

**Projet d'établissement et projet pédagogique
des Instituts de formation paramédicale
Saint-Joseph & Marie Lannelongue
Formation auxiliaire de puériculture 2026**



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

Table des matières

Préambule.....	8
LA FONDATION HOPITAL SAINT-JOSEPH.....	8
LE GROUPE HOSPITALIER PARIS SAINT-JOSEPH.....	8
A L'INSTITUT de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue	11
PREAMBULE	11
A 1 Présentation de l'Institut.....	11
A 1.1 L'histoire de l'école.....	11
A 1.1.1 Historique de l'Institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours	11
A 1.1.2 Historique de l'Institut de formation en soins infirmiers Saint-Joseph	12
A 1.2 L'INSTITUT AUJOURD'HUI	13
A 1.2.1 L'agrément de l'Institut.....	13
A 1.2.2 La capacité d'accueil	13
A 1.2.3 La situation géographique	14
A 2 Les missions de l'établissement.....	15
A 2.1 Les formations d'accompagnement aux sélections à l'entrée en formation infirmière en formation continue	15
A 2.2 Les classes d'accompagnement à l'entrée en formation en soins infirmiers, en partenariat avec l'université de Paris Cité (DU PaRéO).....	16
A 2.3 La validation des Acquis de l'Expérience (VAE AP/AS/AMP/DEAVS/IBO)	16
A 2.4 La formation continue des professionnels.....	16
A 3 L'environnement des Instituts.....	19
A 3.1 L'environnement institutionnel.....	19
A 3.2 L'environnement pédagogique.....	19
A 3.2.1 L'université	19
A 3.2.2 Les établissements accueillants les apprenants en stage	21
A 4 Le développement stratégique	21
A 4.1 Les effectifs de la formation infirmière	21
A 4-2 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France	23
A 4-2.1 Les infirmières	23

A 4.2.2 Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture.....	24
A 4.3 La formation paramédicale en Ile de France	25
A 4.4 Les difficultés rencontrées à l’Institut	26
B La démarche qualité de L’INSTITUT	27
B 1 Les raisons de notre engagement.....	27
B 2 La politique Qualité de l’Institut.....	28
B 3 Les ressources de l’Institut.....	32
B 3.1 Les ressources humaines	32
B 3.1.1 Les cadres formateurs	33
B 3.1.2 L’agent d’accueil	34
B 3.1.3 Les assistantes administratives	34
B 3.1.4 Les formateurs occasionnels	35
B.3.2 Les ressources documentaires et multimédias	35
B 3.3 Les ressources en infrastructure et en logistique.....	36
B 3.3.1 Les locaux	36
B 3.3.2 Une cafétéria	36
B 3.3.3 Le foyer.....	36
B 3.4 Les ressources financières	37
C Projet pédagogique de l’IFSI Paris Saint-Joseph	37
C 1 Orientations de la formation	37
C 1.1 Objectifs de la formation	38
C 1.2 Les spécificités du projet pédagogique des instituts de formation	39
C 1.2.1 La démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique.....	39
C 1.2.2 La mobilité internationale et européenne.....	39
C 1.2.3 La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale	40
C 1.2.4 La formation par le e-learning.....	41
C 1.2.5 La numérisation du dossier scolaire	42
C 1.2.6 La formation au travail d’équipe	42
C 1.2.7 La diversification des méthodes pédagogiques	43
C 1.2.8 La démocratie étudiante, la vie et l’intégration à l’IFSI	43
C 1.2.9 L’affirmation de soi par les séances de sophrologie en début de 3 ^{ème} année.....	43

C 1.2.10 La préparation « estivale » à l'entrée en formation	44
C 1.2.11 L'accompagnement à la réussite	44
C 1.3 Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique	44
C 1.3.1 L'identité professionnelle	44
C 1.3.2 L'infirmière	45
C 1.3.3 Les concepts en soins infirmiers	46
C 1.4 Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation	47
C 1.4.1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe	47
C 1.4.2 Les valeurs professionnelles.....	48
C 1.5 Les conceptions et orientations pédagogiques	50
C 1.5.1 Une formation d'adultes.....	50
C 1.5.2 Une formation par alternance	51
C 1.5.3 Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences....	52
D Projet pédagogique de l'Institut de formation auxiliaire de puériculture (IFAP)	54
D 1 Description du métier auxiliaire de puériculture.....	54
D 1.1 Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture	54
D 1.2 Définition du métier d'auxiliaire de puériculture	55
D 1.3 Définitions des soins à réaliser par l'auxiliaire de puériculture	55
D 1.3.1 Les soins courants dits « de la vie quotidienne »	55
D 1.3.2 Les soins aigus	56
D 1.4 Le référentiel d'activités	56
D 1.4.1 Les domaines d'activités	56
D 1.4.2 Les compétences métiers	58
D 2 Principes de la formation.....	60
D 3 Modalités de fonctionnement de l'IFAP	60
D 3.1 Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut (ICOGI).....	61
D 3.2 Section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves	61
D 3.3 Section compétente pour le traitement des situations disciplinaires	62
D 3.4 Section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut.....	63

D 3.5 La commission de validation de l'acquisition des résultats (CVAR)	63
D 3.6 Les absences.....	63
D 3.7 Les congés.....	64
D 4 Les acteurs de la formation.....	64
D 4.1 L'apprenant	64
D 4.2 L'équipe pédagogique	64
D 4.3 Les intervenants extérieurs	65
D 4.4 L'assistante administrative	65
D 5 Organisation des différents parcours de formation	65
D 5.1 La formation complète – DEAP 2021	66
D 5.1.1 La formation théorique	66
D 5.1.2 La formation clinique	67
D 5.2 La formation pour les personnes titulaires du diplôme CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance	68
D 5.2.1 La formation théorique	68
D 5.2.2 La formation clinique	69
D 5.3 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS – 2005)	70
D 5.3.1 La formation théorique	70
D 5.3.2 La formation clinique	71
D 5.4 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS – 2021)	72
D 5.4.1 La formation théorique	72
D 5.4.2 La formation clinique	73
D 5.5 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « accompagnement, soins, services à la personne » ASSP 2011	74
D 5.5.1 La formation théorique	74
D 5.5.2 La formation clinique	75
D 5.6 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « service aux personnes et aux territoires » SAPAT 2011.....	76
D 5.6.1 La formation théorique	76
D 5.6.2 La formation.....	77

D 5.7 La formation pour les personnes titulaires du titre d'Assistant De Vie aux Familles ADVF (niveau 3)	78
D 5.7.1 La formation théorique	78
D 5.7.2 La formation clinique	79
D 5.8 La formation pour les personnes titulaires du titre professionnel d'Agent de Service Médico-Social ASMS (niveau 3).....	80
D 5.8.1 La formation théorique	80
D 5.8.2 La formation clinique	81
D 5.9 La formation pour les personnes titulaires du Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social DEAES 2021	82
D 5.9.1 La formation théorique	82
D 5.9.2 La formation clinique	83
D 5.10 La formation pour les personnes titulaires du Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social DEAES 2016 Spécialités	84
D 5.10.1 La formation théorique.....	84
D 5.10.2 La formation clinique	85
D 5.11 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'Assistant de Régulation Médicale ARM 2019	86
D 5.11.1 La formation théorique.....	86
D 5.11.2 La formation clinique	87
D 5.12 La formation pour les Ambulanciers	88
D 5.12.1 La formation théorique.....	88
D 5.12. 2 La formation clinique.....	89
D 6 Stratégies de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation.....	90
D 6.1 Les méthodes de travail.....	90
D 6.2 Dispositifs d'accompagnement des apprenants.....	93
D 6.2.1 Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	93
D 6.2.2. Les travaux personnels guidés (TPG).....	93
D 6.2.3 Les temps de suivi pédagogique individuel	93
D 7 La formation clinique en milieu professionnel.....	93
D 7.1 Organisation des stages cliniques.....	94
D 7.2 Qualification et agrément des stages	95

D 7.3 L'apprenant et les acteurs professionnels des stages cliniques	95
D 7.3.1 Le rôle déterminant de l'apprenant avant et pendant son stage	96
D 7.3.2 Le maître de stage.....	96
D 7.3.3 Le professionnel de proximité	96
D 7.3.4 Le tuteur	96
D 7.3.5 Le formateur référent en institut de formation auxiliaire de puériculture.....	97
D 8 Validation des 5 blocs de compétences	97
D 8.1 Modalités d'évaluation théorique	97
D 8.2 Validation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel	100
D 8.3 Planification des évaluations et des rattrapages théoriques	101
D 9 L'obtention du diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture.....	102
Annexe : Le règlement intérieur.....	106

Préambule

LA FONDATION HOPITAL SAINT-JOSEPH

La fondation hôpital Saint-Joseph, a pour but d'assurer le fonctionnement et l'entretien des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue 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.

LES HOPITAUX SAINT JOSEPH ET MARIE LANNELONGUE

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. Les Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue qui opère sur :

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

Il est géré et administré par la Fondation Hôpital Saint-Joseph.

La mission des Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue¹

« **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.

¹ Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue, soigner, accompagner, innover, former ASSEMBLEE DU 3 MAI 2010
Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

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

Les valeurs des Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue

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 des instituts de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue

La collaboration est étroite entre l'IFSI et l'hôpital et porte en particulier sur :

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

L'IFSI pilote un travail collaboratif avec les tuteurs des terrains de stage pour compléter la formation spécifique au tutorat des étudiants dispensée aux professionnels par l'IFSI : conduite à tenir en cas de problème rencontré dans les apprentissages, utilisation du 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 des instituts de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue sont prioritaires pour ces postes et doivent contacter la direction des ressources humaines service recrutement au 01 44 12 62 04/62 20

Le Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph propose des contrats d'apprentissage et des contrats d'allocations études dès la seconde année.

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

A L'INSTITUT de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue

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 12 358 900 d'habitants avec un fort pourcentage de jeunes : 20% de moins de 30 ans, 61% de moins de 45 ans (54% pour la moyenne nationale), 20% de personnes de plus de 60 ans (26% pour la moyenne nationale²).

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

A 1 Présentation de l'Institut

A 1.1 L'histoire de l'école

Depuis 1999, un projet de fusion entre les instituts de formation en soins infirmiers Saint-Joseph et Notre-Dame de Bon Secours avait été initié sous l'impulsion des directeurs des établissements Fondation Hôpital Saint-Joseph et Association Notre-Dame de Bon Secours afin de renforcer le dynamisme des instituts en terme de projets de formation et de rester concurrentiel face aux autres partenaires sur le champ de la qualification et de formation sanitaire et sociale.

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

A 1.1.1 Historique de l'Institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours

² INSEE 2022

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



A 1.2 L'INSTITUT AUJOURD'HUI

A 1.2.1 L'agrément de l'Institut

L'agrément d'ouverture de l'Institut de formation en soins infirmier Paris Saint-Joseph date du 19 juillet 2007 renouvelé le 25-11-24.

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 qui assure une prise en charge pluridisciplinaire et répond depuis la date de sa création aux besoins en matière de santé de la population.

A 1.2.2 La capacité d'accueil

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

- 120 étudiants en soins infirmiers par promotion (25-11-24)
- 90 élèves aides-soignants par promotion (25-11-24)
- 45 élèves auxiliaires de puériculture par promotion (25-11-24)

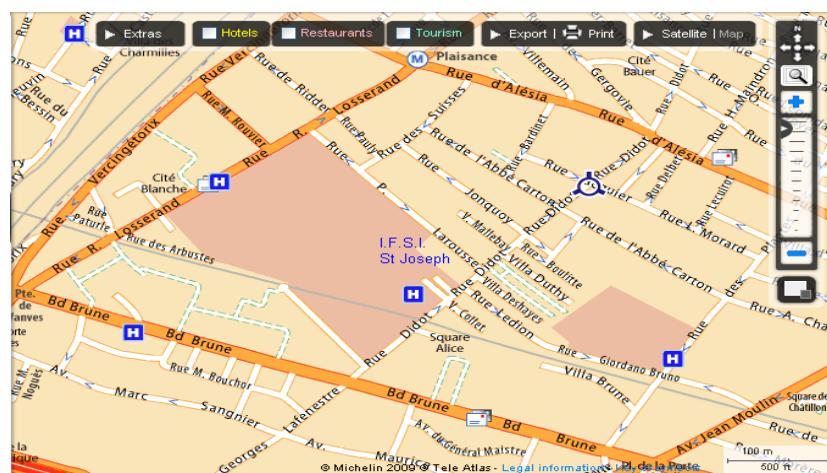
A 1.2.3 La situation géographique

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



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

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



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 paramédicale des Hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue sont les suivantes :

► Formation initiale

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

Les Instituts de Formation paramédicale des Hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue se sont fixés 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 développer et consolider leur posture professionnelle et de s'intégrer dans des équipes pluridisciplinaires,
- Travailler en collaboration avec les établissements de santé accueillant les apprenants.

Les instituts comportent, 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, accompagnement de fin de vie. L'institut propose également une classe d'accompagnement à l'entrée en formation en soins infirmiers, en partenariat avec l'Université de Paris Cité (Diplôme Universitaire PaRéO : Passeport pour Réussir et s'Orientation)

A 2.1 Les formations d'accompagnement aux sélections à l'entrée en formation infirmière en formation continue

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

Elles proposent 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 Cité (DU PaRéO)

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

A 2.3 La validation des Acquis de l'Expérience (VAE AP/AS/AMP/DEAVS/IBO)

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

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

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

A 2.4 La formation continue des professionnels

Au sein du campus Formation santé, le département de formation continue de l'Institut travaille en collaboration avec le service formation de l'établissement d'adossement, le Groupe hospitalier Paris 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
- ✓ *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 comprend 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 dans le cadre du référentiel de formation du 10 juin 2021.

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, Madame Sophie Prissette sous la responsabilité de Mme Isabelle Bouyssou, directrice du Campus Formation Santé, et du directeur général des Hôpitaux Saint Joseph et Marie Lannelongue ; M. Régis Moreau.

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
 - o Dans la réalisation de leur projet de formation et la construction de leur projet professionnel,
 - o 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 Boulier, une responsable de la formation continue, madame Camélia Chouity, 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 des Instituts

A 3.1 L'environnement institutionnel

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

Le budget 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 des instituts.

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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité (DREETS) qui contrôle l'attribution des diplômes.

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

Le directeur de l'Agence Régionale 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
- L'instance compétente pour les orientations générales de l'institut de formation aide-soignant
- L'instance compétente pour les orientations générales de l'institut de formation des auxiliaires de puériculture

Le directeur de l'Institut préside

- La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants des instituts de formation ;
- La section relative à la vie étudiante des instituts de formation.

Un membre de l'équipe pédagogique préside la section compétente pour le traitement des situations disciplinaires des instituts de formation qui émet un avis sur les fautes disciplinaires.

Le Préfet de la région :

- Nomme par Arrêté le jury du Diplôme d'Etat,
- Délivre le Diplôme d'Etat d'Infirmier aux candidats déclarés admis.

A 3.2 L'environnement pédagogique

A 3.2.1 L'université

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

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

La fusion des universités Paris Descartes et Paris Diderot est effective depuis le 1 janvier 2020 pour constituer l'Université de Paris Cité (UPC). Les Départements Universitaires en Sciences Infirmières (DUSI) des deux facultés de médecine ont fusionné et représentent 5150 étudiants en soins infirmiers répartis dans 15 IFSI (Bichat, Beaujon, Nanterre, Argenteuil, Gonesse, Pontoise, Diaconesses, Beaumont, Eaubonne, Saint Maurice, Louis Mourier, Croix Saint Simon Paris, Saint Louis, GHU Ste Anne, GH Paris Saint Joseph), 1 école paramédicale et de spécialité (Infirmière de Blocs Opératoires), et 2 masters (Infirmières anesthésistes et Infirmières de Pratiques Avancées). Le DUSI UPC est co dirigé par un Professeur Universitaire Praticien Hospitalier, le Professeur Hélène MOINS et deux directrices d'IFSI, carole Bilcik Dorna, directrice de l'IFSI d'Eaubonne et Isabelle Bouyssou, directrice du campus Formation santé des hôpitaux Marie Lannelongue et saint-Joseph.

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

Les missions du DUSI sont :

- La formation dont la validation de l'organisation et de la planification des UE contributives du grade licence.
- Le développement des filières universitaires des masters destinés aux cadres formateurs et aux licenciés en Soins Infirmiers, et en particulier le master infirmier de pratiques avancées dispensé à l'Université de Paris Cité.
- L'organisation des liens entre les 15 IFSI et la faculté de santé de l'Université de Paris Cité.
- Le développement de la recherche en Soins Infirmiers.
- Le développement de la formation par la simulation.
- Le développement de la mobilité internationale des étudiants en soins infirmiers.
- La communication à l'intention des étudiants sur le site internet.

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

A 3.2.2 Les établissements accueillants les apprenants en stage

Les instituts bénéficient 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% (Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue : 30%)
- Dans la grande couronne sud-ouest 25 %
- En province et à l'étranger pour les semestres 4 et 5.

A 4 Le développement stratégique

A 4.1 Les effectifs de la formation infirmière

Avec 6542 places ouvertes en IFSI³, en région Ile de France le taux de remplissage des instituts de formation en soins infirmiers est supérieur à 90% en formation d'infirmière⁴

La formation en soins infirmiers est la première formation du secteur sanitaire (capacités à l'entrée, effectifs entrants et nombre de diplômés) ⁵

« Depuis 2019, le nombre d'étudiantes en première année de formation d'infirmière progresse fortement (35000 en 2021). Le nombre de diplômées chaque année a cependant baissé de 7 % entre le pic des années 2010 et 2021 (de 26 500 à 24 500). Le nombre de présentées au diplôme en 2021 représente 86 % du nombre d'étudiantes entrées en formation trois ans plus tôt. Cependant, l'écart restant ne peut pas s'interpréter directement comme un taux d'abandon en cours d'études des étudiantes ayant débuté leur formation en première année en 2018. En effet, il ne tient pas compte des événements individuels de scolarité – autres qu'une interruption définitive de la scolarité – pouvant expliquer un allongement ou une diminution de la durée de formation : césure, arrêt maladie,

³ ARS IdF 2021

⁴ Rapport d'activité des formations paramédicales en Ile de France 2017 (ARS)

⁵ Schéma régional des formations sanitaires et sociales 2023-2028

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

congé maternité, passerelle ou équivalence, redoublement ou échec au diplôme, etc. » Il existe une hausse progressive des abandons de formation, en particulier en première année⁶

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

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

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

Le taux de déperdition en 2023 est ainsi de 10% à l'IFSI Paris Saint-Joseph

6799 étudiants sont inscrits en première année en 2021 en île de France (34708 en France), 4371 ont été diplômés en 2021 (24118 en France).

Selon un article de la DREES paru en mai 2018, le nombre d'infirmières a augmenté de 70% entre 2000 et 2017 et devrait augmenter de 53% entre 2014 et 2040⁷ Le vieillissement de la population devrait susciter une hausse des besoins en soins comparable à celle du nombre des infirmiers

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

- Trois phénomènes d'envergure accroissent le besoin en infirmiers : l'augmentation des maladies chroniques et le vieillissement de la population (Projet régional de Santé d'Île de France 2018) et la baisse prévisible du nombre de médecins de 10 % dans les dix prochaines années (Attal-Toubert et Vandercselden, 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.

⁶ DREES 2022

⁷ Etudes et résultats DREES mai 2018_N°1062

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue

02/12/25

- 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 »⁸

A 4-2 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France

A 4-2.1 Les infirmières

Les professions paramédicales sont 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 stratégie⁹ a ainsi estimé à 410 000 le nombre de postes à pourvoir d'ici 2030 pour les métiers d'aide-soignant, d'infirmier et aides à domicile.

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

A l'avenir, de plus en plus de professionnels paramédicaux - aides-soignants et infirmiers, mais aussi masseurs-kinésithérapeutes, diététiciens, ergothérapeutes, etc. - interviendront directement au domicile des patients. La réduction des dépenses de santé passe, en effet, par le développement de l'hospitalisation à domicile et le maintien des personnes âgées chez elles le plus longtemps possible. Cette tendance s'accompagne de l'émergence de nouveaux métiers comme celui de responsable de service de soins à domicile¹⁰. »

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

En 2024, la pénurie de professionnels de santé est nationale et concerne tous types de structure, les jeunes diplômés sont très recherchés, les propositions de contrat d'allocation étude sont nombreuses et transmises dès la 1ere année, les propositions de postes sont transmises tout au long de la

⁸ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1062.pdf>,

⁹ France Stratégie. Les métiers en 2030

¹⁰ Défi métiers ; les métiers du paramédical 2016

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

troisième année. Une journée « recruteurs » est organisée en décembre 2024 pour mettre en lien futurs diplômés et recruteurs.

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

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

Ainsi la qualité de la formation de l'IFSI Paris Saint-Joseph est reconnue ce qui est un point fort dans les démarches de recherche d'emplois des jeunes diplômés. Le taux d'employabilité est ainsi en 2023 de 91% à 6 mois de l'obtention du diplôme (9% en poursuite d'études)

Les secteurs qui recrutent

- En 2024 tous les secteurs recrutent, la pénurie est généralisée.
- La gériatrie et la psychiatrie sont les secteurs qualifiés de moins attractifs par les jeunes diplômés
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 2023, une enquête menée par l'INSEE montre que 26 200 emplois seraient créés dans le champ sanitaire et social entre 2017 et 2030, dont 3 800 pour la prise en charge de la dépendance à domicile et 2 500 pour la prise en charge de la dépendance en institution¹¹

- La psychiatrie

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

A 4.2.2 Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture

En 2022, 22 037 (31300 inscrits en formation) Aides-Soignants (AS) ont été diplômés¹². 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

¹¹ INSEE 2023

¹² DREES : La formation aux professions de la santé en 2022

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

En 2022, 4 571 (6831 inscrits en formation) auxiliaires de puéricultures ont été diplômées¹³. 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. ¹⁴

Les créations nettes d'emploi entre 2010 et 2020 sont estimées à 103.000 pour les aides-soignantes,¹⁵ la région Ile de France recrute en particulier de façon massive, avec des créations de postes notamment dans les centres accueillant des personnes âgées. Avec la plus forte natalité en France, l'Ile-de-France a également sans cesse besoin de nouveaux auxiliaires de puériculture pour faire face à ces naissances.

En 2020 les modalités de sélection à l'entrée en IFAS et en IFAP ont été modifiées afin d'augmenter l'attractivité de ces formations ; suppression du concours, suppression des frais de concours. (Arrêté du 7 avril 2020)¹⁶

En 2021 le référentiel de formation a changé : acquisition de blocs de compétences, augmentation du temps de formation, introduction de l'accompagnement pédagogique individualisé.

A 4.3 La formation paramédicale en Ile de France

En 2021 (étude DREES- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques¹⁷), il existe 321 IFSI en France dont 58 IFSI en île de France

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

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

Au total, si l'on tient compte des trois années de formation, 91 605 étudiants sont inscrits dans les IFSI en 2020 avec une population essentiellement féminine (87%), 71% d'étudiants, 8.5% de demandeurs d'emploi et 14,4% en formation ou promotion professionnelle, peu de redoublement (3.4%) et un écart de 17% entre les entrants en formation et les diplômés 3 ans plus tard.

La sélection par la plateforme parcoursup modifie les chiffres d'accès à la formation ; en 2021, 689500 vœux IFSI ont été formulés dans Parcoursup. Par arrêté de la ministre des solidarités et de la santé

¹³ DREES : La formation aux professions de la santé en 2022

¹⁴ Schéma régional des formations sanitaires et sociales en île de France 2023-27

¹⁵ DREES. La formation aux professions de santé en 2014-Bénédicte Casturan Saneste

¹⁶ [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 \(legifrance.gouv.fr\)](https://legifrance.gouv.fr)

¹⁷ DREES statistiques 2022

en date du 13 juillet 2021, 34 037 places ont été offertes aux candidats dont 6591 en île de France. Le nombre de places offertes a été pourvu.

A 4.4 Les difficultés rencontrées à l’Institut

L’IFSI respecte le quota de 120 étudiants

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

- Participation aux manifestations de santé publique dans l’hôpital et dans la ville,
- Organisation de journées portes ouvertes, participation aux forums d’orientation des lycées,
- Communications presse, internet, page Facebook
- Développement de projets innovants : mobilité internationale, programme Erasmus, formation par la simulation, e learning, diversification des méthodes pédagogiques
- démarche qualité et certification des instituts de formation en 2017 « Centre de Formation » par l’Agence d’assurance qualité externe Méthode Ingénierie Service Qualité (METH.I.S.Q) pour une durée de 4 ans, renouvelée en date du 7 juin 2021 pour 4 ans. Certification Qualiopi délivrée en aout 2021, audit de surveillance en 2023 sans réserve.

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 pénurie de professionnels et 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.

Employabilité IFSI

Selon l’enquête effectuée auprès des diplômés Infirmiers de la promotion 2020-2023

- 91% ont un emploi, les 9% restant sont en poursuite d’études
- 84% exercent en Ile de France
- 68% Médecine Chirurgie Obstétrique
- 80% de jour,

- 68% en CDI

Le retour des diplômés 2023 montre que 83% des diplômés 2023 auxiliaires de puériculture ont un emploi.

Le retour des diplômés 2023 aides-soignants montre que 95% des répondants ont un emploi (1 en reprise d'études)

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, 90 élèves aides-soignants, 45 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 2016¹⁸ nous engagent à garantir et améliorer la qualité de notre formation dans l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur et à nous inscrire dans le cadre de la validation des formations de l'enseignement supérieur par le HCERES (Grande Conférence de la santé, 2016). Par ailleurs, les référentiels de formation des aides-soignant-e-s et des auxiliaires de puériculture sont également inscrits dans une logique de compétences. Ainsi, les apprenants, formateurs, professionnels sont engagés dans une dynamique de construction des compétences soignantes, basée sur l'acquisition des savoirs et savoir-faire en action par la réflexivité.

La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 et son décret d'application du 6 juin 2019 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue, complètent ce dispositif réglementaire (article 6, obligation de certification Qualiopi)¹⁹.

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

¹⁸ 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

¹⁹ [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel \(1\) - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\)](http://LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1) - Légifrance (legifrance.gouv.fr))

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

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

B 2 La politique Qualité de l'Institut

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

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

- Donner du sens à nos pratiques,
- Améliorer la qualité de la formation de manière continue,
- Rendre compte, faire savoir notre savoir-faire,
- Anticiper la démarche d'évaluation externe nationale des IFSI par l'HCERES

Les cinq axes fondamentaux de notre démarche qualité sont :

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

Objectifs Qualité

Chaque axe de la politique se décline en plusieurs objectifs

AXE 1 :

Etre à l'écoute des apprenants :

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

Accompagner les apprenants dans :

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

AXE 2 :

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

- Par les réunions d'équipe une fois /trois semaines traitant des questions administratives et des questions pédagogiques, faisant l'objet d'un ordre du jour, d'un compte-rendu et d'un suivi des décisions prises,
- Par les réunions pédagogiques une fois /trois semaines ayant pour objectif l'analyse réflexive des pratiques professionnelles des cadres formateurs, la recherche, l'harmonisation des pratiques pédagogiques, faisant l'objet d'un compte rendu et d'un suivi des décisions prises,
- Par des réunions de coordination pédagogiques par année de formation, une fois toutes les 3 semaines, animées par la directrice adjointe et les responsables des filières, faisant l'objet d'un compte rendu et du suivi des décisions prises,
- Par la mise à disposition des documents et informations par l'intranet et par le répertoire partagé,
- Par une approche factuelle des prises de décisions basée sur l'analyse de données et d'informations tangibles, corroborées par l'expérience.

AXE 3 :

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

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

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

AXE 4 :

Veiller à l'amélioration continue du dispositif qualifiant

- Définir des indicateurs de suivi de la qualité de l'apprentissage et de la gestion,
- Suivre les différents processus (analyse de leur performance et des dysfonctionnements),
- Proposer des actions d'amélioration, les mettre en œuvre et les évaluer.

AXE 5 :

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

- Poursuivre le travail de concertation afin de comprendre les intérêts et contraintes des partenaires,
- Définir clairement (contrat, cahier des charges, référentiels de compétence...) la demande de l'IFSI à l'égard des intervenants,
- Définir, clairement et en concertation, le programme pédagogique, les modalités d'évaluation et la logistique pour la partie de la formation attribuée à l'université,
- Organiser le travail commun avec les terrains de stage en particulier sur l'encadrement en stage, l'élaboration des situations apprenantes, les évaluations intermédiaires et finales, les documents d'accueil et de ressources, la définition des objectifs et l'exploitation des stages,
- Organiser les visites des cadres formateurs référents de stage sur les terrains de stage pour accompagner les équipes dans la mise en œuvre de la réforme et réaliser un encadrement pédagogique des étudiants une fois par stage.

Au terme de la démarche d'autoévaluation et d'évaluation externe, les Instituts de formation (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, 2022). 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. Un bilan a été produit pour 2023.

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. Cette qualification a été auditée en avril 2023 sans non-conformité et renouvelée en avril 2024 sans non-conformité.

B 3 Les ressources de l’Institut

B 3.1 Les ressources humaines

L’Institut de Formation est rattaché à la direction générale de la fondation hôpital Saint-Joseph dont le directeur général est Monsieur Régis MOREAU

Directrice Sophie PRISSETTE		
Coordinatrice pédagogique IFSI <i>Référente Handicap IFSI</i> Hélène SAUTHIER	Responsable IFAP <i>Référente Handicap IFAP</i> Delphine BOULIER	Responsable IFAS <i>Référente Handicap IFAS</i> Sandrine LAFITTE
Cadre coordonnateur des stages IFSI Marie-Chantal FOREL	Responsable Formation Continue Camélia CHOUITY	
Cadres pédagogiques IFSI Anne-Hélène BELMAS Sophie JOSEPH Sonia MACHET Bouchra BOA GUEHE Hélène SAUTHIER Valérie MILLOT (référente DU PaRéO) Julia HUE (référente formation digitale) Léa LEPARC (Chef de projet formation par la simulation)		
Cadre pédagogique IFAP En cours de recrutement		
Cadres pédagogiques IFAS Benjamin FREVILLE (Référent formation digitale)		Aude de VANDIERE Patricia FOURNIER Ovélie MIRIN Catherine RENON
Assistante administrative IFAP / Gestion du foyer / DU PaRéO : Elsa PASCO		Laura NOGUES
Assistante administrative IFAS / Communication externe / Mobilité internationale : Corinne VREMMONT		
Assistantes administratives IDE : Sandra GIMENEZ – Sylvie PLACIDE		
Assistante administrative / Préparation aux concours / Formation continue : Karine LEPRETRE		
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 unité de soins. 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 ²⁰:

- Missions pédagogiques et de formation :
 - Planifier, concevoir et évaluer les programmes et les dispositifs de formation en référence au référentiel et aux modèles pédagogiques,
 - Incrire 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 :

²⁰ Bilan mission Leonardo 2011

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue

02/12/25

33/117

Commission d'Attribution de Crédits, Instance compétente pour les orientations générales des instituts, section compétente pour les situations individuelles et collectives des étudiants, section compétente pour le traitement des situations disciplinaires, section vie étudiante.

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

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

B 3.1.2 L'agent d'accueil

Il assure :

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

B 3.1.3 Les assistantes administratives

Elles assurent :

Le suivi :

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

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

- o Les attestations (de présence et de formation),
- o Le suivi des dossiers administratifs (renseignements administratifs, prise en charge financière, accidents de travail, suivi des absences ...).

B 3.1.4 Les formateurs occasionnels

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

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

Il existe une procédure pédagogique qui permet aux cadres formateurs de s'assurer d'une commande explicite auprès des formateurs occasionnels 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 oubliés dans les enseignements,
- Donner les moyens à l'intervenant de repérer la place et le contexte de son intervention et de la délimiter.

B.3.2 Les ressources documentaires et multimédias

L'Institut dispose :

- D'un Centre de Documentation mutualisé avec les instituts de formation de la Croix Rouge Française,
- D'une salle Informatique Multimédia de 9 postes connectés au réseau.
- Les étudiants en soins infirmiers ont accès aux bibliothèques universitaires de l'Université de Paris selon des modalités présentées à la rentrée.
-

B 3.3 Les ressources en infrastructure et en logistique

B 3.3.1 Les locaux

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

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

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

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

Afin de démultiplier cette méthode pédagogique qui permet aux étudiants de se mettre en situation, une salle a été équipée à l'IFSI grâce aux fonds récoltés lors de la campagne 2015. Les campagnes 2016 et 2017 ont permis de compléter ces équipements de formation en soins d'urgences et en pédiatrie.

Cette taxe est mobilisée pour compléter le matériel pédagogique et assurer la formation continue des professionnels

B 3.3.2 Une cafétéria

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

B 3.3.3 Le foyer

Réservé aux étudiantes, comprend 40 lits dont 34 chambres individuelles (environ 10m², salle d'eau et toilettes en commun avec une autre chambre individuelle) et 6 chambres double (1 chambre d'environ 25m² avec 2 lits et une salle d'eau et toilettes partagés). Une salle à manger, une cuisine et un salon communs sont à disposition des occupants.

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

Des travaux de rénovation sont en cours, le foyer n'est donc pas ouvert à la location pour la rentrée 2026

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 des Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue.

La gestion financière est assurée par la directrice avec l'appui de la Direction des Services Financiers et soumis à validation du Conseil d'Administration des Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue.

C Projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint-Joseph

C 1 Orientations de la formation

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

Le projet pédagogique décliné ici s'adresse 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: aide-soignante et auxiliaire de puériculture.

Ce projet s'appuie sur la conviction que la relation à l'humain est au centre de la qualité de la formation et donc du soin, valeur fondamentale défendue par la Fondation Hôpital saint Joseph pour l'ensemble de ses activités.

Le projet pédagogique s'appuie sur ces valeurs fondamentales : accueil, éthique, professionnalisme, esprit d'équipe dans lesquelles s'inscrivent les valeurs propres aux instituts : altérité, humanisme, responsabilité, équité, les attitudes qui en découlent : congruence, respect, écoute et accompagnement, et les valeurs professionnelles d'engagement professionnel, de respect de la vie et de la personne humaine, de sa dignité et de son autonomie, de respect du secret professionnel, de confraternité. Ces valeurs sont mises en lien avec le postulat d'éducabilité²¹.

²¹ 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 Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

Le choix des apprenants des formations en santé est vocationnel, basé sur leur appétence de la relation à l'humain. Si nous oublions ce fondement dans nos formations et l'exercice de notre profession d'infirmière, alors comment pourrions-nous les former et les fidéliser ? Leur choix de formation serait alors nié, source de désengagement.

Dès lors, nous les formons à ***mettre plus de soin dans les soins !***

C 1.1 Objectifs de la formation

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

Les objectifs spécifiques de l'IFSI 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.

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 Mérieu, « *mieux vaut changer de métier* ».

C 1.2 Les spécificités du projet pédagogique des instituts de formation

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

C 1.2.1 La démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique

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

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

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

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

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

C 1.2.2 La mobilité internationale et européenne

La stratégie internationale de l'IFSI vise à développer la mobilité internationale et européenne, en veillant à la qualité pédagogique des stages et à la sécurité des étudiants.

La mobilité internationale est un marqueur de qualité de la formation. Les expériences de mobilité ont démontré qu'elles contribuent à favoriser l'insertion professionnelle, développer les aptitudes sociales dans un contexte interculturel (compétences relationnelles, tolérance, sens des responsabilités), maîtriser les langues étrangères, favoriser l'épanouissement de la personne (autonomie, ouverture

d'esprit). Ces compétences sont constitutives de la profession d'infirmière et leur développement est fondamental en formation.

La mobilité, n'est pas une exigence dans les formations et les métiers de la santé mais ;

- Le manque de personnel paramédical qualifié dans le monde indique que la mobilité infirmière européenne et internationale va augmenter,
- L'augmentation de la demande de soins de santé, en partie liée au vieillissement de la population de la plupart des pays de l'OCDE²²,

entraînent une accélération de la mobilité internationale des professionnels de santé.

Nous avons acquis la conviction que la mobilité est une ressource complémentaire de formation et avons obtenu la charte Erasmus en 2012, renouvelée en 2021 pour le programme Erasmus + 2021-27, pour des mobilités au cours des semestres 4 ou 5. Les premières mobilités ont eu lieu à l'automne 2013. Nos partenaires actuels sont des universités Norvégiennes, Belges, Israéliennes, Italiennes, Espagnoles, Portugaises, Suisse, Roumaines.

Le département des relations internationales de l'IFSI, coordonné par le cadre formateur coordonnateur des stages, anime cette politique.

C 1.2.3 La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale

La définition que nous proposons pour cette méthode d'apprentissage est inspirée de Jeffries et Gaba : la formation par la simulation est une technique active d'enseignement et d'apprentissage qui, en intégrant des moyens tels que vidéos interactives, des simulateurs de tâche partielle, des simulateurs de niveau de fidélité variable, des patients standardisés, des acteurs, remplace (ou met en valeur) une situation clinique réelle par des expériences guidées, mais artificielles, qui évoquent ou répliquent un nombre important d'aspects de la réalité dans un contexte d'interactivité; son intention est de permettre aux participants d'acquérir et démontrer : des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que des processus de prise de décision²³.

²² Organisation de Coopération et de Développement Economique

²³ Jeffries, P. (2005). A Framework for designing, implementing and evaluating simulations used as teaching strategies in nursing. *Nursing education perspectives*, 26 (2), 96-103. Gaba, D. (2004). The future vision of simulation in healthcare. *Quality and Safety in Health Care*, 13 (suppl 1), i2-i10

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

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

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

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

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

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

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

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

La formation par Examens Cliniques Objectifs et Structurés est développée depuis 2022-23

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

C 1.2.4 La formation par le e-learning

Elle concerne les cours d'anglais des semestres 1 à 6. C'est une méthode d'enseignement de l'anglais médical et para médical (soins à la personne, organisation du travail, etc) s'effectuant en ligne du semestre 1 au semestre 4. A partir du semestre 4 et jusqu'au semestre 6 les exercices sont tournés vers la recherche et la capacité des étudiants à lire des articles professionnels et les intégrer dans leur pratique professionnelle. Une palette d'outils multimédias, interactifs et ludiques est mise à disposition des apprenants et des formateurs. Cette méthode permet à chacun de progresser à son rythme et selon son niveau initial. Les critères de validation sont définis en équipe et communiqués aux étudiants.

Le cadre formateur suit, réactive, encourage régulièrement la progression des apprenants dont il est responsable dans le cadre du suivi pédagogique.

C 1.2.5 La numérisation du dossier scolaire

- e-portfolio : est une application web conforme à l'annexe VI de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au DEI, permettant le suivi de la progression de l'acquisition des compétences par les tuteurs de stage, les formateurs et les étudiants. Cet outil est destiné au suivi de l'acquisition des compétences et des actes pendant le parcours de formation de l'étudiant pour l'obtention du diplôme d'État d'infirmier. A ce titre, il permet à l'étudiant de réaliser des auto-évaluations et aux tuteurs de faire des bilans intermédiaires et l'évaluation de fin de stage. Il a été mis en œuvre à l'IFSI Paris Saint Joseph en 2012.
- E-dossier : est une application web, conforme à la réglementation en vigueur qui permet aux étudiants de consulter leurs notes dès validation par la Commission de crédit
- 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 apprenants en sont informés et testent régulièrement leurs propres travaux.

C 1.2.6 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.

C 1.2.7 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. 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. En 2022 un chef de projet innovation et enseignement numérique a été nommé pour animer cette démarche, accompagner et former ses collègues. En 2024, l'équipe est engagée dans une formation destinée à mieux comprendre le mécanisme d'ancrage des apprentissages et à rénover nos méthodes en regard.

C 1.2.8 La démocratie étudiante, la vie et l'intégration à l'IFSI

L'IFSI a initié en 2014-2015 une expérience pilote d'intégration des délégués de promotion dans les Commissions d'attribution de crédits selon des règles établies, diffusées et partagées. Cette expérience positive se poursuit depuis.

Les délégués des promotions de soins infirmiers ont participé en chaque année depuis 2018 à 2 journées de séminaire pédagogique avec l'équipe pédagogique afin de dresser le bilan de l'année et de définir la stratégie pédagogique l'année à venir.

L'accueil et le parrainage des promotions entrantes par leurs aînés, l'organisation de soirées et journées d'intégration, le partenariat avec des associations, le calendrier festif des événements réunissant les étudiants et l'équipe pédagogique sont animés par le BDE en lien avec la section vie étudiante.

Depuis 2020, nous avons constaté la dégradation de l'esprit de corps dans les promotions entrantes ; un plan d'action a été mis pour resserrer les liens entre apprenants et favoriser le respect et la solidarité.

Le tuteurage par les pairs, mis en place en 2020 est animé par les étudiants et coordonné par un cadre formateur référent.

C 1.2.9 L'affirmation de soi par les séances de sophrologie en début de 3^{ème} année

Ce programme de 8 heures en groupes s'adresse aux étudiants en soins infirmiers de semestre 5 (début de troisième année) au service de la réussite des étudiants et de la qualité de soins qu'ils dispensent aux patients. Il se situe à un moment charnière de la formation. En effet le début de la 3^{ème} année de formation est une période très stressante pour les étudiants dans deux axes particulièrement constatés : attentes d'un niveau de performance supérieur de la part des professionnels de terrain et formalisation du mémoire de fin d'études. Ces séances ont pour objectif de permettre aux étudiants d'aborder avec plus de sérénité et de distance cette 3^{ème} année de formation.

C 1.2.10 La préparation « estivale » à l'entrée en formation

Les difficultés rencontrées par les étudiants 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 juillet.

C 1.2.11 L'accompagnement à la réussite

Nous observons en particulier une dégradation de la maîtrise de l'orthographe et de la grammaire. Ces compétences sont essentielles à la rédaction et la compréhension de transmissions. Un module d'accompagnement à la réussite comportant une remise à niveau en français, en mathématique, compétences numériques et la mise en œuvre du mentorat est piloté par un cadre formateur référent

C 1.3 Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique

C 1.3.1 L'identité professionnelle

Elle prend racine dans l'identité personnelle du sujet et se construit tout au long de l'existence, dans une dynamique qui conjugue le concept de soi, l'estime de soi et l'influence des autres. « Elle signifie la prise de conscience d'appartenir à une culture professionnelle qui se traduit par un positionnement singulier dans un collectif de normes et de valeurs professionnelles partagées ».²⁴

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

²⁴ Y. Hofmann, L. Bray. *Le travail de fin d'études*. Editions Masson, Paris, 1998, p. 10.

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue

02/12/25

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

- 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 GEASE²⁵,
- Des forums « découvertes des lieux de stage » par type de stage animés en collaboration avec des professionnels
- Des séances de préparation de stage comprenant des ateliers de renforcement de l'identité professionnelle animées par les cadres formateurs référents pédagogiques.
- 3 rendez-vous annuels de suivi pédagogique avec le cadre formateur référent, préparés par l'étudiant sur la base de l'analyse de sa progression clinique rédigée dans son e-portfolio assorti d'une grille synthétique de suivi des acquis à l'IFSI et en stage, des succès et difficultés rencontrés, des progrès accomplis dans la construction de son identité professionnelle et de la consolidation de son projet professionnel.
- En dehors de ces temps formalisés de suivi pédagogique d'autres temps d'échange peuvent avoir lieu à la demande de l'étudiant et/ou du cadre formateur référent pédagogique.

C 1.3.2 L'infirmière

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

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

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

²⁵ GEASE : Groupe d'Entrainement et d'Analyse de Situations Educatives.

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

C 1.3.3 Les concepts en soins infirmiers

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

L'IFSI se rattache à celui de la transformation²⁶ qui préconise une ouverture sur le monde. Dans cette orientation :

- La personne est considérée comme un être unique, singulier et complexe dont les multiples dimensions forment une unité. Il est porté par des besoins biologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels.
- Le soin vise le bien-être tel que la personne le définit. L'infirmier l'accompagne dans ses expériences de santé en suivant son rythme et son cheminement.
- Intervenir ou soigner signifie « être avec » la personne. L'infirmier et la personne sont des partenaires d'un soin individualisé. Dans une atmosphère de respect mutuel, l'infirmier crée des possibilités de développer le potentiel de la personne : il bénéficie aussi des liens authentiques qu'il a tissés avec cette personne pour le développement de son propre potentiel.
- La santé, est à la fois une valeur et une expérience vécue selon la perspective de chaque personne. Elle fait aussi référence au bien-être et à la réalisation du potentiel de création de la personne.
- L'expérience de la maladie fait partie de l'expérience de la santé, et la santé va au-delà de la maladie en étant un aspect significatif du processus de changement de la personne.
- Enfin, l'environnement est composé de l'ensemble de l'univers dont la personne fait partie. Tout en étant distinct de la personne, l'environnement coexiste avec elle. En effet, la personne et l'environnement sont en changement constant, mutuel et simultané.
- Les préoccupations actuelles concernant les relations entre l'humain et la planète indiquent une prise de conscience de cette interaction constante.

²⁶ Nous reprenons ici les éléments développés par S. Kerouac. La pensée infirmière : conceptions et stratégies. Editions Maloine, Paris, 1995, p.12-16.

C 1.4 Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation

C 1.4.1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe

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.

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

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

C'est une valeur qui :

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

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

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

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

L'équité est un sentiment de justice naturelle et spontanée, fondée sur la reconnaissance des droits de chacun, sans qu'elle soit nécessairement inspirée par les lois en vigueur. L'équité est sous-tendue

par un principe de justice non-écrit, antérieur aux lois et supérieur à celles-ci. Il est donc très difficile de définir ce qui est équitable. En matière sociale, une répartition équitable ne correspond pas à l'égalité au sens strict. C'est une "juste mesure", un équilibre, qui permet de rendre acceptable une forme d'inégalité lorsque l'égalité ne serait pas acceptable.

Ces quatre valeurs mises en exergue par l'équipe sont en lien avec le postulat d'éducabilité²⁷²⁸.

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

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

C 1.4.2 Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé publique²⁹ et le code de déontologie infirmier³⁰, **les valeurs professionnelles** retenues sont :

- L'engagement professionnel,
- Le respect de la vie et de la personne humaine, de sa dignité et de son autonomie,
- Le respect du secret professionnel,

²⁷ 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.

²⁸ 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* ».

²⁹ 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.

³⁰ 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

- La confraternité.³¹

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

Dans le cadre de ces valeurs,

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

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

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

CHARTE DES ENGAGEMENTS RECIPROQUES

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

Créer les conditions d'accueil favorisant la rencontre

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

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

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

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

³¹ Lien de solidarité entre confrères

Donner des informations loyales (honnêtes, transparentes, complètes),
Reconnaitre et valoriser le travail de l'autre,
Prendre en compte et respecter le parcours, la culture et la singularité de chacun afin d'aboutir à un enrichissement mutuel dans un cadre défini
Utiliser les complémentarités pour développer la solidarité,
Etre acteur de sa formation pour développer sa responsabilité : connaissance et respect des procédures, implication, réponse aux sollicitations,
Respecter les ressources individuelles de chacun, développer les compétences mutuelles, s'entraider pour permettre à chaque apprenant d'atteindre son objectif,
Favoriser l'ouverture d'esprit, la tolérance et le respect de l'interculturalité, accompagner la différence,
Considérer, comprendre et apprendre de l'autre avec ses limites dans le respect et la bienveillance,
Etre présents les uns pour les autres dans un esprit d'empathie et de solidarité en créant du lien et de la cohésion,
S'investir chacun dans son rôle, accepter les règles, se respecter mutuellement, se faire confiance et répondre de ses actes (co-responsabilité),
Faire des choix libres et éclairés et les assumer.

C 1.5 Les conceptions et orientations pédagogiques

Les formations sont des :

- Formations d'adultes,
- Formations par alternance,
- Formations professionnalisantes.

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

C 1.5.1 Une formation d'adultes

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

Les apprenants sont, en majorité, issus directement du système scolaire. Ils peuvent avoir fait une préparation au concours, ou pour certains, venir de filières professionnelles centrées sur le soin ou la

prise en charge sociale des personnes. Ils sont impliqués dans leur projet de formation et ont à mettre en œuvre une implication individuelle et collective pour s'investir dans les situations d'apprentissage proposées au cours de la formation.

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

C 1.5.2 Une formation par alternance

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

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

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

L'apprentissage comme fil conducteur

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

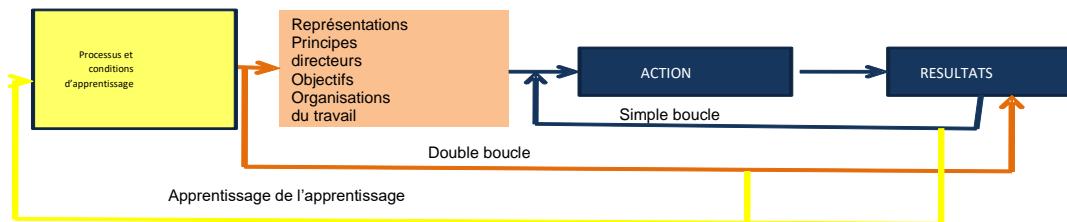
L'équipe pédagogique s'inspire du modèle d'Argyris et de Schön, qui décrit trois niveaux d'apprentissage : apprentissage en simple, en double et en triple boucle³² :

- Dans la simple boucle, le sujet apprend en corrigeant son action/résultats obtenus mais sans changer fondamentalement ni ses objectifs, ni ses valeurs, ni les théories qui guident l'action,
- Dans la double boucle, le sujet apprend en remettant en cause ses objectifs et leurs fondements il est amené à faire évoluer les schèmes opératoires et ses représentations, à réviser ses théories de l'action,
- Avec la troisième boucle, l'apprenant entre dans la forme la plus élevée d'auto-analyse. Il s'agit d'une remise en question des fondements mêmes d'une pratique et de sa raison

³² C. Argyris et D. Schön (1978) Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique. De Boeck (traduction française).
Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

- D'être. Il apprend à modifier ou à développer sa façon d'apprendre, à tirer des leçons de l'expérience.

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



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

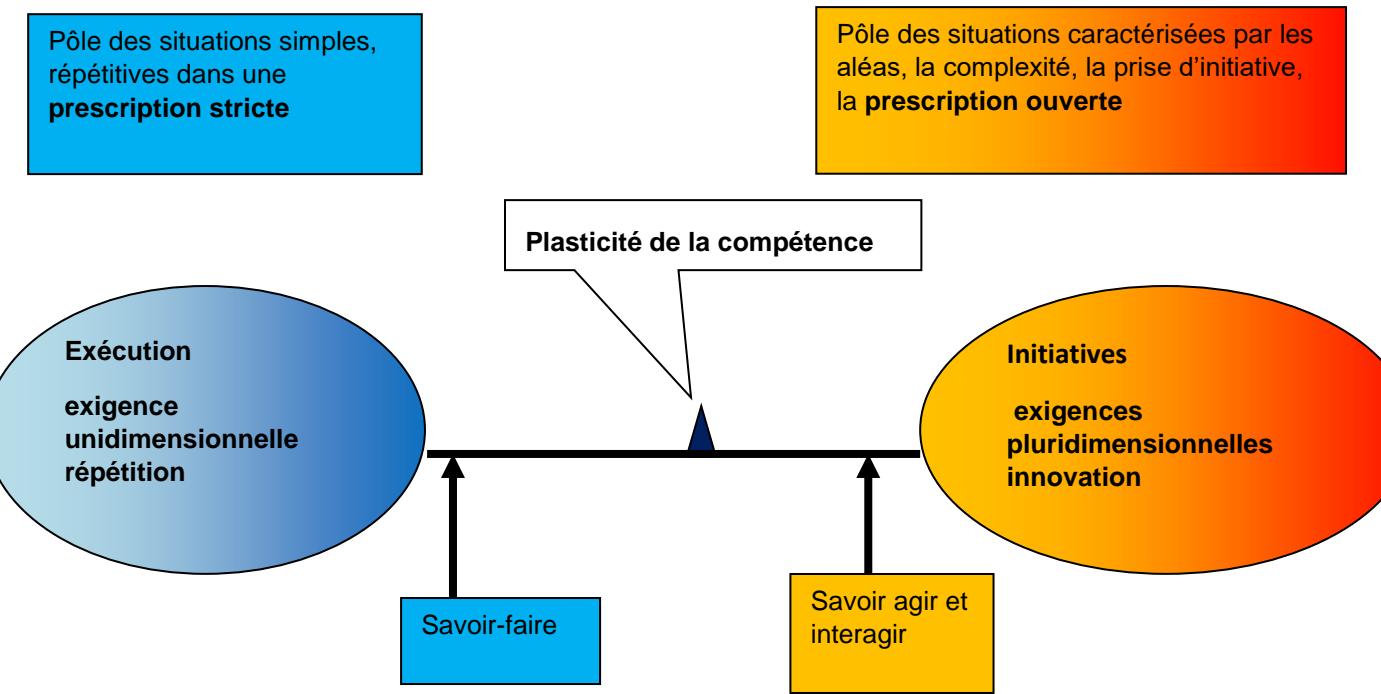
C 1.5.3 Une formation professionnalisante avec une approche par les compétences

Une formation professionnalisante se doit d'être en lien avec les réalités et les exigences du terrain. Le futur professionnel doit apprendre à naviguer dans la complexité des situations³³. 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 éthique³⁴ et déontologique³⁵. Il confronte l'étudiant à des situations qui sont analysées et qui l'entraîne à la réflexion professionnelle.

³³ Nous nous appuyons sur le travail effectué par Guy Le Boterf sur les compétences (voir bibliographie)

^{34 35} Nous retenons la définition suivante « Exigence morale personnalisée guidant l'exercice de la profession infirmière. Elle s'inspire de valeurs reconnues par la profession infirmière » AMIEC Recherche. Dictionnaire des soins infirmiers et de la profession infirmière. 3 éd. Paris : Masson, 2005.



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

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

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

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

³⁵ Ensemble des règles et des devoirs professionnels

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue

02/12/25

D Projet pédagogique de l’Institut de formation auxiliaire de puériculture (IFAP)

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.

Directrice de l’Institut de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue Madame PRISSETTE Sophie	Tél : 01 44 12 35 23 Email : sprissette@ghpsj.fr
Responsable pédagogique de la formation auxiliaire de puériculture Madame BOULIER Delphine	Tél : 01 44 12 83 88 Email : dboulier@ghpsj.fr
Cadre formateur, en cours de recrutement	Tél : Email :
Assistante administrative IFAP Madame PASCO Elsa	Tél : 01 44 12 80 27 Email : sifsi@ghpsj.fr
Agent d’accueil administratif Monsieur SINOBAS Bruno	Tél : 01 44 12 35 23 Email : accueil-ifs@ghpsj.fr

D 1 Description du métier auxiliaire de puériculture

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

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

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

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

D 1.2 Définition du métier d'auxiliaire de puériculture

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

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

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

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

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

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

Elle réalise les soins sous le contrôle de l'infirmier ou de l'infirmière puéricultrice. Les soins courants doivent permettre d'assurer la continuité de la vie dans une situation d'autonomie partielle et dans le cadre d'un état de santé stable, c'est-à-dire qui n'est pas sujet à des fluctuations, et constant, c'est-à-dire durable, qui ne varie ni ne s'interrompt.

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

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

D 1.3.2 Les soins aigus

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

Les soins sont réalisables exclusivement par un professionnel de santé ;

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

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

D 1.4 Le référentiel d'activités

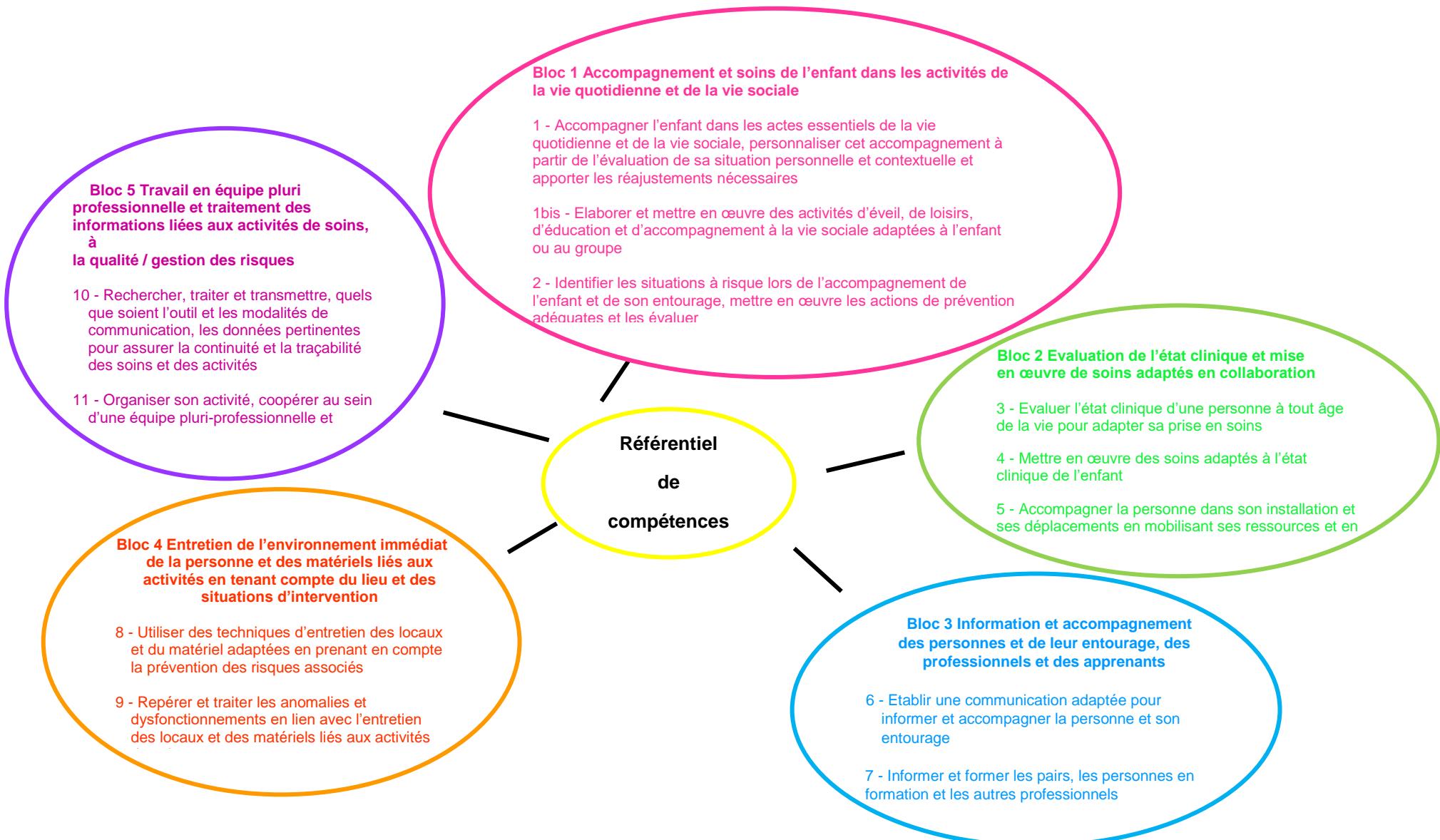
Le référentiel d'activités est structuré en domaines d'activités regroupant au sein de chacun d'entre eux, des activités auxquelles des soins sont associés. Les cinq domaines d'activités ont été construits en corrélation avec les cinq blocs de compétences du référentiel de certification y associant de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

D 1.4.1 Les domaines d'activités

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

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

D 1.4.2 Les compétences métiers



D 2 Principes de la formation

Le projet de formation de l'IFAP s'appuie sur les valeurs humanistes et professionnelles communes à l'Institut de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue : l'altérité, l'humanisme, la responsabilité, l'équité. Les attitudes qui découlent de ces valeurs sont la congruence, le respect, l'écoute et l'accompagnement.

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

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

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

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

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

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

Les compétences développées permettent d'agir et de résoudre des problèmes de nature professionnelle avec adaptabilité, sécurité et éthique en appliquant des savoirs, savoirs faire et savoirs être intégrés durant la formation. L'enseignement de ces compétences est centré sur un apprentissage professionnel dont la finalité est de réaliser, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier(e) et de l'infirmière puéricultrice en collaboration et sous sa responsabilité, des soins de prévention, de maintien, de relation et d'éducation à la santé pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant.

D 3 Modalités de fonctionnement de l'IFAP

Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

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

Le directeur de l'IFAP est assisté de l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut (ICOGI), présidé par le représentant de l'état (ARS), qui est consulté sur toutes les questions relatives à la formation des étudiants.

Le directeur de l'IFAP soumet à cette instance pour validation, compte tenu du programme officiel :

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

Le directeur de l'IFAP porte à la connaissance de cette instance :

- Le budget de l'institut, dont les propositions d'investissements ;
- Les ressources humaines : l'effectif et la qualification des différentes catégories de personnels
- La mutualisation des moyens avec d'autres instituts ;
- L'utilisation des locaux et de l'équipement pédagogique ;
- Le rapport annuel d'activité pédagogique
- Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens ;
- Les bilans annuels d'activité des sections pédagogique, disciplinaire et de la vie étudiante ;
- La cartographie des stages ;
- L'intégration de l'institut dans le schéma régional de formation.
- Les résultats du Diplôme d'état
- Le bilan de la formation continue ;

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

La section est présidée par le Directeur de l'institut de formation. La section prend des décisions relatives aux situations pédagogiques individuelles des élèves (élèves ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge, demandes de redoublement formulées par les élèves, demandes de dispenses pour les titulaires d'un DEAS ou DEAP d'un Etat membre de l'UE-EEE dans lequel la formation n'est pas réglementée ou présente des différences substantielles avec la formation au diplôme) et est informée des modalités d'accompagnement mises

en place auprès des élèves en difficulté pédagogique ou bénéficiant d'aménagement spécifique en cas de grossesse ou de handicap.

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

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

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

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

D 3.3 Section compétente pour le traitement des situations disciplinaires

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

Les sanctions possibles sont un(e) :

- Avertissement ;
- 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

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

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

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

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

D 3.5 La commission de validation de l'acquisition des résultats (CVAR)

La commission de validation de l'acquisition des résultats se prononce sur la validation ou non de l'acquisition des compétences en milieu professionnel à partir des appréciations réalisées par les encadrants de stage sur l'ensemble des périodes en milieux professionnels.

Présidée par le directeur de l'institut de formation, elle se compose de deux formateurs permanents et de deux encadrants de stages de même filière que la formation concernée. La CVAR se réunit deux fois par an.

D 3.6 Les absences

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

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

	DEAP 2021	CAP aepe	DEAS 2005	DEAS 2021	ASSP	SAPAT	ADVF	ASMS	DEAES 2021	DEAES 2016	ARM 2019	Ambulancier 2006
Nb d'heures d'absence autorisée	77h	58h	40h	36h	51h	70h	58h	60h	53h	58h	57h	58h

D 3.7 Les congés

Les élèves en formation complète bénéficient de 4 semaines de congés du 3 août au 28 août 2026 inclus. Les jours fériés accordés pour tous les cursus sont : lundi 6 avril, vendredi 1^{er} mai, vendredi 8 mai, jeudi 14 mai, lundi 25 mai 2026.

D 4 Les acteurs de la formation

D 4.1 L'apprenant

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

L'élève est acteur de sa formation par :

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

D 4.2 L'équipe pédagogique

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

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

D 4.3 Les intervenants extérieurs

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

D 4.4 L'assistante administrative

Elle gère les dossiers administratifs des élèves.

D 5 Organisation des différents parcours de formation

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

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

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

D 5.1 La formation complète – DEAP 2021

D 5.1.1 La formation théorique

BLOC 1 : 196h

Module 1 : 147h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

BLOC 2 : 266h

Module 3 : 77h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

BLOC 3 : 91h

Module 6 : 70h

Relation et communication avec les personnes et leur entourage

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 154h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

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

BLOC 4 : 35h

BLOC 5 : 70h

Module 8 : 35h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 35h

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 35h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.1.2 La formation clinique

Stage période A – B – C : 5 semaines (175h) par période de stage soit 525h de stage

Contexte de la période : Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques

Stage période D : 7 semaines (245h)

La période D doit porter sur les 3 missions de l'AP

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

La période D doit porter sur les 5 blocs de compétences de l'AP :

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques

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

La période D correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

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

D 5.2.1 La formation théorique

BLOC 1 : 105h

Module 1 : 77h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

BLOC 2 : 266h

Module 3 : 77h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

BLOC 3 : 21h

Module 6 : Dispense de formation

Relation et communication avec les personnes et leur entourage.

Module 1 bis : 14h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 154h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 2 : 14h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Les élèves sont dispensées du module 6 mais doivent réalisées l'évaluation du module 6 pour valider le BLOC 3. Elles doivent suivre l'enseignement des modules de formation 1, 1 bis, 2 (allégement de formation), 3, 4, 5, 7, 8, 9 et 10 (allégement de formation) et réaliser 3 périodes de stages cliniques.

- ✓ Formation théorique : 581 heures, dont 77 h pour le dispositif d'accompagnement
- ✓ Formation clinique : 595 heures

BLOC 4 : 35h

BLOC 5 : 77h

Module 8 : 35h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 28h

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 49h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.2.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines (175h) par période de stage

Stage période C : 7 semaines (245h) soit 595h

Contexte de la période : Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins,

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

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

D 5.3.1 La formation théorique

BLOC 1 : 161h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

BLOC 2 : 98h

Module 3 : 28h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

BLOC 3 : 21h

Module 6 : Equivalence

Relation et communication avec les personnes et leur

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 70h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : Equivalence

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 812 h répartie :

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

BLOC 4 : 00h

BLOC 5 : 35h

Module 8 : Equivalence

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : Equivalence

Traitement des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 35h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.3.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines (175h) par stage

Stage C 7 semaines (245h)

Contexte de la période : Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

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

D 5.4.1 La formation théorique

BLOC 1 : 154h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

BLOC 2 : 70h

Module 3 : 14h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

BLOC 3 : 00h

Module 6 : Equivalence

Relation et communication avec les personnes et leur entourage

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 56h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : Equivalence

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 14h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : Equivalence

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 721 h répartie en :

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

BLOC 4 : 00h

BLOC 5 : 00h

Module 8 : Equivalence

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : Equivalence

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : Equivalence

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.4.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines (175h) par stage

Stage C : 7 semaines (245h)

Contexte de la période : Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

D 5.5 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « accompagnement, soins, services à la personne » ASSP 2011

D 5.5.1 La formation théorique

BLOC 1 : 154h

BLOC 2 : 266h

BLOC 3 : 00h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Module 3 : 77h

Évaluation de l'état clinique d'une personne

Module 6 : Equivalence

Relation et communication avec les personnes et leur entourage

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 154h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : Equivalence

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 14h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1022 h répartie :

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

BLOC 4 : 00h

BLOC 5 : 00h

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 8 : Equivalence

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : Equivalence

Traitement des informations, qualité et gestion des risques

Module 10 : Equivalence

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.5.2 La formation clinique

Stage période A - B - C : 5 semaines (175h) par stage soit 525h de stage

Contexte de la période : Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins.

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **au près d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

D 5.6 La formation pour les personnes titulaires du baccalauréat professionnel « service aux personnes et aux territoires » SAPAT 2011

D 5.6.1 La formation théorique

BLOC 1 : 161h

BLOC 2 : 266h

BLOC 3 : 00h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Module 3 : 77h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

Module 6 : Equivalence

Relation et communication avec les personnes et leur entourage

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 154h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : Equivalence

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1414 h répartie en :

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

BLOC 4 : 35h

BLOC 5 : 105h

Module 8 : 35h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 35h

Traitement des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 70h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.6.2 La formation

Stage période A – B – C : 5 semaines (175h) par période de stage soit 525h de stage

Contexte de la période : Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Stage période D : 7 semaines (245h)

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

La période D doit porter sur les 3 missions de l'AP

La période D doit porter sur les 5 blocs de compétences de l'AP :

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques

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

La période D correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

D 5.7 La formation pour les personnes titulaires du titre d'Assistant De Vie aux Familles ADVF (niveau 3)

D 5.7.1 La formation théorique

BLOC 1 : 133h

BLOC 2 : 231h

BLOC 3 : 21h

Module 1 : 98h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Module 3 : 77h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

Module 6 : Equivalence

Relation et communication avec les personnes et leur entourage

Module 1 bis : 21h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 154h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 14h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : Equivalence

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1169 h répartie en :

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

BLOC 4 : 35h

BLOC 5 : 77h

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 8 : 35h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 28h

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

Module 10 : 49h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.7.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines de stage (175h) par stage

Stage C : 7 semaines de stage (245h)

Contexte de la période

Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure**

D 5.8 La formation pour les personnes titulaires du titre professionnel d'Agent de Service Médico-Social ASMS (niveau 3)

D 5.8.1 La formation théorique

BLOC 1 : 161h

BLOC 2 : 266h

BLOC 3 : 56h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Module 3 : 77h

Évaluation de l'état clinique d'une personne

Module 6 : 35h

Relation et communication avec les personnes et leur entourage

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 154h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1218 h répartie en :

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

BLOC 4 : 00h

BLOC 5 : 63h

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 8 : Equivalence

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 14h

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

Module 10 : 49h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.8.2 La formation clinique

Stage période A - B 5 semaines de stage (175h) par stage Stage C : 7 semaines de stage (245h)

Contexte de la période

Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

D 5.9 La formation pour les personnes titulaires du Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social DEAES 2021

D 5.9.1 La formation théorique

BLOC 1 : 161h

BLOC 2 : 196h

BLOC 3 : 21h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Module 3 : 63h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

Module 6 : Dispensé

Relation et communication avec les personnes

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 133h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 4 : 133h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

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

La formation est de 1071 h répartie en :

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

BLOC 4 : 21h

BLOC 5 : 0 h

Module 8 : 21h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 0h

Traitement des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 0 h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.9.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines de stage (175h) par stage

Stage période C : 7 semaines (245h)

Contexte de la période

Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure**

D 5.10 La formation pour les personnes titulaires du Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social DEAES 2016

Spécialités

D 5.10.1 La formation théorique

BLOC 1 : 161h

Module 1 : 112h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

BLOC 2 : 245h

Module 3 : 77h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

BLOC 3 : 21h

Module 6 : Equivalence

Relation et communication avec les personnes

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 133h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1071 h répartie en :

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

BLOC 4 :

Module 8 : 35h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

BLOC 5 : 35h

Module 9 : Equivalence

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 35h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.10.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines de stage (175h) par stage Stage période C : 7 semaines de stage (245h)

Contexte de la période

Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure**

D 5.11 La formation pour les personnes titulaires du diplôme d'Assistant de Régulation Médicale ARM 2019

D 5.11.1 La formation théorique

BLOC 1 : 175h

BLOC 2 : 189h

BLOC 3 : 42h

Module 1 : 147h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Module 3 : 21h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

Module 6 : 21h

Relation et communication avec les personnes

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 133h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : Equivalence

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1148 h répartie en :

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

BLOC 4 :

BLOC 5 :

Module 8 : 35h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : Equivalence

Traitement des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 35h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.11.2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines de stage (175h) par stage

Stage période C : 7 semaines (245h)

Contexte de la période

Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

D 5.12 La formation pour les Ambulanciers

D 5.12.1 La formation théorique

BLOC 1 : 196h

Module 1 : 147h

Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

BLOC 2 : 176h

Module 3 : 35h

Evaluation de l'état clinique d'une personne

BLOC 3 : 42h

Module 6 : 21h

Relation et communication avec les personnes

Module 1 bis : 28h

Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale

Module 4 : 141h

Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement

Module 7 : 21h

Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs

Module 2 : 21h

Repérage et prévention des situations à risque

Module 5 : 35h

Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

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

La formation est de 1170 h répartie en :

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

BLOC 4 : 21h

BLOC 5 : 63h

Module 8 : 21h

Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

Module 9 : 14h

Traitements des informations, qualité et gestion des risques

API : 35h

TPG : 35h

SPI : 7h

Module 10 : 49h

Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

D 5.12. 2 La formation clinique

Stage période A - B : 5 semaines de stage (175h) par stage Stage période C : 7 semaines (245h)

Contexte de la période

Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins en structures accueillant des enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aigüe
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Missions de l'auxiliaire de puériculture explorées

Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :

Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale

Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences

Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

Blocs de compétences concernés

Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de

Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences

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

La période C correspond à une période intégrative en milieu professionnel.

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

Au moins une période clinique doit être effectuée **auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique. L'élève devra chercher son stage dans cette structure.**

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

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

D 6.1 Les méthodes de travail

L'emploi de méthodes actives permet à l'apprenant :

- De s'impliquer dans sa formation,
 - De s'auto évaluer,
 - D'engager une réflexion sur sa formation,
 - De devenir un professionnel autonome et responsable
- ✓ **Formation hybride** : C'est une approche pédagogique qui combine la formation en présentiel (interaction avec le formateur, travail en sous-groupe) et la formation à distance (contenu interactif multimédia, classe inversée...). Utiliser les deux modalités en complémentarité, permet à l'élève d'optimiser son apprentissage des connaissances théoriques et cliniques.
- ✓ **La pédagogie inversée** : laisse l'apprenant préparer le cours à la maison à l'aide de vidéos, de lectures conseillées par le formateur. La séance en cours est constituée d'exercices d'application, de découvertes, de brainstorming de ce qui a été construit et étudié. Le travail de groupe est favorisé, ce qui permet de bâtir un projet, de s'entraîner autour de tâches complexes.
- ✓ **Les cours magistraux** : ils contribuent à l'intégration des savoirs théoriques. Ils sont dispensés par des intervenants professionnels de la santé ainsi que par l'équipe pédagogique.
- ✓ **Les travaux pratiques** : ils contribuent au développement gestuel de l'élève. Ils visent à préparer celui-ci à prendre en charge un enfant au niveau de son confort physique et psychique en assurant un contact relationnel. L'apprentissage des pratiques lors des travaux pratiques permet les expérimentations par essais, erreurs, corrections sans risque pour la personne soignée.
- ✓ **Les travaux dirigés et les présentations orales** : temps de travail collectif qui permet de développer la réflexion sur un thème donné et favorise le travail autour de l'écriture professionnelle. Les présentations orales visent à développer les capacités d'expression, de positionnement, d'argumentation devant un groupe de pairs.

- ✓ **Les séances d'analyse des pratiques professionnelles** : selon la méthode GEASE³⁶. Pédagogie de groupe favorisant la réflexion professionnelle sur le déroulement d'un soin, d'une activité. L'élève est conduit à adopter une posture réflexive : liens théorie/pratique, transfert à d'autres situations, responsabilité dans le développement de ses compétences. Le travail d'analyse réflexive par l'étude de situations est un entraînement concret de pratique professionnelle.
- ✓ **Le retour de stage** : temps de rencontre collectif, en groupe restreint. Il favorise l'expression de la parole, des ressentis de l'élève lors de son stage et l'écoute de ses pairs. Il permet également à l'équipe pédagogique d'évaluer le positionnement et la progression de l'élève en stage.
- ✓ **La formation par la simulation** : elle permet de mettre l'élève en situation clinique réelle par des expériences guidées, mais artificielles, qui évoquent ou répliquent un nombre important d'aspects de la réalité dans un contexte d'interactivité. Elle permet aux apprenants d'acquérir et démontrer : des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que des processus de prise de décisions. Les séances sont au nombre de deux par an : l'une entre les élèves auxiliaires de puériculture, l'autre séance en interprofessionnalité avec les étudiants infirmiers(es) de 2ème année.
- ✓ **La formation au numérique en santé** : Cette formation peut être suivie de façon discontinue ou au cours de la formation. La formation au numérique en santé est intégrée dans les modules de formation déjà existants notamment le Bloc 5 module 9 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques. Une attestation de validation de la formation au numérique en santé sera délivrée à l'élève auxiliaire de puériculture en fin de formation.
- ✓ **Les outils pédagogiques** : la plateforme LMS permet à l'élève de consulter en temps réel les informations pédagogiques et administratives concernant le déroulement de sa formation.

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

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

Charte 2021-22 des enseignements en distanciel

Matériel

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

³⁶

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

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

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

Rappels

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

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

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

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

Paris le..... Nom : Prénom :

Signature :

D 6.2 Dispositifs d'accompagnement des apprenants

D 6.2.1 Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)

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

D 6.2.2. Les travaux personnels guidés (TPG)

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

D 6.2.3 Les temps de suivi pédagogique individuel

Accompagnement du développement personnel de l'élève en vue de la construction de son identité professionnelle, de son projet d'apprentissage et de son projet professionnel. Il contribue à la construction des savoirs associés (théoriques, procéduraux, savoir-faire et savoir-être). L'élève prépare en amont sur la base d'une grille de suivi des acquis à l'IFAP et en stage, des succès et difficultés rencontrés, des progrès accomplis dans la construction de son identité professionnelle et de la consolidation de son projet professionnel. En dehors de ces temps formalisés de suivi pédagogique d'autres temps d'échange peuvent avoir lieu à la demande de l'élève et/ou du cadre formateur référent.

D 7 La formation clinique en milieu professionnel

Les stages cliniques sont organisés par l'IFAP en collaboration avec les structures d'accueil. Ils se déroulent auprès d'établissements d'accueil du jeune enfant, d'établissements hospitaliers, d'établissements d'accueil d'enfant porteurs d'handicap, de PMI³⁷, de centres maternels, publics et/ou privés, répartis sur Paris et la région parisienne. Les lieux de stage sont choisis en fonction des

³⁷ PMI : protection maternelle et infantile

Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

ressources qu'ils peuvent offrir aux élèves. Ils s'effectuent dans des structures bénéficiant d'un encadrement adapté, assuré par un personnel diplômé qui prépare les élèves à l'exercice de leur futur métier.

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

- l'acquisition de nouvelles connaissances et l'intégration des acquis ;
- la mobilisation des capacités d'observation, d'analyse, de réflexion, de l'esprit critique (découvertes de pratiques différentes ou nouvelles) ;
- le développement des capacités d'adaptation ;
- le développement des capacités relationnelles ;
- le développement des comportements professionnels, l'acquisition d'un positionnement ;

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

D 7.1 Organisation des stages cliniques

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

- ✓ **Le parcours de stage** : il est élaboré par la responsable de formation. Il est en lien avec le référentiel de formation et les demandes de l'élève pour le développement d'un parcours de formation professionnalisant.
- ✓ **L'élaboration des objectifs de stage et des prérequis** : avant chaque départ en stage, l'élève élabore ses objectifs en lien avec les compétences ciblées et les prérequis lui permettant de développer ses capacités et compétences en stage. Ces supports sont validés par l'équipe pédagogique.
- ✓ **L'encadrement pédagogique en stage** : les élèves bénéficient d'un encadrement pédagogique au cours de leur période de stage A, B et C (pour la formation initiale et SAPAT) ; les périodes A et B (pour les formations ASSP, DEAS). Les encadrements sont en lien avec le positionnement de l'élève et la compréhension de la méthodologie du raisonnement clinique et la progression de l'élève dans l'acquisition gestuelle et relationnelle. Il n'y a pas d'encadrement pédagogique réalisé au cours de la période D du stage préprofessionnel. L'élève produira obligatoirement par écrit un raisonnement clinique pour les périodes A, B et C qui sera à transmettre en fin de chaque période au cadre formateur référent. Ce document contribuera à la validation de chaque période de stage.

- ✓ **Le portfolio** : l'élève en est responsable. C'est un outil pédagogique qui permet le lien entre le stage et l'IFAP. Il contribue à l'évaluation de l'élève en stage. Il permet le suivi du parcours de formation et du développement des compétences de l'élève. Les objectifs principaux de cet outil sont :

- De favoriser une analyse de la pratique de l'élève qui le conduit à la professionnalisation
- De faire le lien entre la formation théorique et la pratique sur le terrain
- De suivre votre progression au regard des compétences exigées pour l'obtention du diplôme

Il permet d'effectuer :

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

D 7.2 Qualification et agrément des stages

Les lieux de stage sont choisis en fonction des ressources qu'ils peuvent offrir aux apprenants. Un stage est reconnu « qualifiant » lorsque le maître de stage se porte garant de la mise à disposition des ressources, notamment la présence de professionnels qualifiés et des activités permettant un réel apprentissage. En outre, les critères de qualification d'un stage sont :

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

Elle précise :

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

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

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

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

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

D 7.3.2 Le maître de stage

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

D 7.3.3 Le professionnel de proximité

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

D 7.3.4 Le tuteur

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

s'autoévaluer. Il évalue l'acquisition des compétences en fin de période. Il communique avec le formateur référent en institut de formation si besoin.

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

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

D 8 Validation des 5 blocs de compétences

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

D 8.1 Modalités d'évaluation théorique

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

BLOC 3	Module 6 Module 7	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée	Pertinence de l'analyse de la situation relationnelle Qualité des soins relationnels auprès des personnes et de leur entourage Pertinence des informations et conseils apportés à la personne et à son entourage Qualité de l'accueil et de l'accompagnement d'une personne en formation ou d'un professionnel Qualité de la formation délivrée à l'apprenant ou au professionnel
--------	----------------------	---	---

Bloc de compétence	Modules	Modalité d'évaluation	Critère d'évaluation
BLOC 4	Module 8	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel	Pertinence de la préparation des opérations d'entretien en fonction de l'analyse de la situation Conformité de l'application des règles : de qualité, d'hygiène, de sécurité, d'ergonomie, de traçabilité liées aux circuits d'entrée, de sortie et de stockage du linge, des matériels et des déchets. Conformité du nettoyage, de la pré-désinfection, de la désinfection, de la stérilisation et du conditionnement Pertinence du repérage et du traitement des anomalies Conformité de la vérification de la fonctionnalité des matériels, produits et dispositifs utilisés Pertinence dans la démarche d'analyse critique d'un dysfonctionnement ou d'une situation de travail
BLOC 5	Module 9 Module 10	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée	Fiabilité du recueil de données Fiabilité et pertinence des données sélectionnées et transmises Qualités des transmissions Pertinences dans l'identification et la prise en compte du champ d'intervention des acteurs Pertinence de l'organisation de son activité Pertinence de la participation à la démarche qualité et gestion des risques Pertinence de la démarche d'amélioration de sa pratique professionnelle Pertinence de l'évaluation de ses propres besoins en formation

Selon l'Article IV modifiant article 7- Arrêté du 9 juin 2023 portant diverses modifications relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux et aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

« L'élève doit obtenir une note au moins égale à 10/20, correspondant à la compensation des notes des modules au sein d'un même bloc de compétence. Les notes se compensent entre elles lorsqu'elles sont supérieures ou égales à 8/20, et elles sont de mêmes coefficient. »

« En cas de non-validation d'un bloc de compétences, l'élève, y compris s'il est redoublant, bénéficie d'une session de rattrapage par année d'inscription dans la limite de deux sessions aux évaluations par année d'inscription, organisées selon les mêmes modalités que la session initiale. »

« La note retenue est la meilleure note obtenue entre la session d'évaluation initiale et celle de rattrapage, y compris si l'élève est redoublant. »

« Lorsque les conditions de validation ne sont pas remplies à l'issue des épreuves de rattrapage, l'élève peut se réinscrire et suivre les modules et compétences en stage. (Art 10, Chapitre 2, arrêté du 10 juin 2021). Il conserve les notes supérieures ou égales à 10 pour l'année de redoublement. (Art 10, Chapitre 2, arrêté du 10 juin 2021). »

L'élève est autorisé à redoubler une fois.

Tout plagiat entraîne une sanction disciplinaire.

D 8.2 Validation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel

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 réalisées 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 (acquis, A améliorer, non acquis, non mobilisé). En cas de non validation de compétences en milieu professionnel, l'élève effectue une période en milieu professionnel de rattrapage des compétences en milieu professionnel par année d'inscription en formation dont les modalités sont définies par l'équipe pédagogique.

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* ».

D 8.3 Planification des évaluations et des rattrapages théoriques

PLANNING DES EVALUATIONS THEORIQUES			
Bloc	Module	Dates	Horaires
Bloc 1	M1	16/04/26	9h00 – 12h00
	M1bis,	17/04/26	9h00 -10h30
	M2	17/04/26	11h30 – 13h00
Bloc 2	M3	03/06/26	9h00 - 12h00
	M4	04/06/26	13h30 – 16h30
	M5	27/02/26	Evaluation Pratique
Bloc 3	M6	01/09/26	Dépôt du dossier par internet à 9h00
	M7	09/06/26	Epreuve orale
Bloc 4	M8	29/05/26	Dépôt du dossier par internet à 9h00
Bloc 5	M9	11/09/26	8h30 – 10h00
	M10	11/09/26	10h45 -12h15

PLANNING DES RATTRAPAGES THEORIQUES			
Bloc	Module	Dates	Horaires
Bloc 1	M1	30/06/26	9h00 – 12h00
	M1bis,	30/06/26	8h30 -10h30
	M2	30/06/26	11h30 – 13h00
Bloc 2	M3	04/09/25	9h00 - 12h00
	M4	04/09/25	13h30 – 16h30
	M5	Au mois de juillet	Evaluation Pratique
Bloc 3	M6	24/10/26	Dépôt du dossier par internet à 9h00
	M7	30/07/26	Epreuve orale
Bloc 4	M8	31/07/26	Dépôt du dossier par internet à 9h00
Bloc 5	M9	25/10/26	8h30 – 10h00
	M10	25/10/26	10h45 -12h15

D 9 L'obtention du diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture

Le Diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture (DEAP) 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 la validation de toutes les compétences 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.

Diplôme d'État d'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

ÉVALUATION DE L'ACQUISITION DES COMPÉTENCES EN MILIEU PROFESSIONNEL

STAGE en	

ÉVALUATION : MODE D'EMPLOI

Ce document est à renseigner pour chaque période en milieu professionnel.

L'évaluation permet d'apprécier le développement des compétences de l'apprenant au regard des compétences exigées pour l'obtention du diplôme.

Elle est réalisée par le tuteur sur la base d'un échange avec l'apprenant et, le cas échéant, avec le formateur référent.

Elle s'appuie sur :

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

Pour chaque compétence, l'évaluation est réalisée à partir des critères d'évaluation.

Pour chaque critère d'évaluation, le tuteur de stage porte une appréciation en cochant une case :

Acquis / À améliorer / Non acquis / À mobiliser.

À partir des appréciations des tuteurs de stages pour les périodes en milieu professionnel, la commission pédagogique d'acquisition des résultats de l'institut de formation, sur proposition du formateur, valide ou non l'acquisition de la compétence en milieu professionnel.

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.

La feuille jointe aux 2 feuilles de l'évaluation comporte un tableau qui présente pour chaque bloc de compétences les compétences, les éléments de compétences et les critères d'évaluation de chaque compétence afin d'accompagner les tuteurs dans l'évaluation de l'apprenant Auxiliaire de puériculture.

DEV AP - Réf. 531805 f1 - Berger-Levrault (23199)



ACQUISITION DES COMPÉTENCES

(à renseigner par le tuteur)

STAGE en	
----------	--

Pour chaque élément de compétence, vous devez cocher une case (en vous appuyant sur les critères d'évaluation) : Acquis / À améliorer / Non acquis / À mobiliser – Vous devez ensuite également évaluer la compétence avec ces mêmes critères d'évaluation.

Compétences	Critères d'évaluation				Résultat
	Non	Partiel	Partiel	Acquis	
BLOC 1 – Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON					
1 – Accompagner l'enfant et son entourage dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pertinence de l'analyse de la situation de l'enfant ▪ Pertinence de l'adaptation de l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne ▪ Respect des bonnes pratiques dans l'accompagnement ▪ Pertinence dans l'accompagnement de l'entourage 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Appréciation de la compétence : <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
1 ^{er} – Élaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale adaptées à l'enfant ou au groupe					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pertinence des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale proposées ▪ Qualité de la mise en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale ▪ Pertinence de l'adaptation des activités en fonction de l'expression et du potentiel de l'enfant ou du groupe et de leurs réactions 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Appréciation de la compétence : <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de l'enfant, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer					
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pertinence de l'analyse des signes de fragilités ou vulnérabilités ▪ Repérage des situations à risque ▪ Pertinence des mesures de prévention proposées ▪ Pertinence de l'évaluation des mesures mises en œuvre 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Appréciation de la compétence : <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	



Ce tableau présente, pour chaque bloc de compétences, les compétences, les éléments de compétences et les critères d'évaluation de chaque compétence afin de vous accompagner dans vos auto-évaluations.

Compétences	Critères d'évaluation
BLOC 1 – Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	
1 – Accompagner l'enfant et son entourage dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	
<ul style="list-style-type: none"> ➢ Rechercher et analyser les informations sur les habitudes de la vie quotidienne et sociale, la culture, les choix de l'enfant et de son entourage ➢ Évaluer l'autonomie, les capacités psychomotrices et psycho-affectives de l'enfant en lien avec son développement et ses potentialités ➢ Identifier et évaluer les besoins de l'enfant 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 ➢ Mobiliser les ressources de l'enfant dans les activités réalisées et, en collaboration avec l'infirmier, les autres professionnels, l'entourage, les aidants, adapter son accompagnement pour développer et maintenir ses apprentissages et ses acquis ➢ Adapter, en fonction de chaque situation, la communication avec l'enfant, l'entourage, les aidants et les autres professionnels pendant les activités ➢ Repérer les interactions de l'enfant avec son entourage et les réponses apportées par les adultes de référence ➢ Associer, accompagner et conforter les parents dans leur rôle 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pertinence de l'analyse de la situation de l'enfant ⇒ Pertinence de l'adaptation de l'accompagnement dans les actes de la vie quotidienne ⇒ Respect des bonnes pratiques dans l'accompagnement ⇒ Pertinence dans l'accompagnement de l'entourage
1^{bis} – Élaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale adaptées à l'enfant ou au groupe	
<ul style="list-style-type: none"> ➢ Rechercher et analyser les informations sur les besoins, les potentiels et les centres d'intérêts de l'enfant ou du groupe ➢ Identifier les activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale adaptées à l'enfant ou au groupe et à leurs besoins pour favoriser leur développement, leur autonomie et leur socialisation ➢ Planifier, prioriser et organiser les activités, identifier et préparer les moyens nécessaires ➢ Identifier et réaliser les aménagements de l'espace nécessaires à la réalisation des activités dans le respect du confort et des règles d'hygiène et de sécurité ➢ Mettre en œuvre les activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale ➢ Proposer et faciliter la participation de l'enfant ou du groupe à l'activité et prendre en compte les réactions, choix et expressions ➢ Ajuster les activités et la communication en fonction des réactions et de l'expression de l'enfant ou du groupe et des apprentissages réalisés, en lien avec les autres professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pertinence des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale proposées ⇒ Qualité de la mise en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale ⇒ Pertinence de l'adaptation des activités en fonction de l'expression et du potentiel de l'enfant ou du groupe et de leurs réactions
2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de l'enfant, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer	
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 ➢ Évaluer les mesures mises en œuvre et les réajuster le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pertinence de l'analyse des signes de fragilités ou vulnérabilités ⇒ Repérage des situations à risque ⇒ Pertinence des mesures de prévention proposées ⇒ Pertinence de l'évaluation des mesures mises en œuvre
BLOC 2 – Évaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	
3 – Évaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 ➢ Évaluer la douleur, mesurer les paramètres vitaux ainsi que les données de surveillance en utilisant les outils adaptés ➢ Évaluer 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 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pertinence des informations recherchées au regard d'une situation donnée ⇒ Conformité des modalités de recueil des données ⇒ Pertinence de l'analyse des informations recueillies, de l'identification des risques et du caractère potentiellement urgent
4 – Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant	
<ul style="list-style-type: none"> ➢ 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 l'enfant 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 ➢ Évaluer la qualité du soin réalisé et réajuster son intervention 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pertinence des informations recherchées au regard des soins à réaliser ⇒ Conformité des modalités de réalisation des soins aux règles de bonnes pratiques ⇒ Pertinence de la personnalisation des soins à partir de l'évaluation de la situation ⇒ Analyse de la qualité du soin réalisé
5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation	
<ul style="list-style-type: none"> ➢ Évaluer 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 	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ Pertinence de l'évaluation des capacités de la personne et des choix effectués pour mobiliser ses ressources ⇒ Conformité des modalités d'installation et de mobilisation des personnes ⇒ Pertinence de l'installation du mobilier et du matériel de la chambre et de l'aménagement de l'espace ⇒ Pertinence de l'identification des risques, pour la personne et pour soi-même, et des mesures prises

Annexe : Le règlement intérieur

 <p>IFSI - IFAS - IFAP Hôpitaux Saint-Joseph & Marie-Lannelongue</p>	<p>Institut de formation : IFSI – IFAP – IFAS – Formation continue Groupe Hospitalier Paris Saint-Joseph</p> <p>Avenant au règlement intérieur (Annexe V de l'arrêté 21 avril 2007 modifié le 17 avril 2018) 2025-2026</p>
---	---

Etabli conformément à l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif à la formation des infirmiers, à l'arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux modifié le 17-4-2018 et son annexe V : règlement intérieur, à l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant et à l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture

Le présent règlement intérieur s'impose à :

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

1. Dossier administratif

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

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

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

Art.2 – Les apprenants doivent se soumettre à la visite médicale annuelle, selon l'organisation spécifique pour leur promotion d'appartenance, auprès du médecin traitant, du médecin agréé ARS
Projet d'établissement et pédagogique IFAP des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue 02/12/25

et/ou du service de santé de l'Université de Paris Cité et fournir un certificat médical annuel attestant de leur aptitude à la formation et à l'exercice de la profession. Ce certificat est à remettre avant le départ pour le premier stage.

L'instruction n° DGS/RI12/2014/21 du 21 janvier 2014 relative aux modalités d'application de l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation des personnes mentionnées à l'article L.3111-4 du code de la santé publique précise les modalités de preuve de l'immunisation des étudiants et des élèves des professions paramédicales (hépatite B, BCG, téтанos, poliomyélite, diphtérie) Si ces documents ne sont pas fournis, l'apprenant ne pourra pas partir en stage.

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

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

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

2. Assiduité

La formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Infirmier, d'aide-soignant et d'auxiliaire puéricultrice, au diplôme Universitaire PaReO comprend, en alternance, un enseignement théorique et un enseignement clinique en travaux pratiques, ECOS, formation par la simulation et en stage. L'enseignement théorique est dispensé sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés.

2-1 . L'apprentissage théorique :

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

- **Cours magistraux contributifs et cours métiers à présence obligatoire :** sont obligatoires les CM relatifs à la présentation du Projet pédagogique, du projet d'année (ou de formation), la présentation des processus d'acquisition de compétence et des UE ou tout autre décidé par l'équipe pédagogique.

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

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

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

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

Les enseignements et stages sont obligatoires pour les étudiants en DU PaReO

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

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

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

L'Institut utilise un logiciel détecteur de plagiat pour valider l'originalité des travaux remis par les étudiants, élèves, stagiaires. Si un plagiat est avéré, il peut conduire à l'annulation de l'épreuve et/ou à la présentation de l'apprenant à la section compétente pour les situations disciplinaires individuelles.

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

2-2. Les stages :

Art.8 - La présence aux stages est obligatoire.

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

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

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

Les étudiants en DU PaReO doivent faire remplir leur feuille d'évaluation en stage par leur tuteur de terrain et la remettre à la responsable pédagogique du DU PaReO à leur retour.

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

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

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

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

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

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

Art 15. Tenue en stage

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

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

Pendant la durée du stage et pour toute formation clinique (Travaux Pratiques (TP), ECOS, simulation, manifestations) les éléments suivants participent à la tenue professionnelle : ne pas porter de bijoux (montre, alliance, bagues, bracelets, boucles d'oreilles pendantes), ongles courts et sans vernis et cheveux attachés.

Les téléphones portables sont interdits dans les lieux de stage.

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

Art 16- Absences- Franchises

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

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

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

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

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

En cas de renouvellement d'absence injustifiée et/ou non signalée dans les 72 heures, l'apprenant est convoqué à un entretien par un membre de l'équipe de direction de l'Institut pour un avertissement.

Après 3 avertissements, la section compétente pour les situations disciplinaires est réunie pour envisager une sanction (avertissement, blâme, exclusion temporaire de l'étudiant de l'institut (IFSI : pour une durée maximale d'un an/ exclusion de l'étudiant de la formation pour une durée maximale de cinq ans) (IFAS IFAP : exclusion définitive).

2-4. Retards

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

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

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

3. Vie collective :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fumer et vapoter est interdit sur l'ensemble du campus Didot et 10m au-delà.

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

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

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

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

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

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

Lorsqu'un étudiant en formation au sein de l'institut est placé en situation similaire à l'exercice professionnel (stages, TP, ECOS, formation par la simulation, participation à des manifestations de santé publique...) , l'expression de son appartenance religieuse est limitée par les règles applicables aux conditions d'exercice professionnel.

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

4. Respect des locaux et du matériel :

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

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

Art 33 – Les apprenants doivent se conformer au règlement intérieur des Hôpitaux Saint Joseph et Marie Lannelongue (Annexe 2) et du Centre de Documentation et d'Information (CDI) de la Croix Rouge.

Art.34- Les apprenants doivent se conformer à la charte d'accès et d'usage du système d'information des Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue (annexe 1 du présent règlement).

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

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

5. Hygiène et Sécurité

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

- Les consignes générales de sécurité, et notamment :
 - o les consignes du plan de sécurité d'établissement intégrant la menace terroriste ou du plan particulier de mise en sûreté attentat-intrusion et les consignes d'évacuation en cas d'incendie et de confinement en cas d'intrusion ;
 - o celles relatives à la détention ou la manipulation des produits dangereux au sein des salles de travaux pratiques.
- Il convient, le cas échéant, de se reporter aux documents affichés ou distribués au sein de l'institut de formation.
- les consignes d'hygiène :
 - o Désinfection des mains à l'entrée de l'institut, et à l'entrée et la sortie des salles,
 - o AERATION
 - o En cas de signes d'infection rhino-pharyngée : ne pas venir en cours ni en stage, porter un masque

Art 38 - Dispositions concernant les locaux/Maintien de l'ordre dans les locaux

Le directeur est compétent pour prendre à titre temporaire toute mesure utile afin d'assurer le maintien de l'ordre : interdiction d'accès, suspension des enseignements...

6. Représentation

Art 39- Les apprenants sont représentés au sein de l'instance compétente pour les orientations générales et des sections compétentes pour le traitement des situations individuelles des étudiants, le traitement des situations pédagogiques et des situations disciplinaires conformément aux textes en vigueur.

Les représentants sont élus au début de chaque année de formation. Tout apprenant est éligible. Tout apprenant a droit de demander des informations à ses représentants.

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

Art 41- Tracts et affichages

Dans le respect de la liberté d'information et d'expression à l'égard des problèmes politiques, économiques, sociaux et culturels, la distribution de tracts ou de tout document par les apprenants est autorisée au sein de l'institut de formation sous conditions de validation préalable par la direction. La distribution de tracts ou de tout document (notamment à caractère commercial) par une personne extérieure à l'institut est interdite, sauf autorisation expresse par le directeur de l'établissement.

Affichages et distributions doivent :

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

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

Art 42- Liberté de réunion

Les apprenants ont la possibilité de se réunir conformément aux dispositions de l'article 50.

Il ne doit exister aucune confusion possible entre l'institut de formation et les organisateurs des réunions ou manifestations, qui restent responsables du contenu des interventions.

Art 43 - Droit à l'information

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

scolaires.

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

7. Lutte contre les violences sexistes et sexuelles

L'Institut de Formation Paramédicale s'engage à lutter contre toutes formes de violences sexistes et sexuelles. Ces comportements sont strictement interdits et seront sanctionnés conformément à la loi et aux règlements internes.

Définitions :

- **Violences sexistes** : comportements ou propos discriminatoires fondés sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle, pouvant porter atteinte à la dignité ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- **Violences sexuelles** : actes de nature sexuelle commis sur une personne sans son consentement libre et éclairé, incluant mais non limité à l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel, et les attouchements non désirés.

Procédures :

- **Signalement** : Les signalements peuvent être faits par écrit ou oralement auprès de la direction de l'institut ou du référent désigné.
- **Enquête** : Une enquête interne sera menée pour recueillir les témoignages et les preuves nécessaires.
- **Sanctions** : En cas de preuve avérée, des sanctions disciplinaires seront appliquées conformément à la réglementation en vigueur.

Référent : un référent en charge de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est désigné au sein de l'institut. Ce référent est responsable de la réception des signalements, de l'accompagnement des victimes et de la mise en œuvre des mesures de prévention et de sanction.

Contact : Pour tout signalement ou information complémentaire, veuillez contacter le référent désigné jhue@ghpsj.fr et/ou alemaire@ghpsj.fr ou la direction de l'institut sifsi@ghpsj.fr.

8. Sanctions

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

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

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

Cette section est réunie, à la demande de la directrice, selon la gravité de la faute et/ou après 3 avertissements.