



FONDATION ŒUVRE DE
LA CROIX SAINT-SIMON

RECONNUE D'UTILITÉ PUBLIQUE LE 26 DÉCEMBRE 1922

INSTITUT DE FORMATION
PARAMÉDICALE ET SOCIALE

PROJET PEDAGOGIQUE

ANNEE 2017/2019

SOMMAIRE

Introduction

1. Présentation de l'institut et son environnement

1.1 Contexte réglementaire

1.2 Statut et raison sociale

1.3 Contexte local : lieu d'implantation de l'Institut de formation

1.4 Population accueillie à l'Institut

2. Politique de formation

2.1 Orientations de la formation

2.2 Cadre conceptuel, valeurs, principes pédagogiques

2.2.1 Cadre de référence

2.2.2 Principes pédagogiques

2.3 Démarche qualité de la formation

3. Dispositif de formation

3.1 Choix pédagogiques

3.2 Choix stratégiques

3.3 Dispositif d'alternance

3.4 Politique de stage

4. Prestations offertes aux apprenants

4.1 Locaux

4.2 CDI

4.3 Equipements

4.4 Environnement numérique de Travail

4.5 Consultation de psychologue

4.6 Logements

Annexes : organigramme IFPS/dispositifs de formation

Introduction

L'écriture du projet pédagogique s'inscrit dans un processus de réflexion engagé par l'ensemble des membres de l'équipe de l'Institut de Formation de la Fondation Œuvre de la Croix Saint Simon. Le projet tel qu'il est décliné est le fruit de cette concertation.

La démarche en facilite l'appropriation et la mise en œuvre.

Le projet pédagogique de l'IFPS pose nos postulats et nos références en matière de conception et d'intentions pédagogiques.

Il est un document évolutif, susceptible de modifications. Chaque année, un travail d'équipe permet d'apprécier la pertinence du projet et de sa déclinaison par filière et entre les filières de formation. Certaines adaptations peuvent alors être décidées.

Le projet pédagogique est rédigé selon le plan proposé par l'Agence Régionale de Santé d'Ile de France.

1. Présentation de l'institut et de son environnement

Le nom actuel de l'Institut de Formation (IFSI) ne correspond plus à la diversité des filières de formation qui y sont dispensées : infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de puériculture, aides médico-psychologiques, accompagnant éducatif et social.

De ce fait, l'Institut est insuffisamment visible pour les candidats concernés par nos formations autres qu'infirmiers.

C'est pourquoi, la Direction Générale de la Fondation et la Direction de l'Institut ont souhaité que le nom de l'Institut de formation devienne en janvier 2016 :

Institut de formation paramédical et social (IFPS) de la Fondation Œuvre de la Croix Saint-Simon.

En devenant l'institut de formation paramédical et social (IFPS), l'institut de formation déclare sa volonté de développer une offre de formation décloisonnée entre les métiers, répondant ainsi à la nécessité de former les futurs professionnels, en formation initiale, à une approche pluri professionnelle, interdisciplinaire et coordonnée des soins.

L'institut conforte sa volonté de développer les formations du champ social.

1.1. Contexte législatif et réglementaire

Notre inscription dans la formation du secteur social s'est concrétisée en juin 2016, avec la recevabilité par la DRJSCS Ile De France nous autorisant de dispenser la formation diplômante (DE) d'Accompagnant Educatif et Social (habilitation transitoire jusqu'en juin 2018 dans l'attente de la mise en place des agréments pour 5 ans).

Le projet de mise en place repose sur un partenariat avec 2 organismes de formation : l'école d'Auxiliaire de Vie Sociale de la Fondation Ste Marie¹ et l'INS HEA, organisme de l'enseignement supérieur spécialisé dans la formation continue des enseignants et professionnels de l'éducation au contact d'enfants porteurs de handicap.

L'IFPS de la Fondation Œuvre de la Croix Saint Simon dispense 4 formations professionnelles initiales diplômantes en santé : Infirmière (IDE), Aide-Soignante (AS), Auxiliaire de puériculture (AP), Aide Médico-Psychologique (AMP), Accompagnant Educatif et Social (AES).

La formation d'AMP prend fin en juin 2017, avec la promotion entrée en novembre 2015. Nous proposons néanmoins des cursus de rattrapage.

Agrée par le Conseil Régional d'Ile De France et l'Agence Régionale de Santé depuis 1933, l'institut de formation met en œuvre les référentiels de formation conformément aux textes réglementaires suivants :

-Pour la formation infirmière : l'arrêté du 31/7/2009, modifié par les arrêtés du 3 mai 2010 et du 2 août 2011 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier ; l'arrêté du 21 avril 2007, modifié par les arrêtés du mai 2014, août 2014 relatif au fonctionnement des instituts paramédicaux,

¹ Devenue en 2017 l'Unité Soins et Services Ile De France (USSIF)

-Pour la formation aide-soignante: arrêté du 22 octobre 2005 modifié par l'arrêté du 21 mai 2014, relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Aide-soignant.

-Pour la formation d'auxiliaire de puériculture : arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture, modifié par l'arrêté du 21 mai 2014, relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture.

-Pour la formation d'Aide Médico-Psychologique : arrêté du 11 avril 2006 relatif au diplôme d'Etat d'Aide Médico-Psychologique et Décret du 2 mars 2006 instituant le DEAMP.

-Pour la formation d'Accompagnant Educatif et Social : Décret et arrêté du 29 janvier 2016 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social, Instruction du 25/10/2016 et du 17/07/2017.

Il agit sous la tutelle de la Direction Générale de l'Offre de Soins (DGOS) et de la Direction Régionale de Jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS).

1.2 Statut et raison social de l'institut

L'IFPS est un établissement de la Fondation Œuvre de la Croix Saint Simon.

La Fondation adhère à la FEHAP (La Fédération des Etablissements Hospitaliers & d'Aide à la Personne) et est régie par la convention collective nationale 51 renouvelée.

✓ Présentation de la Fondation Œuvre de la Croix Saint-Simon

La Fondation, organisée en 4 pôles d'activités (petite Enfance, personnes âgées/personnes handicapées, Santé, Développement), déploie son action **en Ile de France à travers 45 établissements sanitaires et médico-sociaux**, et 2 établissements à vocation nationale.

Reconnue d'utilité publique depuis 1922, La Fondation Œuvre de la Croix Saint-Simon répond aux besoins sanitaires et médico-sociaux des personnes fragilisées par la maladie, l'âge, l'isolement, les charges de famille ou l'insuffisance des ressources, de la naissance à la fin de la vie.

La Fondation Œuvre de la Croix Saint-Simon met à disposition des personnes vulnérables une offre globale et diversifiée d'accueil, d'accompagnement, de soins ou de prise en charge médicale :

- Structures d'accueil pour enfants
- Soins médicaux ou infirmiers
- Hospitalisation à domicile.
- Prise en charge de personnes âgées dépendantes, de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou de troubles apparentés, de personnes porteuses de handicap
- Soins palliatifs et fin de vie.

La Fondation Œuvre de la Croix Saint-Simon est une **fondation laïque qui tient son nom de la rue de la Croix Saint-Simon**, dans le 20^e arrondissement de Paris, jadis son siège social.

Fidèle à l'esprit de Marie de Miribel, **l'IFPS porte les valeurs de la fondation** Œuvre de la Croix Saint Simon :

- Le sens du service, de l'écoute et du respect des usagers
- Le sens de l'excellence et de la qualité porté par la nécessité d'un professionnalisme toujours plus élevé
- La volonté de travailler en réseau avec tous nos partenaires publics et privés.

✓ L'institut de formation

L'institut est établi à Montreuil depuis 2008, dans le département de Seine Saint Denis (93).

Desservi par la ligne 9 du métro et le RER A, à 1km du périphérique, aux portes de Paris, l'Institut de formation se situe dans un quartier résidentiel du Bas Montreuil.

- Un institut en perpétuel évolution

Quelques repères chronologiques : l'école d'infirmière est créée en 1933, l'école d'Aide-soignant (AS) ouvre en 1948, l'école d'Auxiliaire de Puériculture (AP) en 1992 ; la formation d'Aide Médico-Psychologique (AMP) se met en place en 2009 ainsi que les dispositifs par voie d'apprentissage AS et AP. En 2012, les formations « passerelles » AS et AP voient le jour et en 2017 la formation d'Accompagnant Educatif et Social (AES).

Ainsi, sur le plan quantitatif, l'institut de formation a pratiquement doublé sa capacité d'accueil de 2008 à 2014, avec aujourd'hui plus de 460 apprenants toutes filières confondues.

Sur le plan qualitatif, le projet de l'Institut a évolué de manière significative sur deux aspects.

D'abord, dans une dynamique de transversalité et de décloisonnements des métiers :

En interne, au sein de l'établissement, les formations sont décloisonnées pour des enseignements communs ; mais également avec des partenaires extérieurs tels que la faculté de médecine Pierre et Marie Curie, l'école d'ergothérapie de Paris (ADERE) et l'IRTS de Montrouge/Neuilly Sur Marne.

Les futurs professionnels sont ainsi initiés à la coopération interprofessionnelle.

En parallèle, les professionnels de l'Institut adaptent régulièrement leurs méthodes pédagogiques et leur accompagnement à chaque groupe classe et à chaque individu.

- Des ressources

L'équipe est constituée de 34 professionnels : une directrice, une directrice adjointe, une responsable pédagogique, 24 formateurs, 6 agents administratifs, et 1 documentaliste (cf organigramme).

L'établissement met à disposition 2200 m², climatisés, répartis sur 2 sites très proches : 11 salles de cours dont 2 amphithéâtres de 93 places, 3 salles de travaux pratiques, un C.D.I, avec un espace informatique de 20 PC, et une salle de détente pour les étudiants.

L'établissement se modernise progressivement afin de suivre les nouvelles modalités d'apprentissage reconnues pour ce type de filières : portail documentaire, plateforme de e-learning, chaîne Youtube, dispositifs de simulation de soins adultes et enfants.

Pour 2016, l'Institut a disposé d'un budget de 23640 euros pour équiper l'IFPS de matériels de simulation. Le financement par la Région représente 50 % des investissements, le reste des recettes provient de la taxe d'apprentissage.

- Des partenariats

L'Institut de formation développe des partenariats de diverses natures.

- *Les partenariats formalisés sont les suivants :*

L'institut est membre de l'association des IFSI FEHAP d'Ile De France, qui a pour objet de la convention tripartite Université/Région/IFSI dans le cadre de l'universitarisation de la formation infirmière. Les 7 IFSI FEHAP se sont structurés en association loi 1901, le 10 février 2010, afin de signer la convention tripartite Université/Région/IFSI.

L'institut de formation en soins infirmiers a signé une convention de partenariat en 2010 avec la faculté de médecine de l'université Pierre et Marie Curie (UPMC) pour la mise en place du référentiel infirmier. L'IFPS a conventionné avec le CESU 93 depuis 2009 pour être habilité à délivrer la formation aux gestes et soins d'urgence.

Depuis 2003, nous sommes en partenariat avec le CFA Centre de Formation des apprentis des métiers de la santé, Santé et Solidarité, aujourd'hui ADAFORSS, pour la formation IDE, et depuis 2009 pour les formations AS, AP, AMP/AES ; Ce partenariat prend la forme de conventions signées chaque année, pour chaque nouvelle rentrée.

Depuis 2007, l'institut fait partie des instituts de formation référencés par la ville de Paris pour leurs agents souhaitant suivre la formation d'AP et depuis 2014 pour la formation d'IDE.

Nous avons formalisé un partenariat spécifique depuis 2009 avec le collège Paul Eluard, notre voisin, dans le cadre de la réalisation d'actions de santé publique auprès des collégiens, et, depuis 2013, avec le lycée Jean Jaurès de Montreuil pour une information sur les concours et formations auprès des terminales.

En 2015, dans le cadre d'une convention de partenariat entre la Fondation Œuvre de la Croix St Simon et le CHU R. Debré pour la prise en charge et le suivi d'enfants en post hospitalier, l'institut et la direction des soins de l'hôpital se sont engagés à promouvoir la formation des soignants en pédiatrie, à travers la réalisation d'actions de santé publique et la co-construction d'une unité optionnelle en formation infirmière.

En 2017, nous signons une convention de partenariat avec INSHEA et la Fondation Ste Marie, devenue l'USSIF, pour mutualiser nos expertises, dans le cadre de la formation d'AES.

En 2017 également, nous formalisons une collaboration inter instituts avec l'ADERE et les IRTS de Montrouge et Neuilly sur marne pour la réalisation d'un TD inter filière (infirmier, ergothérapeute, assistante sociale) autour de l'interprofessionnalité.

- *D'autres coopérations non formalisées sont développées :*

Les organisations et fédérations professionnelles comme partenaires :

Nous participons avec nos collègues des IFSI du département du 93 et 95 aux réunions du CEFIEC (paris II) pour échanger sur nos pratiques et nos difficultés, suivre l'actualité professionnelle et l'évolution des formations.

Les formateurs AS et AP collaborent à l'association CEEPAME et GERACFAS à travers des réunions trimestrielles pour travailler autour de pratiques pédagogiques, de grilles d'évaluation, de référentiel d'activités.

L'institut de formation adhère à un réseau national des organismes de formation FEHAP (ROFF), « *réseau de compétences et d'expertises* » afin :

- De mutualiser les outils, les savoir-faire, les ressources, etc.
- De disposer de cadres conceptuels communs
- D'échanger sur leurs pratiques de formation (échange d'expériences)

Les structures employeurs et de stage comme partenaires :

Des lieux de stage réputés pour la qualité des soins participent à la formation pratique (et pour certains théoriques) de nos élèves/étudiants. Il s'agit d'établissements avec lesquels se sont construits des liens étroits, pour l'accueil et l'encadrement des stagiaires: les structures petite enfance de la Fondation, l'HAD de la Fondation Croix Saint Simon, le Centre Hospitalier Robert Debré, le groupe hospitalier Diaconesses-Croix Saint Simon, l'Institut Curie, Le Centre Intercommunal André Grégoire de Montreuil, l'hôpital Necker, l'hôpital militaire de Percy, l'hôpital psychiatrique de Maison Blanche, l'EPS Ville-Evrard, Centre Hospitalier Paul Guiraud, l'hôpital de Lariboisière, l'Institut Montsouris, la Fondation Paul Parquet , les crèches municipales et les centres de santé de Montreuil, l'hôpital de l'Est Parisien, l'association Aurore.

Avec la volonté de s'implanter dans la ville et contribuer à la dynamique sociale et professionnelle de la ville, la direction de l'institut a rencontré à plusieurs reprises les différents acteurs de santé de la ville : l'élú chargé de la santé, les personnes chargée de la mission Handicap, responsables de la mise en place du plan local de santé publique, le médecin responsable du pôle santé, la direction des soins de l'hôpital intercommunal, le service petite enfance de la ville,... mais aussi les acteurs de l'insertion et de la formation (Provisseurs, représentant de l'Académie de Créteil sur la ville, le Bureau Information Jeunesse, mission locale...).

1.3 Contexte local : le lieu d'implantation de l'Institut de formation

L'Institut est implanté à Montreuil, dans le département de Seine Saint-Denis depuis 2008. Montreuil fait partie des 40 communes de Seine Saint Denis. La ville jouxte Paris à l'Est.

L'IFPS de la FOCSS est un des Instituts de Seine Saint-Denis , département au sein duquel il existe une moindre concentration d'instituts de formation que sur Paris, notamment pour la formation infirmière. C'est pourquoi, l'Institut de Formation Croix Saint-Simon cherche à s'implanter plutôt sur le département 93 afin de répondre aux besoins de professionnalisation et aux besoins de santé de la population. De plus la dynamique départementale et locale (élus, administrations, acteurs locaux) favorise les initiatives et les coopérations.

✓ Caractéristiques sociodémographiques

La Seine Saint Denis se définit par un certain nombre de caractéristiques socio - démographiques :

- Le département est fortement urbanisé avec une densité de population de 6 520 habitants au kilomètre carré (21 300 à Paris, 9013 dans les Hauts-de-Seine, 5 476 dans le Val-de-Marne)²

² Chiffres clés de 2015 DRJSCS Ile De France

- Près de 14% de la population active est au chômage en 2014 (8,1% en Île-de-France et 9,1% en France métropolitaine).
- Le taux de pauvreté est en Seine-Saint-Denis de 26,9% alors que dans les Yvelines, il s'élève à 8,9%. En Île-de-France, il est de 15%.
- La population du département est relativement jeune. En 2015, 28,7% de la population était âgée de moins de 20 ans, pour 19,7 % des Franciliens et 18,5 % de l'ensemble des résidents de France métropolitaine.
- Un indice conjoncturel de fécondité (ICF) le plus élevé de tous les départements de France métropolitaine : 2,4 enfants par femme.
- Le niveau de scolarisation en Seine-Saint-Denis est inférieur à ceux d'Île-de-France et de France métropolitaine.
- La structure sociale de la population active de Seine-Saint-Denis ayant un emploi se distingue de celle de l'Île-de-France par une plus forte proportion d'ouvriers et d'employés.

La ville de Montreuil est la cinquième ville d'Île-de-France de par sa population (chiffre au 1^{er} janvier 2013).

Limitrophe avec les villes de Bagnolet (93), Romainville (93), Noisy-le-Sec (93), Rosny-sous-Bois (93), Saint-Mandé (94), Vincennes (94), Fontenay-Sous-Bois (94) et Paris (75), elle s'étend sur une superficie de 892 hectares.

- Montreuil se caractérise par sa mixité sociale et urbaine.
- La ville est bien desservie par les transports en commun : 4 stations de métro et 13 lignes de bus desservent la ville. De nombreux projets sont en cours tels que le prolongement des lignes de métro 9 et 11 ainsi que le tramway.
- Montreuil présente une population jeune : en 2014, 40 % de la population est âgée de moins de 30 ans. Le taux de natalité est de 18.2% (contre 15.4% en Ile De France) qui nécessite la création de nouvelles structures d'accueil petite enfance.
- La population présente une mixité culturelle : 19.3 % des montreuillois sont d'origine étrangère (contre une moyenne de 12.7% en IDF et 20.9% dans le 93).
- Les besoins de qualification sont importants : 33% de plus de 15 ans sont sans diplôme.

Pour autant, Montreuil est un des principaux pôles économiques de l'Est Parisien.

Le tissu économique de la ville a beaucoup évolué ces dix dernières années vers une désindustrialisation et une tertiarisation. Le poids des services à Montreuil concentre 39 % des organisations associatives et 560 emplois, Aide par le travail et ateliers protégés 270 emplois, l'accueil des enfants handicapés 160 emplois, l'hôpital 1200 employés environ.

✓ **Les besoins en santé du territoire de santé**

Les offres de services du département laissent apparaître un potentiel déficit d'accès aux soins et services de par :

- Une insuffisance de professionnels soignants : la densité de médecins, de sages-femmes et d'infirmiers en Seine-Saint-Denis est inférieure aux moyennes régionale et nationale.
- Un taux d'équipement en court séjour, en soins de suite et de réadaptation, en soins de longue durée, en gériatrie et en psychiatrie plus faible que les moyennes régionale et métropolitaine.
- Un déficit en modes d'accueil de l'enfant, portant particulièrement sur l'accueil collectif.
- Une faible consommation de soins quel que soit le domaine de soins.
- 11,9% de la population de Seine-Saint-Denis est couverte par la CMUC, soit une proportion plus élevée que celles d'Île-de-France et de France métropolitaine.

On y observe des spécificités de l'offre de soins :

- Le maillage important des centres de PMI permet le suivi de la mère et de l'enfant tandis que la démographie médicale en pédiatres et gynécologues est très déficitaire en Seine-Saint-Denis.
- Un dispositif de centres de prévention départementaux dédiés à la prévention de la tuberculose, des IST et à la vaccination publique couvre le département.

Par ailleurs, le bilan de santé de la population indique :

- une mortalité plus élevée que celle de la région francilienne, avec un taux inférieur à la France métropolitaine pour les hommes et supérieur pour les femmes.
- un taux de mortalité périnatale élevé et le taux de mortalité infantile le plus élevé d'IDF
- les maladies cardio-vasculaires, les tumeurs malignes et le diabète de type 1 ou de type 2 comme principales causes d'admission en ALD des 35-64 ans et des 65-84 ans.
- un niveau de mortalité par cancer du poumon plus élevé qu'en France, pour les deux sexes.
- la Seine-Saint-Denis est le département français (Dom compris) le plus touché par la tuberculose juste avant la Guyane et Paris.

- De nombreux services publics en matière de santé à Montreuil

La ville offre 5 Centres Municipaux de Santé, un Service Communal d'Hygiène et de Santé, un service de lutte contre le Saturnisme, une Mission Handicap, un Atelier Santé Ville, un Comité Local d'Information et de Coordination, un service intégration...

Le territoire est doté par ailleurs d'un réseau socio-sanitaire à compétences diverses et variées : addictions, secteur de psychiatrie, un Centre Hospitalier Intercommunal, une antenne de Ville – Evrard, un Centre Départemental de Dépistage et de Prévention Sanitaire, des centres de PMI, des associations et structures relevant du «handicap», AIDES Montreuil, Vie libre, un réseau de soins palliatifs...

La ville bénéficie d'un Contrat Local de Santé (CLS). Il a pour objet d'agir pour la santé des femmes (nutrition, violences, dépistage organisé du cancer du sein), des enfants (mortalité infantile, santé bucco-dentaire et lutte contre l'obésité), des adolescents, des migrants mais aussi des personnes âgées et des personnes en situation de handicap. Ses objectifs sont également l'action contre l'habitat indigne (saturnisme, insalubrité, précarité énergétique) ; une meilleure prise en charge de la santé mentale de la population ; la prévention des addictions mais aussi des risques technologiques et environnementaux. Il s'agit aussi de favoriser l'accès aux droits et à la santé et d'améliorer l'offre de soins.

La prévention et l'accès aux soins sont les premières priorités de la ville en matière de santé.

L'Institut de formation prend en compte le contexte local :

Premièrement, l'offre de formation proposée (formations initiales, passerelles inter-métiers, cursus partiels) favorise la mise en œuvre de parcours professionnels personnalisés et l'accompagnement de la personne dans une dynamique de développement professionnel continu. Elle contribue à lutter contre la précarisation des métiers de service à la personne et à valoriser les parcours professionnels.

Deuxièmement, le financement des études est adapté à chaque situation personnelle afin de favoriser l'accès à la formation :

- en proposant des formations qualifiantes de niveau V (AS, AP et AES), avec différentes modalités de financement (CFA, contrat de professionnalisation, par la Région, auto financement avec échéancier personnalisé, montage mixte,...)

- en créant des liens et partenariats avec la ville : sur les financements des formations (contrat d'apprentissage, bourses d'Etudes, financement des parcours avec pôle emploi et la mission locale), avec l'hôpital de Montreuil, les structures médico-sociales et association (terrains de stages des étudiants),...

Troisièmement, l'Institut prépare les futurs professionnels à prendre en considération les besoins de santé des populations

- En inscrivant les formations dans une approche santé publique
- En donnant des repères sur le multiculturalisme.

Les étudiants de l'Institut développent des actions de prévention dans les écoles, les centres de santé, les structures médicosociales, et participent régulièrement, avec des associations et acteurs locaux, à des actions collectives de promotion de la santé sur le territoire (dépistage du col de l'utérus, cancer du sein, hypertension...). Les unités d'enseignement optionnelles sur les thématiques précarité et addictologie, en formation infirmière, sont construites avec les associations locales.

Quatrièmement, l'Institut, fortement imprégnée de la culture médicosociale de la Fondation, est attentif à initier les futurs professionnels aux concepts de projets de soins, projets de vie, et faciliter l'inscription des futurs professionnels dans des structures ambulatoires grâce à un important travail pédagogique et le développement des stages en HAD, centres de santé, SSIAD, cabinet libéral, centre d'accueil de jour pour patient Alzheimer, ...

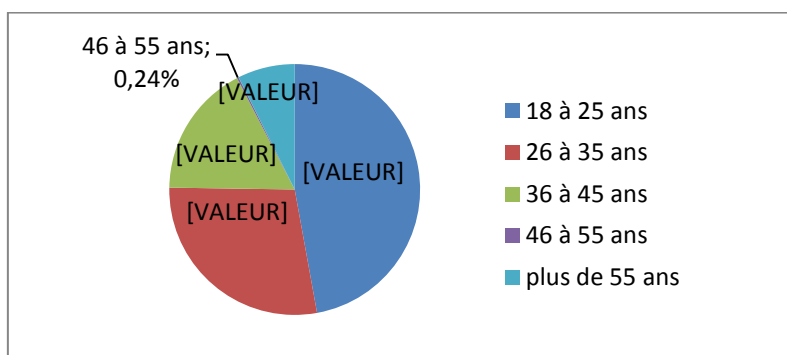
1.4 La population accueillie à l'institut

Les étudiants de l'Institut de formation représentent une population hétérogène en termes d'origine géographique, d'âge, de diplômes à l'entrée, de modalités de financement de leur formation.

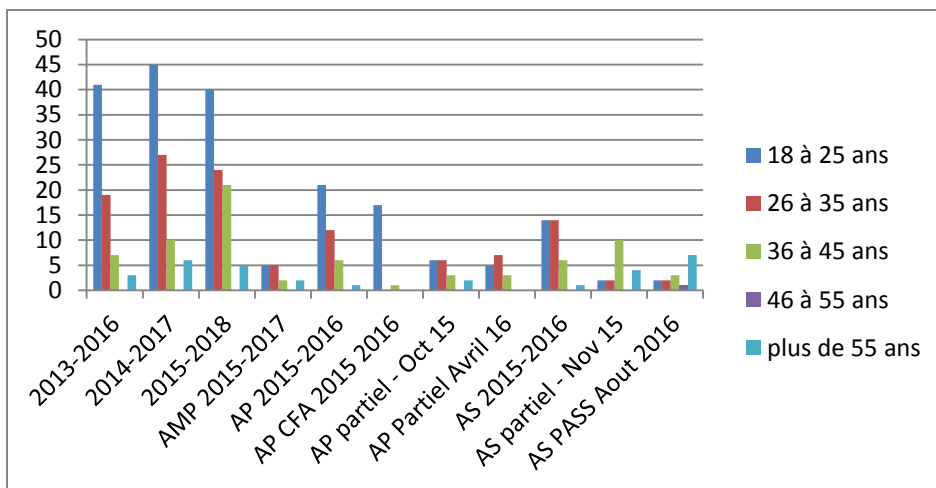
✓ **L'origine géographique**

En 2016 : 47% des élèves résident en Seine Saint Denis, 18% à Paris et 16% dans le Val de Marne. Ce chiffre est en constante évolution (En 2013, 37 % des élèves sont issus du département 93, 20 % de Paris, 19 % du 94).

✓ **L'âge**



Près de 50 % ont entre 18 et 25 ans.

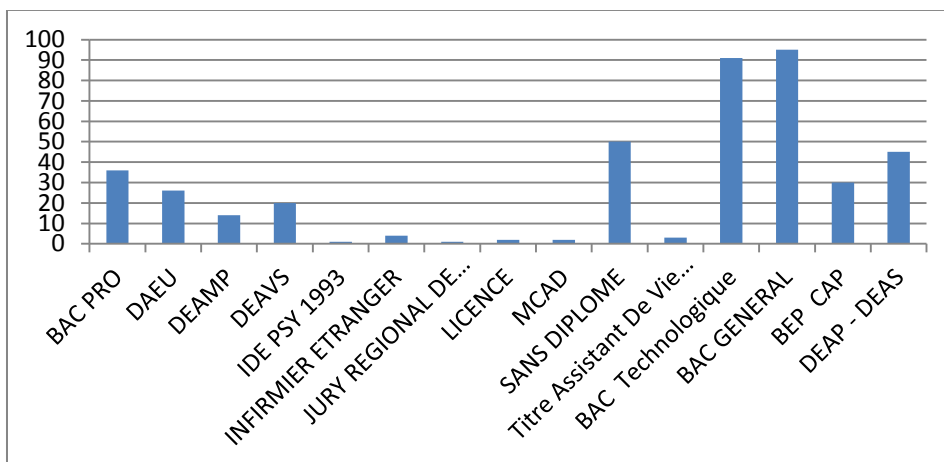


✓ Diplôme à l'entrée

Un taux de titulaires du baccalauréat professionnel de service à la personne en hausse dans nos formations, notamment en AS et AP.

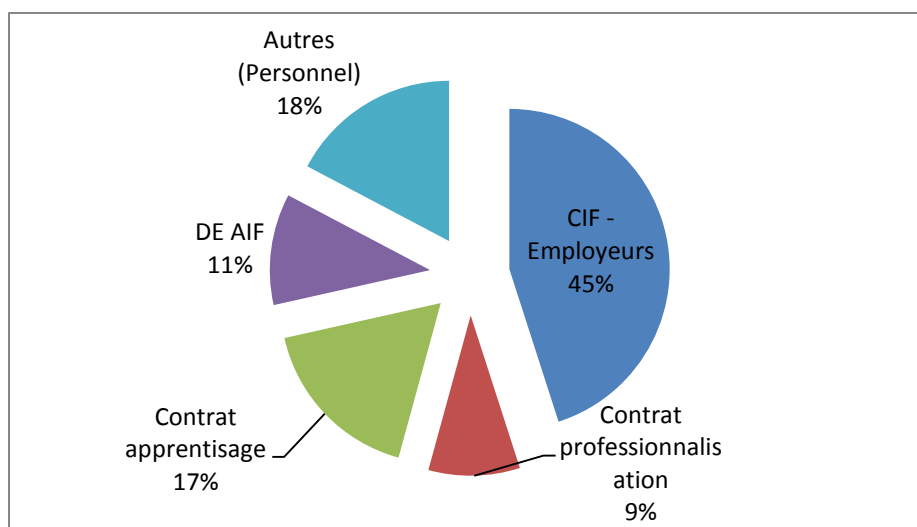
Les baccalauréats généraux sont fortement représentés dans la formation IDE, mais talonnés de près par les bacs technologiques (ST2S et STG).

Néanmoins, nous accueillons un public très hétérogène en matière de diplôme et de cursus.



✓ Statut des apprenants

De façon très synthétique, les principaux financeurs de la formation professionnelle sont l'Etat, le CRIF, pôle emploi, et les employeurs.



Sur l'année scolaire 2015/2016 le nombre d'élèves et étudiants inscrits au Pôle Emploi a augmenté de manière significative (36% en 2014/2015).

Nous constatons une précarisation des publics que nous formons : dès l'accès en formation, les difficultés surviennent pour monter les dossiers de financements ; donner la possibilité à chacun d'accéder à une qualification certifiée est un défi majeur ; Les étudiants / élèves travaillent pendant leur formation (vacations, intérim, CDD), ce qui peut nuire à leur concentration, et à la qualité de leur travaux.

L'accompagnement des étudiants IDE et des autres élèves se complexifie d'année en année. Aux situations de précarité sociales et financières (qui s'amplifient), s'ajoute désormais une multiplicité des sources de financement et d'aides personnelles.

La connaissance de ces différents dispositifs devient indispensable au soutien des personnes accueillies en formation et conditionne même bien souvent la pérennité des parcours.

2. Politique de formation

Notre politique de formation s'inscrit, tout d'abord, dans un contexte de reconfiguration du système de santé avec deux aspects importants : **les notions de territoire** (réponse aux besoins d'une population ; coordination entre services) **et de parcours de santé** (accompagnement individualisé des parcours).

Ces changements impliquent de nouvelles façons de prendre soin des personnes, de nouveaux moyens et modèles transversaux pour répondre aux besoins de santé actuels et futurs de la population : collaborations entre structures et entre professionnels (sanitaire, social, environnement, urbanisme etc.), interdisciplinarité et coordinations sont devenus les maîtres mots des pratiques et des organisations dans les champs qui nous occupent.

C'est pourquoi « le rapprochement entre formation du champ sanitaire et formation du champ social serait historiquement fondé et professionnellement pertinent pour assurer ensemble la continuité du parcours de soin. » (19 recommandations du comité des sages / un projet global pour la stratégie nationale de santé 21 juin 2013- PRS 2011/2016 « encourager les coopérations entre professionnels de santé »)

Les deux champs de métiers sanitaires et sociaux se complètent effectivement quand il s'agit d'accompagner une personne vieillissante, handicapée, ou atteinte d'une maladie chronique.

Il est reconnu que les ruptures de parcours, aujourd'hui trop fréquentes, sont souvent dues à un manque de coopération et de coordination entre les différents acteurs de la prise en charge.

La culture médicosociale de l'institut facilite l'appropriation de ces principes par l'équipe, qui, pour certains d'entre eux, sont des professionnels ayant exercé en établissements médico sociaux.

Les concepts de parcours de soins, parcours de santé sont encore récents et leur mise en place nécessite du temps et un changement des mentalités ; pour ce faire, il est nécessaire de développer une culture de la transversalité, de l'interdisciplinarité chez tous les acteurs et dès la formation initiale.

« Pour chaque profession de santé, apprendre sur les autres professions, des autres professions, et avec les autres professions, sera le meilleur des vecteurs pour développer les compétences nécessaires au travail collaboratif qu'est la médecine de parcours. »³

Or, le modèle de formation actuel caractérisé par un fort cloisonnement des formations est un frein au développement du parcours de soin et au travail d'équipe pluridisciplinaire.

Former à la coopération, privilégier une démarche de formation basée sur l'apprentissage du travail en équipe est une volonté de l'Institut de formation.

En outre, notre politique de formation tient compte également des mutations économiques qu'entraînent le vieillissement de la population et l'élévation du degré de dépendance, en contribuant, par l'ouverture de la formation d'Accompagnant Educatif et Social, à répondre aux besoins en expansion d'emploi de service à la personne, et à domicile notamment, d'ici 2030.

La professionnalisation des métiers du « prendre soin » et des personnes en charge de personnes fragiles et dépendantes (enfant, adulte handicapé, âgé) est un véritable enjeu pour dispenser des soins de qualité aux usagers.

Nous nous inscrivons, d'autre part, dans les orientations de la Stratégie nationale e-santé 2020 du 4 juillet 2016, en développant **l'utilisation du numérique en formation initiale.**

L'informatique traditionnelle est maintenant largement présente dans les établissements de santé : dossier patient informatisé, télémédecine, télésanté ; De nombreuses études démontrent que l'informatisation des processus de soins contribue à leur qualité et à leur sécurité. L'intégration du numérique facilite l'accès aux soins des personnes par la télémédecine, l'accès des patients à leurs informations médicales, le suivi par les patients de leurs indicateurs de santé...

L'e-santé fournit aux patients les moyens d'être plus autonomes, grâce aux programmes d'éducation thérapeutique, à l'arrivée de nouvelles générations d'objets connectés, ou encore aux services de télé suivi permettant le maintien du patient à son domicile.

La transformation numérique du système ne peut se faire sans une appropriation par les professionnels. Les futurs professionnels de santé doivent acquérir des compétences

³ Un projet global pour la stratégie nationale de santé -19 Recommandations du comité des « sages »
– 21 juin 2013 –

spécifiques à l'utilisation de ces nouvelles technologies, pour leur pratique, mais également pour accompagner les patients dans l'usage de ces outils.

C'est pourquoi, nos élèves/étudiants sont familiarisés avec l'utilisation des outils numériques, à travers la plateforme Moodle et les supports que nous créons. Tous les travaux restitués sont par ailleurs sous format numérique.

2.1 Orientations de la formation

Les formations dispensées sont en lien avec les activités de la Fondation. Elles sont centrées sur les domaines liés à la **petite enfance et à l'accompagnement de la personne dépendante**.

L'Institut, fidèle à son histoire et soucieux de répondre aux axes prioritaires du PRS 2013/2017 (accès à la prévention et aux soins, accompagnement aux handicap et perte d'autonomie, offre de soins et prise en charge en ambulatoire), maintient dans les formations une **orientation spécifique de santé publique qui se décline en plusieurs axes** :

- Une approche territoriale permettant aux futurs professionnels d'approcher les méthodes de diagnostic territorial et de comprendre l'organisation des systèmes sanitaires et sociaux ;
- Une appropriation du virage ambulatoire et de ses conséquences en termes d'évolution des pratiques professionnelles au domicile des usagers ; une compréhension du champ des soins primaires y est associée ; l'accent mis sur les stages en centres de santé, HAD, SIAD, réseaux de soins, monde libéral, ... y contribue ;
- L'accent mis sur la pluridisciplinarité de la prise en charge ainsi que nous l'avons déjà souligné
- Une approche centrée usagers, qui au-delà de l'appropriation des droits des usagers, cherche à faciliter une relation usager / professionnel basée sur la co-construction des projets de soins et d'accompagnement. A cet effet, l'Institut sollicite des représentants d'associations d'usagers et propose des stages du secteur médicosocial.
- Enfin, le rôle éducatif des professionnels est travaillé : éducation à la santé, dépistage, éducation thérapeutique du patient.

2.2 Cadre conceptuel, valeurs et principes pédagogiques

Le projet pédagogique de l'Institut reprend des valeurs et des principes centrés sur l'accompagnement bienveillant de l'apprenant. Il s'appuie sur le courant socioconstructiviste, positionne le formateur comme accompagnateur de son parcours de formation, facilitateur dans l'appropriation des connaissances, et, l'apprenant comme personne ressource, acteur et auteur de ses propres connaissances.

L'ensemble de l'équipe, très investi dans ce projet, met en œuvre un dispositif d'accompagnement et de formation qui favorise la réussite de l'apprenant.

2.2.1. Le cadre de référence du projet pédagogique

✓ Le courant socioconstructiviste

Les nouveaux référentiels de formation des professions sanitaires et sociales sont construits selon une logique de compétence, s'inscrivant dans une perspective socio constructiviste, qui valorise la co-construction des connaissances et des compétences en contexte, plutôt que la transmission des savoirs décontextualisés.

Le constructivisme considère l'apprentissage comme un processus actif axé sur l'apprenant : L'apprenant doit s'engager activement dans des résolutions de problèmes, au plus proche de problèmes réels (*situations-problèmes*). Il ne reçoit pas les informations, mais il va les chercher lui-même en mettant en place des stratégies individuelles d'apprentissage.

Il apprend en situation. Au fur et à mesure de ses nouvelles expériences, l'apprenant se construit ses nouvelles connaissances en complétant, ajustant, réorganisant ou modifiant ses connaissances et conceptions antérieures. Le socio constructivisme met l'accent sur le rôle des interactions sociales multiples et des questionnements mutuels dans la construction des connaissances et le développement des compétences.

Les relations interpersonnelles au sein du groupe classe, l'échange de savoirs, la confrontation de différentes approches, de différents points de vue (*conflits socio-cognitifs*) permettent à l'apprenant de :

- Prendre conscience de ses propres représentations et du fait qu'elles ne sont pas « universelles »,
- Prendre conscience du fait que ses représentations initiales peuvent ne pas être adaptées pour résoudre un problème donné,
- Accepter de modifier ses représentations initiales, de transformer son schéma mental, pour en adopter un autre plus pertinent au regard du problème à résoudre.

Ainsi, apprendre, c'est élaborer soi-même ses connaissances en passant nécessairement par une phase d'interaction, voire de conflit sociocognitif avec autrui, et cela à tout âge.

« On apprend toujours seul, mais jamais sans les autres »⁴

Le groupe classe est ainsi support majeur des apprentissages de chacun : les activités communes réalisées en travaux de groupe lors de TD, de TP, les productions collectives, les ateliers de développement personnel en petits groupe, la mutualisation des ressources dans le groupe, sont autant d'activités qui permettent de mieux apprendre. Peu à peu les inhibitions peuvent s'estomper ou se transformer ; Les apprentissages sont alors mieux intériorisés, confrontés à l'expérience propre de chacun. On peut parler d'apprentissage coopérant.

D'autre part, le groupe lui-même apprend : il apprend à vivre avec des règles, des tensions, des conflits. Il apprend des modes de régulation, des formes de solidarité, il apprend à reconnaître sa propre spécificité. Cet apprentissage commun et collectif constitue pour chacun un exemple de vie de groupe, principes de la vie professionnelle.

Cette référence théorique, éprouvée depuis de longues années à l'Institut de formation, montre régulièrement sa pertinence. Pour autant, elle est particulièrement exigeante à mettre en œuvre et peut mettre en difficulté équipe pédagogique comme apprenants. C'est

⁴ Citation de Philippe Carré sur l'apprentissage collectif

pourquoi, elle demande à être couplée à une dimension éthique. L'ensemble se déclinant ensuite dans des principes pédagogiques et des modes d'action.

✓ La nécessité d'un couplage à une réflexion éthique

Le socioconstructivisme, parce qu'il considère l'apprentissage comme un processus actif axé sur l'apprenant, interroge aussi la question du pouvoir dans la relation pédagogique et la transmission du savoir. De ce fait, il interroge le formateur sur son rôle et sa volonté de puissance.

Ici, le formateur doit reconnaître l'autre pour ce qu'il est et peut devenir. Il lui confère un droit à la pensée et à la construction autonome. Il s'inscrit dans un processus reposant sur le dialogue, la tolérance, la reconnaissance mutuelle, une éthique relationnelle favorable aux apprentissages.

On le comprend, cette manière d'être professionnelle ne peut toujours aller de soi. Elle entraîne des tensions au quotidien des actes professionnels à poser entre le formateur et l'apprenant. Ces tensions peuvent devenir des conflits éthiques nécessitant une délibération d'ordre éthique au sens de Paul Ricoeur.

En effet, Paul Ricoeur définit l'éthique comme une "sagesse pratique", c'est-à-dire une capacité de "décision dans des situations singulières (...) par l'intermédiaire de la délibération"⁵.

L'acte éducatif, dans la mesure où il implique l'autre dans sa construction et son devenir, impose une telle réflexion éthique.

La question éthique est récurrente, permanente en formation : chaque situation nouvelle, chaque outil, chaque public la relancent constamment.

Tout acte d'éducation engage non seulement la responsabilité du formateur, mais aussi et surtout l'autre, l'apprenant, dans ce qu'il est d'Unique. Comment former sans se soucier de ce que mes actes produisent chez l'autre ? Le formateur doit s'enquérir de ce qu'il produit et met en marche. C'est questionner le sens de son action, ses postulats et ses conséquences.

La réflexion éthique questionne, bouscule le rapport aux apprenants : quelle liberté d'agir, de choisir, quelle part de responsabilité lui laisse-t-on ?

Les professionnels de l'Institut ont intégré ces questions comme faisant partie de leur pratique. Des lieux de délibération leur sont proposés afin qu'ils puissent élaborer ces questions régulièrement : travaux entre formateurs, entretiens avec la responsable pédagogique et/ou la directrice selon les questions posées, groupes d'analyse de pratique, réunions d'équipe.

Le développement de la simulation questionne la posture du formateur ; l'apprentissage par la simulation ne s'improvise pas ; Une formation est nécessaire ; Encore faut-il respecter un code de bonnes pratiques, voire des principes déontologiques pour atteindre les objectifs pédagogiques et garantir une approche respectueuse des personnes (apprenants, formateurs, « patients standardisés », etc.) dans le cadre de sessions de simulation.

La simulation permet d'analyser des conduites, des comportements en situation, en temps réels, ce qui pose des questions d'ordre éthique ; c'est une épreuve intimidante, éprouvante

⁵ Rencontre avec Paul Ricoeur : *Connaissance de soi et éthique de l'action*, propos recueillis par Jacques Leconte, Sciences humaines, n° 63, juillet 1996.

qui implique entièrement l'étudiant ; et les apprenant s'en remettent aux formateurs, ils leur donnent leur confiance ; confiance qu'il faut chercher à tout prix préserver lors de l'élaboration et du déroulement des séances.

2.2.2. Les principes pédagogiques

Le cadre du projet pédagogique ainsi posé se décline en principes pédagogiques. D'abord, le projet ne peut se déployer que s'il existe une équipe garante du cadre. Par ailleurs, les références conceptuelles et les valeurs défendues entraînent des conceptions spécifiques de ce qu'est « former » ; de ce que cela exige en « compétences du formateur » et en termes de « relation pédagogique » ; de ce que représente « l'apprenant » pour l'équipe.

✓ Plusieurs filières, une seule équipe garante du cadre

Le champ conceptuel et la démarche éthique qui y est associée exigent un travail en équipe qui garantit le cadre du projet.

La dynamique du travail d'équipe induit une pratique collaborative et coopérative au service du projet pédagogique. Celui-ci pose le cadre de l'accompagnement des élèves et des étudiants dans leurs formations, et s'appuie sur les valeurs professionnelles à développer ainsi que sur notre conception des professionnels de demain. Il décline les conceptions pédagogiques qui sous-tendent l'organisation de la formation et ses modalités de mise en œuvre.

Dans un premier temps, nous avons choisi de **définir les termes « collaborer » et « coopérer »**, qui donnent du sens à la notion d'équipe. Le travail partagé peut à la fois prendre la forme de collaboration et de coopération. Il existe plusieurs définitions selon les domaines et les milieux professionnels, qui peuvent être d'ailleurs opposées.

La collaboration, du latin *collaboratio*, *collaborare*⁶, signifie le fait de travailler avec quelqu'un. Elle traduit le rapprochement entre certains individus par les valeurs, la congruence des buts. D'un point de vue sociologique, Strauss⁷ définit la collaboration comme un ensemble de relations et d'interactions qui permettent à des professionnels de partager leurs connaissances et expériences, afin de les mettre au service d'un client, ici l'étudiant, au cœur de notre projet. Ainsi, collaborer implique une contribution volontaire d'efforts personnels pour l'accomplissement de tâches interdépendantes.

Le travail collaboratif repose sur la coopération.

La coopération trouve sa source étymologique du latin *cooperari*, *avec* et *operari* *opérer*⁸. Ce qui signifie *travailler ensemble, avec*, à une œuvre commune. C'est construire ensemble un ouvrage collectif. La coopération implique dépendance réciproque et solidarité vis-à-vis du groupe. Elle est donc, le fait pour une personne, de s'adonner consciemment à une activité complémentaire de celle d'autres personnes dans le cadre d'une finalité commune, dans un groupe donné.

La coopération signifie construire ensemble un ouvrage collectif, ce qui nécessite une *confiance en l'autre et en soi*.

⁶ Dictionnaire Littré

⁷ Strauss (référence...)

⁸ Source Encyclopédie Universalis

L'équipe est perçue comme une ressource en tant que structure de concertation. En effet, elle multiplie les points de vue sur l'élève et/ou l'étudiant et permet de comprendre et de trouver des manières d'intervenir et d'individualiser le suivi. La réussite et la qualité de l'accompagnement des individus en formation, qui constituent les enjeux principaux de notre pratique de formation, sont servis par les compétences individuelles et collectives.

Cette notion d'équipe implique une posture du formateur, qui s'appuie sur un socle de principes et d'attitudes prévalentes au service de la relation pédagogique.

✓ Conception du terme « Former » à l'Institut

Dans le terme formateur, l'essentiel est le mot « forme ». Le formateur est donc celui qui s'intéresse aux formes vivantes pour les déformer, reformer, transformer. ⁹»

Le verbe former a pour sens « *créer, faire exister en donnant une forme particulière, concevoir, façonner, produire, donner naissance à ...*

Former porte également le sens d'éduquer, développer certaines facultés : former l'intelligence, la personnalité, la volonté, le style¹⁰... »

Ainsi, le formateur (trice) est celui, celle qui « *forme, qui développe les facultés intellectuelles et morales, les aptitudes. Ce terme recouvre une action ou un processus.* ¹¹»

En effet, « l'action de formation n'est pas une action technique. Elle manie des paradoxes et des contradictions, qui tiennent au fait qu'il faut savoir à la fois intervenir et ne pas intervenir, étayer et désétayer, encadrer et faire confiance, évaluer lucidement et renforcer positivement. ¹²»

Ce qui implique que le formateur soit un professionnel compétent.

✓ Les compétences du formateur

En s'appuyant, sur Perrenoud ¹³ « chaque compétence est conçue comme une combinaison de connaissances fondamentales pour notre temps, de capacités à les mettre en œuvre dans des situations variées mais aussi d'attitudes indispensables tout au long de la vie, comme l'ouverture aux autres, le goût pour la recherche de la vérité, le respect de soi et d'autrui, la curiosité et la créativité.»

Philippe Perrenoud estime que la compétence renouvelle la difficile question du transfert des savoirs acquis à l'école en situation d'action. Le recours à la compétence permet de penser non en termes de transfert mais en termes de « mobilisation de ressources. La compétence est de l'ordre du savoir mobiliser. Ainsi, une compétence est « une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité à les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes ».

⁹ ENRIQUES E., *Petite galerie de portraits de formateur en mal de modèle,*

¹⁰ LAOT, F ; DE LESCURE, E *Autour des mots Formateur d'Adultes, entre fonction et métier,* Revue : Formation de formateur d'adultes : approche historique, recherche et formation N°53-2006 p.79-93

¹¹ Dictionnaire...

¹² PERRENOUD P., *De quelques compétences du formateur-expert,* Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation Université de Genève 1999

¹³ Professeur à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (Genève),

Ce qui nous permet de poser comme postulat qu' « une compétence permet de faire face à une situation complexe, de construire une réponse adaptée sans la puiser dans un répertoire de réponses préprogrammées ».

Une compétence est donc un «objet» complexe.

Parler de compétence, c'est changer le rapport au savoir ; celui-ci ne s'applique pas, il se mobilise dans l'action.

Il faut donc comprendre la situation, et donc pour cela mobiliser des savoirs et non pas les appliquer.

Cette notion s'inscrit bien dans un renforcement des conceptions cognitivistes.¹⁴ »

Les compétences clés qui guident la fonction de formateur :

- L'adaptabilité au public d'apprenants :
L'adaptation au public d'apprenant est fondamentale : elle impose au formateur de questionner sa pratique pédagogique, d'entrer lui-même dans une démarche de construction de nouveaux savoirs pédagogiques afin de s'approprier les outils et les conditions qui permettront aux apprenant « d'apprendre à apprendre » Le formateur doit être capable de négocier le contenu du savoir avec des individus qu'il accompagnera dans leur progression.
- Des compétences en ingénierie, notamment savoir construire et faire fonctionner des dispositifs d'alternance.
- Des compétences en analyse du travail pour permettre à l'apprenant de faire un retour sur sa pratique.
Pour développer une activité réflexive dans un métier de l'humain, chaque jour le formateur est confronté à l'altérité des apprenants. Réfléchir sur sa pratique, c'est aussi réfléchir sur sa propre histoire... Une pratique réflexive permet de poser un regard lucide sur son propre fonctionnement.
- Des « compétences relationnelles » :
Une posture d'ouverture qui fait du formateur un facilitateur pour les apprenants.

De ces différentes compétences découlent la posture attendue du formateur dans la relation pédagogique.

✓ La relation pédagogique implique pour le formateur d'adopter :

- « Un rôle de facilitateur social de l'adaptation de l'apprenant à son milieu :

Il explore les attentes et les motivations, et est amené à faire s'exprimer les apprenants.¹⁵ »
Il favorise le développement original de la personnalité.¹⁶» En cela, il constitue une personne ressource pour l'apprenant.

- Un rôle d'accompagnateur. Accompagner signifie se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui, c'est « être avec ».

L'accompagnateur « stimule sans jamais précéder et ce faisant, suscite, favorise ou éprouve la réflexion du sujet.¹⁷ »

En effet, « dans l'accompagnement, l'intervention du formateur permettra que les activités, les systèmes de signes proposés jouent leur rôle de régulateur, entraînent l'accompagné à revoir ses stratégies et ses procédures, qu'on entre dans une relation dialogique, dans une

¹⁴ DOLZ, J., OLLAGNIER, E *La notion de compétence*, Ed : De Boeck, 2002, 232p.

¹⁵ BRAUN, A., Enseignants, formateurs, mêmes qualifications ? Comment comprendre les termes enseignants, formateur ? Quelles sont les distinctions nécessaires, pertinentes ? ISPPF, Lausanne 1994.

¹⁶ M.VIAL., *Accompagner n'est pas guider, conférence aux formateurs de l'école de Léchère*, Fondation pour les classes d'enseignement spécialisée de la Gruyère, Suisse.

¹⁷ LE BOUEDEC G.et all. *L'accompagnement en éducation et formation, un projet impossible?* Ed : L'Harmattan, 2001, p.49

dialectique. ¹⁸» L'accompagnement suscite, impulse, propose et laisse l'apprenant affronter la difficulté, sans faire pour lui.

Par cette posture, le formateur permettra aux apprenants de

- Se situer par rapport aux principes et aux finalités du métier, sans pour autant faire œuvre de mission ;
- Se construire leur identité professionnelle, sans incarner un modèle d'excellence.
- Mobiliser des savoirs et construire des compétences sans renoncer à la distance réflexive. ¹⁹»

✓ Notre conception de l'apprenant

Nous accueillons un adulte en formation, qui a fait un choix d'orientation, qui est prêt à s'investir et qui est en capacité de suivre la formation.

Nous lui reconnaissons le droit d'exprimer un besoin de repère et de sécurité pendant la formation (L'ouverture au changement suppose une base d'estime de soi suffisante).

Il est en demande d'un cadre structurant et bienveillant.

Il arrive avec des prérequis, des représentations, des qualités d'ouverture, de réceptivité, de curiosité et des capacités d'analyse. Nous l'aidons à conscientiser ses capacités.

Nous chercherons à l'initier à une méthodologie de questionnement très tôt dans la formation afin de développer un esprit critique constructif et une démarche d'autoévaluation.

L'apprenant s'inscrit volontairement dans un processus d'apprentissage du métier : il est force de proposition dans une posture active pour réussir son projet professionnel ; il se donne les moyens, se saisit des ressources mises à sa disposition par l'institut de formation pour atteindre ses objectifs.

Il est en capacité de réagir, de participer, et d'interagir dans un groupe.

L'accompagnement de l'apprenant est singulier ; il est à deux dimensions, à la fois individuel et collectif ; chaque apprenant est intégré dans un collectif, vit sa formation et évolue au contact de ses pairs « on apprend toujours seul mais jamais sans les autres. » Nous sommes ainsi très attentifs à l'ambiance du groupe, car il est pour nous facteur de réussite.

Nous suscitons l'implication de la promotion à travers la participation à des événements qui ponctuent la vie de groupe : manifestations conviviales, temps de régulation de groupe avec les délégués, animation du BDE...

Il existe une temporalité des formations sur laquelle nous nous appuyons pour suivre la progression du groupe.

A travers l'éprouvé d'un accompagnement exigeant et bienveillant, l'étudiant/l'élève est en situation de ressentir les effets de l'empathie, de l'écoute active, et ainsi repérer les outils relationnels qui lui seront nécessaires à acquérir en formation et à intégrer dans sa pratique professionnelle. Cette pratique d'accompagnement a valeur d'exemplarité.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ PERRENOUD P., *De quelques compétences du formateur-expert*, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation Université de Genève, 1999

L'apprenant est dans une formation en alternance et professionnalisante, qui s'appuie sur un processus d'acquisition de savoirs et compétences professionnelles en situation réelle, et de construction d'une identité professionnelle.

Le profil de professionnel attendu à l'issue de la formation est exigeant ; nous formons à l'acquisition des compétences professionnelles suivantes:

-L'autonomie et la réflexivité : Acquérir une réflexion et une pensée critiques, un esprit de décision, de la curiosité, des aptitudes à résoudre des problèmes, avoir les capacités de poursuivre son apprentissage tout au long de la vie pour s'adapter et s'ajuster à de nouvelles situations tant personnelles que professionnelles et aux changements d'un monde en mouvement.

-L'interdisciplinarité : L'apprenant doit pouvoir exploiter les différentes approches d'un problème, l'aborder selon différents points de vue. L'interdisciplinarité (ou pluridisciplinarité) suppose un dialogue et l'échange de connaissances, d'analyses, de méthodes entre deux ou plusieurs disciplines, favorise la recherche des interactions des savoirs et de leur complémentarité et invite à une certaine ouverture d'esprit.

-Le travail collaboratif : Le travail collaboratif est générateur d'enrichissement cognitif pour l'ensemble des participants à la réalisation de la tâche. Il permet à l'apprenant de développer sa dimension humaine et sociale, un esprit d'équipe.

2.3 Démarche qualité de la formation

Les fondamentaux de la démarche qualité (selon la Roue de Deming) étant dans cet ordre: « de dire ce que l'on va faire », « faire ce que l'on a dit », « vérifier ce que l'on a fait », et « faire mieux ».

En 2016, nous créons un comité de pilotage qualité et mettons en place la démarche qualité, avec l'appui du Réseau des organismes de formation FEHAP et le service qualité de la Fondation :

- Élaboration d'un référentiel qualité, commun au réseau des organismes de formation de la FEHAP, en 2015 et 2016, afin de définir nos indicateurs de mesure de la qualité de nos instituts de formation.
- Réalisation de l'auto-évaluation en 2016 et 2017
- Définition de plans d'actions en 2017
- Formalisation des actions correctrices en 2018.

Nous nous préparons ainsi progressivement et collectivement à la démarche de certification que nous prévoyons sur 2019.

Toujours en lien avec la FEHAP et dans cette logique d'amélioration de la qualité, nous participons à 2 groupes de travail :

- Elaboration d'une charte d'encadrement des stagiaires.
- Intégration des patients-formateurs dans l'ingénierie de formation.

Parallèlement, l'Institut depuis 5 ans s'est engagé dans une démarche d'amélioration de ses pratiques.

- Développer la traçabilité des activités pédagogiques et administratives grâce aux outils numériques (serveur de partage, nouveau logiciel de gestion des parcours, plateforme Moodle). Ainsi, il s'est agi de :
 - Etablir des procédures sur l'organisation des concours, des commissions d'attribution des crédits, des conseils techniques, pédagogiques et de discipline.
 - Etablir des procédures ciblant les activités de collaboration entre équipe administrative et équipe pédagogique sur la gestion des absences des apprenants et la gestion des intervenants.
 - Etablir des procédures de relai, dans le cadre de la continuité de l'activité de formation, en cas d'absence inopinée des professionnels; il s'agit notamment des formateurs seuls sur un dispositif de formation.

- Améliorer nos démarches pédagogiques
 - par un travail collectif de partage d'expériences, de réflexion et production de consensus pédagogique autour de thématiques : en séminaires de travail biannuels ;
 - par des sessions d'analyse de pratiques trimestrielles ;
 - par l'évaluation de notre prestation par les bénéficiaires de la formation : questionnaires de satisfaction individuels et bilans collectifs formalisés. Sont alors explorés le dispositif de formation, l'organisation, la vie à l'institut, les relations avec l'équipe pédagogique et administrative.

3. Dispositif de formation

Le dispositif de formation fait l'objet de toutes les attentions.

A travers des réunions pédagogiques mensuelles, 4 jours de séminaires pédagogiques par an, et une journée de bilan fin juin, l'équipe, la responsable pédagogique et la direction étudient, revoient, réajustent l'organisation et la mise en place des référentiels de formation.

Les apprenants de chaque filière sont sollicités 2 fois par an, en bilan de mi-formation et bilan de fin de formation, mais aussi individuellement en fin d'année, afin d'exprimer leur avis sur la formation et proposer des pistes d'amélioration. Ces bilans sont restitués en conseils pédagogiques et techniques.

Notre pédagogie centrée sur l'apprenant met l'accent sur une formation axée sur la relation:

- Par la mise en place d'un climat de groupe propice à l'apprentissage, dans le respect de chacun, notamment par une relation de confiance et de proximité avec les formateurs. Chaque opportunité est exploitée à des fins pédagogiques, en lien direct avec les enseignements, mais également avec la vie de groupe, l'organisation à l'IFPS, la rencontre avec les autres promotions.
- Par l'interactivité avec les groupes à travers l'utilisation de méthodes actives et participatives,
- Par une valorisation de l'enseignement des sciences humaines en sollicitant l'intervention de professionnels experts (hors du champ médical),

- Par la mise en place d'ateliers de développement personnel (sophrologie, toucher-massage, écriture créative, musicothérapie, théâtre),
- Par un suivi individualisé prenant en compte la singularité du parcours et des ressources de chacun.

Pour ce faire, l'équipe pédagogique, formée aux techniques de communication, de tutorat et d'analyse de pratique, met en place une pédagogie de groupe, interactive et innovante centrée sur l'étudiant en formation.

3.1 Choix pédagogiques communs aux différentes filières

✓ L'accompagnement de l'apprenant

Chaque apprenant est suivi par un formateur référent tout au long de sa formation, qui n'est pas le formateur responsable de la promotion. Cette organisation basée sur le décloisonnement des suivis pédagogiques apporte une plus-value, permettant au formateur de prendre connaissance de dispositifs de formation qu'il n'a pas en charge, d'avoir un regard objectif sur le parcours de formation de l'apprenant et ses acquisitions ; L'élève peut se sentir plus libre d'exprimer son ressenti et ses attentes. Enfin, des temps de restitutions de suivi en équipe réunissent les formateurs concernés par les suivis de la filière, qui présentent la situation pédagogique de chaque élève.

La progression dans le niveau d'exigence est réfléchi et élaborée en équipe pédagogique: les grilles d'évaluations sont systématiquement fournies et commentées aux apprenants ; des temps de révisions et de travail personnel sont planifiés, ainsi que des entraînements sur la plateforme de e-learning, avant chaque évaluation ; Une MSP (Mise en Situation Professionnelle) formative est prévue pour chaque élève AS et AP avant la MSP normative.

La communication, la proximité et la régularité dans les échanges sont favorisées avec les promotions, à travers : des temps de régulation systématiques avec les délégués, et les formateurs, des bilans de mi-année et d'année avec la direction et l'équipe.

Verbaliser les difficultés, poser des objectifs de progression, formaliser des engagements dans un contrat pédagogique sont des outils pédagogiques utilisés par l'équipe, et toujours en collaboration avec l'étudiant/élève.

Nous tenons aussi compte des difficultés psychologiques, sociales, familiales, financières, exprimées par certains étudiants/élèves : en leur proposant de consulter une psychologue (à nos frais), en les accompagnant dans leurs démarches administratives et de recherche de financement.

✓ Ateliers d'expression personnelle à visée professionnelle

Depuis avril 2008, l'institut a fait le choix d'intégrer, dans chaque dispositif de formation, des ateliers de théâtre, de relaxation / gestion du stress, de toucher-massage, de musicothérapie...

L'objectif visé est de progresser dans l'expression de soi, l'aisance à prendre la parole, l'organisation dans l'espace, la gestion des émotions, l'habitude du regard des autres, la relation dans la bienveillance et la confiance.

Les situations de soin génèrent souvent tous ces points évoqués, la communication verbale et non verbale est ainsi largement explorée.

Ces ateliers, véritable « bulles d'oxygène », favorisent le travail sur soi, et contribuent à questionner l'apprenant sur ses limites, ses résistances, et l'identification de ses ressources et potentiels.

Des intervenants extérieurs experts diplômés dans les domaines cités réalisent ces séquences, créant un espace d'intimité et de confidentialité sans le regard et la présence des formateurs.

✓ **La place de la simulation**

La simulation en santé est une innovation pédagogique, fortement soutenue par la Haute Autorité de Santé (HAS), pour la formation initiale et la formation continue des professionnels de santé. Elle permet de reproduire des situations de travail dans des conditions de réalité « virtuelle ».

Les motivations pour l'utilisation de la simulation sont tout d'abord éthiques, elles sont en lien avec cette nouvelle devise dans l'apprentissage des soins médicaux et paramédicaux : « Jamais la première fois sur le patient ! ».

Il a été démontré que la simulation permet des bénéfices dans l'apprentissage de la communication et l'acquisition de connaissances théoriques. Elle est un moyen essentiel pour maintenir la sécurité du patient en limitant le risque d'erreurs. Elle concerne l'apprentissage de gestes techniques requérant des modèles les plus réalistes possibles, mais aussi celui de la communication et de la gestion d'une crise en équipe.

Actuellement dans notre institut de formation nous réalisons des séances de simulation « haute-fidélité », de simulation « hybride » et de simulation « procédurale », dans toutes les formations, avec le recrutement de comédiens pour certains scénarios.

Nous avons fait l'acquisition de 2 mannequins enfants en 2016 pour développer la simulation dite « haute-fidélité » dans le cadre des soins destinés aux enfants de différents âges.

Toujours dans cette logique de formation à la coopération interprofessionnelle, la simulation transdisciplinaire et « trans professionnelle » est un outil fondamental que l'on s'emploie dorénavant à exploiter à travers des scénarii mettant en situation les différents professionnels.

Nous développons des partenariats sur des appels à projets ciblant des situations pluriprofessionnelles : avec des étudiants en médecine de 4^{ème} année de l'université Pierre et Marie Curie sur l'annonce d'un dommage causé par les soins, sur des situations de néonatalogie avec des professionnelles de l'hôpital de Robert Debré, des situations d'urgences avec l'hôpital André Grégoire de Montreuil.

Depuis 2017, un formateur, titulaire d'un DU d'enseignement par la simulation en 2015, est chargé de projet sur la mise en place de la simulation sur l'institut. Il anime un groupe de travail de formateurs formés, participe à des actions de recherche, de promotion et de publication sur cette pédagogie. Nous menons des recherches auprès des étudiants sur l'efficacité et l'impact de cette pédagogie dans leur apprentissage en stage.

✓ **L'analyse de pratiques en groupe, la méthode GEASE/ GEASP**

L'initiation des étudiants aux GEASP (Groupe d'Entraînement à l'Analyse de Situations Professionnelles/ de Situations Educatives) est pour nous une valeur ajoutée dans la professionnalisation de l'apprenant : développer une habitude à problématiser sa pratique et à construire du savoir à partir de l'action nécessite un engagement particulier de l'apprenant, qui le met au cœur de son apprentissage.

✓ **L'utilisation des TICE, le e-learning**

Notre projet prend en compte les compétences en informatique des étudiants et forme les personnes qui en ont besoin, pour mettre sur le marché du travail des professionnels efficaces en ce domaine.

L'utilisation des TIC (Techniques d'Information et de Communication) favorise le travail interactif, le travail sur projet, le travail en équipe. Ces outils permettent de développer des possibilités d'apprentissage coopératif entre les apprenants.

L'apprentissage est aussi centré davantage sur le sens que la mémorisation des connaissances, sur l'étudiant et ses capacités à accéder aux informations avec autonomie dans le but de construire et développer ses compétences. Il permet de développer l'auto-apprentissage.

Nous utilisons un espace numérique de travail, une plateforme Moodle, depuis 5 ans, qui est un portail en ligne sécurisé, à destination des étudiants de toutes les formations ; Les contenus de cours, les emplois du temps, des entraînements aux évaluations, des ressources documentaires... sont mis en ligne et accessibles par tous.

Il est aussi un espace de communication et d'information entre les étudiants et avec l'équipe pédagogique, à travers le forum de discussion.

Notre objectif à moyen terme est de développer une conception de la formation centrée sur l'étudiant via des méthodes pédagogiques d'apprentissage en ligne : nous souhaitons ainsi proposer des dispositifs de formation « mixte » intégrant des cours en présentiel, des mises en situations, des travaux de groupes et des modules e-learning.

Nous construisons progressivement des « modules » spécifiques e-learning : cours, capsules vidéo, cahier de révisions, supports d'auto-évaluation.

Un dispositif d'aide à la réussite, avec l'élaboration de ressources complémentaires en ligne se développe. Nous expérimentons en 2017 la construction avec un professeur de biologie d'un module spécifique en e-learning (support et tutorat à distance), pour la biologie et cycle de la vie.

En outre, le CDI est également équipé d'un portail documentaire numérique dans lequel sont référencées toutes les ressources (ouvrages, DVD, dossiers thématiques).

Il n'y a pas de « miracle technologique pour apprendre », c'est la conception de la formation qui fait la différence.

✓ L'AFGSU

Il a été décidé de réaliser la formation aux gestes et soins d'urgence par l'équipe de formateurs; Après les 10 jours de formation obligatoire au CESU, 5 formateurs sont habilités à dispenser les 21h de formation auprès des apprenants IDE, AS, AP.

Les apprenants sont évalués par les formateurs, qui utilisent la grille détaillée du CESU en ce qui concerne la conformité des gestes et de l'attitude de l'élève en situation.

Nous avons un partenariat avec la société Laerdal depuis 2008, pour nous fournir en matériel : aussi, nous avons fait le choix de fournir à chaque apprenant à l'issue de la formation, un mannequin d'entraînement mini-Ann, afin de poursuivre leur formation « à la maison » et former leur entourage aux gestes qui sauvent. Sont également fournis un livret et un DVD.

✓ Travaux pratiques

Les techniques de soins sont enseignées conformément aux référentiels.

Néanmoins, nous privilégions une autre approche de la « technique » ; l'apprentissage des grands concepts retrouvés dans l'exercice des professions (intimité, pudeur, nudité, autonomie, dépendance) sont abordés lors des TP.

Le choix a notamment été fait de ne pas faire d'enseignement pratique de la toilette, mais d'aborder ce soin sous l'angle du ressenti (autour du toucher notamment).

Ces enseignements sont réalisés en inter filières, dès le 1^{er} mois de rentrée, en mixant les groupes AS, AP, AES et des étudiants infirmiers de 1^{ère} année.

3.2 Choix stratégiques

✓ Le décloisonnement des filières

Dans une dynamique de transversalité et de décloisonnement des métiers, nous rapprochons les formations et favorisons la mutualisation des enseignements. Nous initions ainsi les futurs professionnels à la coopération interprofessionnelle.

Aussi, nous favorisons pour les apprenants les rencontres et travaux inter filières, la mutualisation des cours, et le tutorat.

Pour la formation infirmière, nous travaillons aussi avec l'école d'ergothérapie de Paris et les IRTS de Montrouge sur l'Unité d'Enseignement 3.3 *organisation du travail et interprofessionnalité*.

L'équipe est aussi dans cette dynamique de coopération inter-filière : à travers des groupes de réflexion et de co-construction pédagogiques, de participation à des évaluations croisées, et des sessions d'analyse de pratiques entre formateurs de toutes les filières.

L'organisation du travail de l'équipe pédagogique de la formation infirmière est basée sur une logique transversale, en lien avec l'approche par compétence du référentiel ; Ainsi, les formateurs sont référents d'unités d'enseignements (UE) de la même compétence et ne sont pas regroupés par année; les contenus des UE et leurs validations sont construits ainsi à

plusieurs, leur articulation fait l'objet de réunions de coordination avec la responsable pédagogique.

L'apprentissage par simulation en santé se prête tout particulièrement à la transversalité : par la construction de scénario intégrant de multiples intervenants professionnels et la mise en situation de ces scénarios en inter filière.

✓ **Le développement de dispositifs de cursus partiels et modulaires**

Dans une logique de parcours de professionnalisation et de sécurisation des parcours favorisant la formation continue tout au long de la vie et la mobilité professionnelle, nous développons les formations « passerelles » permettant à des professionnels en exercice de monter en compétence, de compléter leur formation, de changer de secteur d'activité.

Ces groupes, de petite taille (15 à 20 personnes), sont volontairement distincts des promotions en cursus complet ; leur accompagnement est singulier et nécessite un dispositif qui tient compte de leurs acquis, expériences et cursus.

En outre, les formations AS et AP sont construites en modulaires, permettant l'intégration de professionnels inscrits dans un parcours VAE, les bacheliers des baccalauréats professionnels de service à la personne, les élèves en rattrapages de modules...

✓ **La place du CDI**

Le centre de documentation occupe une place prépondérante dans le dispositif de formation. C'est un outil pédagogique au service des étudiants et des formateurs. Il comprend :

- Une bibliothèque
- Une vidéothèque
- 20 postes informatiques en réseau
- Un portail documentaire

Le centre de documentation recense, traite et diffuse l'information nécessaire et relative aux programmes des formations dispensées à l'IFSI.

Il a également pour mission de rendre l'étudiant autonome en lui donnant les moyens humains et matériels pour : rechercher l'information, la sélectionner, la traiter et l'utiliser à des fins de formation. Le CDI est ainsi en conformité avec la compétence 8 du référentiel infirmier « Rechercher, traiter et analyser des données professionnelles et scientifiques ».

Une documentaliste, diplômée en Sciences de l'Information et de la Documentation, accueille et accompagne les élèves et étudiants tout au long de leur formation. Elle est membre du réseau des documentalistes d'Île-de-France et à ce titre contribue à l'enrichissement du site Internet Sciences infirmières DOCUMENTATION (SIDOC).

La documentaliste travaille en transversalité sur l'ensemble des formations en concertation, collaboration et coordination avec les formateurs.

Elle a pour principales missions :

- D'animer et de gérer le centre de documentation
- D'actualiser et de développer les ressources documentaires

- D'accueillir et de conseiller les étudiants
- De les former à la recherche documentaire ; La documentaliste participe à l'accompagnement des étudiants infirmiers dans leur recherche exploratoire pour le mémoire.

3.3 Le dispositif d'alternance

Le dispositif est élaboré et validé chaque année par l'équipe pédagogique et administrative.

Cette ingénierie prend en compte la réalité des difficultés de recherche de stage.

Sa validation est consensuelle et basée sur :

-La cohérence pédagogique : le rythme de l'alternance (cours-stage-congés), l'ingénierie pédagogique (des chevauchements de temps de cours pour les rencontres inter filières, construction modulaire, calendrier d'évaluations, organisation avec l'Université), le suivi des apprenants.

-La gestion des locaux

-L'organisation de temps pour des réunions et séminaires pédagogiques.

✓ **La planification d'alternance pour la formation IDE**

Nous essayons de privilégier les stages de 10 semaines pour respecter la philosophie par compétence du référentiel, à travers l'immersion professionnelle en stage; Par ailleurs, la durée est propice à l'organisation plus sereine de visites de stage.

Mais il nous semble aussi intéressant de couper certains stages, pour leur permettre en 2 ans de formation de réaliser les 4 types de stage obligatoires, pour en 3^{ème} année, consolider, renforcer les connaissances pratiques et théoriques, mais aussi découvrir d'autres secteurs d'activités.

Pour les étudiants de 1^{ère} année, il a été décidé en début de formation une période de 8 semaines de cours, afin de pouvoir assister en présentiel aux cours de la faculté ; les contenus universitaires sont planifiés prioritairement en début de chaque semestre, permettant ensuite aux IFSI de décliner les TD de mobilisation des connaissances et TD « cœur de métier ».

Pour des problématiques de locaux sur le mois de rentrée, les étudiants de 2^{ème} année partent rapidement en stage.

✓ **Pour les élèves AS, AP, AES**

Nous optons pour une régularité de rythme cours et stage.

Les 4 premières semaines de cours favorisent la construction du groupe, la connaissance de l'établissement et ses modalités de fonctionnement, et l'intégration de connaissances fondamentales avant le 1^{er} stage.

Pour la formation AP et AES en alternance, le partenariat avec les structures employeur est fondamental puisqu'il s'agit d'un contrat de travail à durée limitée entre un apprenant et un

employeur ; le dispositif de formation doit donc respecter les modalités juridiques de l'apprentissage et du droit du travail : période d'essai de 8 semaines consécutives, périodes employeurs positionnés sur les temps de vacances pour faciliter la prise des congés par les apprentis,...

3.4 La politique de stage

✓ Une offre de stage diversifiée et de qualité

La gestion des stages est une activité centrale pour des instituts qui dispensent des formations en alternance comme les nôtres.

Nous avons fait le choix de créer en 2009 le poste de coordinatrice de stage.

Interlocuteur privilégié des terrains de stages, sa mission est non seulement de développer et fidéliser les partenariats avec les structures de soins, mais aussi de travailler en étroite collaboration avec les tuteurs de stage sur les référentiels de formation ; Ainsi, la coordinatrice de stage est amenée à former les tuteurs de stage sur les terrains et mettre en place les conditions nécessaires à l'établissement de terrains de stage dits « qualifiants », conformément à l'arrêté du 29 juillet 2009 pour la formation infirmière.

Nous avons ainsi pu travailler avec certaines structures sur un livret d'accueil du stagiaire, sur le parcours de formation de l'étudiant et l'évaluation des compétences à partir du bilan intermédiaire.

La coopération interprofessionnelle s'avère essentielle dans cette activité de gestion des stages, puisque l'articulation entre l'équipe administrative et la coordinatrice de stage (cadre formateur) prend tout son sens grâce à la complémentarité des compétences de chacune.

Nous avons ainsi créé des liens, et développé des partenariats durables et privilégiés, avec des structures offrant un encadrement de qualité: l'HAD de la Fondation Croix Saint Simon, l'Institut Curie, Le Centre Intercommunal André Grégoire de Montreuil, l'hôpital militaire de Percy, le centre hospitalier Robert Debré, le groupe hospitalier Diaconesses-Croix Saint Simon, l'hôpital psychiatrique de Maison Blanche, l'EPS Ville-Evrard, ...

En outre, l'IFPS n'étant pas rattaché à un établissement sanitaire, les lieux de stage sont multiples, favorisant chez nos apprenants la rencontre de situations très variées et la découverte des différents lieux d'exercice des professionnels : hospitalier, domicile, psychiatrie, centre de santé, ambulatoire, lieux de vie (MAS, crèche, IME, EHPAD)...

Toutefois, nous demandons aux élèves / étudiants de chaque filière de rechercher au moins un stage au cours de leur formation : le stage du semestre 5 (et semestre 6) pour les étudiants infirmiers, le stage optionnel pour les élèves AS et AP, le stage de 4 semaines pour les élèves AES.

Nous acceptons les stages à l'étranger pour les étudiants infirmiers de 3^{ème} année, après validation par l'équipe et la direction, et après la production d'un projet écrit par l'étudiant.

✓ La place du formateur en stage

Que ce soit à visée normative ou formative, la visite du formateur sur le terrain professionnel nous apparaît fondamentale dans l'accompagnement des apprenants en situation de travail.

La relation au terrain permet de mettre en perspective l'apprentissage au regard de la réalité de travail, et de se positionner sur le versant pratique de la formation, qui constitue 50% de l'ensemble de la formation. La visite permet d'apprécier l'évolution et de travailler sur le positionnement en stage.

Le formateur peut avoir un rôle de médiateur entre les différents acteurs que sont l'apprenant et le tuteur, en écoutant les deux parties; Du côté du tuteur, les objectifs peuvent être précisés, une problématique éventuelle peut être mise à jour. Pour l'apprenant, la visite du formateur permet un temps d'expression de l'étudiant, et une libération de la parole.

La rencontre sur le stage apporte un regard croisé sur l'élève et sa progression, et les échanges avec le formateur confortent et renforcent la fonction de tutorat des professionnels ou les questionnent. Les pratiques sont interrogées, et c'est l'occasion de faire des liens avec les cours et la théorie.

Même, lorsque l'objectif de la visite porte sur l'évaluation pratique, c'est l'occasion de délivrer des informations sur les exigences et les attendus, sur le référentiel et ses outils.

Enfin, le rôle du formateur est aussi d'installer une collaboration entre pairs et renforcer le partenariat avec les terrains de stage.

4. Prestations offertes aux apprenants

4.1 Les locaux

Les apprenants disposent d'un environnement de travail moderne, coloré et chaleureux ; les salles de cours sont polyvalentes et fonctionnelles. La lumière naturelle est omniprésente.

Une salle de détente de 35 m², meublée de chaises et tables pour 90 places assises est au RDC ; Elle est équipée de 6 micro-ondes, de 2 distributeurs de boissons et d'encas.

Le bâtiment est aménagé pour accueillir du public porteur de handicap ; les dispositions d'accessibilité porte sur différents éléments : l'accès à l'IFPS, une place de stationnement automobile, l'ascenseur, les portes, les toilettes...

L'affichage des informations est réalisé dans différents lieux : affichage numérique dans la salle des étudiants, paper board à l'accueil, panneau des plannings de cours près de l'ascenseur, d'informations « pédagogiques » dans les couloirs (panneau par promotion), panneau sur les affectations de stage dans la salle de détente. Ces informations sont aussi répétées via la plateforme Moodle.

4.2 Le Centre de Documentation et d'Information

Le CDI est ouvert aux usagers de l'IFPS et aux personnels. Des ressources multimédias adaptées aux programmes de toutes les promotions, y sont empruntables ou consultables sur place : ouvrages, périodiques, DVD, CD-Rom, mémoires, brochures.

Un portail documentaire diffuse les informations juridiques et les actualités du secteur médico-social : annuaire de liens Internet, articles en ligne, émissions de radio, films, exposition...Des recherches sur les documents du CDI sont possibles via une base de données, des centaines sont consultables directement en ligne.

4.3 Equipements : informatiques et matériel de TP

Les élèves ont accès à 20 PC fixes ; ils peuvent amener leur matériel et se connecter grâce aux bornes Wifi.

Il leur ait fourni une imprimante, mais les feuilles de papier restent à leur charge.

Une photocopieuse, dotée d'un système de lecteur de carte, se trouve au CDI.

Les 3 salles de Travaux Pratiques sont aménagées à l'identique de chambres de patients et de salles de soins ; pour les rendre polyvalentes et adaptables à différents scénarios, elles sont pourvus de mobilier sur roulette (lits, tablettes, chariots, paillasses, meubles de maternité...);

En outre, nous sommes équipés en matériel audio-vidéo (caméra, micro, logiciel) pour le développement de l'apprentissage par simulation.

4.4 Plateforme Moodle

Chaque apprenant possède un identifiant pour se connecter à la plateforme depuis l'institut ou de chez lui, et reçoit dès son arrivée, une courte formation pour expliquer son utilisation.

La plateforme propose un didacticiel pour se référer aux principales marches à suivre.

Chaque formateur, référent de promotion ou référent de modules/UE, alimente en contenus et ressources la base.

3 formateurs sont administrateurs et gèrent la création des comptes utilisateurs et les problèmes de connexion des étudiants.

La majorité des informations données par les formateurs transitent par cet outil (rappels, modifications de plannings, annonces).

4.5 Psychologue

Tout au long de leur formation, les étudiants ont la possibilité de rencontrer une psychologue anonymement et gratuitement.

Elle est une ressource essentielle dans ce processus d'accompagnement des étudiants/élèves dans leur projet ; certains ont besoin d'un étayage supplémentaire pour passer un obstacle, avancer, affronter des difficultés, ou aider à une prise de décision.

La psychologue se présente à chaque promotion en début de formation pour expliquer son rôle et ses missions.

Elle ne communique pas à l'institut le nom des élèves reçus, ni la teneur des entretiens.

En parallèle, nous avons également un partenariat avec une association montreuilloise de psychologues qui reçoivent en urgence des jeunes adultes âgés de moins de 25 ans en difficulté d'insertion sociale, professionnelle, en rupture familiale.

4.6 Logements

La Fondation propose des solutions de logement pour les étudiants et élèves, des studios situés dans le quinzième et vingtième arrondissement de Paris.