

PROJET d'établissement et projet pédagogique 2022

Institut de Formation en Soins Infirmiers Paris Saint Joseph.

Formation Aide-soignant(e)



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

SOMMAIRE

Table des matières

A1 Présentation de l'institut	8
A 1-1 L'histoire de l'école	8
A1.1.1 – Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours.....	8
A1.1.2 – Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Saint-Joseph.....	9
A 1-2 L'INSTITUT AUJOURD'HUI	9
A1-2.1 L'agrément de l'Institut.....	9
A1-2.2 La capacité d'accueil	9
A1-2.3 La situation géographique :	9
A 2 Les missions de l'établissement	12
A 2-1 Les formations d'accompagnement aux sélections à l'entrée en formation aide-soignant et auxiliaire de puériculture :	12
A 2-2 Les classes d'accompagnement à l'entrée en formation en soins infirmiers, en partenariat avec l'université Paris Descartes (DU PaRéO).	13
A 2-3 La validation des Acquis de l'Expérience (VAE – AS/API/AMP/DEAVS/IBO).	13
A2-4 La formation continue des professionnels	13
A 3 L'environnement de l'Institut	15
A 3-1 L'environnement institutionnel de l'IFSI	15
A 3-2 L'environnement pédagogique- Les établissements accueillants les apprenants en stage	16
A 4 Le développement stratégique	16
A 4-1 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France	16
A 4-2 Les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture	17
A 4-3 La formation paramédicale en Ile de France	18
A 4-4 Les difficultés rencontrées à l'Institut Paris Saint-Joseph	18
A 5 Le fonctionnement des instances	21
A 5-1 L'Instance compétente pour les orientations générales de l'institut	21
A 5-2 La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves(IFAS).	21
A 5-3 La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires	21
A 5-4 La section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut	22
B La démarche qualité de L'INSTITUT.....	22
B 1 Les raisons de notre engagement.....	22
B 2 La politique Qualité de l'Institut	23
B 3 Les Ressources de l'Institut	27
B3-1 Les ressources humaines	27
B 3-1.1 Les cadres formateurs	28
B 3-1.2 L'agent d'accueil administratif assure :	29

B 3-1.3 Les assistantes de gestion administratives assurent :.....	29
B 3-1.4 Les intervenants externes.....	29
B 3-2 Les ressources documentaires et multimédias	30
B 3-3 Les ressources en infrastructure et en logistique	30
B 3-4 Les ressources financières	30
C Projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph	32
C1 Orientations de la formation	32
C1-1 Objectifs de la formation	32
C1-2 Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph	33
C1-2.1 La démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique	33
C1-2.2 La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale	33
C1-2.3 La formation au travail d'équipe	34
C1-2.4 La diversification des méthodes pédagogiques.....	35
C1-2-5 La préparation « estivale » à l'entrée en formation.....	35
C1-3 Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique	35
L'identité professionnelle	35
C-2 Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation	36
C 2-1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe	36
C 2- 2 Les valeurs professionnelles.....	37
C 3 Les conceptions et orientations pédagogiques	39
C 3-1 Une formation d'adultes :.....	40
C 3- 2 Une formation par alternance.....	40
C 3-3 Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences	41
D. L'EQUIPE PEDAGOGIQUE DE LA SECTION AIDE-SOIGNANT(E)	42
E. PROJET DE FORMATION : SECTION AIDE-SOIGNANT(E)	42
E.1. L'organisation de la formation.....	42
E.2. Les principes de la formation	43
E.3. Les différents parcours de formation	44
E.3.1 La formation initiale.....	45
E.3.2 Les formations passerelles : équivalences de compétences et allègements de formation.	47
E.4. Stratégie de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation	50
E.4.1 Formation théorique	50
E.4.2 Formation pratique et clinique	51
E.4.3 Qualification et agrément des stages	54
E.4.4 Les acteurs de la formation	54
E.4.4.1 L'élève.....	54
E.4.4.2 Les cadres formateurs et les intervenants extérieurs.....	55
E.4.4.3 Le cadre formateur référent du suivi pédagogique.....	55
E.4.4.4 Le professionnel de proximité ou tuteur de stage	55

E.5. Les modalités d'évaluation des unités de formation	56
E.5.1 L'évaluation des blocs de compétences (évaluations théoriques)	56
E.5.2 L'évaluation des blocs de compétences en stage	57
E.6. L'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e).....	58
ANNEXES :	59
ANNEXE 1 : Planification	60
ANNEXE 2 : ACQUISITION DES COMPETENCES (à renseigner par le tuteur)	61
ANNEXE 3 : charte 2021-2022 enseignement en distanciel.....	Erreur ! Signet non défini.
Documents associés remis aux élèves en cours de formation :.....	66

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 14ème, 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.

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. »

¹ Groupe Hospitalier Paris Saint Joseph, soigner, accompagner, innover, former ASSEMBLEE DU 3 MAI 2010

Les valeurs du Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph

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

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

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

ETHIQUE :

Intégrer dans toutes les décisions concernant les patients :

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

Communiquer de façon ouverte dans un environnement de confiance.

Assurer une gestion transparente des personnels et reconnaître leurs compétences.

PROFESSIONALISME

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

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

Etre responsable en toutes circonstances chacun dans ses fonctions.

Viser l'excellence chacun dans son domaine.

ESPRIT D'EQUIPE

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

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

Reconnaître et valoriser la réussite collective.

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

Un travail de collaboration étroite entre l'IFSI et l'hôpital qui 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 dispensés 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 infirmier-e-s.

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

Les apprenants 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 nationale¹).

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

A1 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.

A1.1.1 – Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours

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

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

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

¹ INSEE février 2018

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

A1-2.1 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.

A1-2.2 La capacité d'accueil

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

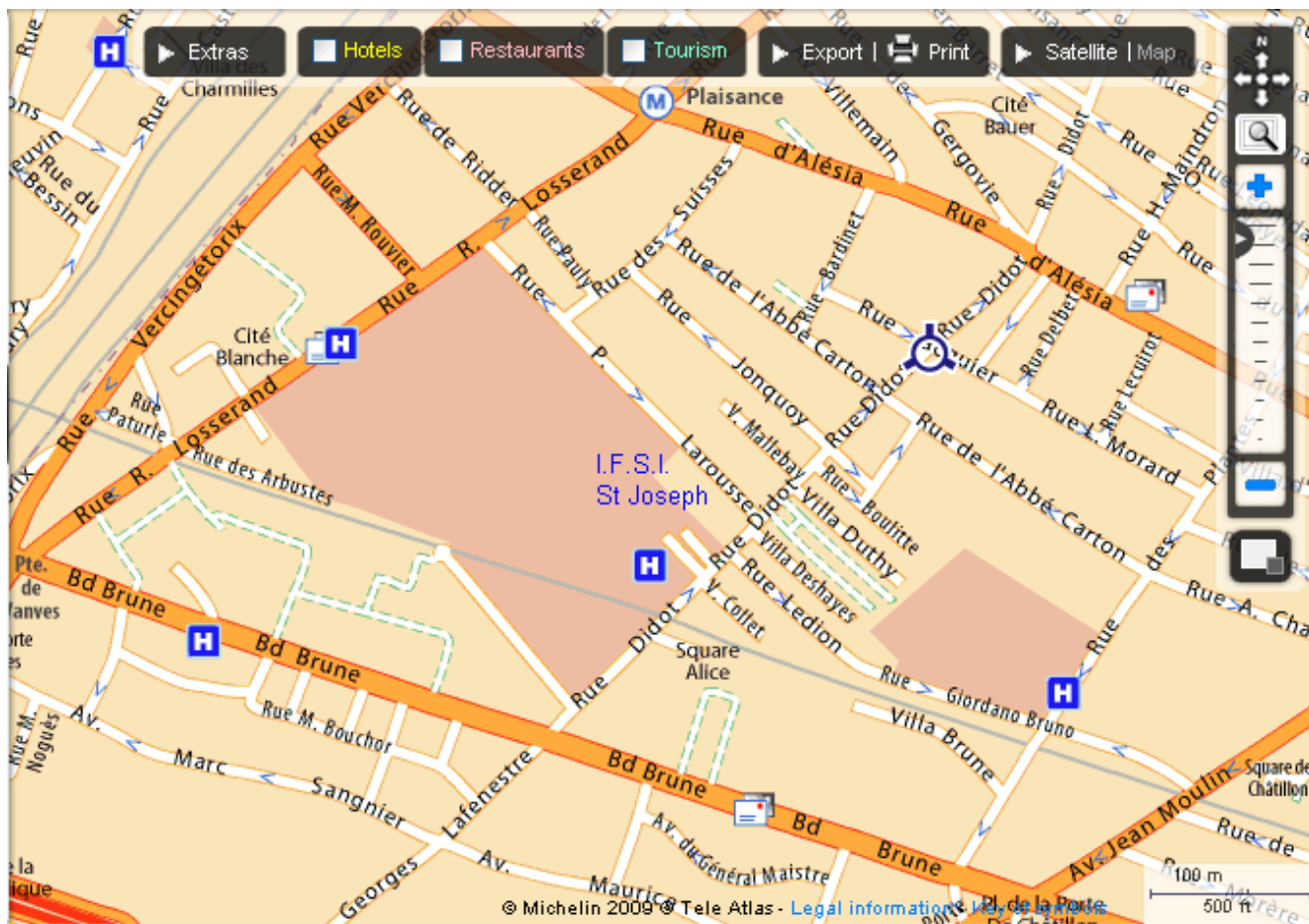
- 120 étudiants en soins infirmiers par promotion (15-04-2019)
- 90 élèves aides-soignants en formation initiale et modulaire
- 35 élèves auxiliaires de puériculture par promotion (15-04-2019)) et 8 élèves auxiliaires de puériculture en formation modulaire.

A1-2.3 La situation géographique :



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 aide-soignant et auxiliaire de puériculture :

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 – AS/AP/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 aide-soignante, madame Sandrine Lafitte, une responsable de la formation des auxiliaires de puériculture, madame Delphine Boulrier, une responsable de la formation continue, madame Isabelle Bisutti, plus particulièrement chargées de la coordination pédagogique et de la qualité des processus des formations concernées. Elles participent à l'administration de l'IFSI-IFAS-IFAP.

A 3 L'environnement de l'Institut

A 3-1 L'environnement institutionnel de l'IFSI

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

Le budget de l'IFSI est versé, 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 (DRIETS) 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
- le conseil technique de l'institut de formation aide-soignant
- le conseil technique de l'institut de formation des auxiliaires de puériculture
- les conseils de discipline de ces deux instituts
- 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 ;
 - la section relative à la vie étudiante de l'institut de formation en soins infirmiers.

Un membre de l'équipe pédagogique préside la section compétente pour le traitement des situations disciplinaires de l'institut de formation en soins infirmiers 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- Les établissements accueillants les apprenants en stage

L'IFSI bénéficie de la collaboration de 210 terrains de stage. Cette diversité traduit l'ouverture importante des champs de référence afin de développer les capacités d'adaptation à des contextes, des situations, des individus différents.

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

- Dans Paris intra-muros et la petite couronne 70% (GHPSJ : 30%)
- Dans la grande couronne sud-ouest 25 %

A 4 Le développement stratégique

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

Trois phénomènes d'envergure accroissent le besoin en personnel paramédicaux : 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 »¹

A 4-1 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France

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

En Ile-de-France, ces facteurs se doublent d'un fort turn-over des professionnels du paramédical. Les jeunes commençant leur carrière dans la région la quittent en effet souvent après quelques années, en raison

¹ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1062.pdf>,

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 domicile¹. »

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 apprenant est conduit durant leur 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, des apprenants et de l'équipe pédagogique. L'équipe pédagogique bénéficie d'actions de formations individuelles et collectives afin d'améliorer continuellement les méthodes pédagogiques utilisées.

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

Les secteurs qui recrutent

- 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 Les aides-soignantes 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

¹ Défi métiers ; les métiers du paramédical 2016

France sur 4500 inscrits en formation¹. 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 formation². L'appareil de formation reste insuffisant pour ces professionnelles dont la profession est attractive et en fort besoin en Ile de France compte tenu d'un taux de natalité élevé conjugué à la politique volontariste des principaux employeurs qui génèrent des besoins croissants, en particulier en crèche. ³

Les créations nettes d'emploi entre 2010 et 2020 sont estimées à 103.000 pour les aides-soignantes,⁴ la région Ile de France recrute en particulier de façon massive 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)⁵

A 4-3 La formation paramédicale en Ile de France

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 ans⁶

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

¹ DREES : La formation aux professions de la santé en 2016 (série statistique n°205 octobre 2018) Yannick GROGUENNEC

² DREES : La formation aux professions de la santé en 2016 (série statistique n°205 octobre 2018) Yannick GROGUENNEC

³ Schéma régional des formations sanitaires et sociales en ile de France 2016-2022

⁴ DREES. La formation aux professions de santé en 2014-Bénédicte Casturan Saneste

⁵ 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)

⁶ DARES, rapport avril 2015-Les métiers en 2022, p 94

- 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 apprenants et les équipes pédagogiques et de terrain ont dû s'adapter aux limitations du nombre d'apprenants 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,
- 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 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-

A 5 Le fonctionnement des instances

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

(Arrêté du juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux).

Le directeur de l'IFAS est assisté de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut, 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'IFAS 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'IFAS 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 et numérique ;
- le rapport annuel d'activité pédagogique
- les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- les bilans annuels d'activité des sections pédagogique, disciplinaire et des conditions de vie des élèves au sein de l'institut ;
- la cartographie des stages ;
- l'intégration de l'institut dans le schéma régional de formation.

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

A 5-2 La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves (IFAS).

Présidée par le directeur de l'institut, cette section prend des décisions sur :

- Elèves ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge
- Demandes de redoublement formulées par les élèves

Composition de la section (voir annexe VIII de l'arrêté).

A 5-3 La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires

Elle est constituée au début de chaque année scolaire. Les représentants des élèves et des formateurs permanents sont tirés au sort, à l'issue des élections et en présence des élus élèves et des formateurs permanents parmi ceux élus au sein de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut.

Cette section est présidée par un enseignant tiré au sort parmi les représentants des enseignants lors de la première réunion de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut.

Cette section prend des décisions sur les transgressions au règlement intérieur, les fautes disciplinaires et peut prendre les sanctions suivantes :

- blâme,
- exclusion temporaire de l'élève de l'institut pour une durée maximale d'un an,
- exclusion de l'élève de la formation pour une durée maximale de cinq ans.

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

L'avertissement peut être prononcé par le directeur de l'IFSI, sans consultation de cette section. Dans ce cas, l'apprenant est reçu par le directeur en présence du cadre formateur référent ou de la directrice adjointe. Cette sanction motivée est notifiée à l'élève.

Composition de la section (voir annexe IX de l'arrêté).

A 5-4 La section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut

Composée de la directrice, le responsable de la filière, un cadre formateur, une assistante administrative, les délégués titulaires élèves, (ou remplacé par leur suppléant).

Cette instance, présidée par la directrice de l'institut assistée d'un vice-président élève qui se réunit 2 à 3 fois annuellement, a pour objectifs d'aborder avec les élèves délégués (titulaires ou suppléants), les problématiques liées à la vie dans l'Institut : logistique et pédagogique.

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, 35 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 2016¹ 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.

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

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)¹.

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

L'assurance qualité dans l'institut est un moyen d'/de :

- Améliorer les prestations offertes aux apprenants,
- Donner du sens à nos pratiques
- Harmoniser et améliorer des pratiques pédagogiques,
- 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.

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

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

B3-1 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 Lajonchère.

IFSI Paris Saint-Joseph

Directrice			
Isabelle Bouyssou			
Coordinatrice IFSI	Responsable IFAP	Responsable IFAS	Responsable Formation Continue
Sophie Prissette	Delphine Boulier	Sandrine Lafitte	Isabelle Bisutti
Cadre Coordonnateur des Stages formation infirmière et la mobilité internationale			
Marie Chantal Forel			
Cadres Pédagogiques : Anne-Hélène Belmas Bouchra Boa Guehe Marc Calizzano Camélia Chouity Aude Desclozeaux Catherine Dupuy Maribas Rachel Djie Bi Irie Benjamin Fréville Patricia Fournier		Blandine Jacquier Sophie Joseph, Agnès Lemaire, Léa Leparc Sonia Machet Catherine Millet Ovélie Mirin Catherine Renon Isabelle Turlan	
Assistante administrative IFAS/ taxe d'apprentissage : Marie-Catherine BONTEMPS MILLET Assistante administrative IFAP/ gestion du foyer/ VAE/mobilité internationale : Corinne VREMMONT Assistants administratifs IDE : Olivia LOHORE - Sandra GIMENEZ Assistante administrative Préparation aux épreuves de sélection AS/AP/Du PaRéO / 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 ¹:

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

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

Jury Diplôme d'Etat, Instance compétente pour les orientations générales des instituts, section compétente pour les situations individuelles et collectives des apprenants, section compétente pour le traitement des situations disciplinaires, section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut.

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 ...).

¹ Bilan mission Leonardo 2011

B 3-1.2 L'agent d'accueil administratif assure :

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

B 3-1.3 Les assistantes de gestion administratives assurent :

Le suivi :

- du processus administratif de sélection à l'entrée en IFSI, IFAS, IFAP,
- du processus administratif de présentation aux diplômes,
- des dossiers administratifs des étudiants (financements, assurances, conventions de formation, attestations ...),
- des indemnisations pour :
 - 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
- sciences biologiques et médicales,
- intégration des savoirs et posture professionnelle
- 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.

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

B 3-3-3 Le foyer de l'IFSI, réservé aux apprenants, 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 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

C1 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.

C1-1 Objectifs de la formation

L'objectif global poursuivi par l'équipe pédagogique est de permettre à l'apprenant 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.

C1-2 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 :

C1-2.1 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 »¹.

« Le jugement clinique est une idée, une opinion claire que 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 »².

Le raisonnement et la démarche clinique sont au cœur des soins, ils conduisent l'apprenant à prendre des décisions importantes et orientent ses actions. Ils exigent de mobiliser des capacités d'observation, des connaissances théoriques, une expérience clinique et le développement de la pensée critique.

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

C1-2.2 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 décision³.

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

¹ Abu-Saad et Hamers, 1997, Simmons, 2010

² Margot Phaneuf-2013

³ Jeffries, P. (2005). A Framework for designing, implementing and evaluating simulations used as teaching strategies in nursing. *Nursing education perspectives*, 26 (2), 96-103. Gaba, D. (2004). The future vision of simulation in healthcare. *Quality and Safety in Health Care*, 13 (suppl 1), i2-i10

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 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.

C1-2.3 La formation au travail d'équipe

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

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

L'équipe pédagogique a mis en place une formation interdisciplinaire, destinée aux étudiants en médecine D1, étudiants en soins infirmiers et élèves aide soignants, coordonnée et assurée par un trinôme médecin-infirmier ou cadre de santé- cadre formateur au cours de 2 demi-journées. Elle a pour objectif de permettre aux stagiaires d'identifier les éléments significatifs de la qualité du travail d'équipe et d'en mesurer les impacts sur la qualité des soins, de vie au travail et la performance médico économique du service. Cette formation est intégrée depuis 2019-2020 à l'unité d'enseignement optionnelle Médecine et Société proposée aux étudiants en médecine de 3ème année par la faculté de médecine Université de Paris à l'intention des apprenants des 6 instituts de formations en partenariat avec la faculté sur la base du volontariat. Elle est reconduite pour l'année universitaire 2021-2022.

C1-2.4 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 ou Teams

Le plagiat : intentionnel ou non, le plagiat est un frein à l'appropriation d'une démarche de recherche personnelle et l'assimilation des connaissances. Pour le limiter, l'Institut de formations utilise un logiciel détecteur de plagiat pour tous les travaux. Les étudiants en sont informés et testent régulièrement leurs propres travaux.

C1 2-5 La préparation « estivale » à l'entrée en formation

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

C1-3 Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique

L'identité professionnelle

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

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

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

¹ Y. Hofmann, L. Bray. *Le travail de fin d'études*. Editions Masson, Paris, 1998, p. 10.

- l'auto évaluation de leur identité personnelle, de leurs compétences et de leurs modalités d'apprentissage dès les premiers jours de formation,
- le développement d'une posture réflexive sur leur pratique professionnelle par :
 - des séances d'aide à la formalisation écrite de leurs analyses de situations dans leur portfolio, de bilan intermédiaire de stage et de raisonnement clinique au cours de chaque stage
 - des séances d'analyse des pratiques professionnelles selon la méthode GEASE¹,
- des séances de préparation de stage.
- 7h de suivi pédagogique sont réparties sur l'année avec le cadre formateur référent, préparé par l'apprenant. L'apprenant tient compte de l'analyse de sa progression clinique rédigée dans son portfolio, des succès et difficultés rencontrés dans l'acquisition des connaissances, des progrès accomplis dans la construction de son identité professionnelle et de la consolidation de son projet professionnel.
- En dehors de ces temps formalisés de suivi pédagogique d'autres temps d'échange peuvent avoir lieu à la demande de l'étudiant et/ou du cadre formateur référent pédagogique.

C-2 Les valeurs² 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 2-1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe

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

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

C'est une valeur qui :

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

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

¹ GEASE : Groupe d'Entraînement et d'Analyse de Situations Educatives.

² Valeur : mesure de l'importance, de l'intérêt d'un être, d'une chose, d'une idée suivant l'estimation qu'on peut en faire ou l'estime qu'on lui porte. Elle est donc le reflet des conceptions personnelles du vrai, du beau, du bien. Elles s'inscrivent dans le cadre plus large des valeurs d'un groupe d'appartenance, d'une communauté ethnique, familiale, professionnelle, associative, politique.

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'éducabilité**¹.

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

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

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 2- 2 Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé publique² et le code de déontologie infirmier³, **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,

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

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

² 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.

³ 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

- le respect du secret professionnel,
- la confraternité.¹

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

Dans le cadre de ces valeurs,

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

¹Lien de solidarité entre confrères

CHARTRE 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),

Reconnaître 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 (coresponsabilité),

Faire des choix libres et éclairés et les assumer.

C 3 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 3-1 Une formation d'adultes :

Les formations aux Diplômes d'Etat d'aide-soignante, d'auxiliaire de puériculture, d'infirmier sont des formations professionnelles. Elles s'adressent à des personnes adultes ayant ou pas une première expérience du monde du travail. Les ressources personnelles de chaque apprenant (relevant de savoirs, savoir-faire, savoirs expérientiels et savoirs comportementaux) sont prises en compte par l'équipe au cours des apprentissages et dans la gestion du groupe.

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

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

C 3- 2 Une formation par alternance

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

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

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

L'apprentissage comme fil conducteur

Dans le cadre d'une formation professionnelle en alternance, l'apprentissage occupe une place centrale. L'apprentissage est un processus dynamique d'acquisition de pratiques, de connaissances, de compétences, d'attitudes ou de valeurs culturelles, par l'observation, l'imitation, l'essai, la répétition. Il nécessite la mise en lien des savoirs théoriques et des savoirs procéduraux, l'adaptation aux situations ; c'est le savoir agir. Il implique fortement les acteurs en présence : l'apprenant, l'équipe pédagogique, les intervenants extérieurs et les professionnels de terrain

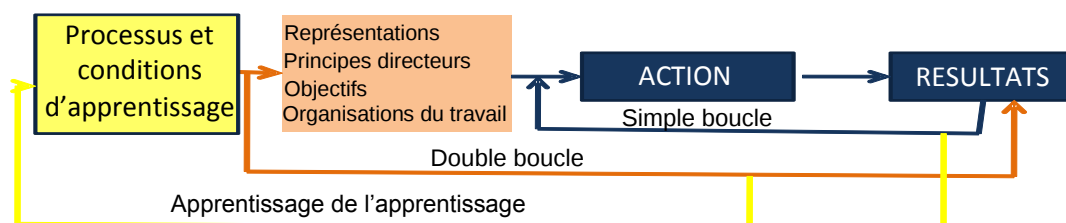
L'équipe pédagogique s'inspire du modèle d'Argyris et de Schön, qui décrit trois niveaux d'apprentissage : apprentissage en simple, en double et en triple boucle ¹ :

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

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

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

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



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

C 3-3 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 situations¹. 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 éthique² et déontologique³. Il confronte l'étudiant à des situations qui sont analysées et qui l'entraîne à la réflexion professionnelle.

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

La compétence n'est pas une addition mais une combinaison ;

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

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

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

³ Ensemble des règles et des devoirs professionnels

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

Directrice de l'IFSI

Isabelle BOUYSSOU

Formateur responsable de la section

Sandrine LAFITTE..... slafitte@ghpsj.fr

Formateurs

Aude DESCLOZEUX..... adesclozeaux@ghpsj.fr

Benjamin FRÉVILLE..... bfreville@ghpsj.fr

Blandine JACQUIER..... bjacquier@ghpsj.fr

Assistante administrative / secrétariat :

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

Accueil IFSI

Bruno SINOBAS..... accueil-ifsij@ghpsj.fr
01 44 12 35 23

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

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

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

E.1. L'organisation de la formation

La rentrée 2022

La formation est placée sous l'autorité de la directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers. (Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant(e))

La section aide-soignant(e) accueille des élèves ayant déjà obtenu un diplôme leur permettant d'être dispensés ou allégés de certaines compétences ou modules, des élèves issus de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et des élèves ajournés de l'année précédente. Ils intégreront différents modules tout au long de la formation.

La formation comprend 22 semaines d'enseignement théorique et 22 semaines d'enseignement clinique et 4 semaines de congés

(Voir planification : annexe I)

Les temps de formation en institut et en stage clinique sont organisés sur la base de **35 heures par semaine**.
(Art : 2 du référentiel de formation du diplôme d'état d'aide-soignant(e) cf. recueil des principaux textes relatifs au diplôme d'état d'aide-soignant(e))

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

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

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

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

E.2. Les principes de la formation

La formation des aides-soignants est validée par un Diplôme d'état (**DEAS**) arrêté du 10 juin 2021

La formation est centrée sur un apprentissage professionnel dont la finalité est de dispenser, dans **le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec celui –ci et dans le cadre d'une responsabilité partagée, des soins de la vie quotidienne ou des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne**. Elle s'articule autour de 3 missions :

- Accompagner la personne dans les activités de sa vie quotidienne et sociale dans le respect de son projet de vie
- Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences
- Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

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

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

Afin de construire des compétences professionnelles, l'acquisition de connaissances rigoureuses et fiables est nécessaire. Ainsi, l'équipe pédagogique veille à amener les apprenants à acquérir les connaissances techniques, scientifiques et humaines nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions.

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

Certains cours et séquences pédagogiques seront organisés en distanciel, d'autres en présentiels, afin de favoriser les interactions entre les apprenants et le formateur.

La formation hybride nécessite l'utilisation d'un ordinateur / connexion internet et la maîtrise de l'outil informatique par les apprenants.

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

- ⇒ en milieu hospitalier : pôle de chirurgie, de médecine, des urgences, de réanimation, des soins palliatifs, de psychiatrie, de gériatrie.
- ⇒ en extrahospitalier : à domicile, établissement d'hébergement pour personnes âgées et pour personnes handicapées.

➤ **La progression professionnelle**

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

- la mise en œuvre de méthodes pédagogiques actives
- Les travaux personnels guidés (TPG)
- les suivis pédagogiques (individuels et collectifs)
- l'accompagnement pédagogique individualisé (API)
- l'encadrement pédagogique des formatrices sur le terrain
- l'identification et l'élaboration d'objectifs personnels à atteindre
- l'utilisation du portfolio par l'élève, afin de mesurer sa progression en stage
- la pratique de l'analyse réflexive à partir de situations vécues

E.3. Les différents parcours de formation

Le programme de formation en alternance permet d'acquérir des compétences professionnelles explicitées dans un référentiel **de compétences**. (Annexe II de l'arrêté du 12 /06/2021)

Ces compétences professionnelles lorsqu'elles sont toutes validées permettent l'exercice des activités précisées dans un **référentiel d'activités**. (Annexe I de l'arrêté du 12 /06/2021)

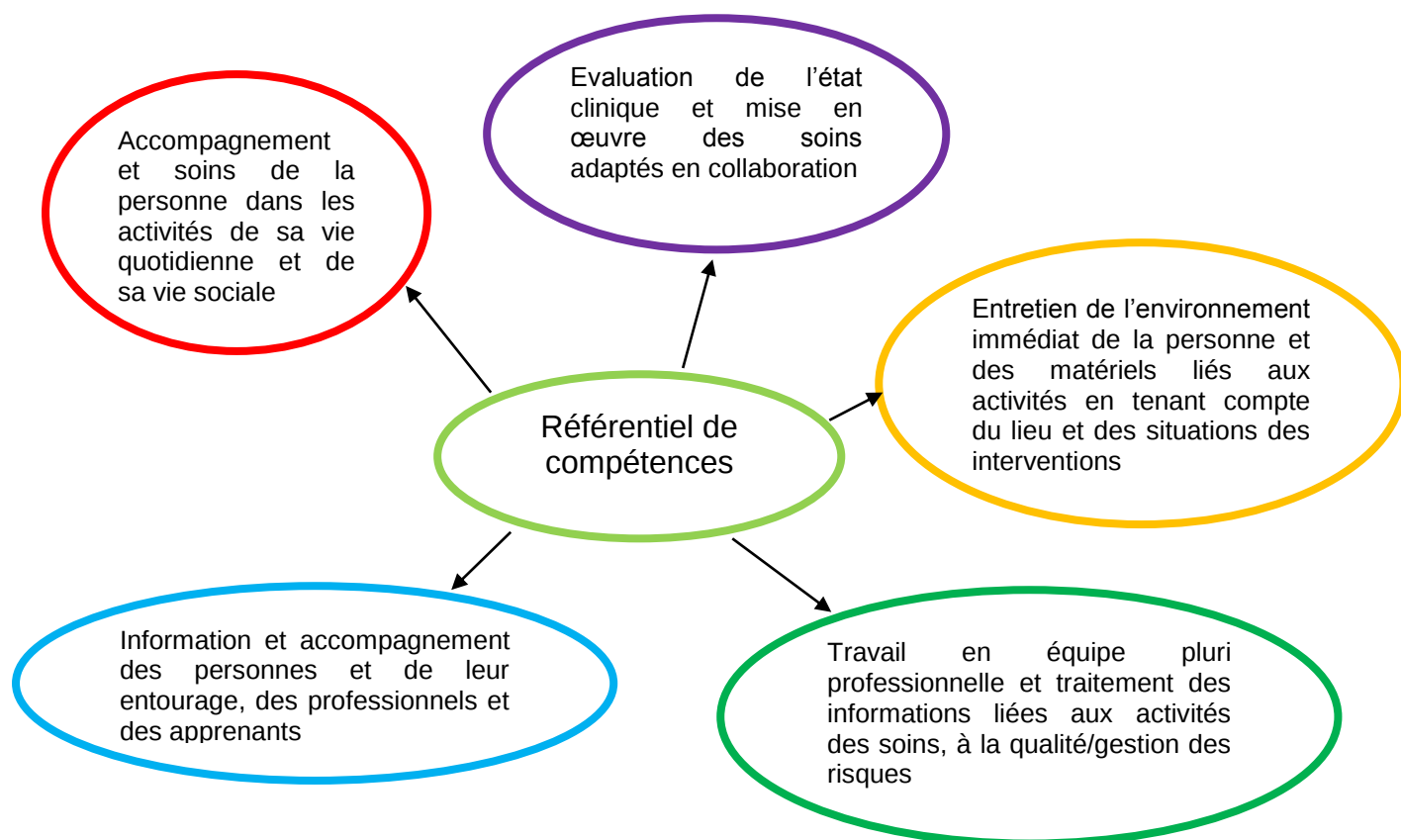
Chaque compétence est constituée par l'acquisition :

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

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

Le référentiel de compétences

Les activités et compétences de l'aide-soignante sont formalisées dans des référentiels. Ils formalisent donc les capacités devant être maîtrisées par les professionnels.



Blocs de compétences	Compétences
Bloc 1 - Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1 - Accompagner les personnes 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
	2 - Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins
	4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne
	5 - Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage
	7 - Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels
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	8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés
	9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	10 - Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités
	11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques

La formation comprend :

- 5 blocs de compétences répartis en modules de formation

Blocs de compétences AS	Compétences AS	Parcours de formation complet AS	Durée en heures
		API	35
		SPI	7
		TPG	35
Bloc 1 Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1 Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	147
	Compétence 2	Module 2 Repérage et prévention des situations à risque	21
Bloc 2 Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre des soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3 Evaluation de l'état clinique d'une personne	77
	Compétence 4	Module 4 Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	182
	Compétence 5	Module 5 Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35
Bloc 3 Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6 Relation et communication avec les personnes et leur entourage	70
	Compétence 7	Module 7 Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21
Bloc 4 Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations des interventions	Compétence 8	Module 8 Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35
	Compétence 9		
Bloc 5 Travail en équipe pluri professionnelle et traitement des informations liées aux activités des soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9 Traitement des informations	35
	Compétence 11	Module 10 Travail en équipe pluri professionnelle, traitement des informations, qualité et gestion des risques	70

- 4 périodes en milieu professionnel :

PERIODE A	5 semaines de stage	28/02/2022 au 01/03/2022
PERIODE B	5 semaines de stage	30/06/22 au 01/07/2022
PERIODE C	5 semaines de stage	16/08/2022 au 16/09/2022
PERIODE D	7 semaines de stage	17/10/2022 au 02/12/2022

E.3.2 Les formations passerelles : équivalences de compétences et allègements de formation.

Parcours Passerelles	Auxiliaire de puériculture DEAP	Bac Pro ASSP	Bac Pro SAPAT	ADVF
API	35h	35h	35h	35h
SPI	7h	7h	7h	7h
TPG	35h	35h	35h	35h
Bloc 1 Module 1	Allègement De formation 84h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Equivalence totale Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	Allègement de formation 98h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 1 Module 2	Allègement De formation 14h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Equivalence totale Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	Dispense de formation
Bloc 2 Module 3	Allègement de formation 28h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	77h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	77h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	77h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc2 Module 4	Allègement de formation 70h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	182h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation AFGSU	182h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation AFGSU	182h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation AFGSU

Parcours Passerelles	Auxiliaire de puériculture DEAP (2006)	Bac Pro ASSP	Bac Pro SAPAT	ADVF
Bloc 2 Module 5	Equivalence Pas d'évaluation	35h Evaluation comportant une pratique simulée	35h Evaluation comportant une pratique simulée	Dispense de formation
Bloc 3 Module 6	Equivalence Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	Dispense de formation
Bloc 3 Module 7	21h Etude de situation relationnelle	Equivalence totale Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	21h Etude de situation relationnelle
Bloc 4 Module 8	Equivalence Totale Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	35h Evaluation des connaissances à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel	35h Evaluation des connaissances à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel
Bloc 5 Module 9	Equivalence Totale Pas d'évaluation	Equivalence totale Pas d'évaluation	35h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 28h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 5 Module 10			70h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 49h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Stages	7 semaines Blocs 1.2.5	5+5 semaines Bloc 2	3+4+7 semaines Blocs 2.4.5	5+5+7 semaines Blocs 1.2.3.4.5

Parcours Passerelles	ASMS	DEAES (2016)	Ambulancier
API	35h	35h	35h
SPI	7h	7h	7h
TPG	35h	35h	35h
Bloc 1 Module 1	Allègement de formation 98h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 98h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	147h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 1 Module 2	Allègement de formation 14h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 14h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	21h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 2 Module 3	77h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	77h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 35h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 2 Module 4	182h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation AFGSU	Allègement de formation 161h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 168h Etude de situation en lien avec le module 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 2 Module 5	35h Evaluation comportant une pratique simulée	35h Evaluation comportant une pratique simulée	Equivalence Pas d'évaluation
Bloc 3 Module 6	Allègement de formation 35h Etude de situation relationnelle	Equivalence Pas d'évaluation	Allègement de formation 21h Etude de situation relationnelle
Bloc 3 Module 7	21h Etude de situation relationnelle	21h Etude de situation relationnelle	21h Etude de situation relationnelle
Bloc 4 Module 8	Equivalence totale Pas d'évaluation	35h Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 21h Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel

Parcours Passerelles	ASMS	DEAES (2016)	Ambulancier
Bloc 5 Module 9	Allègement de formation 14h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Equivalence Pas d'évaluation	Allègement de formation 14h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 5 Module 10	Allègement de formation 49h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 35h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation 49h Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Stages	5+5+7 semaines Blocs 1.2.3.5	5+7 semaines Blocs 1.2.4	5+5+7 semaines Blocs 1.2.3.4.5

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

E.4.1 Formation théorique

La stratégie de formation est basée sur une pédagogie participative et des méthodes actives :

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

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

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

- **Les travaux personnels guidés (TPG)** à raison de 35h réparties au sein de différents modules : Ils ont pour but d'accompagner le travail personnel. Ils consistent en des travaux préparatoires en amont des interventions, des temps de révisions, en individuel ou collectif.
- **L'accompagnement pédagogique individualisé (API)** : Il comprend 35 h dans les 3 premiers mois de la formation. Il consiste en un accompagnement pédagogique ciblé à partir d'un test de positionnement et peut porter sur différents axes : écriture, lecture, maîtrise du français, relations humaines, organisation et utilisation de l'informatique... Il est centré sur des outils et méthodes.

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

Il y en a 2 par an, préparé en amont par l'élève sur la base d'un document de suivi. En dehors de ces temps formalisés de suivi pédagogique individuel d'autres temps d'échanges peuvent avoir lieu à la demande de l'élève et/ou du cadre formateur référent. Chaque élève bénéficie de 7h de SPI sur la durée de formation dans lesquels sont inclus les temps d'encadrement pédagogique (EP) sur les terrains de stage.

- **Les outils numériques :** Un des objectifs poursuivis par l'équipe pédagogique est le développement des compétences dans l'utilisation des outils et ressources numériques :
 - Remise des documents de rentrée sur clé USB
 - Rendu de travaux tapuscrits (suivi pédagogique individuel, démarches de soin, etc.)
 - Communication formateurs élèves par messagerie.
 - Utilisation d'applications :
 - Teams (accès aux cours/plannings, classe virtuelle, téléconférence)
 - Forms (quizz, questionnaires)
 - Mise à disposition d'une salle informatique équipée d'ordinateurs ouverte de 8h à 20h.

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

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

E.4.2 Formation pratique et clinique

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

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

Dès lors, la formation clinique recouvre :

- Les stages.

- **Les travaux pratiques** : ayant pour but le développement d'une gestuelle professionnelle et l'apprentissage des soins.
- **La formation par la simulation** : Les élèves aides-soignants bénéficient de 2 séances par an : La première au cours du module 6 axée sur les compétences relationnelles et la seconde en inter professionnalité avec les étudiants infirmières de 3^{ème} année
- La participation à des manifestations, des actions de santé ou de formation.

Sur le terrain, elle repose sur :

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

Les stages sont obligatoires : ils sont réalisés dans des structures sanitaires ou médico-sociales.

- Soins de courte durée : (Médecine/Chirurgie) l'élève s'adresse à des personnes atteintes de pathologies et hospitalisées dans des établissements publics ou privés.
- Soins de longue durée (**EHPAD**), soins de suite et de réadaptation (SSR), secteur extrahospitalier : l'élève s'adresse à des personnes qui requièrent des soins d'entretien en hébergement, ou des soins continus dans le cadre d'un traitement ou d'une surveillance médicale, en établissement dans un but de réinsertion/réadaptation.
- Soins auprès de public présentant **un handicap physique ou psychique**

Au moins, une expérience de travail de nuit et une expérience de travail de week-end est exigée selon le référentiel de formation.

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

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

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

Les règles définies par l'institut sont de :

- respecter le temps de stage (obligation d'avertir l'IFSI et l'équipe soignante dès le premier jour d'absence),
- effectuer au moins un stage dans le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph.
- ne pas effectuer de stage dans un service dans lequel travaille un membre de la famille de l'élève,
- pour les professionnels en formation, ne pas effectuer de stage dans le service de provenance avant la formation,
- Selon le parcours de formation, le stage D de 7 semaines en accord avec l'équipe pédagogique. Il peut se faire dans une structure en lien avec le projet professionnel de l'élève. Il doit permettre le renforcement des compétences de l'apprenant afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Certains stages peuvent avoir lieu dans la même spécialité.

- **L'élaboration des objectifs de stage** : avant chaque départ en stage, les objectifs sont élaborés par l'élève en lien avec les compétences ciblées. Ils sont validés par les cadres formateurs. L'élève a accès à une fiche d'identification des stages et /ou livret d'accueil.
- **Le Portfolio** : l'élève en est responsable. C'est un outil pédagogique qui permet le lien entre le stage et l'IFAS. Il contribue au suivi et à la progression de l'élève en stage. Il sert de support à l'auto évaluation par l'élève. Les bilans intermédiaires sont à renseigner par le référent de stage et l'apprenant.

A l'arrivée et pendant le déroulement du stage

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

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

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

- Ses connaissances théoriques,
- Ses acquisitions gestuelles et techniques,
- Ses capacités à :
 - o S'organiser,
 - o Transmettre des informations écrites ou orales,
 - o Se positionner dans une équipe
 - o Faire une présentation claire et concise d'une démarche de soin.

Cet encadrement est réalisé :

- par les professionnels de terrain,
- par les cadres formateurs lors des séances d'encadrement pédagogique sur le terrain. Pour la formation initiale, 2 encadrements seront réalisés en présentiel sur le terrain et seront complétés par des temps d'échanges en distanciel avec le tuteur et l'élève sur les 2 autres périodes.

Les modalités d'encadrement peuvent varier d'un service à l'autre. L'élève a la responsabilité de demander à faire régulièrement le point sur le déroulement de son apprentissage, et au minimum à mi stage

obligatoirement, ceci afin d'obtenir des informations précises sur ce qui est acquis ou à améliorer et les moyens à mettre en place pour réajuster (portfolio / bilan intermédiaire).

Après le stage :

- **Le retour de stage : au nombre de 2 par an**, temps de rencontre et d'échanges, en groupe restreint, positionnés après les 2 premiers stages.
 - Avec un psychologue : espace d'ouverture et d'expression pour l'élève en lien avec le vécu de stage ; le psychologue représente un auditoire neutre apportant un éclairage conceptuel aidant pour la compréhension et la réflexion autour de certaines situations vécues par l'élève.
 - Avec les cadres formateurs : échanges orientés sur l'apprentissage, le suivi de la progression de l'élève, le positionnement professionnel.
- **Les séances d'analyse des pratiques professionnelles** : il s'agit d'une démarche de questionnement en groupe restreint qui favorise la réflexion professionnelle sur le déroulement d'un soin, d'une activité.

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

E.4.3 Qualification et agrément des stages

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

Ils accueillent un ou plusieurs élèves. Un stage est reconnu « qualifiant » lorsque le 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.

E.4.4 Les acteurs de la formation

E.4.4.1 L'élève

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

L'élève est acteur de sa formation :

- Par une participation active au cours magistraux, TD,

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

E.4.4.2 Les cadres formateurs et les intervenants extérieurs.

L'équipe composée de cadres formateurs et d'intervenants extérieurs¹ met en œuvre le projet pédagogique, au cours d'interventions auprès des apprenants.

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

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

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

E.4.4.3 Le cadre formateur référent du suivi pédagogique

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

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

Cet entretien porte sur la progression de l'étudiant :

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

Il accompagne l'élève dans la gestion de son portfolio.

Il organise les rencontres avec les encadrants du terrain et l'élève en cas de difficultés durant le stage ; il intervient immédiatement en cas de difficulté ou d'incident significatif, déclaré par l'étudiant ou par le tuteur.

E.4.4.4 Le professionnel de proximité ou tuteur de stage

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

La fonction de formation par ses pairs fait partie de l'exercice de tout professionnel de santé et cette dimension du métier est mise en valeur par la compétence 7 du référentiel.

- Le tuteur de stage
Organise et assure le suivi de la formation pratique
Evalue la progression de l'apprenant en milieu et fin de période
Communique avec le formateur référent de terrain si besoin
- Le professionnel de proximité
Encadre l'apprenant pour la réalisation des activités avec pour objectif l'acquisition de son autonomie dans les soins
Guide sur les bonnes pratiques et indique les axes d'amélioration.

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

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

Les unités de formation sont évaluées comme suit :

E.5.1 L'évaluation des blocs de compétences (évaluations théoriques)

Les évaluations sont élaborées et corrigées par les cadres formateurs de l'IFAS, en lien avec les intervenants. Toutes les évaluations se déroulent à l'IFAS, dans les conditions d'examen. Cependant, elles peuvent être organisées en distanciel, notamment si la situation sanitaire le requiert.

Un comité de copies test permet d'harmoniser les corrections.

Un temps de restitution des notes est formalisé.

Blocs de compétences AS	Parcours de formation complet AS	Evaluation
Bloc 1 Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Module 1 Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Etude de situation
	Module 2 Repérage et prévention des situations à risque	
Bloc 2 Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre des soins	Module 3 Evaluation de l'état clinique d'une personne	Etude de situation en lien avec le module 3 et le module 4

adaptés en collaboration	Module 4 Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2 (AFGSU niveau 2)
	Module 5 Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	
Bloc 3 Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Module 6 Relation et communication avec les personnes et leur entourage	Etude de situation relationnelle pouvant comportée une pratique simulée
	Module 7 Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	
Bloc 4 Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations des interventions	Module 8 Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel
Bloc 5 Travail en équipe pluri professionnelle et traitement des informations liées aux activités des soins, à la qualité/gestion des risques	Module 9 Traitement des informations	Etude de situation pouvant comportée une pratique simulée
	Module 10 Travail en équipe pluri professionnelle, traitement des informations, qualité et gestion des risques	

L'élève doit obtenir une note au moins égale à 10/20 à chaque module de formation constituant le bloc de compétences. Il ne peut y avoir de compensation entre module.

En cas de non validation d'un bloc de compétences, l'élève bénéficie d'une session de rattrapage par année dans la limite de quatre sessions de jury, organisés selon les mêmes modalités que la session initiale. (Art 9, Chapitre 2, arrêté du 10 juin 2021)

Lorsque les conditions de validation ne sont pas remplies à l'issue des épreuves de rattrapage, l'élève peut se réinscrire et suivre des blocs de compétences non validés. (Art 10, Chapitre 2, arrêté du 10 juin 2021)

L'élève est autorisé à redoubler une fois

E.5.2 L'évaluation des blocs de compétences en stage

L'évaluation des compétences acquises au cours de chaque période de formation réalisée en milieu professionnel est prise en compte pour la validation de chaque bloc de compétences.

- A l'issue de chaque période de formation en milieu professionnel, le tuteur de stage ou le maître de stage évalue les compétences acquises sur la base des critères mentionnés dans le portfolio. Une feuille d'évaluation de chaque période de formation en milieu de formation « *Evaluation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel* » (Annexe 2) est remise à l'apprenant au cours d'un entretien.

Elle s'appuie sur :

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

L'évaluation est réalisée à partir de critères d'évaluation. Pour chaque critère, le tuteur doit cocher une case (non acquis, en cours d'acquisition, acquis, maîtrisé). La somme des points est reportée dans la colonne résultat. Si le critère n'a pas pu être observé dans les activités pratiquées au cours de la période, il n'y a pas de notation et ce critère n'est pas pris en compte dans le total. Chaque compétence est notée sur la base du nombre de critères évaluable multiplié par 3.

- Le formateur référent en institut effectue la synthèse de l'acquisition des blocs de compétences validés par l'apprenant sur la fiche récapitulative intitulée « *Validation de l'acquisition des compétences* ».

E.6. L'obtention du diplôme d'Etat d'Aide-soignant(e)

Le Diplôme d'état d'aide-soignant(e) (DEAS) est obtenu à la fin de la formation par l'obtention et la validation des cinq blocs de compétences.

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

Si des compétences ne sont pas validées à la fin de ce cursus, l'élève aura l'autorisation de redoubler une fois selon les modalités prévues par les textes législatifs.

ANNEXES :

- 1- Planification de l'année 2022
- 2- Evaluation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel

ANNEXE 1 : Planification



GROUPE
HOSPITALIER
PARIS
SAINT-JOSEPH

IFSI GHPSJ - Section aide-soignante - Planification année 2021

	Janvier					Février				Mars				Avril				Mai					Juin					Juillet				Août				Septembre				Octobre					Novembre				Décembre				
Semaine n°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	
Module	1					2-8-9				Stage A				6-10					3-5-6-7					Stage B					3-4								Stage C				4				Stage D								

Déroulé de la formation : <u>Début de la formation :</u> 03/01/2022 <u>Vacances :</u> 23/04/2022 → 01/05/2022 23/07/2022 → 15/08/2022 <u>Jours fériés :</u> Jeudi 26 mai 2022 Lundi 6 juin 2022 Jeudi 14 juillet 2022 Lundi 15 août 2022 Mardi 1er novembre 2022 Vendredi 11 novembre 2022 <u>Fin de la formation :</u> 02/12/2021	Évaluations : 5 évaluations validant les 10 modules 4 stages validant les 11 compétences Formation aux soins d'urgence (AFGSU 2) : 7, 8 et 9 mars 2022 21, 22 et 23 mars 2022 22, 23 et 24 juin 2022	Date des évaluations : Bloc 1 : à déterminer Bloc 2 : - Valider l'AFGSU - Module 3 et 4 : - Module 5 : à déterminer Bloc 3 : à déterminer Bloc 4 : à déterminer Bloc 5 : à déterminer	Légende : Vacances Stages Cours IFAS Hors formation
--	---	--	--

ANNEXE 2 : Bilan d'ACQUISITION DES COMPETENCES (à renseigner par le tuteur) Bilan final de stage

Pour chaque élément de compétence, vous devez cocher une case (*en vous appuyant sur les critères d'évaluation*)

☐ 0 (= non acquis) / ☐ 1 (= en cours d'acquisition) / ☐ 2 (= acquis) / ☐ 3 (= maîtrisé)

Bloc de compétences	Compétences	Critères d'évaluation	Résultat
Bloc 1 : Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale <i>Les activités réalisées au cours de la période ont-elles permis de mettre en œuvre ce bloc de compétences ?</i> ☐ OUI ☐ NON <i>Si la réponse est négative, ne pas évaluer le bloc de compétences.</i>	1. Accompagner les personnes 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 ➤ Rechercher et analyser les informations sur les habitudes de la vie quotidienne et sociale, la culture, les choix de la personne et le cas échéant ceux de son entourage ➤ Evaluer le degré d'autonomie, les fragilités et ressources, les capacités physiques et psychiques de la personne ➤ Identifier et évaluer les besoins de la personne en tenant compte de sa situation singulière, de ses réactions et ajuster continuellement son intervention ➤ Mettre en œuvre l'accompagnement personnalisé dans les actes essentiels de la vie quotidienne ➤ Mettre en œuvre les activités d'accompagnement à la vie sociale à destination d'une personne ou d'un groupe en prenant en compte les réactions, choix et expressions de la personne ➤ Mobiliser les ressources de la personne dans les activités réalisées et, en collaboration avec l'infirmier, les autres professionnels, les aidants, adapter son accompagnement pour développer et maintenir ses capacités ➤ Adapter la communication avec la personne, les aidants et les autres professionnels pendant les activités en fonction de chaque situation ➤ Aider, accompagner et conforter les aidants dans leur rôle de collaboration aux actes essentiels de la vie quotidienne	➤ Pertinence de l'analyse de la situation de la personne ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de l'adaptation de l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne au regard de la situation de la personne ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Respect des bonnes pratiques dans l'accompagnement ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence des activités d'accompagnement à la vie sociale ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence dans l'accompagnement des aidants ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
	2. Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer ➤ Identifier les signes pouvant évoquer des fragilités potentielles ou des vulnérabilités dans les différents domaines de la vie quotidienne et transmettre les informations nécessaires ➤ Repérer les situations à risque, en particulier de maltraitance, pour la personne, pour les intervenants et alerter ➤ Proposer des mesures de prévention dans le champ d'intervention et dans le cadre d'une coopération pluri-professionnelle ➤ Evaluer les mesures mises en œuvre et les réajuster le cas échéant	➤ Pertinence de l'analyse des signes de fragilités ou vulnérabilités ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Repérage des situations à risque ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence des mesures de prévention proposées ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de l'évaluation des mesures mises en œuvre ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :

Bloc de compétences	Compétences	Critères d'évaluation	Résultat
Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration <i>Les activités réalisées au cours de la période ont-elles permis de mettre en œuvre ce bloc de compétences ?</i> ☐ OUI ☐ NON <i>Si la réponse est négative, ne pas évaluer le bloc de compétences.</i>	3. Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins ➤ Rechercher et analyser les informations pertinentes et utiles permettant d'identifier l'état général de la personne, d'adapter sa prise en soins en fonction de son âge et de son évolution ➤ Identifier les signes permettant d'apprécier les changements de l'état clinique de la personne en fonction des observations réalisées et des informations recueillies ➤ Evaluer la douleur, mesurer les paramètres vitaux ainsi que les données de surveillance en utilisant les outils adaptés ➤ Evaluer l'état clinique d'une personne à partir de l'analyse de l'ensemble de ces informations en mettant en œuvre un raisonnement clinique ➤ Transmettre à l'oral et à l'écrit les informations utiles et nécessaires pour l'adaptation de la prise en soins de la personne par l'équipe pluri-professionnelle ➤ Discerner le caractère urgent d'une situation et alerter	➤ Pertinence des informations recherchées au regard d'une situation donnée ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Conformité des modalités de recueil des données ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de l'analyse des informations recueillies, de l'identification des risques et du caractère potentiellement urgent ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
	4. Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne ➤ Rechercher les informations sur les précautions particulières à respecter lors du soin ➤ Analyser les informations recueillies et prioriser les activités de soin dans son champ de compétences ➤ Identifier et appliquer les règles de bonnes pratiques relatives à la mise en œuvre des soins ➤ Organiser l'activité de soin et adapter les modalités de réalisation de celui-ci en fonction de l'état clinique et de la situation de la personne et en prévenant la douleur ➤ Mettre en œuvre des soins personnalisés en collaboration avec l'infirmier(ère) et en lien avec l'équipe pluri-professionnelle à partir de l'évaluation de la situation ➤ Expliquer le soin réalisé et l'objectif du geste de manière adaptée à la situation ➤ Evaluer la qualité du soin réalisé et réajuster son intervention	➤ Pertinence des informations recherchées au regard des soins à réaliser ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Conformité des modalités de réalisation des soins aux règles de bonnes pratiques ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de la personnalisation des soins à partir de l'évaluation de la situation ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Analyse de la qualité du soin réalisé ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
	5. Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation ➤ Evaluer les capacités d'une personne à réaliser les éléments constitutifs d'un déplacement ➤ Effectuer une guidance verbale et non verbale et/ou identifier les ressources humaines et matérielles adaptées ➤ Aménager un espace sécurisé et sécurisant pour une personne ou un groupe ➤ Utiliser les dispositifs d'aide à la mobilisation dans le respect des règles de sécurité et d'ergonomie ➤ Identifier les situations à risque pour la personne et pour soi-même, alerter et prendre les mesures appropriées dans son champ de compétences ➤ Installer la personne en tenant compte de la singularité de la situation	➤ Pertinence de l'évaluation des capacités de la personne et des choix effectués pour mobiliser ses ressources ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Conformité des modalités d'installation et de mobilisation des personnes ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de l'installation du mobilier et du matériel de la chambre et de l'aménagement de l'espace ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de l'identification des risques, pour la personne et pour soi-même, et des mesures prises ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :

Bloc de compétences	Compétences	Critères d'évaluation	Résultat
Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants <i>Les activités réalisées au cours de la période ont-elles permis de mettre en œuvre ce bloc de compétences ?</i> ☐ OUI ☐ NON <i>Si la réponse est négative, ne pas évaluer le bloc de compétences.</i>	6. Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage ➤ Ecouter la personne et son entourage en prenant en compte la communication verbale et non verbale ➤ Mettre en œuvre des soins relationnels en adaptant sa communication à des publics diversifiés dans le respect des personnes et des règles de confidentialité ➤ Identifier les informations pertinentes à transmettre à la personne et à son entourage en tenant compte de la situation, du projet personnalisé ou collectif et de la réglementation en vigueur, et en collaboration avec l'infirmier(ère) et l'équipe pluri-professionnelle ➤ Apporter des conseils à la personne et à l'entourage dans le domaine de l'éducation à la santé, de l'hygiène de la vie courante et de la sécurité domestique ➤ Permettre à la personne d'exprimer ses besoins et attentes au regard du soin réalisé, les reformuler et proposer des modalités adaptées de réalisation du soin ➤ Apporter des informations pratiques adaptées lors de l'accueil dans le service, la structure, l'institution et dans le cadre du respect du règlement intérieur	➤ Pertinence de l'analyse de la situation relationnelle ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Qualité des soins relationnels auprès des personnes et de leur entourage ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence des informations et conseils apportés à la personne et à son entourage ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
	7. Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels ➤ Identifier les informations pertinentes à apporter aux personnes en formation et aux professionnels lors de leur accueil dans le service ou la structure ➤ Rechercher les informations sur les besoins d'apprentissage en lien avec la personne et avec sa formation ➤ Accompagner les activités et le développement des compétences des personnes en formation ➤ Identifier les acquis et les écarts dans la réalisation des activités et adapter son encadrement ➤ Evaluer les compétences mises en œuvre par les personnes en formation en utilisant les outils de suivi de l'apprentissage ➤ Accompagner la personne en formation dans la réflexion sur ses apprentissages	➤ Qualité de l'accueil et de l'accompagnement d'une personne en formation ou d'un professionnel ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Qualité de la formation délivrée à l'apprenant ou au professionnel ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
Bloc de compétences	Compétences	Critères d'évaluation	Résultat
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	8. Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés ➤ Identifier et choisir le matériel et les produits appropriés, les utiliser en respectant les règles de bonnes pratiques ➤ Utiliser les techniques de nettoyage et de désinfection appropriées, pour lutter contre les risques de contamination et les infections associées au soin, en appliquant les règles de bonnes pratiques ➤ Appliquer les principes d'hygiène dans les lieux de vie collectifs et à domicile visant à prévenir les infections et leur transmission	➤ Pertinence de la préparation des opérations d'entretien en fonction de l'analyse de la situation ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➤ Pertinence de l'analyse de l'application des règles : - de qualité, d'hygiène, de sécurité, d'ergonomie - de traçabilité	Total : ... / ... Commentaires :

<i>Les activités réalisées au cours de la période ont-elles permis de mettre en œuvre ce bloc de compétences ?</i> ☐ OUI ☐ NON	➤ Respecter les circuits d'entrée-sortie et stockage du linge, des matériels, des dispositifs médicaux et des déchets ➤ Respecter les circuits et procédures liés à l'alimentation dans son champ d'activité ➤ Adapter ses actions en fonction du lieu d'intervention	- liées aux circuits d'entrée, de sortie, et de stockage du linge, des matériels et des déchets ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Conformité du nettoyage, de la pré-désinfection, de la désinfection, de la stérilisation et du conditionnement ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	
<i>Si la réponse est négative, ne pas évaluer le bloc de compétences.</i>	9. Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins ➤ Evaluer l'efficacité des opérations réalisées, identifier les anomalies et réajuster dans le cadre de ses compétences ➤ Repérer les anomalies relatives à l'entretien de l'environnement de la personne et des matériels et alerter ➤ Vérifier le bon fonctionnement des matériels liés aux activités de soins	➔ Pertinence du repérage et du traitement des anomalies ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Conformité de la vérification de la fonctionnalité des matériels, produits et dispositifs utilisés ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Pertinence dans la démarche d'analyse critique d'un dysfonctionnement ou d'une situation de travail ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
Bloc de compétences	Compétences	Critères d'évaluation	Résultat
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques <i>Les activités réalisées au cours de la période ont-elles permis de mettre en œuvre ce bloc de compétences ?</i> ☐ OUI ☐ NON <i>Si la réponse est négative, ne pas évaluer le bloc de compétences.</i>	10. Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités ➤ Rechercher, organiser et hiérarchiser les informations nécessaires à la prise en soins personnalisée ➤ Transcrire les données recueillies, transmettre, par le ou les modalités de communication les plus appropriés, les informations, observations relatives à la personne et à son environnement, à la réalisation d'un soin ou d'une activité ➤ Analyser les situations et relayer des informations pertinentes en lien avec le projet de soins ou de vie construit en équipe pluri-professionnelle	➔ Fiabilité du recueil des données ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Fiabilité et pertinence des données sélectionnées et transmises ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Qualité des transmissions ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :
	11. Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité et gestion des risques ➤ Identifier son propre champ d'intervention au regard des fonctions et activités de chaque professionnel et des lieux et situations d'intervention ➤ Organiser sa propre activité au sein de l'équipe pluri-professionnelle en s'inscrivant dans la planification de l'ensemble des activités et des changements prévisibles ➤ Organiser et prioriser son activité pour répondre aux besoins d'une personne ou d'un groupe de personnes dans un contexte susceptible de changer	➔ Pertinence dans l'identification et la prise en compte du champ d'intervention des acteurs ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Pertinence de l'organisation de son activité ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➔ Pertinence de la participation à la démarche qualité et gestion des risques ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	Total : ... / ... Commentaires :

	➤ Apporter une contribution au projet de soins, au projet de vie et à tout projet collectif et institutionnel ➤ Repérer, signaler et déclarer les événements indésirables et les non-conformités et transmettre les informations appropriées ➤ Apporter une contribution à l'évaluation des pratiques en équipe pluri-professionnelle et à la démarche qualité et à la gestion des risques ➤ Evaluer sa pratique, identifier les axes d'amélioration et ses besoins en formation ➤ Proposer des actions d'amélioration contribuant à la qualité et à la gestion des risques et à la prévention des risques professionnels dans son champ de compétences	➡ Inscription de ses interventions dans la démarche qualité de la structure ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➡ Pertinence de la démarche d'amélioration de sa pratique professionnelle ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ➡ Pertinence de l'évaluation de ses propres besoins en formation ☐ 0 ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3	
--	---	--	--

Documents associés remis aux élèves en cours de formation :

- Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat aide-soignant
- Règlement Intérieur de l'IFSI Paris Saint Joseph et annexes (charte utilisation WIFI, charte informatique, charte enseignement en distanciel, guide des réseaux sociaux)
- Portfolio
- Référentiel par module précisant les objectifs pédagogiques et les contenus