

PROJET d'établissement et projet pédagogique 2025-2028

Institut de Formation en Soins Infirmiers Paris Saint Joseph.



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

Table des matières

A1 Présentation de l'institut	7
A 1-1 L'histoire de l'école	7
A1.1.1 – Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Notre-Dame de Bon Secours.....	7
A.1.1.2 – Historique de l'institut de formation en soins infirmiers Saint-Joseph.....	7
A 1-2 L'INSTITUT AUJOURD'HUI	8
A1-2.1 L'agrément de l'Institut	8
A1-2.2 La capacité d'accueil	9
A1-2.3 La situation géographique.....	9
A 2 Les missions de l'établissement	11
A 3 L'environnement des Instituts	14
A 3-1 L'environnement institutionnel.....	14
A3-2-2 Les établissements accueillants les apprenants en stage	15
A 4 Le développement stratégique	16
A 4-1 Les effectifs de la formation infirmière	16
A 4-2 Les besoins en professionnels dans la région Ile de France	17
A 4-2.1 Les infirmières	17
A 4-2.2 Les aides-soignantes et les auxiliaires de puériculture	19
A 4-3 La formation paramédicale en Ile de France	20
A5-1 L'Instance compétente pour les orientations générales de l'institut	21
A5-2 La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants.....	22
A5-3 La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires	22
B 1 Les raisons de notre engagement.....	23
B 2 La politique Qualité de l'Institut	24
B 3 Les Ressources de l'Institut	27
B3-1 Les ressources humaines	27
B 3-1.1 Les cadres formateurs.....	29
B 3-1.2 L'agent d'accueil administratif assure :	30
B 3-1.4 Les formateurs occasionnels	30
B 3-2 Les ressources documentaires et multimédias	31
B 3-3 Les ressources en infrastructure et en logistique	31
B 3-4 Les ressources financières	32
C1 Orientations de la formation	33
C1-1 Objectifs de la formation	33
C1-2 Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph	35

C1-2.1 La démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique	35
C 1-2.2 La mobilité internationale et européenne	35
C1-2.3 La formation par la simulation, pleine échelle et procédurale.....	36
C 1-2.4 La formation par le e-learning	37
C1-2.6 La formation au travail d'équipe.....	38
C1-2.7 La diversification des méthodes pédagogiques.....	38
C1 2-10 La préparation « estivale » à l'entrée en formation.....	39
C1 2.11 L'accompagnement à la réussite	39
C1-3 Les conceptions professionnelles sous-jacentes au projet pédagogique	40
C1-3 .1 – L'identité professionnelle.....	40
C1-3 .2 – L'infirmière.....	41
C1-3.3 Les concepts en soins infirmiers.....	41
C1-4 Les compétences et l'évolution du métier	42
C1-5 Les valeurs qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation	43
C1-5.1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe	44
C1-5. 2 Les valeurs professionnelles.....	45
C1-6 Les conceptions et orientations pédagogiques.....	46
C1-6.1 Une formation d'adultes :.....	46
C1-6.2 Une formation par alternance.....	46
C 2 ORGANISATION GLOBALE DE LA FORMATION.....	49
C 2-1 Présentation synthétique de la formation.....	49
La formation est dispensée à l'Institut de formations et par l'université partenaire (pour 25% de l'enseignement théorique).....	49
C 2-2 Le système Licence-Master-Doctorat (LMD)	50
C2-3 Stratégie de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation	52
C2-4 L'élaboration du projet professionnel de l'étudiant	55
C3 La formation pratique et clinique	56
C 3-1 Qualification et agrément des stages.....	57
C 3-2 Le parcours de stage	58
C 3-3 Les objectifs de professionnalisation par année de formation	60
C 3-4.1 La préparation et l'encadrement durant le stage.....	62
C 3-4.2 Le suivi des acquisitions en stage.....	64
C 3-5 Les acteurs de la formation.....	66
C 3-5.1 - L'étudiant.....	66
C 3-5.2 - Les cadres formateurs et les formateurs occasionnels.....	67
C 3-5.3 Le cadre formateur coordonnateur des stages	68

C 3-5.4 Les enseignants chercheurs de l'Université de Paris, coordonnateurs d'UE.....	68
C 3-5.5 Les formateurs occasionnels	68
C 3-5.6 Les cadres de santé et les soignants sur les terrains de stages.....	68
C4 Le dispositif d'évaluation théorique et de certification (arrêté du 31 juillet 2009 art 41 à 61)	70
C4-1 Le processus d'évaluation de l'IFSI Paris Saint Joseph	71
Coordonné et validé par la coordinatrice pédagogique de l'IFSI, il comprend :	71
C4-2 Restitution des notes d'évaluation aux étudiants	71
C4-3 Arrêté 31-juillet 2009 Art 20 à 36	72

Documents associés

Préambule

LA FONDATION HOPITAL SAINT JOSEPH

Depuis le 1 janvier 2020, la fusion entre l'Association Marie Lannelongue et la Fondation Hôpital Saint Joseph est effective et a donné naissance à un nouvel ensemble hospitalier.

La Fondation hôpital Saint-Joseph a pour but d'assurer le fonctionnement et l'entretien des hôpitaux Marie Lannelongue et Saint-Joseph dont l'IFSI fait partie.

Elle s'engage à poursuivre l'œuvre entreprise par les fondateurs de l'hôpital et menée par leurs continuateurs depuis 1884, dans le même esprit de dévouement évangélique et de respect des consciences, avec le souci de répondre, dans l'application et le perfectionnement des techniques thérapeutiques, aux exigences de la déontologie médicale et de la morale catholique.

LES HOPITAUX SAINT JOSEPH ET MARIE LANNELONGUE

Il s'agit d'hôpitaux privés, à but non lucratif participant au service public hospitalier où l'ensemble des prises en charge hospitalières se font sans dépassement d'honoraires

L'Hôpital saint Joseph est fondé en 1878, l'hôpital Marie Lannelongue en 1909

Ils opèrent 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).

L'Hôpital Paris Saint-Joseph met à disposition de ses patients un ensemble de soins hospitaliers et de proximité, incluant en particulier l'accueil des urgences 24h/24 et 7 jours/7 et leur traitement médical et chirurgical.

25 spécialités médicales et chirurgicales soignent dans un même lieu la majorité des maladies. La complémentarité des équipes soignantes (médicales et chirurgicales) offre aux patients une prise en charge globale et facilite le suivi de leur pathologie.

L'Hôpital Marie-Lannelongue est un centre d'excellence dans la chirurgie du thorax, des vaisseaux et du cœur, du nouveau-né à l'adulte. Il traite les malformations congénitales du cœur, les maladies et les tumeurs de la cage thoracique, les hypertension artérielle pulmonaire et les cardiopathies valvulaires ou les maladies coronariennes. Il a développé de longue date des programmes de transplantation du cœur, des poumons, du bloc cœur-poumons chez l'adulte et l'enfant.

Les hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue, réservent leurs terrains de stage en priorité aux étudiants en soins infirmiers de l'IFSI Paris Saint-Joseph.

La collaboration est étroite entre l'IFSI et les hôpitaux 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 e port folio de stage, organisation et critères de validation des stages.

Les hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue recrutent en permanence des infirmier-e-s.

Les jeunes diplômés issus de l'IFSI des hôpitaux Saint-Joseph et 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

Les hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue proposent 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 de l'hôpital 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 et 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 nationale¹).

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

A1 Présentation de l'institut

L'institut de formation paramédicale fait partie du Campus Formation Santé dont la mission est de coordonner les formations initiales et continues des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue

A 1-1 Historique

En janvier 2006, L'institut de formation en soins infirmiers Notre Dame de Bon Secours a été transféré au sein de la fondation hôpital Saint-Joseph pour former l'institut de formation de soins infirmier Paris Saint-Joseph.

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

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

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

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

La section Aide-Soignant(e) a été créée en 1970 et l'institut de formation auxiliaire de puériculture en 1976 au sein de l'Institut en Soins Infirmiers.

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

¹ INSEE 2022

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.

Les instituts ont fêté leur centenaire en janvier 2024



A 1-2 L'INSTITUT AUJOURD'HUI

A1-2.1 L'agrément de l'Institut

L'agrément d'ouverture de l'Institut de formation en soins infirmier Paris Saint-Joseph date du 19 juillet 2007 renouvelé en avril 2024.

Il est adossé aux hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue, établissements hospitaliers de court séjour privés à but non lucratif participant au service public.

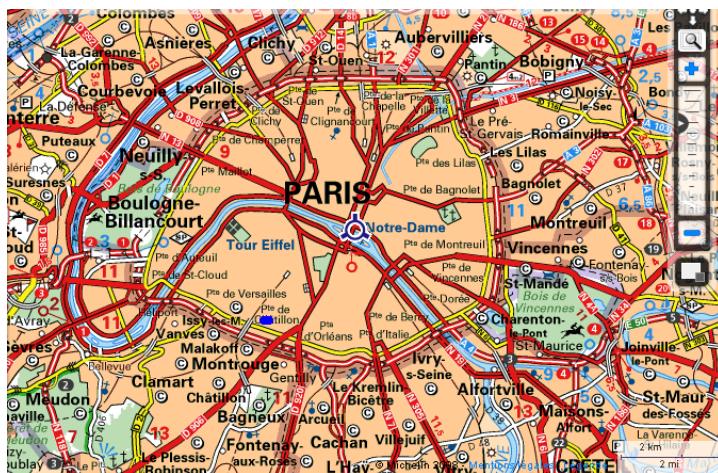
A1-2.2 La capacité d'accueil

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

- 120 étudiants en soins infirmiers par promotion (16-04-24)
- 90 élèves aides-soignants par promotion (16-04-24)
- 45 élèves auxiliaires de puériculture par promotion (16-04-24)

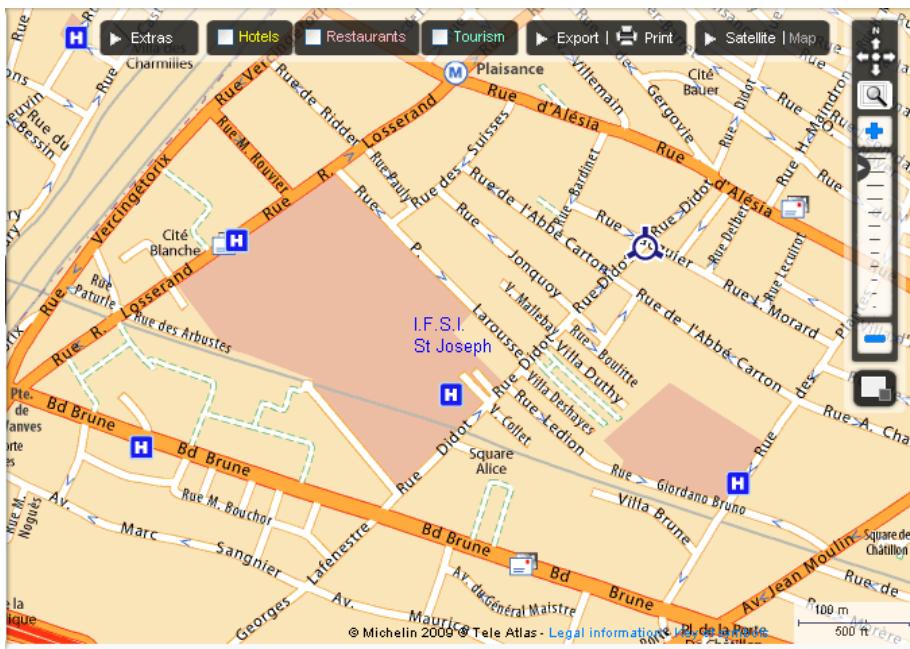
A1-2.3 La situation géographique

Depuis avril 2007, l'IFSI est situé au 96 rue DIDOT 75014. Il jouxte l'hôpital Saint-Joseph



Il est situé au sein du 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 Marie Lannelongue et Saint-Joseph sont les suivantes :

► Formation initiale

- Préparation au Diplôme d'Etat d'Infirmier(ère)s IFSI
- Préparation au Diplôme d'Etat d'Aides-Soignants(e)s IFAS
- Préparation au Diplôme d'Etat d'Auxiliaires de puériculture IFAP
- Diplôme universitaire PAREO
- Validation des acquis de l'expérience (AS-AP- IBO)

Les Instituts de Formation paramédicale des Hôpitaux Marie Lannelongue et Saint-Joseph se sont fixé les missions complémentaires suivantes :

- Mettre en place un système pédagogique efficient s'inscrivant dans une démarche qualité,
- Développer une réflexion éthique,
- Analyser et évaluer les pratiques professionnelles,
- Permettre aux apprenants de 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.

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 – AS/AP/AMP/DEAVS/IBO).

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

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

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

A2-4 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, 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 aides-soignants 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 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,
- Du management des ressources humaines,
- 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 des instituts.

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 Hélène Sauthier 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'Institut de formation paramédicale.

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

- La directrice 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.

- A3-2 L'environnement pédagogique

A3-2-1 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, une Infirmière professeure universitaire, Emmanuelle Cartron, et deux directrices d'IFSI, Carole Bilcik Dorna, directrice de l'IFSI d'Eaubonne et Isabelle Bouyssou, directrice du Campus Formation Santé des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue.

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 afin qu'ils bénéficient de toutes les ressources universitaires.

Le Conseil du DUSI se réunit trois fois par an et coordonne les commissions d'enseignement, de la recherche et de la vie universitaire composées de formateurs, d'enseignants chercheurs et d'experts sur les thèmes suivants : enseignement et évaluation, développement de la recherche, développement de l'inter professionnalité, mobilité internationale, formation par la simulation, prévention des violences sexistes et sexuelles, médecine préventive, ressources documentaires, communication.

A3-2-2 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% (HS&HMLJ : 30%)

- Dans la grande couronne sud-ouest 25 %
- En province et à l'étranger pour les semestres 4 et 5 de la formation en soins infirmiers.

A 4 Le développement stratégique

A 4-1 Les effectifs de la formation infirmière

« Entre 2013 et 2021, le nombre d'infirmières en emploi a augmenté de 8 %. Il s'élève à près de 600 000 en 2021. Dans l'hypothèse d'un maintien des politiques de formation en vigueur et de comportements constants, leurs effectifs continueraient de progresser jusqu'à atteindre un peu plus de 820 000 en 2050. En parallèle, le nombre d'habitants en France augmenterait moins vite au cours de la même période, mais la part des personnes plus âgées serait également plus élevée, entraînant une consommation accrue de soins infirmiers. La hausse des besoins serait ainsi plus importante que celle du nombre d'infirmières : il faudrait 80 000 infirmières supplémentaires en 2050 par rapport à cette projection pour assurer la même couverture de besoins en soins qu'actuellement.

Pour accroître les effectifs, le principal levier consiste à augmenter le nombre de diplômé-e-s. L'offre actuelle de soins pourrait être maintenue avec une hausse pérenne de 14 % du nombre de places en formation, ou bien en divisant par deux le « taux de perte » d'étudiantes en cours de formation, en forte hausse au cours de la période récente. Au total, il faudrait 32 900 diplômées chaque année, contre 25 000 en moyenne entre 2013 et 2021.

Autre levier, l'amélioration de l'attractivité de la profession permettrait d'assurer le maintien de l'adéquation du nombre d'inscriptions d'étudiantes en formation avec celui des places offertes et de limiter les taux de cessation en cours de carrière. »²

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

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

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

- Trois phénomènes d'envergure accroissent le besoin en infirmiers : l'augmentation des maladies chroniques et le vieillissement de la population (Projet régional de Santé d'Ile de France 2018)

² DREES Etudes et résultats décembre 2024 C PARENT

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

⁶ Etudes et résultats DREES mai 2018_N°1062

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

et la baisse prévisible du nombre de médecins de 10 % dans les dix prochaines années (Attal-Toubert et Vanderschelden, 2009). Ces évolutions nécessitent des prises en charges complexes et qui s'inscrivent dans un continuum ville hôpital, de la prévention à la prise en charge, faisant appel à des équipes pluridisciplinaires

- La baisse de la démographie médicale encourage les pouvoirs publics à réfléchir à développer les collaborations interprofessionnelles (loi Hôpital Santé Territoire 21-7-2009) dans lesquelles l'infirmier(e) occupe une place centrale.
- La crise sanitaire 2020-21 et la fuite des professionnels de santé accentuent la pénurie de professionnels paramédicaux. « Une augmentation des effectifs infirmiers de 53 % sera nécessaire afin de répondre efficacement à l'évolution de la demande en soins en 2040⁷ »^{OB}

Il existe une hausse progressive des abandons de formation, en particulier en première année⁸

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

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

L'équipe de l'IFSI des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue, 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 2024 est ainsi de 10% à l'IFSI Paris Saint-Joseph

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

A 4-2.1 Les infirmières

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.

⁷ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1062.pdf>,

⁸ DREES 2022

⁹ France Stratégie. Les métiers en 2030

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

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 élevés. 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 2025, la pénurie de professionnels de santé est nationale et concerne tous types de structure, les jeunes diplômés sont très recherchés

A L'IFSI des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue, 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 troisième année. Une journée « recruteurs » est organisée en novembre 2025 pour mettre en lien futurs diplômés et recruteurs.

L'IFSI hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue identifie et anticipe ces évolutions ; en lien avec la direction des Ressources Humaines des Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue 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 hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue 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 2024 de 91% à 6 mois de l'obtention du diplôme (9% en poursuite d'études)

¹⁰ Défi métiers ; les métiers du paramédical 2016
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

Les secteurs qui recrutent

- En 2025 tous les secteurs recrutent, la pénurie est généralisée.
- La gériatrie et la psychiatrie sont les secteurs qualifiés 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-soignantes 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

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 puériculture 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-¹⁵soignantes,

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 162020)

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

¹¹ INSEE 2023

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

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

¹⁴ Schéma régional des formations sanitaires et sociales en Ile 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)

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

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'Île-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 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 des Hôpitaux Saint Joseph & Marie Lannelongue

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, apprentissage en ligne, 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, audit de renouvellement en 2024 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,

¹⁷ DREES statistiques 2022

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

- 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 des instituts de formation des Hôpitaux HSJ & HML

Selon l'enquête effectuée auprès des diplômés Infirmiers de la promotion 2021-2024

- 91% ont un emploi, les 9% restant sont en poursuite d'études
- 100% exercent en Ile de France
- 70% Médecine Chirurgie Obstétrique
- 97% de jour,
- 89% en CDI

Le retour des diplômés 2024 montre que 84% des diplômés 2023 auxiliaires de puériculture ont un emploi.

Le retour des diplômés 2024 aides-soignants montre que 81% des répondants ont un emploi

A 5 Le fonctionnement des instances

A5-1 L'Instance compétente pour les orientations générales de l'institut (arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux modifié par l'arrêté du 17 avril 2018)

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

Le directeur de l'IFSI 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 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.

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

A5-2 La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants.

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

- Etudiants ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge
- Demandes de redoublement formulées par les étudiants et les parcours individualisés proposés par la Commission d'attribution des crédits ;
- Compléments de formation pour les étudiants ayant échoué au diplôme d'état
- Demandes d'admission en cours de formation
- Demandes d'une période de césure formulées par les étudiants.

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

A5-3 La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires

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

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

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

- Blâme,
- Exclusion temporaire de l'étudiant de l'institut pour une durée maximale d'un an,
- Exclusion de l'étudiant de la formation pour une durée maximale de cinq ans.

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

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

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

A5-4 La section Vie Etudiante

Composée de la directrice, la coordinatrice pédagogique, le responsable de la filière, un cadre formateur par année élu par ses pairs, une assistante administrative, les délégués titulaires étudiants, (ou remplacé par leur suppléant), cette instance, présidée par la directrice de l'institut assistée d'un vice-président étudiant qui se réunit 2 à 3 fois annuellement, a pour objectifs d'aborder avec les étudiants/élèves délégués, (titulaires ou suppléants) les problématiques liées à la vie dans l'Institut : logistique et pédagogique.

A5-4 La Commission d'attribution de Crédits

Composée de la directrice, la coordinatrice pédagogique, un représentant de l'université, trois cadres formateurs, deux tuteurs de stage, 2 délégués titulaires par promotion (par autorisation exceptionnelle de l'ICOGLI), il s'agit d'un jury qui se réunit chaque fin de semestre et attribue, selon les résultats obtenus, les crédits de formation (ECTS) et se prononce sur la poursuite de la formation.

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.

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)
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

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

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

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

B 2 La politique Qualité de l'Institut

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

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

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

Les cinq axes fondamentaux de notre démarche qualité sont :

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

Objectifs Qualité

Chaque axe de la politique se décline en plusieurs objectifs

AXE 1 :

Être 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 par mois 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 par mois 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 par mois, animées par la coordinatrice pédagogique et les formateurs référents d'année, 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 compétences...) 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 formation en stage et réaliser un encadrement pédagogique des étudiants une fois par stage.

Au terme de la démarche d'autoévaluation et d'évaluation externe, les Instituts de formation IFAP-IFAS-IFSI de la Fondation Hôpital Saint-Joseph (Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture, d'Aide-Soignante et en Soins Infirmiers) ont obtenu le 28 mai 2017 la certification "Centre de Formation" de l'Agence d'assurance qualité externe Méthode Ingénierie Service Qualité (METH.I.S. Q) pour une durée de 4 ans. Le plan d'action de l'amélioration continue de la qualité est élaboré et a fait l'objet d'un bilan d'étape annuel avec l'agence certificatrice (juillet 2018, 2019, 2020, 2021, 2022). À la suite d'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 2024

L'agence ayant mis fin à ces activités, les instituts se soumettront à la certification par le HCERES dès la prochaine vague d'évaluation.

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

B3-1 Les ressources humaines

L'Institut de Formations est rattaché au campus Formation santé dirigé par Isabelle Bouyssou et à la direction générale de la fondation hôpital Saint-Joseph dont le directeur général est Monsieur Régis Moreau.

	Directrice Sophie PRISSETTE	
Coordinatrice pédagogique <i>Referente Handicap IFSI</i>	Responsable IFAP <i>Referente handicap IFAP</i>	Responsable IFAS <i>Referente handicap IFAS</i>
Hélène SAUTHIER	Delphine BOULIER	Sandrine LAFITTE
Cadre Coordonnateur Stage Marie Chantal FOREL	Responsable Formation Continue/ingénieur pédagogique Camélia CHOUBY & Carole MATTA	
Cadres Pédagogiques : Anne-Hélène Belmas, formatrice IFSI Bouchra Boa Guehe, formatrice IFSI Benjamin Fréville, formateur IFAS, référent formation digitale Patricia Fournier, formatrice IFSI Bernadette Gauchet, formatrice IFSI Julia Hue, formatrice IFSI, référente formation digitale Blandine Jacquier, formatrice IFAS Catherine Jalet, formatrice IFAP Sophie Joseph, formatrice IFSI Agnès Lemaire, formatrice IFSI Léa Leparc, formatrice IFSI, chef de projet formation par la simulation		

Valérie MILLOT, formatrice IFSI et référente DU Paréo

Laura Nogues, formatrice IFAS

Sonia Machet, formatrice IFSI

Ovélie MIRIN, formatrice IFSI

Orianne Plumet, formatrice IFSI, référente formation par la simulation

Catherine Renon, formatrice IFSI

Isabelle Turlan Petit, formatrice IFSI

Aude de Vandière, formatrice IFSI

Assistante administrative IFAS/ /Communication externe/mobilité internationale : - Corinne VREMMONT

Assistante administrative IFAP/ gestion du foyer / DU PaRéO : Elsa PASCO

Assistantes administratives IDE/ taxe d'apprentissage : Sylvie PLACIDE - Sandra GIMENEZ

Assistante administrative Préparation aux concours et formation continue, et VAE : 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^{20₀₈} :

- 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 :

Commission d'Attribution de Crédits, Instance compétente pour les orientations générales des instituts, section compétente pour les situations pédagogiques 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 formation en soins infirmiers.

²⁰ Bilan mission Leonardo 2011
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

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 administratif assure :

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

B 3-1.3 Les assistantes de gestion administratives assurent :

Le suivi :

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

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 Cité 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. Depuis chaque campagne de Taxe d'apprentissage permet de renouveler et compléter ce matériel.

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

B 3-3-2 Une cafétéria équipée de micro-onde et de distributeurs de confiseries et de boissons chaudes et fraîches, accueille les étudiants du campus.

B 3-3-3 Le foyer de l'IFSI, réservé aux apprenantes, 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 menés de 2023 à 2026, le foyer n'est donc pas ouvert à la location pour la rentrée 2025

B 3-4 Les ressources financières

Les ressources financières des instituts sont :

- La subvention de fonctionnement versée par la région Ile de France (depuis 2006),
- Les versements des entreprises au titre de la Taxe d'Apprentissage,
- Les recettes générées par le département de formation continue de l'IFSI.

Un budget annexe spécifique aux écoles paramédicales a été créé au sein du GHP SJ.

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

C1 Orientations de la formation

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

Le projet pédagogique décliné ici s'adresse 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 les Hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue 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.

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 !**

C1-1 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.

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 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* ».

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

Les objectifs spécifiques des instituts de formation des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue 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.

De cette manière, nous contribuons à l'amélioration de la qualité des soins ainsi qu'au développement et à la pérennisation du professionnalisme.

C1-2 Les spécificités du projet pédagogique de l'IFSI Paris Saint Joseph

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

C1-2.1 La démarche clinique : le raisonnement et le jugement clinique

« *Le concept de raisonnement clinique est souvent utilisé de manière synonyme à la prise de décision, au jugement clinique, à la résolution de problème et au raisonnement diagnostique²²* » [OB]

« *Le jugement clinique est une idée, une opinion claire que l'infirmière se fait à la suite d'un processus d'observation, de réflexion et de raisonnement sur les données observées, il est en somme la conclusion qu'elle en tire²³* » [OB]

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 responsable²⁴ » [OB]

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.

²² Abu-Saad et Hamers, 1997, Simmons, 2010

²³ Margot Phaneuf-2013

²⁴ Diagnostics Infirmiers – Définitions et classification 2015-2017 NANDA International,

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'OCDE²⁵,

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, Suisses, Roumaines.

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

C1-2.3 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 des 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 décision²⁶.

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.

²⁵ Organisation de Coopération et de Développement Economique

²⁶ 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

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 (musculosquelettiques 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 a spécifiquement la charge du développement de cette formation

C 1-2.4 La formation par l'apprentissage en ligne

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.

C1-2.5 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 crédits
- 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.

C1-2.6 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, aides-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 internes de 1^{ère} année, étudiants en soins infirmiers et élèves aide soignants, coordonnée et assurée par un binôme 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.

C1-2.7 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 a suivi une formation destinée à mieux comprendre le mécanisme d'ancrage des apprentissages et à rénover nos méthodes en regard.

C1-2.8 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, validée chaque année par les instances.

Les délégués des promotions de soins infirmiers ont participé chaque année depuis 2018 à 1 ou 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.

C1-2.9 L'affirmation de soi par les séances de sophrologie en début de 3eme 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.

C1 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.

C1 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 tutorat est piloté par un cadre formateur référent

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

C1-3 .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 ²⁷ ». 

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

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

- 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 GEASE²⁸,
- 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.

²⁷ Y. Hofmann, L. Bray. *Le travail de fin d'études*. Editions Masson, Paris, 1998, p. 10.

²⁸ GEASE : Groupe d'Entrainement et d'Analyse de Situations Educatives.

C1-3 .2 – L'infirmière

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

Notre conception de l'infirmière est celle d'une professionnelle qui doit faire face à des besoins de santé différents suivant les secteurs d'activité et les populations avec lesquelles elle est en contact.

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

Elle 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.

C1-3.3 Les concepts en soins infirmiers

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

L'IFSI Paris Saint Joseph se rattache à celui de la transformation²⁹ 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. Elle est portée par des besoins biologiques, psychologiques, sociologiques et spirituels.
- Le soin vise le bien-être tel que la personne le définit. L'infirmière l'accompagne dans ses expériences de santé en suivant son rythme et son cheminement.
- Intervenir ou soigner signifie « être avec » la personne. L'infirmière et la personne sont des partenaires d'un soin individualisé. Dans une atmosphère de respect mutuel, l'infirmière crée des possibilités de développer le potentiel de la personne : elle bénéficie aussi des liens authentiques qu'elle 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.

²⁹ Nous reprenons ici les éléments développés par S. Kerouac. La pensée infirmière : conceptions et stratégies. Editions Maloine, Paris, 1995, p.12-16.

- Enfin, l'environnement est composé de l'ensemble de l'univers dont la personne fait partie. Tout en étant distinct de la personne, l'environnement coexiste avec elle. En effet, la personne et l'environnement sont en changement constant, mutuel et simultané.
- Les préoccupations actuelles concernant les relations entre l'humain et la planète indiquent une prise de conscience de cette interaction constante.

C1-4 Les compétences³⁰ et l'évolution du métier

Les textes de référence de la profession indiquent que l'infirmière a la responsabilité de dispenser des soins préventifs, curatifs ou palliatifs intégrant la qualité technique et relationnelle, qu'elle assure la prise en charge globale de la personne ainsi que l'accompagnement de son entourage.

Son champ de compétence concerne les soins infirmiers, du recueil de données à l'évaluation des résultats des interventions. L'infirmière est aussi une actrice en santé publique.

Le référentiel de compétences infirmier décline 10 compétences métier et les activités liées. Il présente des tableaux de critères et d'indicateurs pour pouvoir évaluer si la compétence est maîtrisée.

L'évolution du métier se fait vers des domaines comme les pratiques avancées, la consultation infirmière et le suivi des maladies chroniques, le développement des réseaux de soins, les équipes mobiles d'interventions. Elle est en lien avec l'évolution des connaissances et des techniques ainsi qu'avec la démographie médicale. Dans un avenir proche, le transfert de compétences médicales plus nombreuses des médecins vers les infirmiers est incontournable³¹. Le décret au conseil d'état du 18 juillet 2018 instaure le métier d'infirmière de pratiques avancées et la formation niveau master en poursuite d'études ou après expérience professionnelle de 3 ans. Ce nouveau métier se situe entre l'infirmière et le médecin et ouvre la voie à de nouvelles règles de partages entre ces professionnels dans l'objectif de qualité des parcours de santé des patients

Ce contexte conforte l'équipe pédagogique dans une orientation de développement des capacités et des compétences et d'acquisition d'une autonomie professionnelle. La future infirmière doit parvenir à se positionner dans son champ de responsabilité en prenant en compte les règles éthiques et déontologiques.

La loi infirmière a été promulguée au Journal Officiel le 27 juin 2025³². Elle réforme la profession et ouvre les perspectives d'évolution des compétences avec la reconnaissance des consultations, du diagnostic infirmier et la prescription autonome de certains produits et examens.

Les décrets d'application sont en attente.

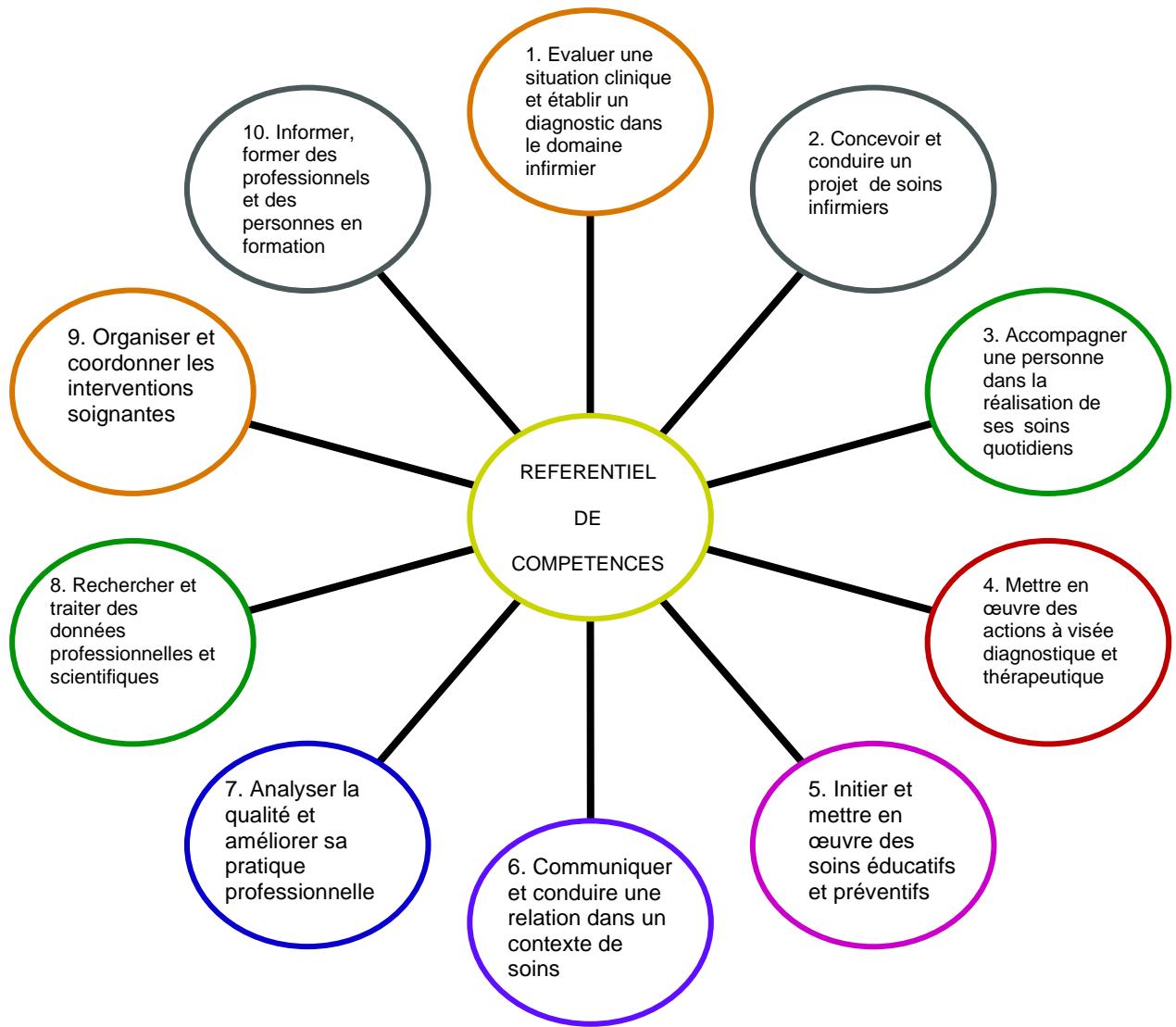
La réforme de la formation suivra avec la promulgation d'un nouveau référentiel attendu pour la rentrée 2026.

³⁰ La compétence est la « mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ». AFNOR

³¹ ONDPS « Cinq expérimentations de coopération et de délégation de tâches entre professions de santé ». Yvon Berland, Yann Bourgueil, juin 2006.

³² LOI n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier [LOI n° 2025-581 du 27 juin 2025 sur la profession d'infirmier \(1\) - Légifrance](#)
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

Les dix compétences du référentiel métier



C1-5 Les valeurs³³ qui sous-tendent l'exercice de la profession et de la formation

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

³³ 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.

C1-5.1 Les valeurs humaines retenues par les membres de l'équipe

Les membres de l'équipe tiennent à souligner **quatre valeurs** qui orientent le dispositif de formation à l'institut de formation paramédicale des Hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue : il s'agit de l'altérité, de l'humanisme, de l'équité et de la responsabilité.

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

C'est une valeur qui :

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

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

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

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

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

Ces quatre valeurs mises en exergue par l'équipe sont en lien avec le **postulat d'éducabilité³⁴**.

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.

³⁴ 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 Méru, « *mieux vaut changer de métier* ».

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

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.

C1-5. 2 Les valeurs professionnelles

En cohérence avec le Code de la Santé publique³⁵ et le code de déontologie infirmier³⁶, **les valeurs professionnelles** retenues sont :

- L'engagement professionnel,
- Le respect de la vie et de la personne humaine, de sa dignité et de son autonomie,
- Le respect du secret professionnel,
- La ³⁷confraternité. 

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

Dans le cadre de ces valeurs,

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

³⁵ 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.

³⁶ 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

L'équipe pédagogique et les apprenants ont illustrés ces valeurs par une charte d'engagements réciproques (annexe 6 du règlement intérieur) travaillée en groupe lors du séminaire pédagogique de l'été 2018 auquel les étudiants en soins infirmiers délégués ont participé.

Cette charte revalidée chaque année et exploitée dans les premiers jours de la formation dans chaque filière.

C1-6 Les conceptions et orientations pédagogiques

La formation en IFSI est une :

- Formation d'adultes,
- Formation par alternance,
- Formation professionnalisante.

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

C1-6.1 Une formation d'adultes :

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

Les apprenants sont, en majorité, issus directement du système scolaire. Ils peuvent avoir fait une préparation à la sélection, 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.

C1-6.2 Une formation par alternance

Sachant que les apprenants ont à gérer des situations de travail variées et complexes, la formation vise 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.

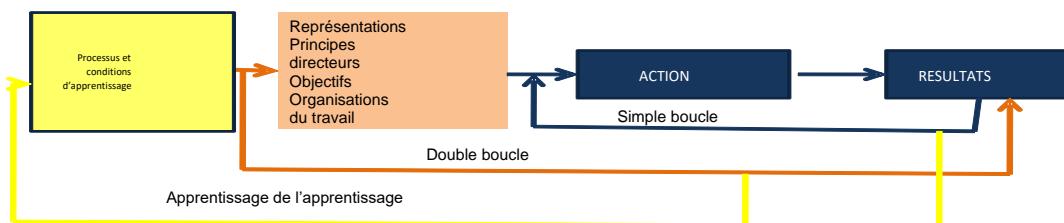
L'apprentissage comme fil conducteur

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 boucle³⁸ :

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

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



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

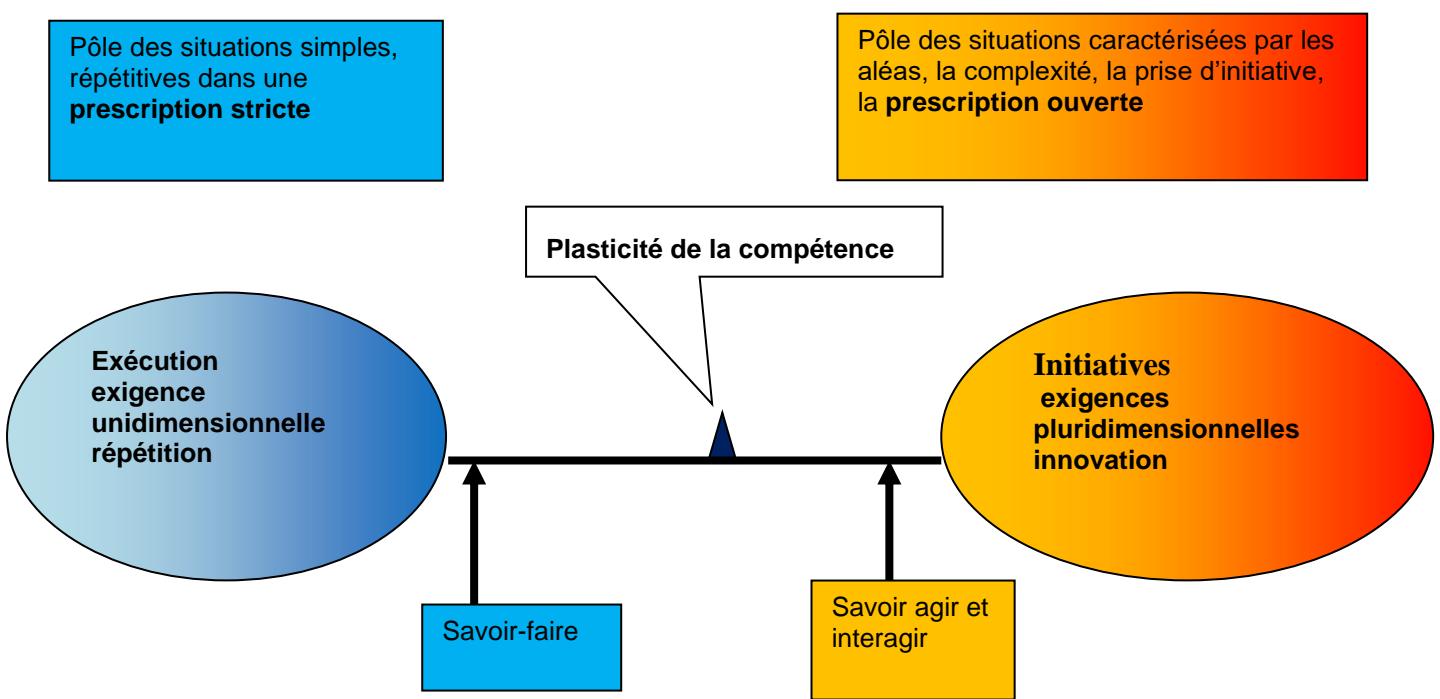
³⁸ C. Argyris et D. Schön (1978) Apprentissage organisationnel : Théorie, méthode, pratique. De Boeck (traduction française).
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

C1-6.3 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 situations³⁹. 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 éthique⁴⁰ et déontologique⁴¹. Il confronte l'étudiant à des situations qui sont analysées et qui l'entraîne à la réflexion professionnelle.



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

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

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

³⁹ Nous nous appuyons sur le travail effectué par Guy Le Boterf sur les compétences (voir bibliographie)

⁴⁰ 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.

⁴¹ Ensemble des règles et des devoirs professionnels

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

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

C 2 ORGANISATION GLOBALE DE LA FORMATION

C 2-1 Présentation synthétique de la formation

La formation est dispensée à l'Institut de formations et par l'université partenaire (pour 25% de l'enseignement théorique)

En référence à l'arrêté 31 juillet 2009, relatif au diplôme d'Etat d'infirmier, la formation a pour but d'acquérir et de consolider des ressources (savoirs théoriques et méthodologiques, habiletés gestuelles et capacités relationnelles) et de les combiner dans des situations apprenantes différentes et de plus en plus complexes afin de développer les compétences et les valeurs professionnelles. Ainsi, l'équipe pédagogique veille à amener les apprenants à acquérir les connaissances techniques, scientifiques et humaines nécessaires à l'exercice de leurs futures fonctions. Le cursus d'études est organisé autour d'une alternance entre des périodes de formation à l'IFSI et en stage. Il dure trois années et prépare l'étudiant à l'exercice de son futur métier dans les différents champs d'exercice professionnel.

Dans les terrains de stage :

Le suivi individuel est balisé et formalisé

La validation des compétences est tracée par les étudiants dans le e-portfolio, par les tuteurs sur les documents d'évaluation du stage (grille d'acquisition des compétences en stage et bilan de stage) et validée par la commission semestrielle d'attribution des crédits

A l'IFSI :

Le suivi individuel de l'étudiant est personnalisé et constitue l'accompagnement de la construction de l'identité professionnelle et de la consolidation du projet professionnel.

La mise en œuvre de méthodes pédagogiques actives est incontournable.

La pratique de l'analyse réflexive à partir de situations occupe une place prépondérante.

L'apprenant est conduit à adopter une posture réflexive : liens théorie/pratique, transfert à d'autres situations, responsabilité dans le développement de ses compétences.

Il obtient une reconnaissance par le système universitaire.

Il a des perspectives de mobilité en formation, de portabilité des compétences en Europe, d'approfondissement possible en master.

Le cursus est élaboré à partir d'une logique de compétences. Ces dernières se construisent progressivement par l'appropriation des ressources qui les sous-tendent. Les compétences couvrent six domaines⁴² et sont regroupées en compétences contributives, compétences cœur de métier et unités d'intégration.

Ces grands domaines sont répartis en Unités d'enseignement (UE) qui font chacune l'objet d'une validation.

L'équipe pédagogique souhaite mettre l'accent sur la transversalité et la continuité des apprentissages par compétence. Pour ce faire, elle a fait le choix d'élaborer des processus d'acquisition de la compétence qui précisent notamment pour chacune d'elles :

- Les prérequis,
- Les objectifs,
- Les UE à acquérir les modalités d'évaluation sont notées : dernière item à moins que vous ne vouliez dire autre chose
- Les critères de compétences à atteindre en stage,
- Les contenus détaillés,
- Les situations apprenantes en lien,
- Les références bibliographiques et réglementaires,
- Les modalités d'évaluation.

Ces processus sont fournis aux étudiants au fur et à mesure du déroulement de la formation.

C 2-2 Le système Licence-Master-Doctorat (LMD)

Il représente une opportunité pour la formation infirmière qui ainsi est reconnue niveau 2 (bac+3) et donne à l'étudiant des passerelles avec les autres filières de formation en soins.

L'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'état d'infirmier précise les modalités du maintien du diplôme d'Etat et la reconnaissance d'un « grade » licence permettant la valorisation universitaire et européenne de crédits de formation (ECTS) en cours de formation et après l'obtention du diplôme d'état.

Le référentiel de formation prévoit les enseignements universitaires dans les domaines suivants (25% de la formation théorique) :

- Sciences humaines, sociales et droit.
- Sciences biologiques et médicales.
- Initiation à la démarche de recherche.

⁴² Sciences humaines, sociales et droit ; Sciences biologiques et médicales ; Sciences et techniques infirmières, fondements et méthodes ; Sciences et techniques infirmières, interventions ; Intégration des savoirs et posture professionnelle infirmière ; Méthodes de travail
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

L'ingénierie (conception et mise en œuvre de la formation) : la conception pédagogique, la réalisation et la validation de ces UE est effectuée avec les partenaires universitaires selon un conventionnement de partenariat IFSI/universités.

L'IFSI des hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue, 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 fusionnée en 2020 avec l'université Paris Diderot et devenue Université de Paris Cité . Les programmes pédagogiques, les travaux dirigés et les modalités d'évaluation sont élaborés par une équipe d'Unité d'Enseignement : un coordonnateur universitaire, désigné par le Doyen de la faculté, et quatre cadres formateurs issus d'un des 15 IFSI. Ils sont partagés avec les équipes pédagogiques élargies dans le cadre de comités d'ingénierie pédagogique et validés par la commission pédagogique (directrices d'IFSI et université).

Les cours sont délivrés alternativement en présentiel et en distanciel sur la plateforme Moodle de l'Université de Paris Cité en amphithéâtre à l'université et/ou dans les IFSI en direct ou en retransmission ou sur des temps plannings libérés au domicile de l'apprenant.

Depuis l'année universitaire 2024-2025, les IFSI partenaires se sont engagés dans une planification permettant de dégager du temps planning pour assister aux cours universitaires en distanciel regroupés les mardi et mercredi. Cette organisation est basée sur l'alternance et la planification des TD et TP dispensés à l'IFSI en présentiel ou en distanciel.

Les évaluations sont réalisées en présentiel, regroupées en fin de semestre et la correction est assurée par les universitaires et les cadres formateurs selon un processus défini, comprenant :

- Un comité de validation des sujets et des grilles de correction,
- Pour certaines UE, un séminaire de correction de copies tests,
- Un jury final d'harmonisation des résultats

Chaque année est divisée en deux semestres.

	1re année		2e année		3e année		
Semestres	S1	S2	S3	S4	S5	S6	TOTAL
Cours magistraux							
	231	126	118	109	116	50	750 h
Travaux dirigés	234	183	177	187	184	85	1050 h
	465	309	295	296	300	135	1800 h
CM + TD							
	60	41	55	54	50	40	300 h
Travail personnel Guidé							
	525	350	350	350	350	175	2100 h
Formation en Institut	15	10	10	10	10	5	60
En semaines							
	175	350	350	350	350	525	2100 h
Stages (heures)							
	5	10	10	10	10	15	60
En semaines							
	100	150	150	150	150	200	900 h
Charge de W personnelle (heures)							
	14	21	21	21	21	29	129
En jours							
	2	10	2	10	2	2	28
Congés en semaines							

La répartition des enseignements théoriques et cliniques se fait de la manière suivante :

- Stage à temps plein (35 h par semaine) pour un total de 60 semaines (2100 h).
- Formation à l'Institut (35 h par semaine) sur un total de 60 semaines (2100 h).

C2-3 Stratégie de formation : méthodes, accompagnement pédagogique, régulation

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

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.

- **Les cours magistraux (CM)** sont dispensés en grand groupe. Ils sont à présence non obligatoire (obligatoire pour les étudiants financés en formation continue). Cependant les cours magistraux relatifs à la présentation du projet pédagogique, au déroulement de l'année, aux processus d'acquisition des compétences et des unités d'enseignement, aux préparations et aux exploitations de stage sont à présence obligatoires.

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.

Les cours magistraux relevant des domaines enseignés par les universitaires de l'Université de Paris Cité sont :

- Dispensés en présentiel les mardi et mercredi à l'université ou en distanciel.
- Ou retransmis, en direct ou en différé dans les IFSI,
- Accessibles en lecture sur la plateforme Moodle de l'université mise à disposition des étudiants inscrits à l'université.
- **Les travaux dirigés (TD)**, dispensés à l'IFSI ou en distanciel, en groupes, concernent l'apprentissage clinique, les pratiques professionnelles, les soins techniques, la psychologie, l'éthique, la communication... Il s'agit de séquences d'enseignement qui font appel à des méthodes pédagogiques actives et/ou à des apports théoriques fondamentaux concernant les unités d'enseignement, visant à mobiliser les acquis de l'étudiant et à lui donner les outils nécessaires à la prise en charge efficace d'une personne.

Ils sont à présence obligatoire. Certains font l'objet d'un travail personnel de préparation demandé en amont. Les apprenants qui n'ont pas préparé ces TD peuvent ne pas assister au cours. Le cadre formateur en décide en début de séance sur présentation du travail effectué par l'étudiant.

L'exploitation et l'analyse de situations sont assurées par les membres de l'équipe pédagogique et/ou les professionnels de terrain. Elles visent à développer l'analyse des pratiques professionnelles et les capacités réflexives de l'étudiant.

- **Les travaux personnels guidés (TPG)** sont des temps de travail durant lesquels les étudiants effectuent eux-mêmes certaines recherches ou études, préparent des exposés, des écrits, des projets ou autres travaux demandés par les cadres formateurs ou encore rencontrent leur formateur et bénéficient d'entretiens de suivi pédagogique. Ces temps individuels sont guidés par les cadres formateurs qui vérifient si les étudiants ont la capacité d'utiliser ces temps en autonomie ou ont besoin d'un encadrement de proximité.

Les travaux écrits sont des productions personnelles ou de groupes restreints. Leur réalisation permet de développer la réflexion sur un thème donné et favorise le travail autour de l'écriture professionnelle. Ils contribuent à la démarche de recherche et préparent à l'élaboration du mémoire de fin d'étude.

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

Les situations-types qui sont travaillées au cours de la formation ont pour finalité de contextualiser les connaissances et de permettre à l'étudiant de repérer ses points forts et ses marges de progression. Elles sont aussi l'occasion de repérer ce qui sera transférable à d'autres situations dans un contexte différent.

Les stratégies d'appropriation consistent à remobiliser les acquis afin de les ancrer. Pour cela, les formateurs mettent en œuvre des séquences pédagogiques avec des TD au service de la mobilisation des acquis.

La place accordée au travail personnel effectué par l'étudiant met l'accent sur sa responsabilité dans la construction de son parcours d'apprentissage. Des temps de travail personnel sont identifiés pour chaque UE.

La dynamique de groupe est utilisée comme outil pédagogique dans l'acquisition des méthodes de travail, l'analyse des situations, l'élaboration et l'évaluation de projets, ainsi que l'exploitation du vécu individuel et collectif.

Dans une logique de compétence, le dispositif pédagogique met l'accent sur l'accompagnement et le suivi individualisé car la compétence relève d'une construction par l'étudiant. Celui-ci a pour objectif d'aider l'étudiant dans sa progression (points forts et marges de progression). Il est effectué par l'équipe de cadres formateurs, lors d'un entretien individuel au moins trois fois par an, et plus si nécessaire, tant à la demande de l'étudiant qu'à celle de l'équipe.

Un document support de ce suivi est remis à l'étudiant en début de formation. Il permet de préparer ces entretiens de suivi pédagogique individuel et en constitue le fondement. Si l'étudiant n'a pas préparé l'entretien, celui-ci est annulé.

Il est en lien avec l'encadrement pédagogique réalisé sur le terrain.

L'équipe pédagogique a élaboré :

- Une charte des enseignements en distanciel (annexe 3 du règlement intérieur (RI)).
- Une charte des travaux de groupe (annexe 4 du RI)
- Une charte de l'utilisation de l'intelligence artificielle (annexe 5 du RI)

que les apprenants doivent respecter

Régulation de la formation

Le déroulement de la formation sur les trois années est un processus qui nécessite une régulation régulière tant dans le domaine pédagogique que dans celui de la vie de l'établissement.

La régulation pédagogique et de la vie au sein de l'établissement est réalisée par trois rencontres dans l'année entre l'équipe pédagogique et de direction et les délégués, dans le cadre de la Section de Vie étudiante. Cette rencontre est préparée par les délégués en lien avec de la promotion.

La régulation du processus de formation

Les bilans de fin d'année sont élaborés à partir :

- Des diverses enquêtes de satisfaction conduites avec les étudiants (bilan d'UE et bilan d'année)
- De l'analyse conduite par les formateurs sur le processus de formation,
- De l'analyse des incidents.

Ils permettent de faire le point à la fois sur le déroulement, la dynamique du groupe et la satisfaction globale des étudiants afin d'engager, si nécessaire, des actions d'amélioration.

L'évaluation de la qualité de formation en stage est proposée après chaque fin de stage aux apprenants, les résultats en sont transmis à l'IFSI et au tuteur de stage.

Le bilan de fin de formation porte sur le déroulement de l'organisation pédagogique, les contenus, le suivi des étudiants, les intervenants externes, les évaluations continues, les stages... Il fournit une vision globale du cursus de formation et favorise des échanges constructifs avec les nouveaux professionnels.

La commission pédagogique universitaire se réunit une fois par an. Deux délégués de chaque promotion (élus parmi les délégués des 15 IFSI) y participent.

La qualité de la formation est également basée sur l'assiduité. En référence au règlement intérieur de l'IFSI, toute absence doit être justifiée. L'IFSI doit en être averti dès le 1^{er} jour.

Toute infraction à ce règlement est sanctionnée⁴³

C2-4 L'élaboration du projet professionnel de l'étudiant

Il fait partie intégrante du processus de professionnalisation. L'équipe pédagogique a la volonté de former des professionnels qui mettront en œuvre des interventions réfléchies, adaptées et efficaces fondées sur des valeurs identifiées.

De ce fait, l'élaboration du projet professionnel de l'étudiant et sa formalisation écrite prennent forme au cours des 3 séances annuelles de suivi pédagogique qui réunit l'étudiant et le cadre formateur référent. Le projet de formation qui est généralement celui de l'étudiant en 1^{ère} année devient progressivement un projet professionnel. C'est un long parcours qui amène étudiant à réfléchir sur son histoire personnelle, sa philosophie de vie, ses valeurs personnelles et professionnelles. Ce travail d'élaboration se traduit en début de formation, par la formalisation écrite de : « *mon bilan personnel : ce que je sais faire, ce que j'aimerais savoir faire...* », puis, au cours des 3 années suivantes par le suivi d'une fiche récapitulative de "suivi de ma progression" ». Le passage par l'écriture permet à l'étudiant de ne pas en rester à de vagues idées. Il lui fait développer ses capacités d'analyse, d'argumentation et d'auto-évaluation. Il lui fait prendre conscience du sens que revêtent pour lui les soins et lui permet ainsi de conceptualiser sa pratique.

Le suivi pédagogique à l'IFSI des Hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue est un accompagnement du développement personnel de l'apprenant en vue de la construction de son identité professionnelle, de son projet d'apprentissage et de son projet professionnel.

⁴³ Règlement intérieur et avenant 2023-2024

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

C3 La formation pratique et clinique

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

A l'institut, elle vise à préparer l'étudiant à prendre en charge une personne soignée tant du point de vue thérapeutique que du point de vue de son confort physique, psychique et de la sécurité. L'apprentissage des pratiques en situation « de laboratoire » à l'IFSI durant des séances de TD permet les expérimentations par essais, erreurs, corrections, sans risque pour la personne soignée. Le travail d'analyse réflexive par l'étude de situations est un entraînement concret de pratique professionnelle. La formation par la simulation en santé permet de mettre les étudiants 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 participants d'acquérir et démontrer : des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que des processus de prise de décision.

Dès lors, la formation clinique recouvre :

- Stages.
- Ateliers qui permettent, par différentes stratégies, de mobiliser, d'expérimenter et d'intégrer des savoirs, et ainsi de favoriser le développement des compétences professionnelles.
- Laboratoires pratiques ayant pour but le développement d'une gestuelle professionnelle et l'apprentissage des soins.
- Séances d'analyse des pratiques.
- Participation à des manifestations, des groupes de réflexion ou d'action, des actions de santé ou de formation.
- Formation par la simulation.
- Examens Clinques Objectifs Structurés (ECOS)

Sur le terrain, elle repose sur :

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

« L'enseignement clinique se définit comme étant le volet de la formation d'infirmier par lequel le candidat infirmier apprend, au sein d'une équipe, en contact direct avec un individu sain ou malade et/ou une collectivité, à organiser, dispenser et évaluer les soins infirmiers globaux requis à partir des connaissances et compétences acquises⁴⁴. »

Les stages sont obligatoires : leur validation est nécessaire pour que l'étudiant soit admis en année supérieure. Toute absence doit être justifiée et ne peut dépasser 20% du total du stage concerné et 10% du temps total de stage sur les 3 ans de formation.

Quatre types de stages sont prévus, ils sont représentatifs de « familles de situations ⁴⁵ », c'est-à-dire des lieux où l'étudiant rencontre des spécificités dans la prise en soins :

1 – Soins de courte durée : l'étudiant s'adresse à des personnes atteintes de pathologies aigues et hospitalisées dans des établissements publics ou privés.

2 – Soins en santé mentale et en psychiatrie : l'étudiant s'adresse à des personnes hospitalisées ou non, suivies pour des problèmes de santé mentale ou de psychiatrie.

3 – Soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation : l'étudiant s'adresse à des personnes qui requièrent des soins continus dans le cadre d'un traitement ou d'une surveillance médicale, en établissement dans un but de réinsertion, ou une surveillance constante et des soins d'entretien en hébergement.

4 – Soins individuels ou collectifs dans des lieux de vie : l'étudiant s'adresse à des personnes ou des groupes qui se trouvent dans des lieux de vie (domicile, travail, école,).

Les étudiants effectuent leur parcours dans les quatre types de stage.

C 3-1 Qualification et agrément des stages

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

Ils accueillent un ou plusieurs étudiants. 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

La charte d'encadrement est établie entre l'établissement d'accueil et les IFSI partenaires. Elle est portée à la connaissance des étudiants. Elle formalise les engagements des deux parties dans l'encadrement des étudiants.

⁴⁴ Directive Européenne sur la reconnaissance des qualifications – JOCE du 30.9.2005

⁴⁵ Voir les travaux du CRESI à ce sujet, projet Leonardo, « référentiel européen de compétences en soins infirmiers », 2008

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

L'établissement d'un livret d'accueil et de ressources du stage

Il comporte notamment :

- Les éléments d'information nécessaires à la compréhension du fonctionnement du lieu de stage (type de service ou d'unité, population soignée, pathologies traitées, etc.),
- Les situations les plus fréquentes devant lesquelles l'étudiant pourra se trouver,
- Les actes et activités qui lui seront proposées,
- Les éléments de compétences plus spécifiques qu'il pourra acquérir,
- La liste des ressources offertes à l'étudiant dans le stage,
- Les modalités d'encadrement : conditions de l'accueil individualisé de l'étudiant, établissement d'un tutorat nominatif, prévision d'entretiens à mi-parcours, prévision des entretiens d'évaluation,
- Les règles d'organisation en stage : horaires, tenues, présence, obligations diverses, ainsi que les modalités de résolution des difficultés éventuelles.

L'établissement d'une convention de stage

La convention est établie avec les établissements de santé qui accueillent des étudiants en stage. Elle est tripartite ; quadripartite le cas échéant. Elle est signée par l'établissement d'enseignement, l'établissement d'accueil, l'employeur financeur le cas échéant, et le stagiaire. Elle précise les conditions d'accueil dans un stage précis et les engagements de chaque partie. Elle précise la durée du stage et les modalités de son évaluation et de sa validation dans la formation du stagiaire.

Les stages sont encadrés par les professionnels de terrain. Leur rôle est primordial.

Le stage permet à l'étudiant d'acquérir et de consolider :

- Les savoirs et savoirs faire pratiques et relationnels
- Les méthodes de diagnostic et de résolution de problème, en situation réelle.

L'accompagnement pédagogique autour du stage est à la fois individuel et collectif. Il permet un suivi des acquisitions techniques et relationnelles ainsi que des objectifs d'apprentissage de l'étudiant.

C 3-2 Le parcours de stage

Il est conçu par le cadre formateur coordinateur des stages en lien avec les cadres formateurs référents du suivi pédagogique et les tuteurs de stage.

Les règles définies par l'institut sont de :

- Respecter le temps de stage (obligation d'avertir l'IFSI et l'équipe soignante dès le premier jour d'absence),

- Bénéficier d'au moins 2 stages en soins de courte durée pour chaque étudiant au cours des les 3 ans (selon les disponibilités des terrains de stage),
- Ne pas effectuer plus de deux stages dans la même unité au cours de la formation,
- Effectuer au moins un stage dans les hôpitaux Saint-Joseph et/ou Marie Lannelongue et pas plus de trois (hors rattrapages),
- La possibilité de scinder une période de 10 semaines de stage en 2 stages qui pourront être effectués dans 2 lieux différents pour :
 - o Permettre à chaque étudiant d'effectuer un stage en soins de courte durée au cours de la première année (selon les disponibilités des terrains de stage)
 - o Valider les critères de la compétence 3,
 - o Si la progression des acquisitions de l'étudiant le nécessite,
 - o Permettre la mise en œuvre des actions du service sanitaire en semestre 4
- Le planning de stage est négocié par l'étudiant avec le maître de stage avant le début du stage et validé par le cadre formateur responsable du suivi pédagogique. Il est organisé en fonction des objectifs de l'étudiant et des roulements en vigueur pour les professionnels,
- Les étudiants peuvent travailler en roulement dès le premier stage si les conditions d'apprentissage sont qualitatives,
- Ne pas effectuer de stage dans un service dans lequel travaille un membre de la famille de l'étudiant,
- Pour les professionnels en formation, ne pas effectuer de stage dans le service de provenance avant la formation,
- Les étudiants sont responsables de la recherche d'un stage par année de formation et peuvent partir à l'étranger ou en province au cours du stage du semestre 4 ou 5 selon les critères définis et présentés en début de formation. Cette recherche et ce choix sont accompagnés par le cadre formateur référent de suivi pédagogique et validés par le cadre formateur coordonnateur de stages et de la mobilité internationale et en Commission d'éligibilité réunie en S4.

Tableau récapitulatif de la durée et des lieux de stage

1re année	S1	S2	
Durée	5 semaines	5 semaines	5 semaines
	175 H	350 H	
Lieux de stages	Soins de courte durée ou Soins de longue durée ou soins en santé mentale et psychiatrie ou lieu de vie	Soins de courte durée ou Soins en santé mentale et psychiatrie ou lieu de vie	Soins de courte durée ou Soins en santé mentale et psychiatrie
Possibilité 1	Lieu A	Lieu B	Lieu B
Possibilité 2	Lieu A	Lieu B	Lieu C
Lien avec les compétences	Validation des critères de la compétence 3 en fin de 1re année		

Les stages de 2^e année (20 semaines, soit 10 semaines en S3 et 10 semaines en S4) et de 3^e années (25 semaines, soit 10 semaines en S5 et 15 semaines en S6) sont répartis en fonction du parcours de l'étudiant, de sa progression et de ses besoins et attentes (port folio et objectifs personnels).

Le stage du semestre 4 inclut 1 semaine d'actions liées au service sanitaire. Ces actions sont menées en groupe de travail pluriprofessionnel, associant les étudiants en médecine, pharmacie, dentaire, kinésithérapie...

Le choix des stages du semestre 6 (15 semaines) est fait en fonction des critères de compétences restant à valider et du projet professionnel de l'étudiant.

Les étudiants ont la possibilité de proposer des terrains, en dehors de la région, dans certains secteurs d'activité dès le stage de S2 T2. Les modalités précises sont définies, selon le déroulement de la formation de l'étudiant, par le formateur responsable des stages en concertation avec les formateurs d'année. Toutes les demandes sont ensuite validées par la direction. Ces stages doivent avoir signé une charte d'encadrement avec un IFSI et seront qualifiés selon leur conformité à la réglementation et le projet de l'IFSI.

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 des Hôpitaux Saint-Joseph & Marie Lannelongue.

C 3-3 Les objectifs de professionnalisation par année de formation

Les objectifs ci-dessous tiennent lieu de référence pour l'étudiant et le cadre formateur. La progression étant individuelle, certains étudiants peuvent devancer l'atteinte de ces objectifs alors que d'autres peuvent ne les atteindre qu'ultérieurement.

A la fin de la première année, l'Etudiant en Soins Infirmiers (ESI) devrait être capable de :

⇒ Participer, sous la supervision d'une Infirmière Diplômée d'Etat (IDE) et/ou aide-soignant, à la prise en soin d'une (ou de deux) personne (s) dans les soins de bien-être et de confort et les soins techniques :

- Participer à l'accueil et à l'installation d'une personne,
- Prendre en compte ses problèmes spécifiques,

- Mettre en œuvre les soins techniques (connaissances pharmacologiques des produits utilisés, savoirs techniques de base),
- Identifier et mettre en œuvre les éléments d'une communication adaptée avec la personne soignée,
- Surveiller les paramètres cliniques et participer à la prise en soin globale,
- Dépister les complications en regard des connaissances acquises et participer à leur traitement,
- Participer, dans le cadre des urgences, à la prise en soin de tout patient présentant une détresse vitale.

⇒ Présenter et d'analyser des situations vécues en stage en mettant en œuvre le raisonnement clinique (S1) et le projet de soins (S2).

⇒ Organiser ses actions avec méthode.

⇒ Effectuer des transmissions orales ou écrites en lien avec son niveau d'apprentissage.

⇒ S'intégrer aux équipes de soins et à l'environnement dans lequel il évolue (fonctionnement, organisation).

⇒ Avoir acquis les critères de la compétence 3 en stage

L'atteinte de ces objectifs est sous-tendue par l'intégration des connaissances, des savoir-faire et des apports méthodologiques développés tout au long des deux premiers semestres.

A l'issue de la deuxième année de formation, l'étudiant devrait être capable de :

⇒ Participer à la prise en soin de plusieurs personnes (2 à 4).

⇒ Participer à l'accueil, au recueil des données et à la transmission pertinente des informations.

⇒ Effectuer les soins spécifiques mis en œuvre sur les terrains de stage où il se trouve.

⇒ Utiliser les outils de gestion et d'organisation des soins en collaboration avec l'équipe soignante.

⇒ Participer, dans le cadre des urgences, à la prise en soin de tout patient présentant une détresse et d'effectuer la surveillance et les soins de ces patients.

Ainsi, l'étudiant aura pour objectif au cours de cette année de consolider les apprentissages de la 1ère année et **d'avoir acquis au minimum 5 compétences en stage** :

- En utilisant les lieux de stage pour compléter sa formation en fonction de ses points forts, de ses besoins de progression et de son projet professionnel,
- En développant des capacités d'analyse de situations de soins en dégageant les priorités pour la personne, pour les soins techniques et pour la prise en soin globale en appliquant les règles de sécurité et de bonnes pratiques,
- En présentant des situations vécues en stage et en mettant en œuvre le raisonnement clinique et le projet de soins,

- En conduisant une analyse réflexive de situations rencontrées en stage,
- En développant des compétences dans le domaine des soins techniques et relationnels en participant à la prise en soin des personnes, en effectuant la surveillance et les soins nécessaires,
- En poursuivant la construction de son projet professionnel.

L'atteinte de ces objectifs est sous-tendue par l'intégration des connaissances, des savoir-faire et des apports méthodologiques développés tout au long des quatre premiers semestres

A l'issue de la troisième année de formation, l'étudiant devrait être capable de :

- ⇒ Assurer la prise en soin de la personne soignée et de son entourage (ou d'un groupe de personnes : 6 à 10 patients) en prenant en compte le contexte.
- ⇒ Assurer la continuité des soins.
- ⇒ Mettre en œuvre le raisonnement clinique et le projet de soins.
- ⇒ Contribuer à la sécurité des personnes prises en soin.
- ⇒ Mettre en œuvre une communication adaptée aux personnes et au contexte.
- ⇒ Maîtriser les outils de gestion et d'organisation des soins en collaboration avec l'équipe soignante dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire.
- ⇒ Analyser, évaluer sa pratique professionnelle et participer à l'évaluation de la qualité des soins.
- ⇒ Participer à l'encadrement et à la formation des différents personnels de santé.
- ⇒ Participer à la recherche en soins infirmiers et d'en faire communication.
- ⇒ S'intégrer dans une équipe pluridisciplinaire au sein du service de soins infirmiers et du système de santé.

Avoir acquis toutes les compétences en stage, activités et techniques de soins.

C 3-4 Les moyens, méthodes et outils pour atteindre les objectifs de professionnalisation

C 3-4.1 La préparation et l'encadrement durant le stage

Le livret de stage est remis à l'étudiant en début de formation. Il décrit un fonctionnement et des outils qui sont favorables à la réussite de ses stages. Il est mis à jour chaque année. Quelques éléments ci-dessous en font partie.

Avant chaque stage, un temps de préparation est mis en place.

Ce travail de groupe animé par le cadre formateur référent de suivi pédagogique, a pour objectif d'accompagner chaque étudiant dans la définition de ses objectifs personnels pour le stage. Il prévoit :

- Une recherche par l'étudiant sur les structures à partir des fiches d'identification, des chartes d'encadrement et des livrets d'accueil et de ressource. Les livrets d'accueil des services de l'hôpital Saint

Joseph ont été numérisés et mis en ligne [Livrets d'accueil des terrains de stage - Fondation Hôpital Saint-Joseph \(fhsj.fr\)](#) et sur la plateforme Moodle qui propose beaucoup d'informations liées aux stages ;

- Un temps d'accompagnement de l'étudiant pour compléter la fiche « formation » du port folio. Celui-ci élabore et rédige ses objectifs personnels en fonction, des ressources du terrain de stage, de son niveau d'acquisition et de ses besoins de ⁴⁶progression, ^[46]
- Une présentation des objectifs de l'IFSI en vue du travail à réaliser en stage.
- Un temps de renforcement du sentiment d'efficacité personnelle
- En parallèle, l'IFSI fait intervenir, annuellement, lors d'un Forum, des tuteurs ou des infirmières avant le 1^{er} stage de l'année et par type de stage afin de présenter aux étudiants les spécificités de leur unité, le positionnement soignant et répondre à leurs questions.
- Il est préconisé à l'étudiant de rencontrer le maître ou le tuteur de stage, dès le premier jour de stage afin qu'il puisse élaborer avec lui le planning de stage et de consulter les ressources du stage qui lui permettront de finaliser ses objectifs personnels et individualisés
- Les objectifs de stage sont pré validés dans le e portfolio de l'étudiant par le cadre formateur référent de suivi pédagogique avant le départ en stage

A l'arrivée et pendant le déroulement du stage

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

L'étudiant présente son e port folio et son livret de stage aux personnes responsables de son encadrement.

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

- Ses connaissances théoriques,
- Ses acquisitions en regard des critères et indicateurs des compétences,
- Ses acquisitions gestuelles et techniques,
- Son raisonnement clinique
- Ses capacités à : ^[47]
 - o S'organiser,
 - o Transmettre des informations écrites ou orales,
 - o Prendre des décisions,
 - o Faire une présentation claire et concise d'une démarche de soin.

Cet encadrement est réalisé :

- Par les professionnels de terrain,

⁴⁶ Ses objectifs personnels doivent rester dans la limite de ses compétences. L'étudiant engage sa responsabilité s'il effectue, seul, un acte non acquis.

- Par les cadres formateurs lors des séances d'encadrement pédagogique sur le terrain (1/stage). Un rendez-vous est fixé à l'étudiant avant le départ en stage dont il devra informer le tuteur.
- Les modalités d'encadrement peuvent varier d'un service à l'autre. L'étudiant a la responsabilité de demander à faire régulièrement le point sur le déroulement de son apprentissage, et au minimum à mi stage obligatoirement, ceci afin d'obtenir des informations précises sur ce qui est acquis ou à améliorer et les moyens à mettre en place pour réajuster (portfolio et /ou support de bilan intermédiaire).

Les bilans intermédiaires de stage et de fin de stage sont faits en présence de l'étudiant, par les professionnels ayant encadrés celui-ci. Ils portent sur le déroulement global du stage, l'atteinte ou non des objectifs, les acquisitions, les points de progression, etc.

Le tuteur coordonne cette évaluation et la formalise, à partir de l'auto-évaluation faite par l'étudiant, sur l'e-portfolio, sur la grille d'acquisition des compétences en stage et la feuille de bilan de stage.

L'encadrement pédagogique en stage effectué par le formateur référent de stage consiste, selon la demande formulée par l'étudiant :

- À observer l'étudiant en situation réelle auprès d'une personne soignée, à lui faire un retour sur sa pratique et son positionnement professionnel,
- À encourager, soutenir et enrichir l'analyse de situations exposées par l'étudiant, à l'aider à progresser dans les domaines qu'il aura, ou que l'équipe aura identifiés comme axes de progression.

C 3-4.2 Le suivi des acquisitions en stage

- *L'acquisition des compétences en situation* et l'acquisition des actes, activités et techniques de soins, se font progressivement au cours de la formation.

L'IFSI détermine des étapes minima :

	Fin de 1ère année		Fin de 2ème année		Fin de 3ème année	
Compétences	Compétence 3		5 compétences		Les 10 compétences	
Validation	Ensemble des critères		Ensemble des critères		Tous les indicateurs de critères et acquisition de toutes les compétences et activités et techniques de soins techniques	
Acquisition	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
	Passage en 2e année	Stage d'été complémentaire	Passage en 3e année	Non validation du stage (rattrapage)	Présentation au jury régional d'attribution du DEI	Report de présentation du dossier à la session suivante de DEI

Les stages complémentaires constituent une opportunité individualisée de consolider les acquis de stage afin de sécuriser le passage d'une année à l'autre de la formation. A ce titre ils sont obligatoires et soumis à validation

selon les critères définis à l'article 56 de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état).

Les crédits européens correspondant au stage sont attribués dès lors que l'étudiant remplit les conditions suivantes :

1° Avoir réalisé la totalité du stage : la présence sur chaque stage ne peut être inférieure à quatre-vingts pour cent du temps prévu pour ce stage, sans dépasser dix pour cent de la durée totale des stages sur l'ensemble du parcours de formation clinique ;

2° Avoir mis en œuvre et acquis les éléments des compétences requises et acquis les éléments des compétences requises dans les situations professionnelles rencontrées et analysées⁴⁷

Ce qui suppose :

- D'avoir analysé en cours de stage des situations et activités rencontrées et en avoir inscrit les éléments sur le e port folio.
- D'avoir mis en œuvre et validé les compétences requises dans une ou plusieurs situations,
- D'avoir validé la capacité technique de réalisation des actes ou activités liés au stage effectué.

L'évaluation prend en compte la progression de l'étudiant dans son parcours de professionnalisation au niveau de la qualité de l'analyse des situations rencontrées, des compétences développées et de l'acquisition des actes, activités et techniques de soins.

- L'e-port folio est un outil essentiel.

Il constitue le support de suivi de la progression de l'étudiant. Il sert de support à l'auto-évaluation par l'étudiant en cours de stage et est rempli et validé par le tuteur et présenté au cadre formateur référent de suivi pédagogique en préparation et en retour de stage. Il est présenté à la commission d'attribution des crédits chaque semestre. Il conditionne la validation du stage, de la compétence, du semestre. En l'absence de présentation de ce document l'étudiant ne peut pas valider son semestre et passer dans le semestre supérieur.

L'étudiant en est responsable.

Les différentes parties renseignées par l'étudiant et le tuteur tout au long du stage permettent :

- D'aider l'étudiant à cibler ses efforts et à progresser plus vite,
- D'aider le professionnel à adapter son encadrement, à le personnaliser,
- D'aider le cadre formateur référent du suivi pédagogique à accompagner l'étudiant dans sa réflexion sur son niveau d'acquisition et les moyens à mettre en place pour progresser.

Au cours du stage, l'étudiant complète la fiche « analyse de situations » en fonction de situations rencontrées.

⁴⁷ Arrêté du 26 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier

C 3-4.3 Le retour du stage

A l'issue du stage, l'étudiant remet au cadre formateur référent du suivi pédagogique, les grilles d'évaluation (intermédiaire et finale) du stage et le planning des heures effectuées.

Le suivi des acquisitions de stage est réalisé par les cadres formateurs permanents, d'une part sous forme d'expression du vécu de l'étudiant (suivi pédagogique individuel), d'autre part lors de séances collectives d'analyse réflexive à partir des situations présentées par les étudiants.

C 3-4.4 Difficultés en stage

En cas de difficulté, se référer à la brochure remise en début de formation (mon stage sans stress).

Les points à retenir sont ; s'auto évaluer, réajuster, communiquer auprès du tuteur, du cadre de santé, de la direction de la structure, chercher des solutions (délégués de promotion, cadre formateur), signaler au cadre formateur référent du stage et/ou de suivi pédagogique, réclamer une visite de stage anticipée ou supplémentaire. Ne jamais attendre la fin du stage pour déclarer des cas de maltraitance étudiant ou patient.

L'équipe pédagogique est attentive à ces situations.

C 3-5 Les acteurs de la formation

C 3-5.1 - L'étudiant

Chaque étudiant 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 infirmière 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 les 3 années d'études, l'étudiant 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 infirmier. Sa place et son rôle sont celui d'un acteur social qui développe une dynamique individuelle afin de participer à la construction de sa formation avec le soutien des formateurs.

L'étudiant est acteur de sa formation :

- Par une participation active au cours des TD et des Travaux Personnels guidés (TPG),
- Par l'investissement dans son travail personnel d'appropriation des connaissances mais aussi par la lecture d'articles professionnels,
- Par l'implication dans l'acquisition des compétences en stage,
- Par un travail d'auto-évaluation et d'ajustement de sa progression,
- Par la conduite d'une réflexion éthique,

- Par un intérêt porté à la dynamique du groupe en formation et par l'investissement dans la vie de l'institut.

C 3-5.2 - Les cadres formateurs et les formateurs occasionnels.

L'équipe composée de cadres formateurs, d'universitaires et de formateurs occasionnels⁴⁸ met en œuvre le projet pédagogique⁴⁹, au cours d'interventions auprès des étudiants.

Les cadres formateurs ont une mission d'enseignement ainsi que la responsabilité de l'organisation pédagogique et logistique de la formation, sous la responsabilité de la directrice et des responsables de filière.

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

C 3-5.2.1 Le cadre formateur référent du suivi pédagogique

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

Il recueille les informations sur le déroulement du stage de chaque étudiant, sur ses acquisitions ou difficultés à partir du e-port folio, des feuilles de bilan intermédiaire et final de stage, de la grille des acquisitions et des compétences.

Il fait la synthèse individuelle de ces éléments sur la feuille de synthèse des acquisitions et des compétences afin de préparer le passage devant la commission semestrielle d'attribution des European Credit Transfert System/ Crédits de formation (ECTS).

Il présente les dossiers du groupe d'étudiant lors de cette commission.

Il rencontre au cours d'un entretien individuel chaque étudiant au moins 3 fois/an.

Cet entretien porte sur la progression de l'étudiant :

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

Le cadre formateur rédige la feuille de passage d'année qui sera validée lors de la commission d'attribution de crédits. Il rédige l'appréciation d'année au regard de la progression réalisée par l'étudiant et de ses éventuels axes d'amélioration tant d'un point de vue clinique, théorique que comportemental : intégration dans le groupe classe, rapport à l'autorité, réactivité dans les travaux demandés.

⁴⁸ Universitaires, médecins, psychologues, infirmiers, travailleurs sanitaires et sociaux, sociologues, philosophes, experts dans différents domaines.

⁴⁹ Pour avoir plus de précision se reporter au projet de formation d'année.
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

Si nécessaire, il participe aux réunions organisées par le maître de stage avec les encadrants du terrain et l'étudiant en cas de difficultés durant le stage.

Il accompagne l'étudiant dans la gestion de son e-port folio.

Il anime les séances de travail de préparation et de retour de stage.

C 3-5.2.2 Le cadre formateur référent de stage

Il contribue à la formation clinique de l'étudiant, il effectue un encadrement pédagogique auprès de l'étudiant ou d'un groupe d'étudiants sur les terrains de stage dont il est référent.

Il apporte une aide et un soutien au tuteur de stage.

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

Il informe l'étudiant des suites données par l'IFSI et/ou le terrain de stage à la suite du signalement d'incident.

Il assure le lien avec le cadre formateur référent de suivi pédagogique.

C 3-5.3 Le cadre formateur coordonnateur des stages

Il construit et enrichit le référentiel des stages pour les étudiants en Soins Infirmiers.

Il développe les partenariats avec les terrains.

Il affecte l'étudiant dans des stages en lien avec le référentiel de formation, le projet pédagogique et, chaque fois que possible, le projet professionnel de l'étudiant. Il coordonne ce travail avec le cadre formateur référent de suivi pédagogique

Il suit et évalue les terrains de stage.

C 3-5.4 Les enseignants chercheurs de l'Université de Paris, coordonnateurs d'UE

Ils coordonnent les processus de formation des domaines contributifs, en lien avec les cadres formateurs des IFSI. Ils en organisent l'évaluation.

C 3-5.5 Les formateurs occasionnels

Ils sont les professionnels venus de différents champs d'activités, qui partagent leurs connaissances et leurs savoir-faire avec les étudiants en formation.

C 3-5.6 Les cadres de santé et les soignants sur les terrains de stages

Le stage est le lieu où l'étudiant est confronté à la réalité du travail, aussi bien aux contraintes qu'aux satisfactions engendrées par les pratiques. Les soignants apparaissent comme le modèle de référence, ils permettent à l'étudiant d'intégrer les normes et les valeurs de la pratique soignante. Cependant, l'étudiant
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

n'est pas un élément neutre dans l'équipe de soins ; par son regard et ses interrogations, il contribue, à sa manière, à la remise en question des pratiques professionnelles.

Les professionnels de terrain jouent un rôle de guide, de formateur et d'évaluateur à l'instar des formateurs à l'IFSI. Leurs interventions ne se situent pas exactement dans les mêmes champs mais se complètent. Ils sont les garants des acquisitions réelles des étudiants tant en ce qui concerne les indicateurs des critères de compétences, que les actes, activités, pratiques et comportements professionnels des étudiants.

C3-5.6-1 Le maître de stage

Il est la référence institutionnelle du stage, il définit le potentiel d'accueil du terrain de stage en lien avec le cadre coordonnateur des stages de l'IFSI.

Il est responsable de l'organisation et du suivi de l'encadrement de l'étudiant en stage.

Il est le garant de la qualité de l'encadrement par sa participation à l'élaboration des critères de qualification du stage : charte d'encadrement, livret d'accueil et d'encadrement, par l'entretien de relations avec l'IFSI et par le règlement des questions en cas de litige.

C3-5.6-2 Le tuteur

C'est un professionnel infirmier volontaire qui est choisi et désigné par sa hiérarchie.

Il est pressenti sur des critères tels qu'une bonne connaissance du métier, une aisance dans l'exercice, un désir de comprendre le rôle d'un professionnel et un intérêt marqué pour la formation de ses pairs, des interventions en IFSI ou le projet de devenir cadre de santé. Il n'existe pas de conditions réglementaires quant à l'ancienneté dans la profession et dans le service.

S'il n'y a pas de tuteur nommé, c'est le maître de stage qui assure cette fonction.

Le tuteur assure une fonction pédagogique par le suivi et la coordination d'un ou de plusieurs étudiants.

Il accueille et intègre l'étudiant :

- Il lui apporte les informations nécessaires sur le lieu de stage et informe sur le parcours à suivre par l'étudiant,
- Il présente l'étudiant aux équipes, lui permet de se positionner et s'assure de son intégration,
- Il assure le suivi de la formation de l'étudiant,
- Il s'assure de la qualité de l'encadrement de proximité
- Et il règle les difficultés éventuelles.

Il travaille avec l'étudiant l'analyse et l'exploitation des situations rencontrées et les démarches d'autoévaluation.

Il peut élaborer des parcours-types au cours du stage adaptés aux ressources des services et des procédures d'accompagnement des stagiaires.

Il assure le lien avec les professionnels de proximité dont il recueille les évaluations sur les étudiants afin de renseigner les grilles d'acquisition de compétence en stage et le e portfolio.

Il organise 2 à 3 bilans de stage, et le bilan intermédiaire obligatoire avec l'étudiant et les professionnels de proximité. En fin de stage, il finalise l'évaluation et la synthétise sur les grilles d'évaluation, dans l'e -port folio, au cours d'un entretien avec l'étudiant.

Enfin, il participe à des réunions d'échanges avec les cadres formateurs sur le terrain ou à l'IFSI.

Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

21-7-25

C3-5.6-3 Le professionnel de proximité

La fonction de formation par ses pairs fait partie de l'exercice de tout professionnel et cette dimension du métier est mise en valeur par la compétence 10 du référentiel.

Toute infirmière travaillant dans l'unité, le service, l'institution ou le cabinet appartient à cette catégorie.

Elle accompagne l'étudiant dans ses apprentissages au quotidien.

Elle fait réaliser les activités en autonomie et il les contrôle.

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

Elle est amenée à analyser sa propre pratique et à argumenter ses positions professionnelles. Elle questionne l'étudiant et l'amène en retour à s'engager dans un processus d'auto-évaluation.

Elle en réfère au tuteur.

C4 Le dispositif d'évaluation théorique et de certification (arrêté du 31 juillet 2009 art 41 à 61)

Pour l'équipe pédagogique l'évaluation est plus un processus de progression qu'une procédure de clôture des enseignements.

Néanmoins, la présentation des étudiants au jury du diplôme d'état requiert l'acquisition des 180 crédits de formation (ECTS).

La compétence est validée sur la base de :

- Validation des Unités d'Enseignement (UE) contributives à la compétence,
- Validation des compétences acquises en stage,
- Validation des actes, activités ou techniques réalisées en situation réelle ou simulée.

Cette validation est basée sur :

L'évaluation normative pour vérifier la conformité des performances de l'apprenant à la norme. Elle donne lieu à une note :

- Une évaluation normative continue qui s'exerce à tout moment de l'apprentissage : sous forme d'exposés, d'enquêtes de terrain, de travaux de recherche individuels ou en groupes, de fiches de lecture, de TP notés par un co-jury soignant et formateur, d'ECOS.
- Une évaluation normative écrite de contrôle des connaissances (QCM/QROC/Vrai/Faux) et d'analyse de situation regroupée en fin de semestre en présentiel (janvier et juillet) avec rattrapages en mars pour les semestres impairs et en juillet pour les semestres pairs.

L'évaluation formative basée sur l'autocorrection soit individuellement, soit en groupe. Des exercices de remédiation interviennent alors en fonction des erreurs relevées ou des lacunes découvertes.

L'ingénierie de l'évaluation des compétences implique une évaluation coordonnée des 3 niveaux :

- Evaluation des ressources de la compétence.
- Evaluation de l'habileté à combiner les ressources de la compétence.
- Evaluation des capacités à mettre en œuvre les compétences en situations réelles.

Les évaluations sont élaborées et corrigées par les cadres formateurs de l'IFSI, en lien avec les formateurs occasionnels.

Pour les UE « contributives », les évaluations sont coordonnées par le Département Universitaires des Sciences Infirmières (DUSI) et par les cadres formateurs de l'IFSI en lien avec l'université.

Les évaluations se déroulent en présentiel à l'IFSI, dans les conditions d'examen. Elles peuvent être organisées en distanciel, notamment si la situation sanitaire le requiert.

C4-1 Le processus d'évaluation de l'IFSI

Coordonné et validé par la coordinatrice pédagogique de l'IFSI, il comprend :

- La construction des évaluations par les cadres formateurs responsables de la compétence et /ou les intervenants.
- Un comité d'évaluation : relecture et validation des sujets et des grilles de correction (sujet initial + rattrapage).
- Un séminaire de correction de copies tests (3 correcteurs).
- Un Jury d'harmonisation et validation finale.
- Le processus d'évaluation des UE contributives dispensées par les universitaires, est similaire ; il associe les cadres formateurs des 15 IFSI et les enseignants chercheurs de l'Université de Paris Cité. Les sujets et les grilles de correction sont les mêmes pour les étudiants des 15 IFSI, les évaluations sont programmées en même temps dans chaque IFSI, les copies sont corrigées par les équipes des IFSI et, pour les UE à correction automatisée, par la faculté de médecine.
- En cas de contestation d'un étudiant une commission de recours est réunie : cadres formateurs d'année, correcteurs, direction de l'IFSI +/- universitaires le cas échéant.

C4-2 Restitution des notes d'évaluation aux étudiants

- Les résultats des évaluations sont consultables par les étudiants dans leur e-dossier personnel (code nominatif), après chaque Commission d'attribution de Crédits (Février et Juillet pour les sessions initiales, septembre pour les rattrapages). Les étudiants en sont informés par courriel.
- Dans la quinzaine suivant chaque Commission d'attribution de Crédits (Février et Juillet pour les sessions initiales, septembre pour les rattrapages), deux dates sont proposées aux étudiants afin qu'ils puissent consulter leurs copies et les confronter aux corrigés. Deux cadres formateurs sont présents pour répondre à leurs questions.
- Les notes ne sont communiquées ni par téléphone, ni par courriel.

C4-3 Arrêté 31-juillet 2009 Art 20 à 36

- La validation de chaque semestre s'obtient par l'acquisition de 30 crédits européens (*article 20 de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Diplôme d'Etat infirmier*).
- La validation de plusieurs unités d'enseignement peut être organisée lors d'une même épreuve, les notes correspondant à chaque unité d'enseignement sont alors identifiables (*article 21*).
- Le nombre de crédits affectés à chaque unité d'enseignement est utilisé comme coefficient pour le calcul des moyennes générales en fin de semestre (*art 21*).
- L'acquisition des unités d'enseignement s'opère selon des principes de capitalisation et de compensation. Les unités d'enseignement sont définitivement acquises et capitalisables dès lors que l'étudiant a obtenu la moyenne à chacune d'entre elle, ou par application des modalités de compensation prévues ci-dessous (*article 23*).
- La compensation des notes s'opère, en tenant compte des coefficients attribués aux unités à condition que le candidat ait obtenu une note minimale de 9 sur 20 à l'une d'entre elles, entre deux unités d'enseignement d'un même semestre. Les unités d'enseignement qui donnent droit à compensation entre elles sont les suivantes (*article 23*) :
 - o Au semestre 1, les unités d'enseignement :
 - 1.1. S1 Psychologie, sociologie, anthropologie et 1.3. S1 Législation, éthique, déontologie
 - 2.1. S1 Biologie fondamentale et 2.2. S1 Cycles de la vie et grandes fonctions
 - 2.10. S1 Infectiologie et hygiène et 2.11. S1. Pharmacologie et thérapeutiques
 - o Au semestre 2, les unités d'enseignement :
 - 1.1. S2 Psychologie, sociologie, anthropologie et 1.2. S2 et Santé publique et économie de la santé
 - 3.1. S2 Raisonnement et démarche clinique infirmière et 3.2. S2 Projet de soins infirmiers
 - o Au semestre 3, les unités d'enseignement :
 - 3.2. S3 Projet de soins infirmiers et 3.3. S3 Rôles infirmiers, organisation du travail et inter professionnalité
 - 4.2. S3 Soins relationnels et 4.6. S3 Soins éducatifs et préventifs
 - o Au semestre 4, les unités d'enseignement :
 - 4.3. S4 Soins d'urgence et 4.5 S4 Soins infirmiers et gestion des risques
 - o Au semestre 5, les unités d'enseignement :
 - 4.2. S5 Soins relationnels et 4.7 S5 Soins palliatifs et fin de vie
 - o Les autres unités d'enseignement ne donnent jamais lieu à compensation.
- Les enseignements semestriels donnent lieu à deux sessions d'examen. La deuxième session concerne les rattrapages des semestres précédents : en mars pour les semestres impairs, en juillet pour les semestres pairs. Lorsqu'une unité d'enseignement a été présentée aux deux sessions, la deuxième note est retenue. En cas d'absence à une épreuve évaluant les unités d'enseignement, les étudiants sont

admis à se représenter à la session suivante. Dans le cas d'une deuxième absence, l'étudiant est considéré comme n'ayant pas validé l'unité (*article 24*).

- Les modalités de passage d'une année sur l'autre sont définies dans les articles 25 à 26.
- Selon l'*article 25* : « Le passage de première en deuxième année s'effectue par la validation des semestres 1 et 2, ou par la validation de 48 crédits sur 60 répartis sur les deux semestres de formation »
- Selon l'*article 26* : « Le passage de deuxième année en troisième année s'effectue par la validation des semestres 1, 2, 3 et 4 ou par la validation des semestres 1 et 2 et de 48 crédits sur 60 répartis sur les semestres 3 et 4. »

Article 36 : « Le jury régional se réunit trois fois par an et se prononce au vu de l'ensemble du dossier de l'étudiant et d'une synthèse réalisée par l'équipe pédagogique. Les dates du jury régional sont fixées entre les mois de février et mars, au mois de juillet et entre les mois de novembre et décembre. ».

La formation vise à un apprentissage du métier sous ses différents aspects en cohérence avec le « référentiel métier et compétences des infirmières⁵⁰ » .

Elle ne peut pas avoir comme finalité une maîtrise globale des compétences dès la prise de fonction.

Pour nous, le savoir professionnel est une articulation entre l'individu, son expérience et le contexte dans lequel il exerce.

⁵⁰ BO Santé – Protection sociale – Solidarités no 2009/7 du 15 août 2009, Page 245-274 Annexe 1 et 2 du référentiel de formation du 31 Juillet 2009 [Journal officiel de la République française - N° 7](#)
Projet d'établissement et pédagogique-IFSI HSJ&HML 2025-2028

Documents associés remis aux étudiants en cours de formation

- Arrêté relatif au diplôme d'état infirmier (31-07-2009 et annexes I à VII)
- Arrêté du 21 04 2007 modifié le 17-04-2018 relatif au fonctionnement des instituts de formation paramédicaux
- Processus d'acquisition des compétences en vue de l'obtention du diplôme d'état d'infirmier
- Programme pédagogique des UE contributives (Université de Paris)
- Livret de stage
- Procédure de suivi pédagogique individuel
- Planification d'année
- Règlement Intérieur des instituts de formation paramédicale des hôpitaux Saint-Joseph et Marie Lannelongue et annexes