UE contributives du grade licence.
- Le développement des filières universitaires des masters destinés aux cadres formateurs et aux licenciés en Soins Infirmiers, et en particulier le master infirmier de pratiques avancées dispensé à l'Université de Paris.
- L'organisation des liens entre les 16 IFSI et la faculté de santé de l'Université de Paris.
- Le développement de la recherche en Soins Infirmiers.
- Le développement de la formation par la simulation.
- Le développement de la mobilité internationale des étudiants en soins infirmiers.
- La communication à l'intention des étudiants sur le site internet.

Le Conseil du DUSI se réunit trois fois par an et coordonne 6 groupes de travail composés d'étudiants, de formateurs, d'enseignants chercheurs et d'experts sur les thèmes suivants : développement de l'inter professionnalité, mobilité internationale, formation par la simulation, médecine préventive, ressources documentaires, communication.

A 3.2.2 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 %
- ✓ En province et à l'étranger pour les semestres 4 et 5.

A 4 Le développement stratégique

A 4.1 Les effectifs de la formation infirmière

En région Ile de France le taux de remplissage des instituts de formation en soins infirmiers supérieur à 90% en formation d'infirmière³

Environ 5 700 étudiants sont inscrits en première année en 2016, l'île de France regroupe 18% des effectifs totaux nationaux. En 2016, plus de deux nouveaux inscrits en IFSI sur 10 ne vivaient pas en île de France un an avant leur entrée en formation (proportion en baisse par rapport à 2011 (25%)). La majorité des nouveaux inscrits sont bacheliers en 2016 (82%), dont 47% sont issus des filières générales (28% série S), 44% de la filière technologique (34% série ST2S et SMS) et 7% des filières professionnelles. Sur la période 2013-2015, la part des bacheliers généraux est en baisse de 7 points, celle des séries technologiques et professionnelles progresse (DRJSCS 2017). Un peu moins de la moitié des nouveaux inscrits suivaient des études secondaires ou une formation préparatoire l'année précédant leur entrée en formation. 60% des étudiants bénéficient d'une aide financière : les plus fréquentes sont les aides régionales (25%) et les indemnités versées aux demandeurs d'emploi (15%)⁴. Dans un contexte de baisse de tension sur le marché du travail et de réduction des dépenses

³ Rapport d'activité des formations paramédicales en Ile de France 20217 (ARS)

⁴ ORS - Le parcours des infirmiers en Ile de France. Décembre 20218 Corinne de Berny/Catherine Mangeney
Projet d'établissement et pédagogie IFSI- IFAP Paris Saint-Joseph 2022

publiques, les autres types de prises en charges sont en forte baisse (promotion professionnelle, bourses, allocations études, contrats d'apprentissage⁵).

Selon un article de la DREES paru en mai 2018, le nombre d'infirmières a augmenté de 70% entre 2000 et 2017 et devrait augmenter de 53% entre 2014 et 2040⁶ Le vieillissement de la population devrait susciter une hausse des besoins en soins comparable à celle du nombre des infirmiers

Les besoins de santé augmentent d'un point de vue quantitatif et qualitatif :

Trois phénomènes d'envergure accroissent le besoin en infirmiers : l'augmentation des maladies chroniques et le vieillissement de la population (Projet régional de Santé d'Ile de France 2018) et la baisse prévisible du nombre de médecins de 10 % dans les dix prochaines années (Attal-Toubert et Vanderschelden, 2009). Ces évolutions nécessitent des prises en charges complexes et qui s'inscrivent dans un continuum ville hôpital, de la prévention à la prise en charge, faisant appel à des équipes pluridisciplinaires

La baisse de la démographie médicale encourage les pouvoirs publics à réfléchir à développer les collaborations interprofessionnelles (loi Hôpital Santé Territoire 21-7-2009) dans lesquelles l'infirmier(e) occupe une place centrale.

La crise sanitaire 2020-21 et la fuite des professionnels de santé accentuent la pénurie de professionnels paramédicaux. « une augmentation des effectifs infirmiers de 53 % sera nécessaire afin de répondre efficacement à l'évolution de la demande en soins en 2040 »⁷

L'étude réalisée par défi métiers en 2016 (L'emploi et la formation des infirmiers franciliens) fait apparaître que « le nombre de formés sera suffisant pour couvrir les besoins en emploi à moyen terme ». L'augmentation du nombre de formés (+15%) et diplômés (+24%) de 2007 à 2016 permet de satisfaire les besoins des employeurs en matière de personnels infirmiers. Toutefois la psychiatrie et la gériatrie connaissent des difficultés d'attractivité⁸

En 2016, et selon les statistiques de la DREES le quota national d'admission en IFSI fixé à 31 128, 6540 en région Ile de France, en première année n'est pas atteint : 31 082 étudiants étaient inscrits en première année dont 5889 en Ile de France. Par ailleurs 10% des étudiants abandonnent leurs études au cours des trois années de formation, enfin, seuls 25 888 dont 4900 en Ile de France ont été diplômés en 2016⁹.

Le nombre d'étudiants titulaires du diplôme d'État infirmier est en augmentation depuis 2009. On compte ainsi 22 000 diplômés en 2009 et 25 888 en 2016, 5000 en Ile de France en 2017 (17%des effectifs nationaux).¹⁰

⁵ Observatoire d'Ile de France : Parcours infirmier de la formation à l'exercice. Décembre 2018

⁶ Etudes et résultats DRESS mai 2018-N°1062

⁷ <https://dress.solidaires-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1062.pdf>

⁸ Schéma régional des formations sanitaires et sociales en Ile de France 2.16.2022

⁹ DRESS : La formation aux professions de la santé en 2016 (série statistique n°205 octobre 2018) Yannick GROGUENNEC

¹⁰ ORS - Le parcours des infirmiers en Ile de France. Décembre 2021 Corinne de Berny/Catherine Mangeney

On observe une déperdition entre les quotas et le nombre de diplômés trois ans après. On constate un écart de 16 % entre le nombre de diplômés en 2016 et le quota national 3 ans plus tôt. Ce pourcentage est maximal en Ile de France (27%) Environ 80 % des primo inscrits l'année N obtiennent le diplôme d'infirmier d'État 3 ans plus tard.

Différentes explications à ces déperditions d'étudiants peuvent être avancées :

- erreurs d'orientation, notamment en formation d'infirmier-ère où les stages pratiques sont l'occasion d'appréhender les difficultés du métier,
- difficultés pédagogiques rencontrées en cours de formation, en stage en particulier, décalage entre la théorie et la pratique rencontrée en stage,
- difficulté à réaliser un travail de qualité, les conditions d'encadrement lors des stages insuffisantes,
- niveau insuffisant à l'entrée en formation, et ce malgré la réussite des épreuves de sélection,
- difficultés matérielles éprouvées par les élèves en formation : ressources financières insuffisantes sans possibilité d'exercer une activité professionnelle d'appoint, les études exigeant une présence assidue, difficulté pour trouver un logement adapté.

L'équipe de l'IFSI Paris Saint Joseph, consciente de ces risques, est très attentive à la qualité et la rigueur de la sélection et au suivi pédagogique très individualisé des étudiants et des élèves en cours de formation.

Le taux de déperdition est ainsi de 10% à l'IFSI Paris Saint-Joseph

A 4.2 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France

A 4.2.1 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 sociaux (fins de carrière, vieillissement de la population, développement des soins à domicile), elles demeurent 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 de 2012-2022 pour le métier d'aide-soignant, 219 000 pour le métier d'infirmier, et 134 000 pour les autres professions.

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 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 domicile¹¹.»

Dans ce contexte, la profession d'infirmière est une profession d'avenir.

Une enquête de la Fédération Nationale des Etudiants en Soins Infirmiers¹², menée en 2014 auprès de 3221 jeunes diplômés des promotions 2009 à 2013 remet en cause ce plein emploi (14% des jeunes en recherche d'emploi et des premiers emplois plus précaires (CDD non renouvelables). Cependant des périodes de chômage restent très limitées en durée (34% de 1 à 3 mois, 55% inférieure à 1 mois).

Selon les régions et les types d'établissements les offres d'emploi peuvent en effet se faire rare à l'hôpital du fait des restrictions budgétaires subies par les hôpitaux et des évolutions de la prise en charge des patients.

En Ile de France l'offre est réelle mais 12 % des nouveaux diplômés partent exercer dans d'autres régions, sans doute attirés par la qualité de vie.

Une enquête, menée par Infirmier.com en janvier 2015, confirme cette tendance : sur les 2500 répondants 12% n'ont pas d'emploi et 25% sont en CDD, et montre des inégalités régionales (13% des IDE sans emploi vivent en Bretagne, 21% des IDE en CDI vivent en Ile de France). La région Ile de France est donc encore préservée en termes d'emploi infirmier¹³.

L'IFSI Paris Saint Joseph identifie et anticipe ces évolutions ; en lien avec la direction des Ressources Humaines de l'hôpital Saint-Joseph et les terrains de stage, un travail d'information et d'accompagnement individualisé à la construction du projet professionnel de chaque étudiant est conduit durant les 3 années de formation par les cadres formateurs chargés du suivi pédagogique individuel.

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,

¹¹ Défi métiers ; les métiers du paramédical 2016

¹² Etat des lieux de la formation en soins infirmiers : entrée en IFSI et jeunes diplômés. FNESI 2014

¹³ Infirmier.com : 12% d'IDE sont au chômage. 2.04.2015

des étudiants 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. Le taux d'employabilité est ainsi en 2020 de 94% à 6 mois de l'obtention du diplôme (6% en poursuite d'études)

Les secteurs qui recrutent

- En 2021 tous les secteurs recrutent, la pénurie est généralisée.

- 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. . 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 d'infirmières (38,5%).

- La psychiatrie

Il existe une forte attente de prises en charges et le secteur est peu attractif pour les professionnels

A 4.2.2 Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture

En 2016, 22 704 (27 915 inscrits en formation) Aides-Soignants (AS) ont été diplômés dont 3292 en Ile de France sur 4500 inscrits en formation¹⁴. 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

Le métier d'aide-soignant reste toutefois beaucoup moins attractif auprès des jeunes que celui d'auxiliaire de puériculture.

En 2016, 4 783 (5807 inscrits en formation) auxiliaires de puéricultures ont été diplômées dont 1835 en Ile de France sur 2356 inscrits en formation¹⁵. 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

¹⁴ DRESS / La formation aux professions de la santé en 2016 (série statistique n°205 octobre 2018) Yannick GROGUENNEC

¹⁵ DRESS / La formation aux professions de la santé en 2016 (série statistique n°205 octobre 2018) Yannick GROGUENNEC

taux de natalité élevé conjugué à la politique volontariste des principaux employeurs qui génèrent des besoins croissants, en particulier en crèche.¹⁶

Les créations nettes d'emploi entre 2010 et 2020 sont estimées à 103.000 pour les aides-soignantes¹⁷, 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.

En 2020 les modalités de sélection à l'entrée en IFAS et en IFAP ont été modifiées afin d'augmenter l'attractivité de ces formations ; suppression du concours, suppression des frais de concours. (arrêté du 7 avril 2020)¹⁸

A 4.3 La formation paramédicale en Ile de France

En 2019 (étude DREES- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques), il existe 320 IFSI en France dont 60 IFSI en île de France

Ces établissements sont de tailles variables. En effet, les quotas infirmiers, alloués à chacun d'entre eux sont compris entre 17 et 411 suivant les écoles ; la moyenne par établissement étant de 90 places en 1^{re} année d'IFSI.

L'Île-de-France propose, en moyenne, 99 places par établissement.

Au total, si l'on tient compte des trois années de formation, 99 377 étudiants sont inscrits dans les IFSI en 2016 avec une population essentiellement féminine (85%), 71% d'étudiants, 21% de demandeurs d'emploi et 15,4% en promotion professionnelle, peu de redoublement (3.4%) et un écart de 17% entre les entrants en formation et les diplômés 3 ans plus tard.

La sélection par la plateforme parcoursup modifie les chiffres d'accès à la formation ; en 2020, 83 000 candidats ont postulé pour une place en IFSI. Par arrêté de la ministre des solidarités et de la santé en date du 8 avril 2020, 31 176 places annuelles ont été offertes aux candidats dont 6540 en île de France. Le nombre de places offertes a été pourvu.

Selon le rapport établi en avril en 2015 par la DARES, « les métiers en 2022 » aides-soignants et infirmiers figureraient parmi les métiers qui gagneraient le plus d'emplois à l'horizon 2022, avec de l'ordre de 350 000 créations nettes en dix ans¹⁹

¹⁶ Schéma régional des formations sanitaires et sociales en Ile de France 2016-2022

¹⁷ DRESS. La formation aux professions de santé en 2014 – Bénédicte Casturan Saneste

¹⁸ Arrêté du 7 avril 2020 relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture- Légifrance (legifrance.gouv.fr)

A 4.4 Les difficultés rencontrées à l'Institut Paris Saint-Joseph

L'IFSI Paris Saint-Joseph respecte le quota de 120 étudiants

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, participation aux forums d'orientation des lycées,
- communications presse, internet, page Facebook
- développement de projets innovants : mobilité internationale, programme Erasmus, formation par la simulation, e learning, diversification des méthodes pédagogiques
- 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, renouvelée en date du 7 juin 2021 pour 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 encadrements pédagogiques,
- des locaux confortables, appropriés à la formation mais insuffisants pour déployer tous les travaux dirigés et d'enseignements cliniques requis.

Ces difficultés ont été majorées en 2020 et en 2021 du fait de la crise sanitaire puisque les formations ont fait l'objet d'aménagements réguliers pour tenir compte des effets de la crise sur les formations. Les étudiants et les équipes pédagogiques et de terrain ont dû s'adapter aux limitations du nombre d'étudiants accueillis (jauges sanitaires) et au développement de la formation en distanciel.

Employabilité des instituts de formation Paris Saint-Joseph

Selon l'enquête effectuée auprès des diplômés Infirmiers de la promotion 2017-2020

- 94% ont un emploi, les 6% restant sont en poursuite d'études)
- 93% exercent en Ile de France dont 76% à Paris
- 67% Médecine Chirurgie Obstétrique
- 73% de jour,

¹⁹ DARES, rapport avril 2015 – Les métiers en 2022, p 94

- 83% en CDI

100% des diplômés 2019 auxiliaires de puériculture ont un emploi.

Le retour des diplômés 2020 aides-soignants montre que 80% des répondants ont un emploi (14 en reprise d'études)

Les Instituts de formation Paris Saint Joseph et la crise sanitaire Sars-CoV-2

Les formations infirmières, aide-soignante, auxiliaire de puériculture n'ont pas été suspendues pendant la crise. Nous nous sommes mobilisés pour en maintenir la qualité.

L'ARS Ile de France, La DGOS et le ministère de l'enseignement et de la recherche ont coordonné l'action des instituts de formation et émis des instructions afin de veiller à l'harmonisation des formations et l'équité entre les apprenants.

Dès le 12 mars 2019 les 420 apprenants de l'institut ont été successivement mobilisés en renfort aux soins sur la base du volontariat, dans le cadre de leur stage, en réponse aux besoins exprimés par les lieux de stage, par l'ARS Ile de France ou sur proposition de l'institut. Ils ont acquis maturité et autonomie au côté des soignants dans la gestion de cette crise. Le débriefing à distance a été fondamental pour leur permettre de consolider leur projet et de dépasser le potentiel traumatisme généré par cette situation hors du commun.

La fin de la formation de la promotion 2018-21 des étudiants en soins infirmiers a été très bousculée, tous ont été mobilisés en renfort aux soins dans les unités du GHPSJ du 6 avril au 15 mai 2021. Ils ont pu ensuite réaliser le stage de fin de formation les préparant à la prise de poste. La réalisation de leur mémoire de fin d'études a été aménagée, les dernières séances de formation par la simulation en pluri professionnalité ont été maintenues. Ils sont inquiets de leur prise de poste et nous comptons sur la solidarité des soignants pour les accompagner dans leur intégration

Tous les apprenants ont été de nouveau sollicités en renfort aux soins au cours de leurs stages mais les alternances n'ont pas été modifiées et les cours ont pu être dispensés en présentiel ou distanciel. Leur expérience en renfort aux soins, dans des conditions difficiles leur a permis de développer des compétences et d'acquérir des connaissances.

La formation a été organisée toute l'année 2020-21 en demi jauge, l'équipe pédagogique et administrative, en alternance télé travail et présentiel a assuré le suivi régulier de chaque apprenant, la réorganisation de la formation en distanciel, les visites pédagogiques en stage à distance puisque nous n'étions pas autorisés à nous rendre dans les lieux de stage puis sur le terrain avec l'accord des lieux de stage.

Les méthodes pédagogiques interactives et numériques ont été encore davantage développées, l'équipe a acquis de nouvelles compétences et s'est adaptée aux impératifs liés à cette situation inédite.

Le projet pédagogique et l'année universitaire 2021-22 ont fait l'objet d'une réflexion particulière pour

s'adapter aux mesures de distanciation physique et s'appuient sur une pédagogie hybride mêlant présentiel et distanciel. La rentrée se fera en demi jauge, les cours seront donc dispensés en alternance présentiel/distanciel

B La démarche qualité 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, 82 élèves aides-soignants, 43 élèves auxiliaires de puériculture, ainsi que des promotions modulaires, de Validation des Acquis de l'Expérience, des classes préparatoires, de formation continue des professionnels 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 2016²⁰ 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 avenir professionnel du 5 septembre 2018 et son décret d'application du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, complètent ce dispositif réglementaire (article 6, obligation de certification Qualiopi)²¹.

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

²⁰ 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

²¹ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) – Légifrance (Légifrance.gouv.fr)

- Harmoniser et améliorer des pratiques pédagogiques,
- 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'Institut de Formations 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 :

Etre à l'écoute des apprenants :

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

Accompagner les apprenants dans :

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

AXE 2 :

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

- par les réunions d'équipe une fois /trois semaines traitant des questions administratives et des questions pédagogiques, faisant l'objet d'un ordre du jour, d'un compte-rendu et d'un suivi des décisions prises,
- par les réunions pédagogiques 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 des réunions de coordination pédagogiques par année de formation, une fois toutes les 3 semaines, animées par la directrice adjointe et les responsables des filières, faisant l'objet d'un compte rendu et du 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,
- définir, clairement et en concertation, le programme pédagogique, les modalités d'évaluation et la logistique pour la partie de la formation attribuée à l'université,
- 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 la réforme et réaliser un encadrement pédagogique des étudiants une fois par stage.

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 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, 2019, 2020,2021). Suite à une visite de re-certification par l'Agence d'assurance qualité externe Méthode Ingénierie Service Qualité (METH.I.S.Q le 7 juin 2021), cette certification a été renouvelée pour une nouvelle période de 4 ans.

Les instituts se sont par ailleurs soumis à la certification Qualiopi ; après un travail préparatoire de 6 mois, la visite d'audit a eu lieu les 1 et 2 juillet 2021 par l'organisme certificateur AFNOR. Le rapport d'audit est favorable sans non-conformité ni majeure ni mineure.

B 3 Les ressources de l'Institut

B 3.1 Les ressources humaines

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

IFSI Paris Saint-Joseph			
Directrice Isabelle BOUYSSOU			
Coordinatrice pédagogique Sophie PRISSETTE	Responsable IFAP Delphine BOULIER	Responsable IFAS LAFITTE Sandrine	Responsable Formation continue Isabelle BISUTTI
Cadre coordonnateur des stages formation infirmière – mobilité internationale Marie-Chantal FOREL			
Cadres pédagogiques IFSI			
Anne-Hélène BELMAS	Camélia CHOUIITY	Catherine DUPUY MARIBAS	
Sophie JOSEPH	Léa LEPARC	Catherine MILLET	
Sonia MACHET	Patricia FOURNIER	Rachel DJIE BI IRIE	
Marc CALIZZANO	Bouchra GUEHE	Isabelle TURLAN	
Ovélie MIRIN	Catherine RENON		
Cadre pédagogique IFAP Agnès LEMAIRE			
Cadres pédagogiques IFAS			
Benjamin FREVILLE	Blandine JACQUIER	Aude DESCLOZEAUX	
Assistante administrative IFAP/gestion du foyer/VAE/mobilité internationale : Corinne VREMMONT			
Assistante administrative IFAS/taxe d'apprentissage : Marie-Catherine BONTEMPS MILLET			
Assistants administratifs IDE : Sandra GIMENEZ – Olivia LOHORE			
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 et/ou d'un master en sciences de l'éducation ou en organisation des établissements de santé, qui ont fait le choix de travailler à l'institut de formations 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'institut, 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 ²²:

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

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

Commission d'Attribution de Crédits, Jury Diplôme d'Etat, Instance compétente pour les orientations générales des instituts, section compétente pour les situations individuelles et collectives des

²² Bilan mission Leonardo 2011

étudiants, section compétente pour le traitement des situations disciplinaires, section vie étudiante, conseil technique et conseil de discipline.

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

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

B 3.1.2 L'agent d'accueil

Il 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 administratives

Elles assurent :

Le suivi :

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

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

- o les attestations (de présence et de formation),
- o le suivi des dossiers administratifs (renseignements administratifs, prise en charge financière, accidents de travail, 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 ou à l'université dans les différents domaines de la formation :

- sciences humaines, sociales et droit, (unités d'enseignements animées en collaboration avec l'université),
- sciences biologiques et médicales, (unités d'enseignements animées en collaboration avec l'université),
- sciences et techniques infirmières, fondements et méthodes,
- sciences et techniques infirmières, interventions,
- intégration des savoirs et posture professionnelle infirmière,
- méthodes de travail.

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 ou des oublis dans les enseignements,
- donner les moyens à l'intervenant de repérer la place et le contexte de son intervention et de la délimiter.

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.
- Les étudiants en soins infirmiers ont accès aux bibliothèques universitaires de l'Université de Paris selon des modalités présentées à la rentrée.

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. Les campagnes 2016 et 2017 ont permis de compléter ces équipements de formation en soins d'urgences et en pédiatrie.

B 3.3.2 Une cafétéria

Elle équipée de micro-onde et de distributeurs de confiseries et de boissons chaudes et fraîches, accueille les étudiants du campus.

B 3.3.3 Le foyer de l'IFSI

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 des instituts 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 Conseil d'Administration du GHPSJ.

C Projet pédagogique 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.

Le projet pédagogique décliné ici s'adresse en particulier aux étudiants en soins infirmiers.

Il existe en parallèle un projet pédagogique spécifique pour chaque filière de formation initiale proposée à l'Institut de Formation PARIS SAINT-JOSEPH : aide-soignante et auxiliaire de puériculture.

C 1.1 Objectifs de la formation

L'objectif global poursuivi par l'équipe pédagogique est de permettre à l'étudiant 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 démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique

« Le concept de raisonnement clinique est souvent utilisé de manière synonyme à la prise de décision, au jugement clinique, à la résolution de problème et au raisonnement diagnostique »

« Le jugement clinique est une idée, une opinion claire que de l'infirmière se fait à la suite d'un processus d'observation, de réflexion et de raisonnement sur les données observées, il est en somme la conclusion qu'elle en tire »

Le jugement clinique est au cœur des soins. Il conduit l'infirmière à prendre des décisions importantes et oriente ses actions. Il exige de mobiliser des capacités d'observation, connaissances théoriques, expérience clinique et développement de la pensée critique.

Ainsi, l'infirmière est en mesure de poser des diagnostics infirmiers : « Un diagnostic infirmier est un jugement clinique sur une réaction humaine aux problèmes de santé/processus de vie, ou une vulnérabilité à cette réaction, d'un individu, d'une famille ou d'une collectivité. Le diagnostic infirmier sert de base pour choisir les interventions de soins visant l'atteinte des résultats dont l'infirmière est responsable ».

L'enseignement de la démarche clinique est une priorité de notre action pédagogique car elle donne du sens à l'activité de l'infirmier-e, elle permet des soins adaptés et de qualité, elle est gage d'opérationnalité et permet aux infirmières novices formées à l'IFSI Paris Saint-Joseph de passer plus rapidement du stade de novice à experte.

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 décision²³.

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

« La pratique de la simulation en formation est devenue incontournable, elle s'intéresse avant tout à l'apprenant et son objectif prioritaire est avant tout éthique ; jamais la 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'Institut. 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 les plus proches de la réalité. Ces séances, réalisées en très petits groupes, sont encadrées et débriefées par les formateurs. Les scénarios en lien avec des situations relationnelles avec les personnes soignées se déroulent avec des acteurs professionnels.

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

Un cadre formateur dédié coordonne la formation par la simulation pour toutes les filières de formation. Tous les cadres formateurs de l'équipe pédagogique sont formés et animent ces séances.

Cette méthode pédagogique comprend également la formation par simulation procédurale permettant aux apprenants de s'entraîner à la réalisation des actes de soins en travaux pratiques tels que la réalisation de la toilette, la pose de perfusion.

Tous les apprenants bénéficient au minimum d'une séance par an en inter professionnalité (infirmier et aide-soignant ou auxiliaire de puériculture)

Les étudiants en formation en soins infirmiers bénéficient, en troisième année, de séances de formation avec les étudiants en médecine de la faculté de santé de l'Université de Paris sur la plateforme de simulation Ilumens.

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

²³ Jeffries,P.(2005). A Framework for designing, implementing and evaluating simulations used as teaching strategies in nursing. *Nursing education perspectives*, 26 (2), 96-103.Gaba, D. (2004). The future vision of simulation in healthcare. *Quality and safety in Health Care*, 13 (suppl), i2-i10

étudiants, 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 diversification 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 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 été identifié pour animer cette démarche et a obtenu en 2019 le diplôme universitaire de Chef de projet Apprentissage et Formation en Ligne. En 2020, l'équipe a suivi une formation collective à la numérisation de la formation. Le contexte de crise sanitaire en 2020 a accéléré la mise en œuvre de cours à distance et favorisé le déploiement d'outils interactifs à distance proposés par la plateforme moodle de l'université.

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 ».²⁴

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.

²⁴ Y. Hofmann, L. Bray. *Le travail de fin d'études*. Editions Masson, Paris, 1998, p. 10.
Projet d'établissement et pédagogie IFSI- IFAP Paris Saint-Joseph 2022

C 1.3.2 L'infirmière

Elle exerce une profession para-médicale à compétences définies, encadrées par la loi et un ensemble de dispositions réglementaires.

Notre conception de l'infirmièr(e) est celle d'un professionnel qui doit faire face à des besoins de santé différents suivant les secteurs d'activité et les populations avec lesquelles il est en contact.

Il est capable de travailler seul en tant que libéral ou au sein d'une équipe. Dans ce cas, il est amené à se positionner dans une institution, une conjoncture et à s'y adapter. Il sait faire preuve d'autonomie dans l'exercice de ses responsabilités. Il réfléchit sur ses pratiques afin de pouvoir les formaliser. Il tient compte d'une éthique professionnelle et respecte le code de déontologie.

Il participe à la formation et la recherche, au développement de ses connaissances, à l'évaluation et l'amélioration de ses pratiques, de celles des autres professionnels ou des futurs professionnels.

C 1.3.3 Les concepts en soins infirmiers

Dans le domaine des sciences infirmières de grands courants de pensée se sont développés. Ils correspondent à des façons de voir et de comprendre, nommés paradigmes.

L'IFSI Paris Saint Joseph se rattache à celui de la transformation²⁵ qui préconise une ouverture sur le monde. Dans cette orientation :

- La personne est considérée comme un être unique, singulier et complexe dont les multiples dimensions forment une unité. Il est porté par des besoins biologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels.
- Le soin vise le bien-être tel que la personne le définit. L'infirmièr(e) l'accompagne dans ses expériences de santé en suivant son rythme et son cheminement.
- Intervenir ou soigner signifie «être avec» la personne. L'infirmièr(e) et la personne sont des partenaires d'un soin individualisé. Dans une atmosphère de respect mutuel, l'infirmièr(e) crée des possibilités de développer le potentiel de la personne : il bénéficie aussi des liens authentiques qu'il a tissés avec cette personne pour le développement de son propre potentiel.
- La santé, est à la fois une valeur et une expérience vécue selon la perspective de chaque personne. Elle fait aussi référence au bien-être et à la réalisation du potentiel de création de la personne.
- L'expérience de la maladie fait partie de l'expérience de la santé, et la santé va au-delà de la maladie en étant un aspect significatif du processus de changement de la personne.

²⁵ Nous reprenons ici les éléments développés par S. Kerouac. La pensée infirmière : conceptions et stratégies. Editions Maloine, Paris, 1995, p.12-16.

- Enfin, l'environnement est composé de l'ensemble de l'univers dont la personne fait partie. Tout en étant distinct de la personne, l'environnement coexiste avec elle. En effet, la personne et l'environnement sont en changement constant, mutuel et simultané.
- Les préoccupations actuelles concernant les relations entre l'humain et la planète indiquent une prise de conscience de cette interaction constante.
- Les textes de référence de la profession indiquent que l'infirmier(e) a la responsabilité de dispenser des soins préventifs, curatifs ou palliatifs intégrant la qualité technique et relationnelle, qu'il-elle assure la prise en charge globale de la personne ainsi que l'accompagnement de son entourage.
- Son champ de compétence concerne les soins infirmiers, depuis le recueil de données jusqu'à l'évaluation des résultats des interventions. L'infirmier(e) est aussi un acteur en santé publique.
- Le référentiel de compétences infirmier décline 10 compétences métier et les activités liées. Il présente des tableaux de critères et d'indicateurs pour pouvoir évaluer si la compétence est maîtrisée.
- L'évolution du métier se fait vers des domaines comme les pratiques avancées, la consultation infirmière et le suivi des maladies chroniques, le développement des réseaux de soins, les équipes mobiles d'interventions. Elle est en lien avec l'évolution des connaissances et des techniques ainsi qu'avec la démographie médicale. Dans un avenir proche, le transfert de compétences médicales plus nombreuses des médecins vers les infirmier(e)s est incontournable²⁶. Le décret au conseil d'état du 18 juillet 2018 instaure le nouveau métier d'infirmière de pratiques avancées et la formation niveau master en poursuite d'études ou après expérience professionnelle de 3 ans. Ce nouveau métier se situe entre l'infirmière et le médecin et ouvre la voie à de nouvelles règles de partages entre ces professionnels dans l'objectif de qualité des parcours de santé des patients
- Ce contexte conforte l'équipe pédagogique dans une orientation de développement des capacités et des compétences et d'acquisition d'une autonomie professionnelle. Le futur infirmier doit parvenir à se positionner dans son champ de responsabilité en prenant en compte les règles éthiques et déontologiques.

C 1.4 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe

²⁶ ONDPS « Cinq expérimentations de coopération et de délégation de tâches entre professions de santé ». Yvon Berland, Yann Bourgueil, juin 2006.

C 1.4.1 Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation

Les valeurs professionnelles sont déclinées dans le décret n°2004-802 du 29 juillet 2004 relatif aux règles professionnelles des infirmiers et infirmières (code de la santé publique, L4312.1 à 9) et le Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers. Ils précisent les devoirs envers les patients, les collègues aux niveaux hospitalier et libéral. Le futur soignant a le devoir de s'inscrire dans les concepts et les valeurs qui sous-tendent la prise en charge de la personne car celle-ci s'adresse à un être humain quel que soit sa condition sociale, son statut économique ou sa religion.

C 1.4.2 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 événement ou d'un objet et d'assumer ses actions. Ainsi, chacun se sent garant du travail fourni et s'engage au quotidien.

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

Ces quatre valeurs mises en exergue par l'équipe sont en lien avec le postulat d'éducabilité²⁷.

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

- ✓ **La congruence** consiste à mettre en accord ses actes et ses propos mais aussi à faire preuve de sincérité dans la relation à l'autre ou à soi-même.
- ✓ **Le respect** est le sentiment qui porte à ne pas porter atteinte à quelqu'un, à lui accorder de la considération en fonction de la valeur qu'on lui reconnaît et à se conduire envers lui avec réserve et retenue, par une contrainte acceptée.
- ✓ **L'écoute** consiste à se rendre accessible à l'autre, à lui donner de l'attention, du temps, de la présence avec une attitude de neutralité bienveillante et de non jugement. C'est répondre à un besoin global, individuel et/ou collectif.
- ✓ **L'accompagnement** consiste à faire preuve d'une attention constante, d'une présence étayante au sein d'un cadre pédagogique structurant.

C 1.4.3 Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé publique²⁸ et le code de déontologie infirmier²⁹, **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.³⁰

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 :

²⁷ 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* ».

²⁸ Code de la Santé Publique, Livre III - Auxiliaires médicaux (Juillet 2004), Titre I - Profession d'Infirmier ou d'Infirmière, Chapitre I - Exercice de la profession, Section I - Actes professionnels, Chapitre II - Règles professionnelles.

²⁹ Décret n° 2016-1605 du 25 novembre 2016 portant code de déontologie des infirmiers : il énonce les devoirs des infirmiers envers leurs patients. Il précise les modalités d'exercice de la profession, ainsi que les rapports des infirmiers envers leurs confrères et les membres des autres professions de santé

³⁰ Lien de solidarité entre confrères

- 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 de manière obligatoire, au cours de la formation, à l'une des manifestations organisées par l'IFSI.

L'équipe pédagogique et les apprenants ont illustrés 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.

Cette charte est exploitée dans les premiers jours de la formation dans chaque filière.

CHARTE DES ENGAGEMENTS RECIPROQUES

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'appropriier 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

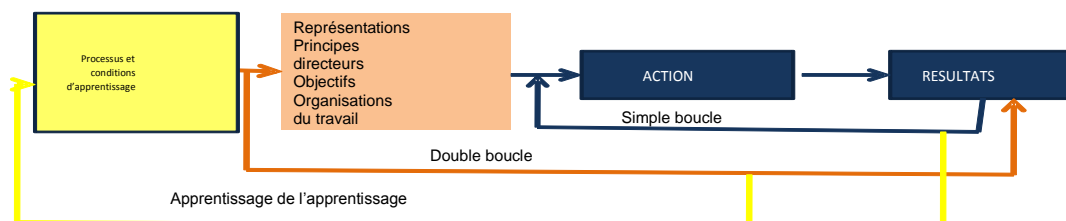
Dans le cadre d'une formation professionnelle en alternance, l'apprentissage occupe une place centrale. L'apprentissage est un processus dynamique d'acquisition de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition. 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 boucle³¹ :

- 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.

³¹ C. Argyris et D. Schön (1978) Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique. De Boeck (traduction française).
Projet d'établissement et pédagogie IFSI- IFAP Paris Saint-Joseph 2022 28/11/21 48/93



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

C 1.5.3 Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences

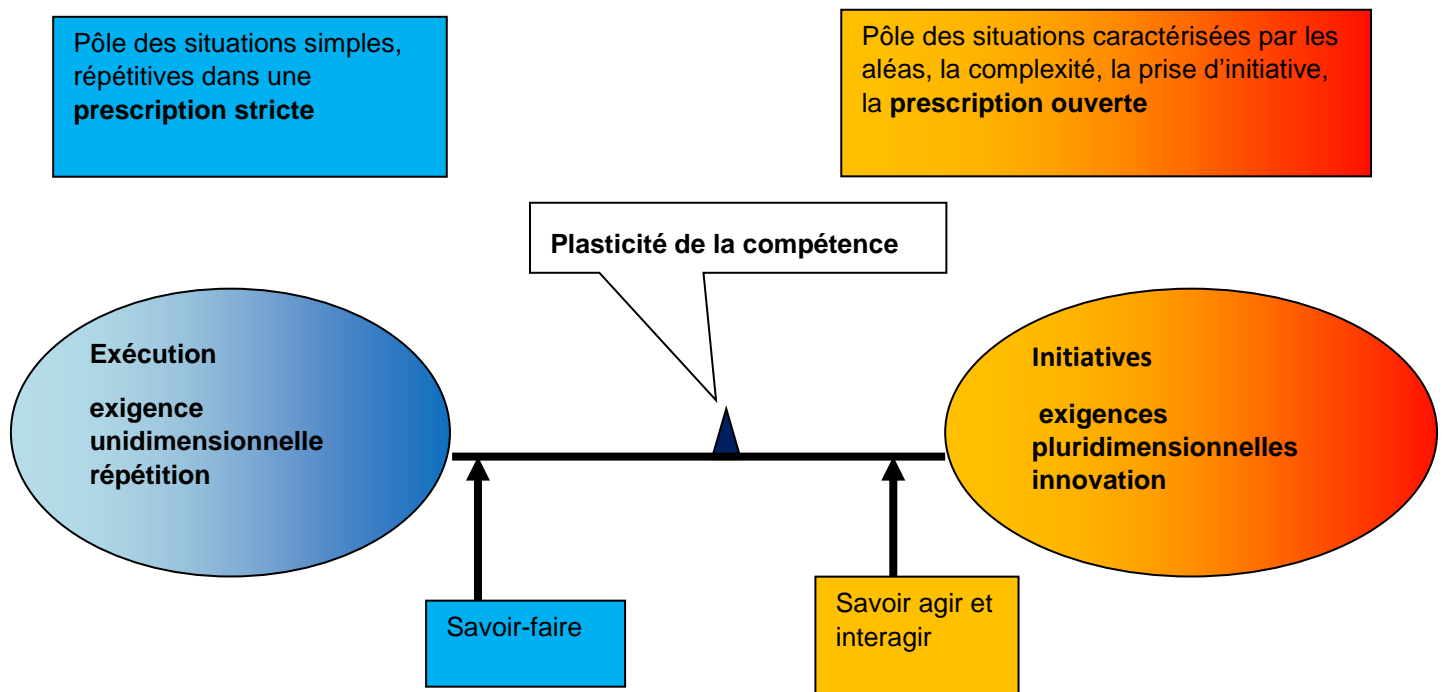
Une formation professionnalisante se doit d'être en lien avec les réalités et les exigences du terrain. Le futur professionnel doit apprendre à naviguer dans la complexité des situations³². Le savoir-faire d'exécution n'étant que le degré le plus élémentaire de la compétence. Face à la complexité des 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 schéma suivant illustre cette plasticité de la compétence) ;

Le dispositif de formation mis en place permet de répondre à l'obligation éthique³³ et déontologique³⁴. Il confronte l'étudiant à des situations qui sont analysées et qui l'entraîne à la réflexion professionnelle.

³² Nous nous appuyons sur le travail effectué par Guy Le Boterf sur les compétences (voir bibliographie)

³³ ³³ 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.

³⁴ Ensemble des règles et des devoirs professionnels



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

Dans cette optique, le projet pédagogique de l'IFSI s'appuie sur l'utilisation de situations apprenantes, construites avec les équipes de terrains de stage, par les cadres formateurs et/ou par les étudiants, à partir de situations de travail, analysées selon leur potentiel d'apprentissage

D Projet pédagogique de l'IFAP³⁵ Paris Saint-Joseph

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.

IFAP Paris Saint-Joseph	
Directrice de l'institut de formation en soins infirmiers Madame BOUYSSOU Isabelle	Tél : 01 44 12 35 23 Email : ibouyssou@ghpsj.fr
Responsable pédagogique de la formation auxiliaire de puériculture Madame BOULIER Delphine	Tél : 01 44 12 83 88 Email : dboulier@ghpsj.fr
Cadre formateur Madame LEMAIRE Agnès	Tél : 01 44 12 31 24 Email : alemaire@ghpsj.fr
Assistante administrative IFAP Madame VREMMONT Corinne	Tél : 01 44 12 80 27 Email : sifsi@ghpsj.fr
Agent d'accueil administratif Monsieur SINOBAS Bruno	Tél : 01 44 12 35 23 Email : accueil-ifsj@ghpsj.fr

D 1 Description du métier auxiliaire de puériculture

D 1.1 Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture

Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture atteste de l'acquisition des compétences requises pour exercer la profession d'auxiliaire de puériculture sous la responsabilité d'un infirmier ou d'une infirmière puéricultrice dans le cadre de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique, relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier.

Les missions et les activités de l'auxiliaire de puériculture auxquelles sont associés des soins, sont définies dans le référentiel d'activités.

Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture atteste de l'obtention et de la validation de cinq blocs de compétences. Le diplôme d'Etat est enregistré au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles.

D 1.2 Définition du métier d'auxiliaire de puériculture

L'auxiliaire de puériculture est autorisé(e) à dispenser des activités d'éveil et d'éducation et réaliser des soins d'hygiène et de confort pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier et des actes spécifiques définis prioritairement par l'infirmière puéricultrice, en collaboration et dans le cadre d'une responsabilité partagée.

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

1. Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale ;
2. Collaborer au projet de soins personnalisé dans son champ de compétences ;
3. Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

D 1.3 Définitions des soins à réaliser par l'auxiliaire de puériculture

Les soins ont pour but de répondre aux besoins fondamentaux de l'être humain. Dans le cadre de son référentiel d'activité, l'auxiliaire de puériculture concourt à deux types de soins, courants ou aigus :

D 1.3.1 Les soins courants dits « de la vie quotidienne »

Elle réalise les soins sous le contrôle de l'infirmier ou de l'infirmière puéricultrice. Les soins courants doivent permettre d'assurer la continuité de la vie dans une situation d'autonomie partielle et dans le

cadre d'un état de santé stable, c'est-à-dire qui n'est pas sujet à des fluctuations, et constant, c'est-à-dire durable, qui ne varie ni ne s'interrompt.

Pour qu'un soin soit qualifié de soins de la vie quotidienne, deux critères cumulatifs sont à respecter :

- Les soins sont initialement réalisables par les personnes elle-même ou un aidant ;
- Les soins sont liés à un état de santé stabilisé ou à une pathologie chronique stabilisée

D 1.3.2 Les soins aigus

Elle collabore avec l'infirmier ou de l'infirmière puéricultrice, à leur réalisation. Pour qu'un soin soit qualifié de soin aigu, trois critères cumulatifs sont à respecter :

Les soins sont réalisables exclusivement par un professionnel de santé ;

Les soins sont dispensés dans une unité à caractère sanitaire et dans le cadre d'une prise en soin par une équipe pluridisciplinaire ;

Les soins sont dispensés durant la phase aigüe d'un état de santé.

D 1.4 Le référentiel d'activités

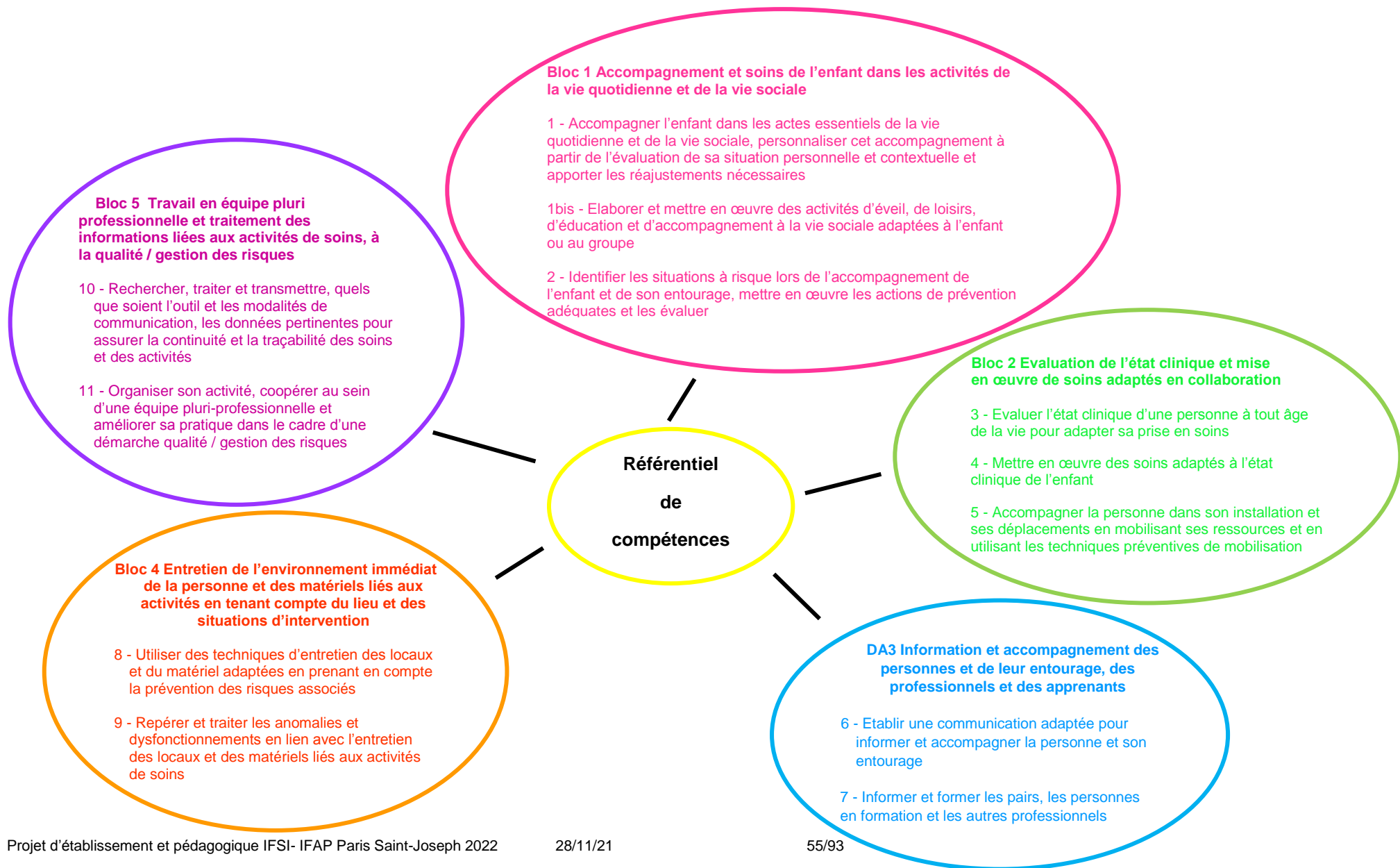
Le référentiel d'activités est structuré en domaines d'activités regroupant au sein de chacun d'entre eux, des activités auxquelles des soins sont associés. Les cinq domaines d'activités ont été construits en corrélation avec les cinq blocs de compétences du référentiel de certification y associant de fait les compétences requises et les activités réalisables.

D 1.4.1 Les domaines d'activités

Le terme « personne » usité dans certains domaines d'activités et activités constitutives est entendu pour l'auxiliaire de puériculture de manière générique pour désigner le nouveau-né, le nourrisson, l'enfant, l'adolescent ou le jeune adulte dans les structures qui l'accueillent spécifiquement.

Domaines d'activités	Activités
DA1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale en repérant les fragilités	1 - accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale en repérant les fragilités
	2 - identification des risques lors de l'accompagnement de l'enfant et mise en œuvre d'actions de prévention adéquates
DA2 : Appréciation de l'état clinique de la personne et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration avec l'infirmier en intégrant la qualité et la prévention des risques	3 - observation de la personne et mesure des paramètres vitaux liés à son état de santé
	4 - collaboration à la réalisation de soins intégrant la qualité et la prévention des risques
	5 - installation et aide aux déplacements de la personne à partir de ses ressources et des techniques de manutention
DA3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6 - accueil, information et communication auprès des personnes et de leur entourage
	7 - accueil, accompagnement et formation des pairs, des personnes en formation et des autres professionnels
DA4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités de soins, au lieu et aux situations d'intervention	8 - entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins
	9 - repérage et traitement des anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins
DA5 : Transmission, quels que soient l'outil et les modalités de communication, des observations recueillies pour maintenir la continuité des soins et des activités	10 - transmission quels que soient l'outil et les modalités de communication, des observations recueillies pour maintenir la continuité des soins et des activités
	11 - organisation de son activité au sein d'une équipe pluri-professionnelle en garantissant la qualité / gestion des risques

D 1.4.2 Les compétences métiers



D 2 Principes de la formation

Le projet de formation de l'école d'auxiliaire de puériculture s'appuie sur les valeurs humanistes et professionnelles communes aux instituts de formation du Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph : l'altérité, l'humanisme, la responsabilité, l'équité. Les attitudes qui découlent de ces valeurs sont la congruence, le respect, l'écoute et l'accompagnement.

La formation s'articule autour de concepts communs aux métiers paramédicaux, sanitaires et sociaux. Ces concepts développés tout au long de la formation sont : l'Homme, la Santé, la Maladie, le Soins.

L'équipe pédagogique considère l'enfant comme une personne unique, un être en devenir, en interaction avec les autres, ceci afin de prodiguer des soins personnalisés.

La formation de l'auxiliaire de puériculture est une formation professionnalisante, validée par un diplôme d'Etat qui prépare à l'exercice du métier.

L'enseignement est basé sur le principe de l'alternance, c'est-à-dire l'acquisition et le transfert des connaissances entre les deux lieux que sont la formation à l'IFAP et les unités de soins.

La formation est un processus dynamique permettant à l'élève de construire et de développer des capacités d'observation, d'analyse, de réflexivité, de communication, d'organisation, d'acceptation de nouveaux savoirs et d'autoévaluation afin d'investir pleinement sa formation.

La formation repose sur des principes d'autonomie et de responsabilité de l'élève. L'acquisition des connaissances rigoureuses et fiables est la condition requise afin de réaliser des soins d'hygiène et de confort adaptés aux spécificités des enfants.

Les compétences développées permettent d'agir et de résoudre des problèmes de nature professionnelle avec adaptabilité, sécurité et éthique en appliquant des savoirs, savoirs faire et savoirs être intégrés durant la formation. L'enseignement de ces compétences est centré sur un apprentissage professionnel dont la finalité est de réaliser, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier(e) et de l'infirmière puéricultrice 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 l'enfant.

D 3 Modalités de fonctionnement de l'IFAP

Arrêté du juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

D 3.1 Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut (ICOGI)

Le directeur de l'IFAP est assisté de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut (ICOGI), 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'IFAP soumet à cette instance 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'IFAP porte à la connaissance de cette instance :

- 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 ;
- 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 ;

D 3.2 Section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves

La section est présidée par le Directeur de l'institut de formation. La section prend des décisions relatives aux situations pédagogiques individuelles des élèves (élèves ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge, demandes de redoublement formulées par les élèves, demandes de dispenses pour les titulaires d'un DEAS ou DEAP d'un Etat

membre de l'UE-EEE dans lequel la formation n'est pas réglementée ou présente des différences substantielles avec la formation au diplôme) et est informée des modalités d'accompagnement mises en place auprès des élèves en difficulté pédagogique ou bénéficiant d'aménagement spécifique en cas de grossesse ou de handicap.

Lorsque l'élève a accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge, le directeur de l'institut de formation, en accord avec le responsable du lieu de stage, et le cas échéant la direction des soins, peut décider de la suspension du stage de l'élève, dans l'attente de l'examen de sa situation par la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves. Cette section doit se réunir, au maximum, dans un délai d'un mois à compter de la survenue des faits.

Lorsque la section se réunit, en cas de suspension ou non, elle peut proposer une des possibilités suivantes :

- Soit alerter l'élève sur sa situation en lui fournissant des conseils pédagogiques pour y remédier ou proposer un complément de formation théorique et/ ou pratique selon des modalités fixées par la section ;
- Soit exclure l'élève de l'institut de façon temporaire, pour une durée maximale d'un mois, ou de façon définitive.

Un avertissement peut être prononcé par le directeur de l'institut de formation sans consultation de la section.

D 3.3 Section compétente pour le traitement des situations disciplinaires

La section est présidée par un membre de l'équipe pédagogique et prend des décisions relatives aux fautes disciplinaires. La décision de la sanction est votée à bulletin secret prise à la majorité. En cas d'égalité de voix, la voix du Président est prépondérante.

Les sanctions possibles sont un(e) :

- o Avertissement ;
- o Blâme ;
- o Exclusion temporaire de l'élève de l'institut pour une durée maximale d'un an ;
- o Exclusion de l'élève de la formation pour une durée maximale de cinq ans

En cas d'urgence, le directeur de l'institut de formation peut suspendre la formation de l'élève en attendant sa comparution devant la section. Lorsque l'élève est en stage, la suspension du stage est décidée par le directeur de l'institut de formation, en accord avec le responsable du lieu de stage, et le cas échéant la direction des soins, dans l'attente de l'examen de sa situation par la présente section. Celle-ci doit se réunir dans un délai maximum d'un mois à compter de la survenue des faits. Un avertissement peut être prononcé par le directeur de l'institut de formation sans consultation de la section.

D 3.4 Section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut

La section et émet un avis sur les sujets relatifs à l'utilisation des locaux, du matériel, aux projets extra scolaires et à la vie de l'élève au sein de l'institut. Elle est présidée par le Directeur de l'institut de formation et le vice-président désigné parmi les élèves présents à l'ICOGI.

Elle se réunit au moins 2 fois/an sur proposition du directeur ou des élèves membres de la section. L'ordre du jour est préparé par le Président et Vice-président. Le compte-rendu est adressé aux membres titulaires dans les 40 jours calendaires qui suivent la réunion.

D 3.5 Les absences

Toute absence doit être justifiée par un certificat médical ou toute autre preuve attestant de l'impossibilité d'être présent.

Les absences à l'institut et en période de formation en milieu professionnel ne peuvent excéder 5% de la durée totale de la formation, soit 77h quel que soit le cursus, complet ou partiel.

D 3.5 Les congés

Les élèves en formation initiale bénéficient de 4 semaines de congés du 30 juillet au 28 août 2022 inclus. Les jours fériés accordés pour tous les cursus sont : Lundi 18 avril, jeudi 26 mai, lundi 6 juin, jeudi 14 juillet, mardi 1er novembre, vendredi 11 novembre 2022.

D 4 Les acteurs de la formation

D 4.1 L'apprenant

Chaque apprenant possède des valeurs, des intérêts, des motivations et des attentes, différents, relatifs à son âge et à son vécu spécifique. Ses potentialités de progression impliquent un processus d'apprentissage individuel. Ses représentations de la profession d'auxiliaire 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'auxiliaire de puériculture. 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, de la classe inversée
- l'investissement dans son travail personnel d'appropriation des connaissances mais aussi par la lecture d'articles professionnels,
- l'implication dans l'acquisition des compétences en stage,
- un travail d'auto-évaluation et d'ajustement de sa progression,
- la conduite d'une réflexion éthique,
- un intérêt porté à la dynamique du groupe en formation et par l'investissement dans la vie de l'institut.

D 4.2 L'équipe pédagogique

La formation est coordonnée par la responsable de la section auxiliaire de puériculture : une infirmière puéricultrice diplômée d'Etat, cadre de santé. Elle coordonne l'organisation pédagogique et logistique de la formation, sous la responsabilité du directeur de l'institut. Elle construit et enrichit le potentiel des stages. Elle développe les partenariats avec les terrains. Elle suit et évalue les terrains de stage.

L'équipe pédagogique chargée de la filière auxiliaire de puériculture est composée de deux cadres de santé formatrices infirmières puéricultrices rattachées à l'IFSI dans laquelle l'école est intégrée. Elles ont une mission d'enseignement en mettant en œuvre le projet pédagogique, au cours d'interventions auprès des élèves. Elles apportent aide et soutien à l'élève dans l'élaboration de son projet et la construction de son identité professionnelle, notamment lors du suivi pédagogique individuel.

D 4.3 Les intervenants extérieurs

Choisis pour leur expertise du milieu sanitaire et social, ils dispensent des cours en lien avec le référentiel de formation. Ils partagent leurs connaissances et leurs savoir-faire avec les élèves en formation.

D 4.4 L'assistante administrative

Elle gère les dossiers administratifs des élèves.

D 5 Organisation des différents parcours de formation

La participation de l'apprenant aux enseignements et aux stages est OBLIGATOIRE durant toute la formation (Arrêté du 10 juin 2021 - art.6).

Pour tous les parcours de formation, les élèves bénéficient d'un dispositif d'accompagnement qui se compose :

Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	Dans les trois premiers mois de la formation	35 h
Suivi pédagogique individualisé des apprenants	Répartis tout au long de la formation	7 h
Travaux personnels guidés (TPG)	Peut-être répartis au sein de différents modules	35 h

D 5.1 La formation initiale

Elle comporte 44 semaines de formation théorique et clinique soit 1540 heures, réparties en

- ✓ Formation théorique : 770 heures, dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement, 22 semaines
- ✓ Formation clinique : 770 heures, 22 semaines

D 5.1.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	147 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	21 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	154 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 3	Module 6	Relation et communication avec les personnes et leur entourage	70 h
	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 9	Traitement des informations	35 h
	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70 h

D 5.1.2 La formation clinique

Période	Durée de la période	Contextes de la période	Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées	Blocs de compétences concernés
A	5 Semaines	Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes : - Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë	Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions : Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale	Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes. Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants
B	5 Semaines	- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne	Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences	Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention
C	5 semaines		Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel	Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques
D	7 semaines	Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences	La période D doit porter sur les 3 missions de l'AP	La période D doit porter sur les 5 blocs de compétences de l'AP : Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques

L'ordre des 3 périodes (A, B, C) est organisé par l'équipe pédagogique. Ces périodes doivent permettre d'aborder différents contextes : prise en soins d'enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne. La période D correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.2 La formation pour les personnes titulaires du diplôme CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance

Les élèves sont dispensées du module 6. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 10 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est répartie :

- ✓ 581 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 595 h de formation clinique.

D 5.2.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	77 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	14 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	14 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	154 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 3	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 9	Traitement des informations	28 h
	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	49 h

D 5.2.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A et B (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C (7 semaines) est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.3 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS – 2005)

Les élèves sont dispensées du module 5, 6, 8 et 9. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 7 et 10 et réaliser 2 périodes de stages cliniques.

La formation est de 812 h répartie :

- ✓ 392 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 420 h de formation clinique

D 5.3.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	112 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	21 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	28 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	70 h
BLOC 3	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 5	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	35 h

D 5.3.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A (5 semaines) et B (7 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Le période A doit permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période B est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences. Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end.

D 5.4 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS – 2021)

Les élèves sont dispensées du module 5, 6, 8 et 9. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3 et 4 et réaliser 2 périodes de stages cliniques.

La formation est de 301 h répartie en :

- ✓ 392 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 420 h de formation clinique.

D 5.4.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	112 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	14 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	14 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	56 h

D 5.4.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A (5 semaines) et B (7 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Le période A doit permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période B est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end.

D 5.5 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « accompagnement, soins, services à la personne » ASSP

Les élèves sont dispensées du module 6, 7, 8, 9 et 10. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 5 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1022 h répartie :

- ✓ 497 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 525 h de formation clinique

D 5.5.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	112 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	14 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	154 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h

D 5.5.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A, B, C (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et psychique, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.6 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « service aux personnes et aux territoires » SAPAT.

Les élèves sont dispensées du module 6 et 7. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10 et réaliser 4 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1414 h répartie en :

- ✓ 644 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 770 h de formation clinique

D 5.6.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	112 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	21 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	154 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 9	Traitement des informations	35 h
	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70 h

D 5.6.2 La formation clinique

Les périodes de stage A, B, C sont d'une durée de 5 semaines chacune. L'ordre des 3 périodes est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B et C doivent permettre d'aborder différents contextes : prise en soins d'enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période D est d'une durée de 7 semaines. Elle correspond à une période intégrative en milieu professionnel réalisé en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet

professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.7 La formation pour les personnes titulaires du titre d'Assistant De Vie aux Familles (ADVF).

Les élèves sont dispensées du module 5 et 6. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1169 h répartie en :

- ✓ 574 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 595 h de formation clinique

D 5.7.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	98 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	21 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	14 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	154 h
BLOC 3	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 9	Traitement des informations	28 h
	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	49 h

D 5.7.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A et B (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C (7 semaines) est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.8 La formation pour les personnes titulaires du titre professionnel d'Agent de Service Médico-Social (ASMS)

Les élèves sont dispensées du module 8 et 9. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1169 h répartie en :

- ✓ 574 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 595 h de formation clinique

D 5.8.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	112 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	21 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	154 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 3	Module 6	Relation et communication avec les personnes et leur entourage	35 h
	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 5	Module 9	Traitement des informations	14 h
	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	49 h

D 5.8.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A et B (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C (7 semaines) est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.9 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'Assistant de Régulation Médicale (ARM)

Les élèves sont dispensées du module 2 et 9. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1148 h répartie en :

- ✓ 533 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 595 h de formation clinique

D 5.9.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	147 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	21 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	133 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 3	Module 6	Relation et communication avec les personnes et leur entourage	21 h
	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	49 h

D 5.9.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A et B (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C (7 semaines) est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.10 La formation pour les Ambulanciers

Les élèves sont dispensées du module 5. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9,10 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1170 h répartie en :

- ✓ 575 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 595 h de formation clinique

D 5.10.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	147 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	35 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	141 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 3	Module 6	Relation et communication avec les personnes et leur entourage	21 h
	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 9	Traitement des informations	14 h
	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	49 h

D 5.10. 2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A et B (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C (7 semaines) est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 5.11 La formation pour les personnes titulaires du Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social (DEAES)

Les élèves sont dispensées du module 5, 6, 9, 10. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2, 3, 4, 7, 9,10 et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

La formation est de 1071 h répartie en :

- ✓ 476 h de formation théorique dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ 595 h de formation clinique

D 5.11.1 La formation théorique

BLOC 1	Module 1	Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	112 h
	Module 1bis	Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale	28 h
	Module 2	Repérage et prévention des situations à risque	21 h
BLOC 2	Module 3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	77 h
	Module 4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	133 h
	Module 5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35 h
BLOC 3	Module 7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21 h
BLOC 4	Module 8	Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35 h
BLOC 5	Module 10	Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70 h

D 5.11.2 La formation clinique

L'ordre des périodes de stage A et B (5 semaines) est organisé par l'équipe pédagogique.

Les périodes A, B doivent permettre d'aborder différents contextes : Prise en soins d'enfant présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë, prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne.

La période C (7 semaines) est intégrative en milieu professionnel. Elle est réalisée en fin de formation permettant l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Au cours de ces périodes de stages, l'élève devra réaliser au moins une expérience de travail de nuit et de travail le week-end. Au moins une période clinique doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.

D 6 Stratégies de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation

La stratégie de formation théorique à l'IFAP est basée sur une pédagogie participative et des méthodes actives fondées sur une approche socio constructiviste qui favorise le projet professionnel de l'apprenant.

D 6.1 Les méthodes de travail

L'emploi de méthodes actives permet 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

- ✓ **Formation hybride** : C'est une approche pédagogique qui combine la formation en présentiel (interaction avec le formateur, travail en sous-groupe) et la formation à distance (contenu interactif multimédia, classe inversée...). Utiliser les deux modalités en complémentarité, permet à l'élève d'optimiser son apprentissage des connaissances théoriques et cliniques.

- ✓ **La pédagogie inversée** : laisse l'apprenant préparer le cours à la maison à l'aide de vidéos, de lectures conseillées par le formateur. La séance en cours est constituée d'exercices d'application, de découvertes, de brainstorming de ce qui a été construit et étudié. Le travail de groupe est favorisé, ce qui permet de bâtir un projet, de s'entraîner autour de tâches complexes.
- ✓ **Les cours magistraux** : ils 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 pratiques** : ils contribuent au développement gestuel de l'élève. Ils visent à préparer celui-ci à prendre en charge un enfant au niveau de son confort physique et psychique en assurant un contact relationnel. L'apprentissage des pratiques lors des travaux pratiques permet les expérimentations par essais, erreurs, corrections sans risque pour la personne soignée.
- ✓ **Les travaux dirigés et les présentations orales** : temps de travail collectif qui permet de développer la réflexion sur un thème donné et favorise le travail autour de l'écriture professionnelle. Les présentations orales visent à développer les capacités d'expression, de positionnement, d'argumentation devant un groupe de pairs.
- ✓ **Les séances de pratiques professionnelles** : selon la méthode GEASE³⁶. Pédagogie de groupe favorisant 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 est un entraînement concret de pratique professionnelle.
- ✓ **Le retour de stage** : temps de rencontre collectif, en groupe restreint. Il favorise l'expression de la parole, des ressentis de l'élève lors de son stage et l'écoute de ses pairs. Il permet également à l'équipe pédagogique d'évaluer le positionnement et la progression de l'élève en stage.
- ✓ **La formation par la simulation** : elle permet de mettre l'élève en 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. Elle permet aux apprenants d'acquérir et démontrer : des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que des processus de prise de décisions. Les séances sont au nombre de deux par an : l'une entre les élèves auxiliaires de puériculture, l'autre séance en interprofessionnalité avec les étudiants infirmiers(es) de 2ème année.
- ✓ **Les outils pédagogiques** : la plateforme informatisée (TEAMS) permet à l'élève de consulter en temps réel les informations pédagogiques et administratives concernant le déroulement de

sa formation. Le classeur de cours tapuscrits est consultable dans le bureau des cadres formateurs.

Les élèves bénéficient d'un centre de documentation et d'une salle informatique pour les aider dans leurs travaux de recherche.

L'équipe pédagogique a élaboré une charte des enseignements en distanciel que les apprenants doivent respecter (annexe 3 du règlement intérieur).

Charte 2021-22 des enseignements en distanciel

Matériel

Avoir un ordinateur équipé d'un micro et d'une caméra et une connexion internet stable (se faire connaître auprès des secrétariats de chaque filière en cas de besoin d'aides financières Région ou Université)

S'installer dans un endroit calme, tester caméra et micro en amont de la séquence

Le comportement attendu (le même que lors d'un cours en présentiel) c'est-à-dire :

- ✓ arriver à l'heure (se connecter 5 minutes avant le début du cours)
- ✓ ne pas s'absenter en cours de séance
- ✓ ne pas prendre son repas en même temps
- ✓ ne pas utiliser son téléphone portable pour une autre activité
- ✓ ne pas discuter avec une personne présente dans son entourage sauf cas de force majeure
- ✓ respecter les consignes de l'enseignant quant à l'usage du chat
- ✓ prévenir l'enseignant en cas de retard, d'absence ou si un départ précoce du cours est nécessaire
- ✓ justifier ses absences auprès du formateur
- ✓ ne pas diffuser des ressources (vidéo, audio notamment) qui pourraient perturber le cours.
- ✓ ne pas prendre de photo, enregistrer le cours (vidéo ou son) sans l'accord du formateur
- ✓ Interactions durant les cours
- ✓ allumer sa caméra à l'appel, à la demande du formateur, lorsque vous prenez la parole, dans les sous-groupes salles virtuelles
- ✓ couper son micro et sa caméra à la demande du formateur pour préserver la qualité de connexion et de son
- ✓ utiliser la main levée pour demander la parole
- ✓ utiliser le chat pour poser vos questions selon les indications du formateur
- ✓ éviter les conversations bilatérales sauf si autorisées par le formateur
- ✓ Difficultés
- ✓ justifier les éventuels problèmes de connexion en transmettant un élément de preuve (capture d'écran...) au formateur, les apprenants qui se déconnectent en cours de séance seront notés

absents.

Rappels

Consultez vos mails et les annonces moodle une fois par demi-journée pour connaître le travail à faire en amont et/ou les modifications éventuelles d'organisation.

Le succès de l'enseignement à distance dépend de votre implication : travail en amont, participation durant le cours, reprise du cours après. Le formateur attend que vous participiez, répondez aux questions, jouiez le jeu de l'interactivité.

Les cadres formateurs référents de suivi pédagogique et/ou de filières sont vos interlocuteurs pour toutes questions relatives à la pédagogie et au suivi de votre formation.

Je soussigné(e) Monsieur/Madame s'engage à respecter les règles et consignes ci-dessus. En cas de manquement aux règles de confidentialité ou de comportement perturbant le bon déroulement des enseignements, les sanctions disciplinaires prévues au règlement intérieur seront appliquées.

Paris le.....

Nom :

Prénom :

Signature :

D 6.2 Dispositifs d'accompagnement des apprenants

D 6.2.1 Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)

Temps d'accompagnement de l'apprenant en lien avec la maîtrise du français (développement de l'écriture, de la lecture et de la compréhension de texte professionnel), de la maîtrise de l'arithmétique et le développement de l'utilisations d'outils informatiques (capacité à utiliser les logiciels, réalisation de documents tapuscrits).

D 6.2.2. Les travaux personnels guidés (TPG)

Temps de travail durant lesquels les élèves effectuent eux-mêmes certaines recherches ou études, préparent des exposés, des écrits, des projets ou autres travaux demandés par les cadres formateurs. Ces temps individuels sont guidés par les cadres formateurs qui vérifient si les élèves sont en capacité d'utiliser ces temps en autonomie ou ont besoin d'un encadrement de proximité. La place accordée au travail personnel effectué par l'élève met l'accent sur sa responsabilité dans la construction de son parcours d'apprentissage.

D 6.2.3 Les temps de suivi pédagogique individuel

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). L'élève prépare en amont sur la base d'une grille de suivi des acquis à l'IFAP 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'élève et/ou du cadre formateur référent.

D 7 La formation clinique en milieu professionnel

Les stages cliniques sont organisés par l'IFAP en collaboration avec les structures d'accueil. Ils se déroulent auprès d'établissements d'accueil du jeune enfant, d'établissements hospitaliers, d'établissements d'accueil d'enfant porteurs d'handicap, de PMI³⁷, de centres maternels, publics et/ou privés, répartis sur Paris et la région parisienne. Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources qu'ils peuvent offrir aux élèves. Ils s'effectuent dans des structures bénéficiant d'un encadrement adapté, assuré par un personnel diplômé qui prépare les élèves à l'exercice de leur futur métier.

Ils constituent un temps d'apprentissage privilégié de la pratique professionnelle et permet l'acquisition progressive des compétences métier par l'élève. Le parcours de stage diversifié de l'élève favorise :

- 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 ;

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

D 7.1 Organisation des stages cliniques

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 élaboré par la responsable de formation. Il est en lien avec le référentiel de formation et les demandes de l'élève pour le développement d'un parcours de formation professionnalisant.
- ✓ **L'élaboration des objectifs de stage et des prérequis** : avant chaque départ en stage, l'élève élabore ses objectifs en lien avec les compétences ciblées et les prérequis lui permettant de développer ses capacités et compétences en stage. Ces supports sont validés par l'équipe pédagogique.
- ✓ **L'encadrement pédagogique en stage** : les élèves bénéficient d'un encadrement pédagogique au cours de leur période de stage A, B et C (pour la formation initiale et SAPAT) ; les périodes A et B (pour les formations ASSP, DEAS). Les encadrements sont en lien avec le positionnement de l'élève et la compréhension de la méthodologie du raisonnement clinique et la progression de l'élève dans l'acquisition gestuelle et relationnelle. Il n'y a pas d'encadrement pédagogique réalisé au cours de la période D du stage pré-professionnel. L'élève produira obligatoirement par écrit un raisonnement clinique pour les périodes A, B et C qui sera à transmettre en fin de chaque période au cadre formateur référent. Ce document contribuera à la validation de chaque période de stage.
- ✓ **Le portfolio** : l'élève en est responsable. C'est un outil pédagogique qui permet le lien entre le stage et l'IFAP. Il contribue à l'évaluation de l'élève en stage. Il permet le suivi du parcours de formation et du développement des compétences de l'élève. Les objectifs principaux de cet outil sont :
 - De favoriser une analyse de la pratique de l'élève qui le conduit à la professionnalisation
 - De faire le lien entre la formation théorique et la pratique sur le terrain
 - De suivre votre progression au regard des compétences exigées pour l'obtention du diplôme

Il permet d'effectuer :

- Un bilan de chaque période en milieu professionnel pour identifier les acquis, les points positifs, les difficultés et les éléments restant à acquérir.
- De réaliser une auto-évaluation des compétences acquises

D 7.2 Qualification et agrément des stages

Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources qu'ils peuvent offrir aux apprenants. Un stage est reconnu « qualifiant » lorsque le maître 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. En outre, les critères de qualification d'un stage sont :

- **L'établissement d'une charte d'encadrement** : Etablie entre l'établissement d'accueil et les IFSI partenaires, elle formalise les engagements des deux parties dans l'encadrement des apprenants. Elle est portée à la connaissance des élèves.
- **L'établissement d'une convention de stage** : Etablie avec les établissements de santé qui accueillent des apprenants en stage. Elle est tripartite, signée par l'établissement d'enseignement, l'établissement d'accueil et le stagiaire.

Elle précise :

- les conditions d'accueil dans un stage précis et les engagements de chaque partie
- la durée du stage et les modalités de son évaluation et de sa validation dans la formation du stagiaire.

D 7.3 L'apprenant et les acteurs professionnels des stages cliniques

D 7.3.1 Le rôle déterminant de l'apprenant avant et pendant son stage

- Il prépare les périodes en milieu professionnel en proposant des objectifs précis en lien avec le formateur référent et le tuteur
- Il construit progressivement ses compétences en interaction avec le Maître de stage / Maître d'apprentissage, le tuteur, les professionnels de proximité et le Formateur référent en institut de formation
- Il s'entraîne à la réflexion et à l'analyse de sa pratique
- Il s'implique dans la résolution des situations rencontrées
- Il participe à l'analyse de sa progression

Les stages sont encadrés par les professionnels de terrain. En fonction de l'organisation de la structure d'accueil, le maître de stage peut également assurer le rôle de tuteur.

D 7.3.2 Le maître de stage

Il est responsable de l'organisation de la (ou des) période (s) en milieu professionnel, en lien avec l'IFAP. Il accueille et intègre l'apprenant. Il organise la formation pratique de l'apprenant au sein de l'équipe en lien avec les éléments du référentiel de compétences. Il assure le suivi de la formation pratique et règle les difficultés éventuelles. Il assure la liaison avec l'institut de formation ou le centre de formation.

D 7.3.3 Le professionnel de proximité

Il encadre l'apprenant pour la réalisation des activités sur le terrain. Il explique, montre, mène des activités en duo et laisse progressivement l'élève mener des activités en autonomie. Il guide et indique ce qui est conforme aux bonnes pratiques et ce qui doit être amélioré. Il explique les risques : réglementation, sécurité, ...

D 7.3.4 Le tuteur

Le tuteur est responsable de l'encadrement pédagogique de l'apprenant lors de sa période en milieu professionnel. Il organise et assure le suivi de la formation pratique de l'apprenant en lien avec les éléments du référentiel de compétences. Il guide l'apprenant dans l'analyse de ses pratiques par des points d'étape réguliers. Il évalue la progression de l'apprenant durant la période et l'aide à s'autoévaluer. Il évalue l'acquisition des compétences en fin de période. Il communique avec le formateur référent en institut de formation si besoin.

D 7.3.5 Le formateur référent en institut de formation auxiliaire de puériculture

Le formateur référent en institut de formation assure le suivi de l'apprenant au sein de l'établissement de formation. Il organise, supervise et encadre la formation de l'élève, en lien avec les éléments du référentiel de compétences. Il guide l'élève dans l'analyse de ses pratiques par des points d'étape réguliers. Il fixe des objectifs de progression. Il communique avec le Maître de stage / Maître d'apprentissage et le tuteur afin de suivre la progression de l'apprenant lors des périodes en milieu professionnel. Il règle les difficultés éventuelles.

D 8 Validation des 5 blocs de compétences

L'évaluation joue un rôle essentiel dans la dynamique de la formation. Les critères et les indicateurs d'évaluation fixent des exigences explicitées dans le cadre du référentiel de formation. Pour toutes les formations partielles, l'élève suit la formation uniquement sur les connaissances manquantes mais sera évalué sur l'ensemble du bloc de compétences avec les modalités d'évaluation prévues pour le bloc. Cela permet à l'élève de démontrer la capacité à utiliser les connaissances acquises dans un autre contexte professionnel.

D 8.1 Modalités d'évaluation

Bloc de compétence	Modules	Modalité d'évaluation	Critère d'évaluation
BLOC 1	Module 1, Module 1bis, Module 2	Etude de situation	<p>Pertinence de l'analyse de la situation de l'enfant</p> <p>Pertinence de l'adaptation de l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne</p> <p>Respect des bonnes pratiques dans l'accompagnement</p> <p>Pertinence dans l'accompagnement de l'entourage</p> <p>Pertinence des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale proposées</p> <p>Qualité de la mise en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale</p> <p>Pertinence de l'adaptation des activités en fonction de l'expression et du potentiel de l'enfant ou du groupe et de leurs réactions</p> <p>Pertinence de l'analyse des signes de fragilités ou vulnérabilités</p> <p>Repérage des situations à risque</p> <p>Pertinence des mesures de préventions proposées</p> <p>Pertinence de l'évaluation des mesures mises en œuvre</p>
BLOC 2	Module 3 Module 4 Module 5	<p>Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4</p> <p>Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5</p> <p>Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU 2)</p>	<p>Pertinence des informations recherchées au regard d'une situation donnée</p> <p>Conformité des modalités de recueil des données</p> <p>Pertinence de l'analyse des informations recueillies, de l'identification des risques et du caractère potentiellement urgent</p> <p>Pertinence des informations recherchées au regard des soins à réaliser</p> <p>Conformité des modalités de réalisation des soins aux règles de bonnes pratiques</p> <p>Pertinence de la personnalisation des soins à partir de l'évaluation de la situation</p> <p>Analyse de la qualité du soin réalisé</p> <p>Pertinence de l'évaluation des capacités de la personne et des choix effectués pour mobiliser ses ressources</p> <p>Conformité des modalités d'installation et de mobilisation des personnes</p> <p>Pertinence de l'installation du mobilier et du matériel de la chambre et de l'aménagement de l'espace</p> <p>Pertinence de l'identification des risques, pour la personne et pour soi-même, et des mesures prises</p>

BLOC 3	Module 6 Module 7	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée	<p>Pertinence de l'analyse de la situation relationnelle</p> <p>Qualité des soins relationnels auprès des personnes et de leur entourage</p> <p>Pertinence des informations et conseils apportés à la personne et à son entourage</p> <p>Qualité de l'accueil et de l'accompagnement d'une personne en formation ou d'un professionnel</p> <p>Qualité de la formation délivrée à l'apprenant ou au professionnel</p>
BLOC 4	Module 8	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel	<p>Pertinence de la préparation des opérations d'entretien en fonction de l'analyse de la situation</p> <p>Conformité de l'application des règles : de qualité, d'hygiène, de sécurité, d'ergonomie, de traçabilité liées aux circuits d'entrée, de sortie et de stockage du linge, des matériels et des déchets.</p> <p>Conformité du nettoyage, de la pré-désinfection, de la désinfection, de la stérilisation et du conditionnement</p> <p>Pertinence du repérage et du traitement des anomalies</p> <p>Conformité de la vérification de la fonctionnalité des matériels, produits et dispositifs utilisés</p> <p>Pertinence dans la démarche d'analyse critique d'un dysfonctionnement ou d'une situation de travail</p>
BLOC 5	Module 9 Module 10	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée	<p>Fiabilité du recueil de données</p> <p>Fiabilité et pertinence des données sélectionnées et transmises</p> <p>Qualités des transmissions</p> <p>Pertinences dans l'identification et la prise en compte du champ d'intervention des acteurs</p> <p>Pertinence de l'organisation de son activité</p> <p>Pertinence de la participation à la démarche qualité et gestion des risques</p> <p>Pertinence de la démarche d'amélioration de sa pratique professionnelle</p> <p>Pertinence de l'évaluation de ses propres besoins en formation</p>

D 8.2 Planification des évaluations et des rattrapages théoriques

PLANNING DES EVALUATIONS THEORIQUES		
Bloc	Dates	Horaires
Bloc 1 Module 1, 1bis, 2	11/03/22	9h00 – 12h00
Bloc 2 Module 3,4	31/05/22	9h00 - 12h00
Module 5	06/05/22	Evaluation Pratique Dépôt du dossier par internet à 17h00
Bloc 3 Module 6, 7	28/07/22	Dépôt du dossier par internet à 9h00
Bloc 4 Module 8	09/05/22	Dépôt du dossier par internet à 9h00
Bloc 5 Module 9,10	08/09/22	9h00 - 12h00

PLANNING DES RATTRAPAGES THEORIQUES		
Bloc	Dates	Horaires
Bloc 1 Module 1,1bis, 2	19/05/22	9h00 – 12h00
Bloc 2 Module 3,4	28/07/22	9h00 – 12h00
Module 5	27/06/22	Evaluation Pratique Dépôt du dossier par internet à 17h00
Bloc 3 Module 6, 7	15/09/22	Dépôt du dossier par internet à 9h00
Bloc 4 Module 8	21/07/22	Dépôt du dossier par internet à 9h00
Bloc 5 Module 9,10	21/10/22	9h00 – 12h00

D 9 Validation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel

Elle permet d'apprécier le développement des compétences de l'élève au regard des compétences exigées pour l'obtention du diplôme. Elle est réalisée par le tuteur sur la base d'un échange avec l'apprenant et, le cas échéant, avec le formateur référent.


Elle s'appuie sur :

- Les activités réalisées par l'apprenant
- Les échanges avec les professionnels de proximité sur les activités réalisées par l'apprenant
- L'observation des activités réalisées par l'apprenant
- La description des situations par l'apprenant
- L'échange avec l'apprenant sur les situations rencontrées
- L'auto-évaluation réalisée par l'apprenant

Exemple d'évaluation d'un bloc de compétence en milieu professionnel

Bloc de compétences	Compétences	Critères d'évaluation	Résultat
<p>Bloc 1 :</p> <p>Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale</p> <p>Les activités réalisées au cours de la période ont-elles permis de mettre en œuvre ce bloc de compétences ?</p> <p>OUI</p> <p>NON</p> <p>Si la réponse est négative, ne pas évaluer le bloc de compétences.</p>	<p>1. Accompagner l'enfant et son entourage dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires <input type="checkbox"/> Rechercher et analyser les informations sur les habitudes de la vie quotidienne et sociale, la culture, les choix de l'enfant et de son entourage</p> <p>Evaluer l'autonomie, les capacités psychomotrices et psycho-affectives de l'enfant en lien avec son développement et ses potentialités</p> <p>Identifier et évaluer les besoins de l'enfant en tenant compte de sa situation singulière, de ses réactions et ajuster continuellement son intervention</p> <p>Mettre en œuvre l'accompagnement personnalisé dans les actes essentiels de la vie quotidienne</p> <p><input type="checkbox"/> Mobiliser les ressources de l'enfant dans les activités réalisées et, en collaboration avec l'infirmier, les autres professionnels, l'entourage, les aidants, adapter son accompagnement pour développer et maintenir ses apprentissages et ses acquis</p> <p>Adapter, en fonction de chaque situation, la communication avec l'enfant, l'entourage, les aidants et les autres professionnels pendant les activités</p> <p>Repérer les interactions de l'enfant avec son entourage et les réponses apportées par les adultes de référence</p> <p>Associer, accompagner et conforter les parents dans leur rôle</p>	<p><input type="checkbox"/> Pertinence de l'analyse de la situation de l'enfant</p> <p><input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> Pertinence de l'adaptation de l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne</p> <p><input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> Respect des bonnes pratiques dans l'accompagnement</p> <p><input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> Pertinence des activités d'accompagnement à la vie sociale</p> <p><input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3</p> <p><input type="checkbox"/> Pertinence dans l'accompagnement de l'entourage <input type="checkbox"/> 0 <input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3</p>	<p>Total : ... / ...</p> <p>Commentaires :</p>

Annexe : Le règlement intérieur

 <p>GROUPE HOSPITALIER PARIS SAINT-JOSEPH</p>	<p>Institut de formation en soins infirmiers</p> <p>Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph</p> <p>Avenant au règlement intérieur</p> <p>(Annexe V de l'arrêté 21 avril 2007 modifié le 17 avril 2018)</p> <p>2021-2022</p>
--	---

Etabli conformément à l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif à la formation des infirmiers, à l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux modifié le 17-4-2018 et son annexe V : règlement intérieur, à l'arrêté du 22 octobre 2005 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant et à l'arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture

Le présent règlement intérieur s'impose :

- à l'ensemble des usagers de l'institut de formation, personnels et apprenants ;
- à toute personne présente, à quelque titre que ce soit, au sein de l'institut de formation (intervenants extérieurs, prestataires de service, invités ...).

Dossier administratif

Art.1 - Les apprenants doivent souscrire au régime général de la caisse primaire d'assurance maladie de leur lieu de résidence.

L'institut de formation en soins infirmiers se charge de contracter l'assurance en responsabilité civile qui couvre les risques professionnels des apprenants au cours des stages, des activités organisées par l'institut, des trajets pour se rendre du domicile au cours ou en stage.

Si ces différentes souscriptions ne sont pas régularisées, l'apprenant ne pourra pas partir en stage.

Art.2 – Les apprenants doivent se soumettre à la visite médicale annuelle, selon l'organisation spécifique pour leur promotion d'appartenance, auprès du médecin traitant, du médecin agréé ARS et/ou du service de santé de l'Université de Paris et fournir un certificat médical annuel attestant de leur aptitude à la formation et à l'exercice de la profession. Ce certificat est à remettre avant le départ pour le premier stage.

L'instruction n° DGS/RI12/2014/21 du 21 janvier 2014 relative aux modalités d'application de l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L.3111-4 du code de la santé publique précise les modalités de preuve de l'immunisation des étudiants et des élèves des professions paramédicales (hépatite B, BCG, tétanos, poliomyélite, diphtérie) et du décret

n° 2019-149 du 27 février 2019 modifiant le décret n° 2007-1111 du 17 juillet 2007 relatif à l'obligation vaccinale par le vaccin antituberculeux BCG

Si ces documents ne sont pas fournis, l'apprenant ne pourra pas partir en stage.

Une contre-indication à la vaccination contre l'hépatite B correspond à une inaptitude à la formation.

A compter du 15 septembre 2021, les apprenants et les professionnels doivent présenter le pass sanitaire à l'IFSI comme dans les lieux de stage :

- Vaccination (schéma complet et réalisé il y a plus d'une semaine)
- PCR négatif de moins de 48h
- Certificat de test RT-PCR ou antigénique positif datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois

A défaut l'apprenant ou le professionnel ne pourra pas être accepté dans les locaux ni partir en stage

Art.3 – Dans le cas où l'apprenant est victime d'un accident sur le lieu de stage, il doit immédiatement :

- le signaler au responsable de l'encadrement du lieu de stage qui l'enregistre par écrit,
- se rendre au service des urgences le plus proche ou consulter un médecin sur place qui prendra toute disposition nécessaire à son orientation et/ou traitement dans un délai maximum de deux heures,
- se déplacer au secrétariat de l'IFSI, le jour même afin de procéder à la déclaration administrative.

Assiduité

La formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Infirmier, d'aide-soignant et d'auxiliaire puéricultrice comprend, en alternance, un enseignement théorique et un enseignement clinique en stage.

L'enseignement théorique est dispensé sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés et de travaux pratiques.

L'apprentissage théorique à l'IFSI :

Art. 4 – Pour les étudiants en soins infirmiers : la présence aux cours magistraux à présence obligatoire (voir Projet pédagogique), aux travaux dirigés et aux évaluations est obligatoire

Cours magistraux contributifs et cœurs métiers à présence non obligatoire : seuls sont obligatoires les CM relatifs à la présentation du Projet pédagogique, du projet d'année (ou de formation), la présentation des processus d'acquisition de compétence et des UE.

TD à présence obligatoire : certains font l'objet d'un travail personnel de préparation ou de TPG demandé en amont. Les étudiants qui n'ont pas préparé ces TD pourront ne pas assister au cours ; le cadre formateur en décidera en début de séance.

L'équipe rappelle que non obligatoire ne veut pas dire inutile : l'écoute attentive d'un cours constitue la première étape de l'apprentissage, par ailleurs les supports utilisés par les intervenants ne constituent bien souvent que le plan de leur intervention. Enfin, les échanges avec le groupe et les questions et réponses apportées par l'intervenant sont des sources riches d'apprentissage

Pour les étudiants en soins infirmiers bénéficiant de la formation professionnelle la présence est obligatoire quelle que soit la forme de cours proposée.

Tous les enseignements théoriques sont obligatoires pour les élèves aide-soignant et auxiliaire de puériculture

Art.5 - Un contrôle des absences est effectué à chaque cours.

Art.6 - Les évaluations théoriques se déroulent dans les conditions d'examen (voir consignes) ou en distanciel. Pour les étudiants en soins infirmiers, les notes sont consultables sur l'e-dossier après validation par la Commission d'Attribution des Crédits. Les étudiants en sont informés par e-mail.

Art 7- Conformément au code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle d'une œuvre de l'esprit faite sans le consentement de son auteur est illicite. La diffusion des supports de cours en particulier sur internet et réseaux sociaux est interdite sans l'autorisation de l'auteur.

L'IFSI utilise un logiciel détecteur de plagiat pour valider l'originalité des travaux remis par les étudiants, élèves, stagiaires. Si un plagiat est avéré, il peut conduire à l'annulation de l'épreuve ou à des sanctions disciplinaires.

La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires prend des décisions relatives aux fraudes ou tentatives de fraudes commises par un apprenant, auteur ou complice, à l'occasion de l'inscription dans l'institut, de fourniture de documents justificatifs d'absence, d'une épreuve de contrôle continu, d'un examen ou d'un concours. Le délit de contrefaçon peut donner lieu à une sanction disciplinaire, indépendamment de la mise en œuvre de poursuites pénales.

2-2. Les stages :

Art.8 - La présence aux stages est obligatoire.

Art.9 - Lorsqu'un apprenant est absent en stage, il doit en informer le jour-même l'institut de formation (responsable de stage, cadre formateur référent ou secrétariat) et le cadre responsable du stage. La présence en stage est contrôlée.

Art 10 - Les étudiants en soins infirmiers doivent remettre les documents nécessaires à la validation de leur stage dans les temps impartis et selon les procédures présentées et remise chaque début d'année : le port folio rempli (e port folio), la grille d'acquisition des compétences en stage et la grille de synthèse remplies, y compris la durée des absences, la feuille de présence en stage signée quotidiennement par l'étudiant/élève et contresignée par le cadre référent de stage.

Les élèves aide-soignant et auxiliaire de puériculture remettent les feuilles d'appréciation en stage et feuille de présence contresignée par le cadre référent de stage aux formateurs la première semaine de retour du stage.

Pour les étudiants en soins infirmiers, les indemnités de stage sont calculées selon les heures de présence en stage et sont versées 2 mois après la remise de ces documents

Dans le cas où ces documents ne seraient pas remis aux assistantes administratives dans les délais impartis, les indemnités de stage ne seront pas versées dans les délais prévus.

Art.11 - L'organisation horaire et journalière de travail des apprenants est fixée par le responsable de l'encadrement du stage et communiquée à l'IFSI dès la première semaine

Art. 12 - En cas de vacance d'encadrement, les apprenants en stage doivent prévenir immédiatement le responsable de stage, cadre formateur référent d'année ou secrétariat. L'IFSI prend toutes les dispositions nécessaires à la bonne poursuite du stage.

Art. 13 - Les apprenants sont tenus au respect des règles du secret professionnel envers la personne soignée et les institutions qu'ils fréquentent (Annexe IV chap 3-Loi du 4 mars 2002 relative aux droits des personnes soignées). Indépendamment des règles de secret professionnel, apprenants sont liés par l'obligation de discrétion pour tout ce qui concerne les faits dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leur formation.

Art 14- Les apprenants sont tenus au respect du règlement intérieur du lieu de stage.

Art 15. Tenue en stage

La tenue professionnelle doit être propre et d'aspect soigné.

Le port des chaussures doit être conforme aux critères d'hygiène, de confort et de sécurité : réservées au stage, d'entretien facile, antidérapantes, fermées à l'avant pour protéger les orteils, talons maintenus (entièrement), silencieuses et si possible semelle intérieure amovible.

Pendant la durée du stage, les éléments suivants participent à la tenue professionnelle : ne pas porter de bijoux (montre, alliance, bagues, bracelets, boucles d'oreilles pendantes), ongles courts et sans vernis et cheveux attachés,

Les téléphones portables sont interdits dans les lieux de stage.

2-3. Absences en cours et/ou en stage

Art 16- Absences- Franchises

Etudiants en soins infirmiers : voir arrêté 21 avril 2007 modifié le 17 avril 2018, articles « ponctualité, maladies ou évènements graves » et arrêté du 20-04-2012 art 3

Attention, la validation du stage est conditionnée, en particulier, par l'assiduité.

Elèves aide-soignant : voir arrêté du 10 octobre 2021, articles 6

Elèves auxiliaires puériculture : voir arrêté du 10 juin 2021, articles 6

Art 17- En cas d'absence injustifiée et/ou non signalée dans les 72 heures un courrier (ou courriel) de rappel est adressé à l'apprenant, ou remis en mains propres au-delà.

En cas de renouvellement d'absence injustifiée et/ou non signalée dans les 72 heures, l'apprenant est convoqué à un entretien par un membre de l'équipe de direction de l'IFSI pour un avertissement. Après 3 avertissements, la section compétente pour les situations disciplinaires (ou le conseil de discipline de l'IFAS ou de l'IFAP) est réunie pour envisager une sanction (avertissement, blâme, exclusion temporaire de l'étudiant de l'institut (IFSI : pour une durée maximale d'un an/ exclusion de l'étudiant de la formation pour une durée maximale de cinq ans) (IFAS IFAP : exclusion définitive).

2-4. Retards

Art 18- Les élèves, étudiants et stagiaires en retard attendent la pause pour entrer en cours.

Art 19- Des retards répétés feront l'objet de la même procédure que celle décrite à l'article 2-3.

En cas de retard imputable aux transports publics les apprenants doivent fournir une attestation RATP ou SNCF.

3. Vie collective :

Art.20 - Tout propos injurieux, voire diffamatoire à l'encontre de l'IFSI, des apprenants et/ou des membres du personnel, dans le cadre d'une expression collective ou individuelle et/ou au sein de réseaux sociaux, pourra faire l'objet de sanction disciplinaire.

Art 21-Tout comportement perturbateur et/ou irrespectueux entraîne systématiquement la convocation de l'apprenant impliqué par le cadre formateur et/ou la directrice (voir annexe V chapitre comportement général).

Art.22 - L'amplitude horaire des enseignements théoriques est comprise entre 8 heures et 18 heures, du lundi au vendredi. Les apprenants se trouvent en salle de cours, en tenue de stage si précisé, aux heures fixées pour le début et pour la fin du cours.

Art.23 - L'accès à l'IFSI se fait par l'entrée du campus (accès rue Didot).

Art 24- Les issues de secours (locaux communs et salles de cours) doivent être réservées à cet effet, elles ne doivent pas être ouvertes ni bloquées en ouverture.

Art.25- La consommation de boissons et d'aliments n'est pas autorisée dans l'IFSI. L'usage d'un téléphone cellulaire pendant les cours n'est autorisé que pour un usage pédagogique. Il est interdit de l'utiliser pour photographier, filmer et/ou enregistrer des cours, ou des situations de stage, sans autorisation préalable du professionnel, du formateur permanent ou occasionnel concerné. Il est interdit de photographier ou filmer à son insu un professionnel ou un patient. Il est interdit de partager ces photos ou vidéos sur les réseaux sociaux.

Art 26- Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'Institut en état d'ivresse. Il est également interdit d'introduire ou de consommer des boissons alcoolisées dans les locaux.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de la drogue.

Il est également interdit d'introduire et/ou de faire usage de drogues illicites dans l'enceinte de l'Institut.

Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans les locaux avec un objet dangereux ou une matière dangereuse pouvant porter atteinte à l'intégrité physique des étudiants, élèves, stagiaires ou professionnels.

Fumer et vapoter est autorisé uniquement devant la cafétéria du campus. Il est interdit de fumer ou vapoter dans les locaux et devant l'IFSI

Art.27- Les apprenants doivent porter une tenue vestimentaire décente et adaptée aux activités d'enseignement, notamment les travaux pratiques. Le port d'un couvre-chef n'est autorisé ni dans l'IFSI ni en stage.

Art.28- Le port du badge est obligatoire dans les locaux de l'IFSI et sur le campus.

Art.29- Les objets personnels et de valeur sont sous la responsabilité des élèves, étudiants et stagiaires

Art.30 – Le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des apprenants ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité et s'applique dans l'exercice de l'ensemble des activités de formation.

Les apprenants ont le droit d'exprimer leur appartenance religieuse, et ce dans le respect de la loi du 11 octobre 2010, dès lors que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement de l'établissement et au respect de l'ensemble des personnes présentes au sein de l'établissement.

Lorsqu'un étudiant en formation au sein de l'institut est placé en situation similaire à l'exercice professionnel, l'expression de son appartenance religieuse est limitée par les règles applicables aux conditions d'exercice professionnel.

Dans ces mêmes lieux, est interdite toute forme de prosélytisme. Aucune raison d'ordre religieux, philosophique, politique ou considération de sexe ne pourra être invoquée pour refuser le suivi régulier de certains enseignements, contester les conditions et sujets d'examen, les choix pédagogiques ainsi que les examinateurs.

4. Respect des locaux et du matériel :

Art.31- Les locaux ainsi que le matériel de formation mis à disposition font l'objet d'une attention de chaque instant. Le respect de l'hygiène, du rangement et de la préservation des parties communes et du matériel pédagogique est l'affaire de chaque membre de l'IFSI, quel que soit son groupe de référence.

Art 32- Toute détérioration intentionnelle du matériel et/ou des locaux ou vol fera l'objet d'un entretien pour sanction avec la directrice et d'une déclaration auprès de l'assurance en responsabilité civile des apprenants

Par ailleurs, il est interdit d'introduire dans l'établissement des objets et des marchandises destinés à y être vendus, d'organiser des paris ou des jeux, ou encore de faire circuler sans autorisation de la direction des listes de souscription ou de collecte.

Art 33 – Les apprenants doivent se conformer au règlement intérieur du Centre de Documentation et d'Information (CDI) de la Croix Rouge

Art.34- Les apprenants doivent se conformer à la charte WIFI (annexe 1) des systèmes d'information du GHPSJ (annexe 2) et au guide des réseaux sociaux (annexe 3 du présent règlement).

Art. 35- En dehors de séances de travaux pratiques, l'accès aux salles de pratique est conditionné à la présence d'un cadre formateur.

Art 36 - Une cafétéria partagée avec les étudiants du campus est mise à disposition des étudiants élèves et stagiaires. Entre 11h30 et 14h30, elle est réservée à la prise des repas.

5. Hygiène et Sécurité

Art 37 - Quel que soit le lieu où elle se trouve au sein de l'institut de formation, toute personne doit impérativement prendre connaissance et respecter :

- les consignes générales de sécurité, et notamment les consignes du plan de sécurité d'établissement intégrant la menace terroriste ou du plan particulier de mise en sûreté attentat-intrusion et les consignes d'évacuation en cas d'incendie et de confinement en cas d'intrusion ;
- les consignes particulières de sécurité, et notamment celles relatives à la détention ou la manipulation des produits dangereux au sein des salles de travaux pratiques. Il convient, le cas échéant, de se reporter aux documents affichés ou distribués au sein de l'institut de formation ;
 - les consignes d'hygiène notamment dans le cadre de la pandémie de coronavirus :
 - port du masque obligatoire en intérieur couvrant le nez et le menton, homologué,
 - désinfection des mains à l'entrée de l'institut, et à l'entrée et la sortie de chaque salle,
 - rangement des salles et nettoyage des surfaces après utilisation,
 - respect du sens de circulation dans les salles.

Art 38 - Dispositions concernant les locaux/Maintien de l'ordre dans les locaux
Le directeur est compétent pour prendre à titre temporaire toute mesure utile afin d'assurer le maintien de l'ordre : interdiction d'accès, suspension des enseignements...

6. Représentation

Art 39- Les apprenants sont représentés au sein de l'instance compétente pour les orientations générales et des sections compétentes pour le traitement des situations individuelles des étudiants, le traitement des situations disciplinaires, conseils techniques et conseils de discipline conformément aux textes en vigueur. Les représentants sont élus au début de chaque année de formation. Tout apprenant est éligible. Tout apprenant a droit de demander des informations à ses représentants.

Art 40 - Le droit d'association est garanti par la loi du 1er juillet 1901. La domiciliation d'une association au sein de l'institut de formation est soumise à une autorisation préalable.

Art 41- Tracts et affichages

Dans le respect de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels, la distribution de tracts ou de tout document par les apprenants est autorisée au sein de l'institut de formation, mais sous conditions de validation préalable par la direction

La distribution de tracts ou de tout document (notamment à caractère commercial) par une personne extérieure à l'institut est interdite, sauf autorisation expresse par le directeur de l'établissement.

Affichages et distributions doivent :

- ne pas être susceptibles d'entraîner des troubles au sein de l'institut de formation ;
- ne pas porter atteinte au fonctionnement de l'institut de formation ;
- ne pas porter atteinte au respect des personnes et à l'image de l'institut de formation ;
- être respectueux de l'environnement.

Toute personne ou groupement de personnes est responsable du contenu des documents qu'elle ou qu'il distribue, diffuse ou affiche. Tout document doit mentionner la désignation précise de son auteur sans confusion possible avec l'établissement.

Art 42- Liberté de réunion

Les apprenants ont la possibilité de se réunir conformément aux dispositions de l'article 50.
Il ne doit exister aucune confusion possible entre l'institut de formation et les organisateurs des réunions ou manifestations, qui restent responsables du contenu des interventions.

Art 43 - Droit à l'information

Tout doit concourir à informer les apprenants aussi bien sur les missions de l'institut de formation que sur son fonctionnement dans des délais leur permettant de s'organiser à l'avance : planification des enseignements, calendrier des épreuves de contrôle continu des connaissances, dates des congés scolaires.

Les textes réglementaires relatifs à la formation, au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession sont mis à la disposition des apprenants par le directeur de l'institut de formation.

7. Sanctions

Le non respect d'un article de ce règlement sera sanctionné par un entretien oral avec la directrice de l'IFSI ou par un rappel écrit.

Celle-ci pourra signifier une alerte orale ou écrite, un avertissement.

Si nécessaire, une section compétente pour le traitement des situations disciplinaires ou conseil de discipline peut être réuni à sa demande et peut signifier un blâme, une exclusion temporaire ou définitive.

Ce conseil de discipline est réuni, à la demande de la directrice, selon la gravité de la faute et/ou après 3 avertissements.