

PROJET PEDAGOGIQUE IFAS GHT-YN

2023

*« Je ne perds jamais : soit je gagne, soit j'apprends »
N.Mandela*

LEXIQUE

AFGSU : Attestation de Formation aux gestes et aux Soins d'Urgence

API : Accompagnement Pédagogique Individualisé

ARS : Agence Régionale de Santé

AS : Aide-Soignant

ASSP : Accompagnement, Soins et Services à la Personne

BDE : Bureau des étudiants

CFA : Centre de Formation d'Apprentis

CHIMM : Centre Hospitalier Intercommunal de Meulan-Les Mureaux

CHIPS : Centre Hospitalier Intercommunal de Poissy-Saint Germain

CIMAP : Centre d'Initiative des Métiers d'Aide à la Personne

CRD : Centre de Ressources Documentaires

DEAS : Diplôme d'Etat Aide-Soignant

DEAVF : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie aux Familles

DEAVS : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale

DREES : Direction de la Recherche, des Etudes, et de l'Evaluation et des Statistiques

EJE : Educateur de Jeunes Enfants

ESI : Etudiant en Soins Infirmiers

ERIADE : Ecole Régionale d'Infirmiers Anesthésistes

GHT YN : Groupement Hospitalier de Territoire Yvelines Nord

IFAS : Institut de Formation Aide-Soignant

IFE : Institut de Formation en Ergothérapie

IFMEM : Institut de Formation de Manipulateurs d'Electroradiologie Médicale

IFMK : Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie

IFP : Institut de Formation en Psychomotricité

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

ISO : International Organisation for Standardisation

MACSF : Mutuelle d'Assurances du Corps de Santé Français

PRAP 2S : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique dans le secteur Sanitaire et Social

SAPAT : Services aux Personnes et aux Territoires

TICE : Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement

TP : Travaux pratiques

UVSQ : Université de Versailles Saint Quentin

SOMMAIRE

Introduction

1.	Orientations de la formation demandées	7
2.	Conception générale de la formation & choix pédagogiques	7
2.1.	Mise en œuvre de la formation.....	7
2.1.1.	Cadre réglementaire.....	7
2.1.2.	Définition du métier	8
2.1.3.	Le référentiel de formation	9
2.2.	Finalité de la formation	10
2.3.	Les valeurs et principes pédagogiques.....	11
2.3.1.	Quatre principes retenus : éthique et citoyenneté, respect et bienveillance, laïcité... ..	11
2.3.2.	Les valeurs	12
2.4.	Les concepts	12
2.4.1.	Le concept de socioconstructivisme dans l'apprentissage	12
2.4.2.	Une logique de compétence	13
2.4.3.	L'analyse de pratique et la réflexivité	13
2.4.4.	La place du formateur	14
3.	Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation	15
3.1.	Les objectifs globaux	15
3.2.	Les objectifs de formation.....	15
3.3.	La Recherche	16
3.4.	La mobilité internationale	16
3.5.	Méthodes et outils pédagogiques.....	17
4.	Individualisation des parcours.....	17
5.	Planification de l'alternance.....	18
5.1.	Organisation générale	18
5.2.	L'alternance intégrative	18
5.3.	Les stages.....	19
5.4.	Les objectifs de stage	20
5.5.	Rôle des différents acteurs :.....	21
5.5.1.	Responsable du stage de la structure d'accueil / maitre de stage.....	21

5.5.2.	Tuteur de stage.....	21
5.5.3.	Professionnels de proximité.....	21
5.5.4.	Référent formateur du stage.....	21
5.6.	Le portfolio	21
5.7.	La journée des partenaires de stage	22
5.8.	Modalités d'encadrement et tutorat	22
6.	Prestations offertes à la vie étudiante	22
6.1.	SITE CHIMM.....	22
6.1.1.	Les espaces de travail	22
6.1.2.	La restauration	23
6.1.3.	Le logement	23
6.1.4.	Le soutien aux études.....	23
6.1.5.	La prise en charge sociale.....	23
6.1.6.	Le foyer étudiant sur le site du CHIMM	23
6.1.7.	Organisation d'un forum annuel	24
6.1.8.	L'accessibilité du site	24
6.2.	SITE CHIPS.....	24
6.2.1.	Espaces de travail	24
6.2.2.	Restauration	25
6.2.3.	Le soutien aux études.....	25
6.2.4.	Organisation d'un forum annuel	25
6.2.5.	Prise en charge sociale	25
6.2.6.	Accessibilité	26
7.	Indicateurs d'évaluation du projet	28
8.	Autres informations relatives à la formation	28
8.1.	Conditions d'admission ou d'accès à la formation.....	28
4.1.	Conditions d'obtention de l'attestation AFGSU	29
4.2.	Maquette du dossier scolaire de l'apprenant	30
5.	Articulation avec les autres formations sanitaires du territoire	30
6.	La démarche qualité	31

Le projet pédagogique de l'Institut de Formation Aide-Soignant du Groupement Hospitalier de Territoire Yvelines-Nord (GHT-YN) s'inscrit dans le cadre de la politique de santé nationale « *Ma santé 2022* » réformant en profondeur notre système de santé. Les futur(e)s professionnel- (le)s que nous accueillons en formation, devront demain travailler dans un contexte de vieillissement de la population, d'augmentation des maladies chroniques et de développement des prises en charge extrahospitalières. Ils devront exercer et continuer à développer leurs compétences dans un monde de la santé en perpétuelle évolution.

Ce projet pédagogique s'appuie également sur les objectifs du projet régional de santé 2018-2022 de la région Ile de France « *Améliorons la santé des franciliens* » tout particulièrement sur le volet de la prévention et de la promotion de la santé.

Enfin, il s'inscrit dans le projet pédagogique de territoire¹ qui a pour vocation de déterminer les orientations stratégiques permettant d'améliorer la qualité de l'offre de formation en réponse aux besoins de santé du territoire.

L'ingénierie pédagogique déployée s'inscrit dans une volonté de pluridisciplinarité, de complémentarité et de coopération entre les différentes filières de formation paramédicales présentes sur le GHT-YN. Le partage des pratiques professionnelles, la mutualisation des compétences de chacun est au cœur des différents dispositifs de formation.

La démarche qualité engagée sur les 2 sites de formation vise une amélioration continue de la qualité des prestations de formation dispensées. Il s'agit de fournir aux apprenants un environnement propice à leurs apprentissages en cohérence avec l'évolution des besoins en santé de la population et de les impliquer à toutes les étapes de leur parcours de formation dans l'institut.

L'arrêté donnant corps à la réingénierie du diplôme d'aide-soignant a été publié au journal officiel le 10 juin 2021. Ce texte dont se félicite la profession, vient revisiter les dispositifs pédagogiques actuels et améliorer encore l'adéquation de la profession avec les évolutions du secteur sanitaire de demain.

¹ Document à part entière qui détermine les orientations des instituts du GHT YN sur la période 2018 2022

1. Orientations de la formation demandées

Les orientations de la formation visent à :

- Adapter l'offre de formation aux besoins territoriaux sur les plans quantitatifs et qualitatifs
- Permettre l'évolution sociale par l'accès à la formation
- Construire des parcours de formation individualisés, personnalisés
- Prioriser la mutualisation des compétences professionnelles et des enseignements entre les formations paramédicales dispensées dans le cadre du GHT YN
- Développer un partenariat avec les structures sanitaires et médico-sociales dans le cadre de la politique de stage notamment sur l'ambulatoire
- Développer l'offre numérique au sein des parcours de formation : remise à niveau des apprenants dans le cadre de l'API, utilisation d'outils numériques dans l'ingénierie pédagogique mise en œuvre (plateforme d'apprentissage Elffe, forum, webinaire, visioconférence etc.)
- Construire des projets innovants où spécifiques : simulation en santé, patient expert, inter professionnalité, prévention des risques liés à l'activité physique dans le secteur sanitaire et social (PRAP 2S)
- Former des futurs professionnels compétents, autonomes, responsables, impliqués, réflexifs, inscrits dans un sentiment d'appartenance au monde de la santé et possédant une identité professionnelle forte
- Développer la mobilité internationale
- Engager une politique de développement durable
- Favoriser l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des apprenants en situation de handicap

2. Conception générale de la formation & choix pédagogiques

2.1. Mise en œuvre de la formation

2.1.1. Cadre réglementaire

La formation aide-soignante est régie par les textes relevant de la formation et de l'exercice professionnel aide-soignant et infirmier puisque l'aide-soignant travaillera sous la responsabilité des infirmier-ères au sein des services de soins.

- Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant et portant diverses modifications relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux
- Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R. 4383-4 du code de la santé publique

- Arrêté du 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'état d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture
- Instruction n° DGOS/RH1/DGCS/2021/8 du 6 janvier 2021 relative au renforcement des compétences des agents des services hospitaliers qualifiés (ASHQ) pour faire face aux besoins accrus d'aides-soignants dans le secteur du grand âge
- 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
- Note d'information n° DGOS/RH1/2021/108 du 26 mai 2021 relative au développement de l'apprentissage dans la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant.

2.1.2. Définition du métier

Le métier d'aide-soignant(e) propose des activités et des environnements de travail diversifiés. L'aide-soignant accompagne et réalise des soins essentiels de la vie quotidienne, adaptés à l'évolution de l'état clinique et visant à identifier les situations à risque.

Le diplôme d'Etat d'Aide-Soignant atteste de l'acquisition des compétences requises pour exercer la profession d'Aide-Soignant dans le cadre du rôle propre de l'infirmier (Art. R. 4311-4 du code de la santé publique) et dans le cadre d'une responsabilité partagée.

Il travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire intervenant dans les services de soins ou réseaux de soins des structures sanitaires, médico-sociales ou sociales notamment dans le cadre d'une hospitalisation ou d'hébergement continu ou discontinu en structure ou à domicile. Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec les autres professionnels et les aidants.

Par la formation professionnelle continue, l'aide-soignant(e) peut s'orienter vers une certification complémentaire (assistant de soins en gérontologie) ou d'autres métiers paramédicaux (infirmier, ambulancier, assistant de régulation médicale, ...).

L'aide-soignant participe, dans la mesure de ses compétences et dans le cadre de sa formation aux soins infirmiers préventifs, curatifs, ou palliatifs. Ces soins ont pour objet de promouvoir, protéger, maintenir et restaurer la santé de la personne, dans le respect de ses droits et de sa dignité.

3 missions reflètent la spécificité du métier :

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

La formation est accessible sans condition de diplôme, par les voies d'entrée suivantes :

- Formation initiale
- Formation professionnelle continue (sans durée minimale d'expérience professionnelle)
- Post VAE
- Apprentissage

Le DEAS est reconnu au niveau IV (niveau baccalauréat) du cadre national des certifications professionnelles.

2.1.3. Le référentiel de formation

La formation dure 44 semaines soit 1540 heures, elle alterne entre :

- Des enseignements théoriques et pratiques (22 semaines) organisés en institut ou à distance dans la limite de 70% de la durée totale de la formation théorique.
- Une formation réalisée en milieu professionnel (22 semaines de stage, 35h par semaine).

La formation théorique et pratique comporte des cours magistraux, des travaux dirigés, des travaux pratiques en petits groupes et des séances de simulation en santé.

Les instituts de formation du GHT YN disposent de locaux (laboratoire) et de matériel de simulation (mannequins basse et haute-fidélité).

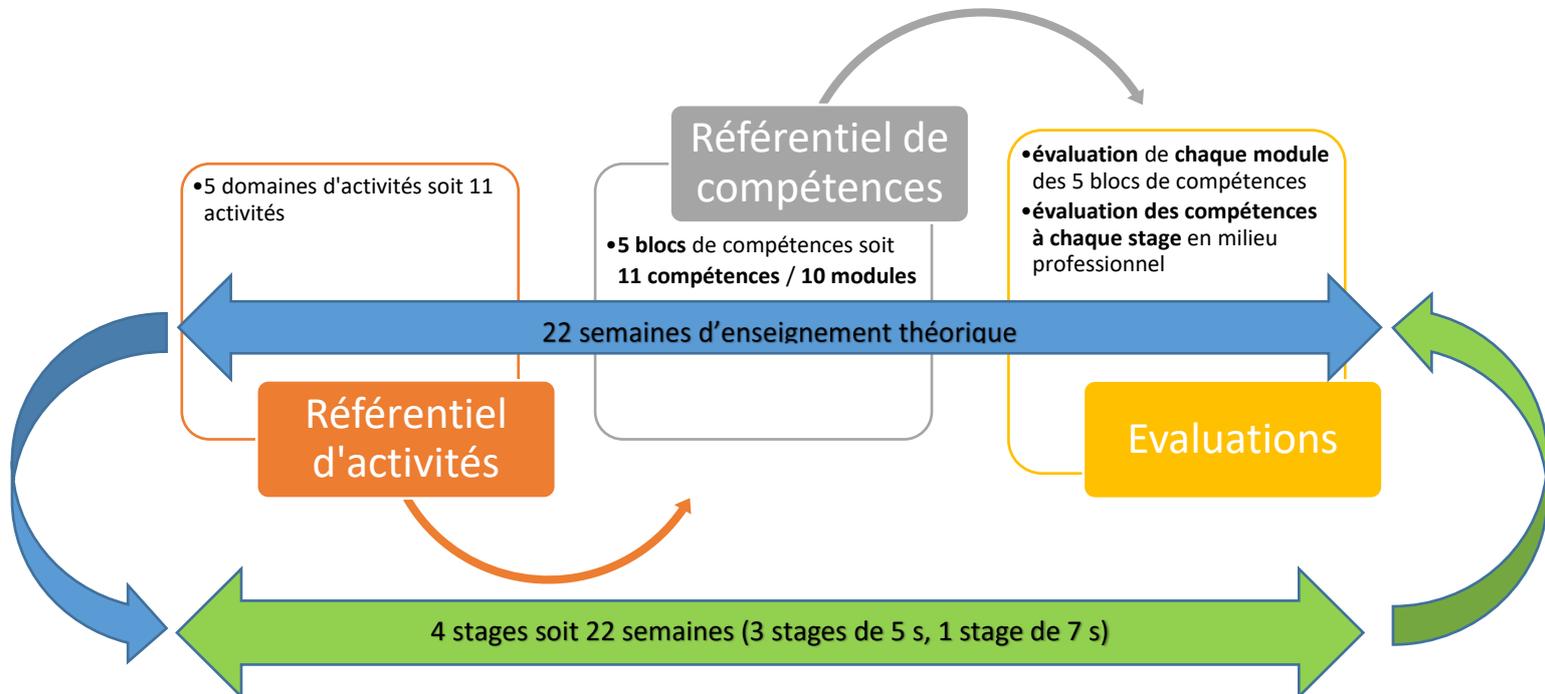
La formation en milieu professionnel (stages) est réalisée en secteur hospitalier, en services de soins de suite et réadaptation, en structures d'accueil pour personnes dépendantes ou à domicile. Un dispositif d'accompagnement des élèves est mis en place tout au long de la formation (appui pédagogique individualisé et suivi pédagogique).

L'arrêté du 10 juin 2021 précise le contenu et l'organisation pédagogique de la formation conduisant au diplôme d'état ainsi que les équivalences de compétences et allègement de formation

Pour chaque compétence au sein de chaque bloc sont précisés :

- les objectifs de formation,
- les éléments de contenus
- les critères et modalités d'évaluation

La formation est basée sur le principe de l'alternance intégrative. Les situations de travail participent au processus d'apprentissage des apprenants, les professionnels de terrain occupent une place essentielle dans l'évaluation des stages. Ils interviennent régulièrement dans le cadre des enseignements théoriques et pratiques et dans la construction des déroulés pédagogiques.



2.2. Finalité de la formation

Accompagner jusqu'au diplôme des apprenants afin qu'ils acquièrent les compétences requises pour assurer une prise en soins de qualité

Il s'agit de permettre aux apprenants d'acquérir les compétences à l'exercice du métier d'aide-soignant pour être capable de :

- Accompagner et soigner dans la bientraitance, le respect des droits et de la dignité des personnes,
- Analyser sa pratique professionnelle pour la faire évoluer,
- S'adapter aux différentes situations cliniques en développant sa curiosité et sa créativité,
- Travailler en collaboration au sein d'une équipe pluri professionnelle dans le respect des différents champs de compétences.

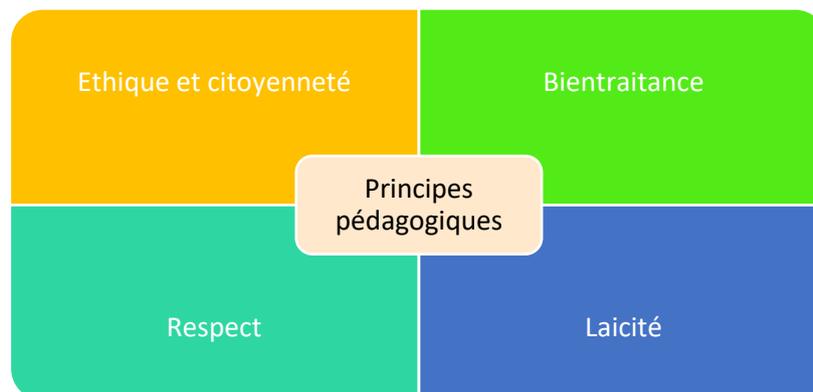
2.3. Les valeurs et principes pédagogiques

Le projet de formation s'appuie sur des valeurs humanistes où l'apprenant aide-soignant est une personne adulte qui fait le choix de suivre une formation professionnalisante ; c'est une personne unique, responsable, apte à mobiliser ses capacités. Nos objectifs de formation visent à prendre en compte les expériences et s'appuyer sur les ressources de chacun.

Les principes et les méthodes pédagogiques utilisés permettent à chacun de progresser à son rythme en tenant compte de son expérience, de son parcours de formation (déroulement des stages, compréhension....) tout en permettant à l'apprenant de construire et de développer des capacités d'observation, d'analyse, de communication, d'organisation, d'acceptation de nouveaux savoirs et d'autoévaluation afin d'investir pleinement sa formation.

Le dispositif pédagogique proposé, fournit aux apprenants les outils qui leur permettront de poursuivre ce processus de formation tout au long de la vie

2.3.1. Quatre principes retenus : éthique et citoyenneté, respect et bienveillance, laïcité



Alors que nous formons des futurs professionnels à prendre soin de l'autre, la démarche éthique de **citoyenneté** est incontournable par son intérêt pour l'altérité. Ce concept qui pour Emmanuel Levinas est « *le caractère de ce qui est autre* » ou encore « *la reconnaissance de l'autre dans sa différence aussi bien culturelle que religieuse* ».

Pour Levinas, l'éthique repose sur la responsabilité à l'égard d'autrui. Pour les apprenants comme pour les formateurs, ce concept imprègne la vie des instituts.

Le respect comme estime de l'autre, s'appuie sur l'aptitude à se remémorer les actes auparavant accomplis par un être humain. Les futurs soignants sont considérés en prenant en compte ce qu'ils étaient en arrivant en formation, de la même manière qu'ils devront

considérer les patients dans leur individualité passée, présente et à venir, dans l'attente de la récupération de leur autonomie, de leur capacité².

La bientraitance : La Haute Autorité en Santé définit la bientraitance comme « *une démarche globale dans la prise en charge du patient, de l'usager et de l'accueil de l'entourage visant à promouvoir le respect des droits et libertés du patient, de l'usager, son écoute et ses besoins, tout en prévenant la maltraitance...elle nécessite un questionnement tant individuel que collectif de la part des acteurs* ». La bientraitance implique une attitude « soucieuse » dans la manière d'agir et dans la manière d'être à l'égard de l'autre dans le respect de ses choix. Ainsi, la bientraitance s'applique aussi bien aux professionnels des instituts du groupement vis à vis des apprenants, qu'aux apprenants-futurs soignants auprès des personnes soignées.

Enfin la **laïcité**, principe constitutionnel reposant sur la liberté de conscience, implique qu'au-delà des enseignements et des pratiques dispensées dans les instituts, s'intègre le respect des valeurs de la République qui assure l'égalité des citoyens quelles que soient leurs convictions ou croyances.

2.3.2. Les valeurs



2.4. Les concepts

2.4.1. Le concept de socioconstructivisme dans l'apprentissage

Le socioconstructivisme est le modèle qui guide nos choix pédagogiques. Dans cette approche, l'apprenant acteur central du dispositif de formation, n'est pas considéré comme la seule source d'apprentissage. Les interactions avec l'environnement physique, social et culturel participent à la construction de la connaissance.

² Selon Levinas, Emmanuel Levinas, (1906-1995) philosophe ; la philosophie de Levinas est centrée sur la question éthique et métaphysique d'autrui.

L'apprentissage est considéré comme une « Co-construction » où l'apprenant développe ses connaissances à travers ses interactions avec les autres (Adams, 2006) ; (Vienneau, 2005).

La finalité de ce courant de pensée est le développement de la capacité de l'apprenant à résoudre des problèmes de façon autonome (Vienneau, 2005).

Dans le cadre de travaux collaboratifs les apprenants réfléchissent, confrontent leurs idées, expérimentent et résolvent des problèmes complexes (Vienneau, 2005)]. Ainsi, en plus d'être responsables de leurs propres apprentissages, les apprenants contribuent aux apprentissages de leurs pairs. La motivation de l'apprenant et son désir d'apprendre et de contribuer aux apprentissages du groupe ont une influence sur ce processus (Vienneau, 2005).

2.4.2. Une logique de compétence

La compétence professionnelle est définie comme « *la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donné* » Guy le Boterf (2011)

Elle est définie plus particulièrement dans la formation professionnelle par P. Joannert (2006) comme : « [...] *mise en œuvre par une personne en situation, dans un contexte déterminé, d'un ensemble diversifié mais coordonné de ressources ; cette mise en œuvre repose sur le choix, la mobilisation et l'organisation de ces ressources et sur les actions pertinentes qu'elles permettent pour un traitement de cette situation* ».

La formation clinique constitue un temps fort de la formation aide-soignante pour la construction des compétences. Elle permet progressivement la compréhension des situations et la mise en œuvre d'une prise en soins adaptés. Elle participe activement à la construction du projet professionnel de l'apprenant.

L'ingénierie pédagogique mise en œuvre, inscrit également l'analyse de situations cliniques par les apprenants, au centre du dispositif d'enseignement à l'institut. La réalisation d'ateliers en simulation, à partir de situations cliniques simples à complexes, participent à l'acquisition des compétences.

2.4.3. L'analyse de pratique et la réflexivité

Analyser sa pratique professionnelle est une compétence dont l'acquisition est favorisée notamment par l'alternance intégrative. En effet, la réflexivité est un atout pour le développement professionnel de l'apprenant et du groupe d'apprenants.

Ainsi, la posture réflexive fait partie intégrante de nos référentiels de formation. L'analyse de pratique peut être réalisée de manière individuelle mais aussi collective.

Un apprenant, un soignant, est réflexif lorsqu'il prend sa propre action comme objet de sa réflexion. Pour reprendre Ph. PERRENOUD, « *le praticien se regarde agir comme dans un miroir et cherche à comprendre comment il s'y prend et pourquoi il fait ce qu'il fait éventuellement contre son gré* ». ». Centrée sur la personne et sa pratique, l'analyse de pratique amène l'apprenant à s'initier à porter un regard critique sur sa pratique professionnelle mais aussi sur sa manière d'apprendre.

Selon LE BOTERF, la réflexivité, est « *Une des composantes essentielles de la professionnalité* ». Elle consiste pour le professionnel à savoir prendre du recul par rapport à ses pratiques, à ses représentations, à ses façons d'agir et d'apprendre (« la distanciation »). Ces temps d'analyse de pratique viennent renforcer la mise en lien entre les actions et les savoirs. L'apprenant va perfectionner ses capacités à décrire une situation, l'examiner sur différents aspects, argumenter des explications, confronter des connaissances, des manières d'agir. Cette réflexion sur sa pratique aide l'apprenant à construire un modèle de pratique dont il s'inspirera pour préparer des actions futures améliorées et pertinentes.

L'introspection que l'analyse de pratique suppose peut engendrer des moments de perte de repères, de déséquilibre émotionnel mais elle permet aussi la découverte d'expériences partagées, de nouveaux repères.

L'apprenant est accompagné lors des différentes phases du processus d'apprentissage. Le dispositif de formation s'articule autour de :

- la réflexion à partir de l'expérience et de situations cliniques,
- l'appropriation des savoirs,
- l'autoévaluation,
- le transfert dans de nouvelles situations.

Ainsi, qu'ils soient soit individuels ou collectifs, les temps d'analyse de pratique invitent les élèves à s'impliquer dans la réflexion pour qu'ils s'efforcent à donner du sens à leurs pratiques et à construire leur identité professionnelle. L'intention est le développement professionnel mais aussi le développement du sujet professionnel.

2.4.4. La place du formateur

Le formateur est co-responsable de la progression pédagogique de l'apprenant, il l'accompagne dans son processus de transformation. Il est un guide pour l'apprentissage, une personne-ressource, un facilitateur, un médiateur, un tuteur, un conseiller, un coach. Il sort du rôle « limité » aux contenus, pour agir sur les processus d'acquisition de compétences.

Il favorise le travail des apprenants mais il ne fait pas à leur place, il ne décide pas pour eux, mais il accompagne leurs décisions en les invitant à prendre du recul, à envisager d'autres possibilités : cette relation duale entre formateur et formé se réorganise sous forme de partenariat.

Il s'agit pour le formateur de rendre possible le changement et de faire émerger des repères, du sens au service de la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant.

La posture du formateur trouve son sens dans le processus d'auto-formation : accompagner l'apprenant dans l'acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir être relatifs au futur métier. Il privilégie une relation de confiance et de symétrie avec l'apprenant.

3. Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation

3.1. Les objectifs globaux

Ils visent à permettre aux apprenants d'acquérir les compétences professionnelles afin de :

- S'adapter à toutes les situations de soin en tous lieux d'exercice
- S'engager dans un système de santé et s'adapter à ses évolutions
- Enrichir et faire évoluer leurs pratiques professionnelles
- Promouvoir l'expertise professionnelle

3.2. Les objectifs de formation

Au terme de sa formation, l'aide-soignant sera capable d'accompagner et réaliser «*des soins essentiels de la vie quotidienne adaptés à l'évolution de l'état clinique et visant à identifier les situations à risque. Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec les autres professionnels, les apprenants et les aidants* ». ³

Ces objectifs s'appuient sur quatre axes majeurs déclinés dans le projet pédagogique partagé du GHT YN :

- la pluridisciplinarité,
- la recherche (évolution professionnelle),
- la mobilité internationale,
- l'innovation des méthodes pédagogiques et le développement durable.

La pluridisciplinarité

Les futurs professionnels de 7 métiers du champ paramédical sont formés sur le GHT YN. Toutes ces professions vont travailler, se côtoyer, collaborer sur un même territoire, pour un même patient à un moment ou à un autre de sa vie et de son parcours de soin. Ces professions vont toutes être confrontées à l'évolution de la demande en soins, aux mutations importantes dans le domaine de la santé.

Dans le cadre du GHT YN la collaboration entre les formations est recherchée et déjà engagée sur plusieurs axes :

- Mutualisation de locaux, pour exemple : laboratoire de simulation, salles de cours, appartement thérapeutique, kit de vieillissement
- Mutualisation des compétences des formateurs de l'IFAS et inter-instituts en fonction des expertises de chacun

³ ANNEXE 1 Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant et portant diverses modifications relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux

- Mutualisation d'enseignements académiques : interventions communes à destination des apprenants des 2 sites de l'IFAS
- Projet pédagogique partagé sur le territoire GHT YN

Des actions pédagogiques sont réalisées mobilisant les ressources spécifiques des instituts sur une thématique commune :

- Présentations croisées des formations,
- Etudes de situations cliniques pluridisciplinaires et élaboration de projets de soins,
- Elaboration et réalisation d'actions communes en Santé Publique,
- Cycle de conférences « les vendredis du CAMPUS », 2 fois par an sur un thème transversal.
- Job dating
- Ateliers de simulation : semaine de collaboration IFSI/IFAS
- Séminaire pédagogique annuel

3.3. La Recherche

Le projet pédagogique de l'institut vise à donner les moyens aux futurs professionnels aides-soignants de s'impliquer dans les recherches qui pourraient être menées dans les services où ils exerceront.

Le dispositif pédagogique vise à :

- Développer la curiosité intellectuelle
- Sensibiliser à la démarche de recherche
- Outiller les apprenants pour conduire avec efficacité une recherche documentaire.
- Développer la lecture de littérature professionnelle
- Développer l'analyse critique
- Ouvrir à d'autres perspectives professionnelles

3.4. La mobilité internationale

Il s'agit dans les années à venir d'ouvrir la formation aide-soignante au soutien de projet individuel en termes de mobilité internationale.

3.5. Méthodes et outils pédagogiques

Des méthodes et des outils pédagogiques variés



4. Individualisation des parcours

La construction de parcours individualisés a comme objectif d'accompagner vers la réussite et dans un souci d'équité des personnes d'âges différents aux parcours scolaires, personnels et professionnels hétérogènes.

Tous les apprenants ont un formateur de l'IFAS référent de suivi pédagogique. Il s'agit de guider l'apprenant dans son engagement dans la formation et dans l'élaboration de son projet professionnel.

L'annexe III de l'arrêté du 10 juin 2021 précise le volume horaire à respecter pour l'accompagnement pédagogique individualisé (API) : 35h le premier trimestre puis 7h réparties tout au long de la formation.

Les modalités de suivi pédagogique :

- Suivi pédagogique individuel : entretiens
- Suivi pédagogique collectif : départ en stage / retour de stage

Les rendez-vous de suivi pédagogique sont formalisés dans un calendrier annuel où figurent les modalités et les objectifs des rencontres avec le formateur référent.

Les étapes de l'API :

1. Positionnement de l'étudiant
2. Entretien avec le référent pédagogique : diagnostic pédagogique
3. Accompagnement individualisé : mise en place de dispositifs complémentaires si besoin, formalisation du projet professionnel

L'apprenant ou le formateur peuvent être à l'initiative d'autres rendez-vous si besoin.

Le suivi pédagogique prend ensuite le relai de l'API, il peut faire l'objet d'un contrat pédagogique⁴ entre l'apprenant et son référent. Il permet de réaliser des points d'étape sur les acquis, les difficultés éventuelles. Des apports d'éléments complémentaires sont possibles.

En stage des temps de suivi, lors d'entretiens avec l'apprenant, sont organisés par l'équipe d'encadrement et le référent de stage participant ainsi à une auto évaluation coopérative. L'évaluation ne se limite pas à mesurer, elle consiste à donner de la valeur. Elle valorise les points positifs et met en évidence les points d'amélioration. Elle fait évoluer la pratique soignante, elle clarifie le cheminement à parcourir pour atteindre la compétence.

5. Planification de l'alternance

5.1. Organisation générale

Sur chaque site une formatrice est référente des stages de l'IFAS. Elle est en charge de la prospection, et de l'attribution des stages en fonction des attendus du référentiel, du projet professionnel de l'apprenant et de sa progression. Elle développe des liens privilégiés, réalisant l'interface entre les apprenants, les partenaires et les équipes pédagogiques.

Par ailleurs, chaque formateur est référent de stage ou de domaine de stage sur différentes unités ou structures hospitalières et extra hospitalières. Il est amené à organiser avec les tuteurs de stages et les professionnels de proximité plusieurs temps de rencontres avec les apprenants pendant leur formation.

A terme, une coordination des stages au niveau du GHT YN est envisagée en lien avec les directions de soins afin de construire les parcours, optimiser l'offre et la demande de places sur le territoire

L'alternance est la même pour les deux sites de formation.

5.2. L'alternance intégrative⁵

Au sein de l'IFAS l'organisation pédagogique se fonde autour d'une alternance entre des temps d'enseignement (soit 770 heures) à part égale avec des temps d'enseignements cliniques (soit 770 heures) selon le référentiel de formation.

⁴ Cf. Annexe N° 2 : Contrat Pédagogique

⁵ Cf. alternance 2022 cursus complet en annexe

L'alternance favorise la transférabilité, indispensable pour construire des compétences en tenant compte des différents parcours de formation (équivalence, allègement de formation, parcours post V.A.E.)

L'articulation des modules tient compte de l'évolution et de la progression attendue des apprenants : cependant, des enseignements transversaux jugés indispensables avant un premier stage sont dispensés en matière d'hygiène, d'ergonomie, d'attitudes (savoir être), de règles et procédures de communication dans le contexte professionnel.

L'alternance intégrative vise à exploiter au maximum, les expériences vécues tant à l'Institut de Formation au travers des « situations cliniques » travaillées dans les différents modules qu'à partir de situations réelles des services des soins et/ou rapportées par les apprenants.

Elle incite l'apprenant à développer ses compétences en repérant les invariants des situations rencontrées ou étudiées en adoptant une posture réflexive, essentielle à la construction d'une « posture professionnelle impliquée et distanciée ».

Selon Malglaive (1990) : « l'alternance intégrative repose sur la relation entre savoirs et compétences et sur la réflexion que mène l'apprenant sur son savoir dans l'action. »

Cette approche s'appuie sur la **co-construction** de dispositifs pédagogiques et la **coopération** entre les équipes pédagogiques et les équipes professionnelles des terrains

5.3. Les stages

Les stages sont réalisés en lien avec le référentiel de formation, dans des structures sanitaires sociales et médico-sociales. Ils sont organisés en respectant les critères d'un parcours qualifiant :

- ✓ Court séjour (chirurgie, médecine, urgence, réanimation...)
- ✓ SSR/ moyens séjours
- ✓ Psychiatrie ou santé mentale
- ✓ Lieux de vie

Au cours de ses stages, l'élève réalisera une expérience de travail de nuit et une expérience de travail de weekend.

La recherche de partenariats avec les terrains de stages sur l'ensemble du territoire permettent de couvrir les besoins tout en privilégiant l'incitation à une démarche de recherche individuelle de stage par l'étudiant en vue d'une implication dans son parcours de formation.⁶

⁶ Cf. liste terrains de stage en annexe

En lien avec le projet de formation, le projet pédagogique, l'ensemble des stages effectués répond aux objectifs suivants :

- Acquérir progressivement les compétences en lien avec les blocs de compétences attendus pour l'obtention du D.E.A.S. selon le profil des apprenants (parcours complet, équivalence, allègement).
- Former des aides-soignants(e)s capables de s'intégrer dans différents contextes de soins : structures sanitaires et sociales, domicile, en apportant des réponses adaptées.

La qualité des lieux de stage est évaluée par les apprenants après chaque période en milieu professionnel par l'intermédiaire d'un questionnaire en ligne. L'analyse des réponses par le référent de stage de l'IFAS fait l'objet d'un retour auprès des apprenants et des équipes pédagogiques permettant ensuite d'engager un travail avec les terrains.

5.4. Les objectifs de stage

Les objectifs de stage prennent en compte les ressources du stage, la réglementation, le déroulé pédagogique et la progression de l'apprenant.

2 catégories d'objectifs

- Les objectifs institutionnels : ils sont fixés par l'équipe pédagogique à l'ensemble de la promotion
- Les objectifs personnels : ils sont rédigés par l'apprenant dans son portfolio à l'institut, selon ses besoins au regard de son parcours. Ces objectifs sont complétés ensuite avec les lieux de stage.

Les objectifs de stage doivent permettre aux apprenants :

- d'acquérir des connaissances,
- de réaliser une analyse de situation et de pratique,
- d'acquérir une habileté gestuelle,
- de se centrer sur la personne soignée son écoute et de proposer un accompagnement et des soins de qualité,
- de prendre progressivement des initiatives et d'effectuer des transmissions pertinentes,
- de reconnaître ses émotions et de les harmoniser au regard des situations rencontrées,
- de mesurer ses acquisitions dans chacune des compétences, pour acquérir les compétences attendues
- de confronter ses idées, ses opinions et les manières de faire afin de développer son identité professionnelle.

L'atteinte des objectifs se fait progressivement (utilisation du bilan mi stage comme repère).

Des temps pour la préparation du stage avant le départ en stage, et l'exploitation au retour du stage sont indispensables :

- Les temps de préparation de stage avec le formateur permettent de répondre aux questionnements, de lever les à priori, d'identifier les éléments de compétence à acquérir et d'élaborer les objectifs personnels
- Les retours de stages sont des temps forts d'analyse de situations dans des contextes variés.

Un portfolio, remis au début de la formation, permet un suivi de son parcours par l'apprenant et son auto-évaluation. Il est un outil fondamental de l'acquisition des compétences.

5.5. Rôle des différents acteurs :

5.5.1. Responsable du stage de la structure d'accueil / maître de stage

Garant de la qualité de l'encadrement, il est responsable de l'organisation et du suivi de l'encadrement de l'apprenant.

5.5.2. Tuteur de stage

Il accompagne l'apprenant dans son processus d'apprentissage. Il a une fonction pédagogique. Il accueille l'apprenant à son arrivée en stage, évalue le niveau d'apprentissage en prenant connaissance du « portfolio » (bilan des acquis, des objectifs de stage...). Il répond aux questions, évalue la progression, identifie les points forts et les axes d'amélioration lors d'entretiens. Il réalise l'évaluation du stage en lien avec les professionnels de proximité et le maître de stage.

5.5.3. Professionnels de proximité

Ils assurent l'accompagnement au quotidien, ils organisent les activités d'apprentissage, questionnent, expliquent, montrent, mènent en duo et laissent progressivement l'apprenant mener des activités en autonomie. Ils contribuent au suivi de l'apprenant par des contacts réguliers avec le tuteur.

5.5.4. Référent formateur du stage

Il assure la coordination avec la structure d'accueil, il accompagne les équipes dans la connaissance du référentiel de formation. Il contribue à la formation clinique de l'apprenant (démarche clinique et projet de soins) et à l'analyse de ses pratiques. Il participe aux mises en situations professionnelles. Il organise des rencontres avec apprenants et tuteurs sur les lieux de stage. Il régule les difficultés éventuelles.

5.6. Le portfolio

Ce dossier est un outil de suivi utilisé par l'apprenant de façon coopérative avec les formateurs (formateur référent de stage et référent pédagogique) et tuteurs de stage. Il permet de visualiser la progression de l'apprenant dans l'acquisition des compétences.

Il appartient à l'apprenant de le renseigner régulièrement et de le présenter aux tuteurs et professionnels de terrain.

5.7. La journée des partenaires de stage

Les terrains de stage sont invités à participer à cette journée une fois par an. Elle a pour objectifs de :

- Informer sur les nouveautés en matière de référentiel de formation et autres projets de l'institut (ex : méthodologie démarche de soins...)
- Valoriser la satisfaction des apprenants dans l'accompagnement au sein des structures d'accueil,
- Consolider les liens avec les partenaires de stage.
- Echanger sur les difficultés de chacun
- Clarifier les besoins et attentes en matière de places de stage souhaitées.
- Travailler sur des thématiques communes (tables rondes)

5.8. Modalités d'encadrement et tutorat

- La politique institutionnelle de stage :
 - Dans le cadre de la formation continue au sein du GHT une formation au Tutorat des étudiants est proposée aux professionnels de santé. Les sessions de 4 jours sont animées par des formateurs des instituts, les groupes sont pluridisciplinaires (AS, IDE, KINE, ERGO)

6. Prestations offertes à la vie étudiante

6.1. SITE CHIMM

Accueillir des étudiants sur un site nécessite l'organisation d'espaces d'accueil, pédagogiques, de convivialité, de restauration, de logements :

6.1.1. Les espaces de travail

Un centre de documentation d'une surface de 200 m².

Il s'agit d'un lieu d'information et de recherche permettant de promouvoir l'accès aux connaissances liées à la santé publique et aux formations dispensées sur le site :

- une salle de lecture dotée de revues, ouvrages et documents multimédias,
- un accès multi média avec un espace E-learning,
- une photocopieuse à destination des étudiants.



Une documentaliste est à la disposition des étudiants. Le développement de l'espace sur le CAMPUS sera assuré afin de permettre une large amplitude horaire d'ouverture.

Une salle de travail de groupe destinée à promouvoir :

- le travail interdisciplinaire,
- l'approfondissement des connaissances,

Les espaces de travail personnel restent de la responsabilité individuelle.

6.1.2. La restauration

Le restaurant actuel, doté d'une unité de production servant à ce jour 1.228 repas jour, est dimensionné pour préparer jusqu'à 1.700 repas jour. Les apprenants peuvent s'y installer avec leur repas, où acheter un repas à emporter.

Des distributeurs de boissons chaudes, froides, de denrées alimentaires sont à la disposition des élèves et étudiants dans deux modulaires.

6.1.3. Le logement

La rénovation du foyer étudiant de 30 places dans un bâtiment annexe est actuellement à l'étude. La ville des Mureaux projette la construction de 120 logements étudiants en centre-ville en cours de réalisation.

Le Conseil Général 78 a déjà priorisé un programme de soutien à l'investissement dans la construction de logements étudiants.

La crèche

Une crèche du personnel existe sur le site pouvant accueillir les enfants des étudiants parents ayant des difficultés de garde de manière exceptionnelle.

6.1.4. Le soutien aux études

Des contrats de pré-recrutement

Un réseau d'entreprises et de structures hospitalières au sein du GHT proposent des contrats de prérecrutement ou d'apprentissage.

6.1.5. La prise en charge sociale

Le Bureau Des Étudiants (BDE)

Chaque formation a la possibilité de créer une association étudiante dépendante de l'association nationale selon leur filière professionnelle.

Un bureau est à leur disposition, des actions diverses peuvent être initiées de manière individuelle (par formation ou collective).

Le GHT YN favorisent leurs actions.

6.1.6. Le foyer étudiant sur le site du CHIMM

La gestion du foyer relève des étudiants/apprenants. Cet espace est mis à leur disposition pour travailler, pour des moments de détente et se restaurer. Une charte d'utilisation des locaux a été élaborée par le comité d'organisation en collaboration avec les différents BDE.

6.1.7. Organisation d'un forum annuel

Les étudiants sont invités, chaque année, à un forum de rentrée leur permettant de prévoir une organisation administrative et sociale : assurances, mutuelles, sécurité sociale étudiante, associations culturelles et sportives, éditeurs, fournisseurs de tenues, organismes divers, foyers jeunes travailleurs, covoiturage, association d'hébergement des jeunes chez des personnes âgées.

6.1.8. L'accessibilité du site

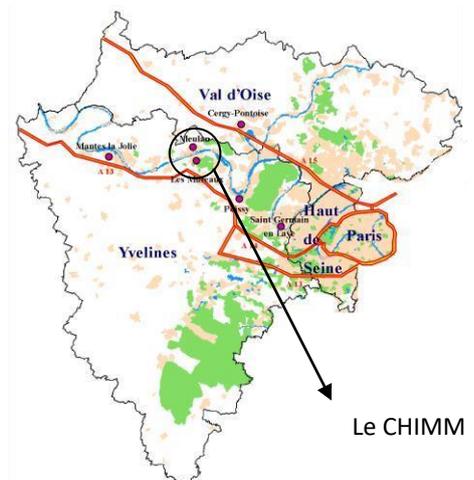
Gare SNCF des Mureaux Les bus, au départ des gares
A14, A15 30mn de Paris st Lazare des Mureaux et de
Meulan/Hardricourt.

Les autoroutes A13,



Aujourd'hui, le territoire s'adapte aux nouvelles organisations pressenties avec le « Grand Paris » :

- augmentation de la fréquence du trafic ferroviaire et programmation du RER dans le cadre du projet Eole
- la fréquence de desserte du site par les bus est de toutes les 20mn (toutes les 30mn en heures creuses)
- arrêt de bus devant le site et projet d'extension du circuit au sein du site afin de desservir au plus près les étudiants.



6.2. SITE CHIPS

6.2.1. Espaces de travail

Le centre de documentation est géré par une documentaliste.

- le centre de documentation à l'IFSI sur le site de Poissy est mutualisé avec celui de l'IFMEM et la bibliothèque médicale de l'établissement.
- En cours d'installation, il proposera des espaces de travail et de recherche ainsi qu'une offre de ressources en lignes riche et variée.

6.2.2. Restauration

Les apprenants peuvent prendre leur repas au restaurant du centre hospitalier. Ils disposent d'une carte d'accès qu'ils créditent et qui leur permet de consommer ce qu'ils souhaitent.

Une restauration rapide à l'accueil du centre hospitalier est proposée, sur place ou à emporter.

Les apprenants peuvent manger aussi sur place, dans une salle de détente, équipée de réfrigérateur, micro-ondes, distributeurs de boissons chaudes et froides et de denrées alimentaires.

6.2.3. Le soutien aux études

Contrats de pré-recrutement :

Un réseau d'entreprises et de structures hospitalières au sein du GHT proposent des contrats de pré recrutement ou d'apprentissage.

6.2.4. Organisation d'un forum annuel

Les étudiants sont invités, chaque année, à un forum de rentrée leur permettant de prévoir une organisation administrative et sociale. Ce forum leur permet de rencontrer : assurances, mutuelles, sécurité sociale étudiante, associations culturelles et sportives, éditeurs, fournisseurs de tenues, organismes divers, foyers jeunes travailleurs, covoiturage, association d'hébergement des jeunes chez des personnes âgées.

6.2.5. Prise en charge sociale

Un accompagnement est proposé pour la constitution des demandes de financement, de bourses ainsi que la recherche d'aides psychologiques et sociales.

La crèche

Une crèche du personnel existe sur le site pouvant accueillir les enfants des étudiants parents ayant des difficultés de garde de manière exceptionnelle.

6.2.6. Accessibilité

L'accessibilité géographique :



Site de Poissy

Il existe au départ de la gare routière de Poissy (RER A + SNCF + bus) une correspondance vers l'hôpital de Poissy (20 minutes au départ de la gare de Poissy), par les lignes 50, 51 ou 52. Les arrêts de bus les plus proches sont *Hôpital* (lignes 51 et 52) ou *Champ-Gaillard* (50). Consulter [les arrêts de bus](#) à proximité du site hospitalier de Poissy.

Lignes de bus

Ligne 50 Poissy La Coudraie • Poissy Gare (RER, SNCF) • Poissy Saint-Exupéry

Ligne 51 Poissy La Forêt • Poissy Gare (RER, SNCF) • Poissy Hôpital

Ligne 52 Poissy Saint Louis • Poissy Gare (RER, SNCF) • Poissy Hôpital

Les lignes de bus 50, 51 et 52 sont aménagées pour les personnes à mobilité réduite.

Liaisons en RER

Pour connaître les horaires, consultez le site : <http://www.vianavigo.com>

- La gare de Poissy est desservie par la SNCF (depuis la gare de Paris Saint Lazare) et est le terminus d'une ligne du RER A. Il existe ensuite au départ de la gare routière des liaisons par bus vers les sites hospitaliers (voir ci-dessus).
- La gare de Saint-Germain-en-Laye est desservie par le RER A1. Il existe ensuite au départ de la gare routière des liaisons par bus vers les sites hospitaliers (voir ci-dessus).

Liaisons par la route

- L'autoroute A 14 relie Nanterre (Hauts-de-seine) à Poissy, puis rejoint l'A13. La sortie "Poissy la Maladrerie" dessert directement le site hospitalier de Poissy.
- L'autoroute A 13 (non payante) propose une sortie « Poissy ». Prendre ensuite à gauche vers le rond point pour retrouver la nationale 13, puis suivre la direction de Saint-Germain-en-Laye.
- La nationale 13 (qui relie Paris et la Normandie) traverse Saint-Germain-en-Laye puis longe Poissy.

Pour visualiser votre trajet, utilisez <http://maps.google.fr/> ou www.mappy.fr

Liaisons piétonnes

- Le site de Poissy est à 3,6 km à pied à vol d'oiseau de la gare (côtes importantes).
- Le site de Saint-Germain-en-Laye est à 1 km à pied à vol d'oiseau de la gare.

Plan d'accès au site hospitalier de Poissy

Centre hospitalier intercommunal de Poissy/Saint-Germain-en-Laye

10, rue du champ gaillard

78303 Poissy Cedex

Tél. : 01 39 27 40 50

Coordonnées GPS : Latitude: 48.9194648 ; Longitude: 2.0219685

In situ : Un projet de réhabilitation architectural est en cours de réalisation. Il s'achèvera fin 2021. Un nouveau modulaire ainsi que des aménagements sur le bâtiment existant,

permettront l'accès des personnes à mobilité réduite sur l'ensemble du site de formation. Une salle de simulation partagée avec l'établissement support, une extension de salles de cours ainsi que des espaces de convivialité, étayeront l'offre de qualité de vie étudiante. Des PC portables seront mis à disposition des élèves et étudiants pour les activités pédagogiques.

7. Indicateurs d'évaluation du projet

La démarche qualité

Site du CHIMM

Dès 2012, le site du CHIMM a initié une démarche qualité accompagné par le service qualité du CHIMM et a été certifié ISO 9001 en 2017.

La politique qualité est définie, elle est constituée d'une cellule qualité et de gestion des risques. Les réunions sont mensuelles afin d'analyser les événements et apporter des mesures correctives.

La démarche qualité est réalisée à partir d'une cartographie des processus.

(Livret qualité joint en pièce jointe)

La certification Qualiopi devrait être obtenue fin 2021

Site du CHIPS

La démarche qualité est à ce jour engagée en vue d'une certification Qualiopi en 2021

8. Autres informations relatives à la formation

8.1. Conditions d'admission ou d'accès à la formation

L'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 vient abroger le titre Ier – conditions d'accès à la formation de l'arrêté du 22 octobre 2005 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant.

Il est complété par l'arrêté du 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'état d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture

La formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant **est accessible sans condition de diplôme**, par les voies suivantes :

1. Sélection sur dossier + entretien en fonction des attendus pour entrer en formation (grille de critères nationaux)
2. Accès direct sur décision du directeur de l'institut de formation pour les agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière et les agents de service selon l'une ou l'autre des conditions suivantes
 - Au moins un an d'ancienneté de service cumulée en équivalent temps plein
Ou
 - Suivi de la formation continue de 76h relative à la participation aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la PA et de 6 mois d'ancienneté de service cumulée en équivalent temps plein
3. Accès direct pour les personnes ayant déjà été sélectionnées à l'issue d'un entretien avec un employeur pour un contrat d'apprentissage
4. VAE partielle ou totale

La formation aide-soignante prend en compte le parcours antérieur. Les candidats peuvent bénéficier d'équivalences ou d'allègement de formation selon le diplôme qu'ils possèdent. Les ASHQ et les agents de services sont dispensés de la réalisation d'un stage de 5 semaines.

Le dossier et l'entretien font l'objet d'une cotation par un binôme d'évaluateurs composé d'un aide-soignant en activité professionnelle et d'un formateur infirmier ou cadre de santé d'un institut de formation paramédicale.

4.1. Conditions d'obtention de l'attestation AFGSU

Tous les apprenants bénéficient des enseignements théoriques et pratiques pour l'obtention de l'AFGSU qui participe à la validation du module 4.

Les sessions de formations sont organisées dans le cadre du partenariat avec le CESU 78 et en lien avec les équipes pédagogiques par groupe de 12 apprenants maximum à raison d'un formateur AFGSU pour 12.

Le ou les formateur(s) AFGSU anime(nt) chaque session. Les critères de recrutement sont :

- Etre titulaire de l'attestation formateur AFGSU
- Au moins un formateur est issu des instituts de formation
- Les formateurs AFGSU ont suivi la formation « Formateur occasionnel »

Un formateur est référent de l'organisation pédagogique, du suivi du matériel et du plan de formation. Deux salles de formations sont dédiées à l'AFGSU : 1 salle pratique et 1 salle organisée en salle de cours.

Le CESU 78 délivre les attestations de réussite.

4.2. Maquette du dossier scolaire de l'apprenant

Les instituts de formation se sont engagés depuis plusieurs années dans un processus de dématérialisation des documents administratifs et pédagogiques. Le logiciel de scolarité WINIFAS est le support du dossier scolaire des apprenants aides-soignants.

Un dossier scolaire non numérisé persiste il comprend : une fiche de renseignements administratifs mise à jour annuellement, les certificats médicaux et de vaccinations, les documents relatifs à l'état civil, au mode de financement et les courriers concernant la scolarité de l'étudiant⁷

5. Articulation avec les autres formations sanitaires du territoire

Dans le cadre du GHT YN une direction commune s'est mise en place entre le CH de Poissy-St-Germain, le CH de Meulan-Les Mureaux et de Mantes-La-Jolie. Au sein de cette direction, se trouvent les instituts de formations rattachés au Centre Hospitalier Intercommunal de Poissy-Saint-Germain (IFSI, IFAS, IFMEM, ERIADE) et au Centre Hospitalier Intercommunal de Meulan-Les Mureaux (IFSI, IFAS, IFE, IFP, IFMK)

Dans ce contexte en mutation, des synergies ont été initiées entre les instituts du CHIPS et du CHIMM en lien avec les orientations du projet stratégique dont l'objectif prioritaire est une gouvernance unique des instituts sur le territoire avec des effectifs (étudiants, équipe de cadres formateurs et équipe administrative) globalisés et une volonté de respecter un maillage territorial offert par les deux sites. Pour ces deux pôles de formation, les compétences des formateurs sont complémentaires, des mutualisations se mettent en place et des pôles de référence s'envisagent.

Dans le cadre du projet pédagogique partagé de territoire, les instituts du CHIPS et du CHIMM sont inscrits dans différents groupes de travail depuis 2017 portant sur la collaboration interprofessionnelle, la recherche en soins, la mobilité internationale (projet d'obtention de la charte Erasmus+ pour l'IFSI du CHIPS d'ici 2020), le numérique (TICE) avec la mutualisation d'un ingénieur multi-média afin de permettre le développement d'outils pédagogiques (e-learning, apprentissage par la simulation, mise en réseau d'images pour des séances de simulation sur l'IFMEM), l'attractivité des professionnels de santé.

L'offre de formation s'adapte aux besoins du territoire : elle lui apporte l'opportunité de créer des parcours de formation permettant l'évolution sociale, le développement économique et la prise en soin des personnes à domicile au regard de la politique de santé.

⁷ Cf ANNEXE4 : Maquette Dossier Etudiant

6. La démarche qualité

6.1 Site du CHIMM

Dès 2012, le site du CHIMM a initié une démarche qualité accompagné par le service qualité du CHIMM et a été certifié ISO 9001 en 2017.

La politique qualité est définie, elle est constituée d'une cellule qualité et de gestion des risques. Les réunions sont mensuelles afin d'analyser les évènements et apporter des mesures correctives.

La démarche qualité est réalisée à partir d'une cartographie des processus.

(Livret qualité joint en pièce jointe)

La certification Qualiopi a été obtenue fin 2021

6.2 Site du CHIPS

La démarche qualité est à ce jour engagée en vue d'une certification Qualiopi en 2021