

Institut de Formation d'Aides-Soignants du CH Le Mans

Projet pédagogique

Année scolaire 2026-2027



Sommaire

1. Contexte du projet.....	4
1.1. Niveau national	4
1.2. Niveau territorial	5
1.3. Niveau départemental	5
2. Présentation de l'IFAS	6
2.1. Histoire	6
2.2. Capacités d'accueil	6
2.3. Equipe de direction / Equipe pédagogique	6
2.4. Partenaires	6
2.4.1. Terrain de stage	6
2.4.2. Les intervenants	7
2.4.3. Les autres Instituts	7
2.5. Démarche Qualité	7
2.6. Démarche écoresponsable	7
3. Un métier en pleine évolution	7
3.1. Le professionnel	7
3.2. Les valeurs de l'institut	7
3.2.1. Bienveillance et respect	8
3.2.2. Solidarité et partage	8
3.2.3 Equité	8
3.2.4 Engagement et honnêteté.....	8
3.3. Les évolutions	8
3.3.1. Nouveaux enjeux	8
3.3.2. Horizon professionnel	9
4. L'apprenant	9
5. La professionnalisation	9
5.1. L'approche par compétences	9
5.1.1. Définition	9
5.1.2. Situations et construction des compétences	9
5.1.3. Motivation et compétences	10
5.2. L'identité professionnelle	10
5.3. Les Principes pédagogiques	10
5.3.1. Le socioconstructivisme	10
5.3.2. La zone proximale de développement	10
5.3.3. La réflexivité	10

5.3.4. Le connectivisme	10
5.4. Les orientations pédagogiques.....	10
5.4.1. Particularité de l'approche modulaire	11
5.4.2. Alternance intégrative	11
5.4.3. L'Accompagnement Pédagogique Individualisé	11
5.4.4. Le suivi pédagogique	11
5.4.5. Les principes d'évaluation	12
5.4.6. Démarche projet	12
6. Ingénierie pédagogique	12
6.1. Organisation pédagogique	12
6.1.1. Du référentiel de formation à la mise en œuvre des séquences pédagogiques	12
6.1.2. Méthodes pédagogiques	12
6.1.3. Organisation des groupes	13
6.1.4. Alternance intégrative	13
6.1.5. Suivi pédagogique	13
6.2. Dispositif d'évaluation	14
6.2.1. Mise en œuvre des évaluations formatives et normatives	14
6.2.2. Place de l'auto évaluation	14
6.2.3. Prévention rupture des parcours	14
6.3. Ressources pédagogiques et matérielles à disposition de l'apprenant	14
6.3.1. Le Centre de Documentation et d'Information (CDI)	14
6.3.2. Matériel informatique	15
6.4. Évaluation du dispositif et démarche qualité	15
7. Service aux élèves	15
7.1. Secrétariat	15
7.2. Section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut	15
7.3. Commission santé bien-être	15
7.4. Fourniture des tenues - vestiaires	15
7.5. Restaurant du personnel, cafétéria, salle équipée	15
7.6. Indicateurs d'évaluation du projet pédagogique	16
Bibliographie	17
Glossaire	18

1. Contexte du projet

Le projet de formation s'inscrit dans le contexte socio-économique et politique, dans la politique de santé nationale et régionale, et dans le schéma régional des formations sanitaires et sociales.

Un nouveau référentiel de formation est paru au journal officiel le 10 juin 2021. Il renforce la logique d'acquisition de blocs de compétences.

1.1. Niveau national

La formation des professionnels paramédicaux fait l'objet depuis 2005 d'importantes réformes consécutives à différents accords et lois.

La loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale a créé le répertoire national de certification professionnelle, dans lequel les diplômes sont classés par activités et niveaux. Les contenus de formation doivent être organisés en référentiels faisant référence aux compétences à acquérir. Cette loi a généralisé le processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) qui introduit la notion d'individualisation des parcours de formation et la possibilité d'intégrer tout ou partie d'une formation. Elle préconise aussi l'engagement des organismes de formation dans des procédures d'accréditation ou de certification.

Des modalités d'entrée en formation et de parcours partiels et passerelles sont apparues : dispense de scolarité pour les titulaires de différents diplômes (DEAVS, MCAD, TPAVF, DEAMP, DEAP, DEA) et depuis 2014, pour les bacs professionnels ASSP et SAPAT. Depuis 2016 est créé le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social, fusion du DEAVS et du DEAMP.

En 2019 a été créé le diplôme d'Assistant de Régulation Médicale (ARM) et en 2020 le titre professionnel d'Agent de Service Médico-Social (ASMS). Tous ces changements continuent de multiplier les parcours de formation et amènent ainsi les Instituts à développer différentes stratégies et organisations pédagogiques.

La loi du 13 août 2004 relative aux libertés et aux responsabilités locales a transféré aux régions la compétence pour financer le fonctionnement et l'équipement des Instituts paramédicaux. Pour ce qui concerne les Instituts publics rattachés à un établissement de santé, une subvention de fonctionnement est versée sur un budget spécifique appelé budget C, géré par l'établissement de rattachement. La Région assure ainsi le financement des instituts de formation sanitaire et sociale et apporte des aides individuelles aux élèves.

Le schéma régional de formation sanitaire et social, élaboré par la région, détermine les priorités de formation pour répondre aux besoins de la population de la Région Pays de la Loire. Les changements démographiques, sociologiques et économiques nécessitent l'évolution des compétences des professionnels de santé.

Suite à la loi « **Hôpital, Patient, Santé et Territoire** » du 21 juillet 2009, la loi du 26 janvier 2016 accentue la **modernisation de notre système de santé**. Elle s'articule autour de trois axes : le renforcement de la prévention, la réorganisation autour des soins de proximité à partir du médecin généraliste, le développement des droits des patients.

Cette loi recentre le système de santé sur les soins de proximité, renforce le « virage ambulatoire » de même que le regroupement des établissements de santé du territoire autour de projets médicaux partagés, instaure le parcours de santé qui place le patient au centre du système de prise en charge. L'adaptation et la modernisation des formations paramédicales sont également abordées ainsi que l'importance de travailler en pluri professionnalité.

La mise en place des GHT (Groupements Hospitaliers de Territoire) a pour objet de mettre en œuvre une stratégie de prise en charge commune et graduée du patient, pour une égalité au sein d'un territoire, de l'accès à des soins sécurisés et de qualité. Les instituts de formation font partie de ces GHT. La coordination des instituts est assurée par l'établissement de référence du territoire. Des mutualisations en matière de projet et de ressources pédagogiques sont préconisées, articulées autour des parcours de santé et de soins.

Le plan « **Ma santé 2022** », établi en 2018, donne les orientations à partir de 3 engagements prioritaires :

- Favoriser la qualité et replacer le patient au cœur du soin
- Créer un collectif de soins au service des patients
- Adapter les métiers et les formations aux enjeux de la santé de demain

1.2. Niveau territorial

D'ici 2030, la région des Pays de la Loire comptera 33 000 personnes âgées dépendantes supplémentaires, selon un rapport établi par l'INSEE en 2012.

A l'instar des autres départements français, la Sarthe n'échappera pas à l'effet « papy-boom » qui entraîne un vieillissement marqué de la population avec, par exemple, 33 % de personnes âgées de plus de 60 ans en 2040 contre 23 % aujourd'hui.

L'offre territoriale de formation AS est importante, mais les besoins d'aides-soignants sont en augmentation en raison du vieillissement de la population et de l'augmentation des pathologies chroniques.

Le métier d'aide-soignant, porteur d'emploi territorial et de solidarité, est un métier en tension sur le département, qui de plus, a en priorité du plan de santé publique, le maintien à domicile des personnes âgées fragiles.

1.3. Niveau départemental

Quatre IFAS sont situés en Sarthe, 3 sur Le Mans et un sur le sud Sarthe, à La Flèche.

Situés au sein du CH du Mans qui en est l'établissement gestionnaire, l'IFSI et l'IFAS, ancrés de longue date sur le territoire sarthois, constituent la structure de formation sanitaire la plus importante du département.

L'institut de formation définit 4 axes d'orientation. Communs aux instituts du GHT, ils s'intègrent dans le plan « Ma santé 2022 » et dans les orientations stratégiques définies par l'ARS Pays de Loire :

- Promotion de la santé par le sport et les activités adaptées dont promotion santé et bien-être des étudiants et des équipes
- Promotion de la recherche paramédicale
- Démocratie sanitaire et patient expert
- Partenariat et collaboration dont ENT (Environnement Numérique de Travail) et simulation en santé)

2. Présentation de l'IFAS

2.1. Histoire

L'Institut de formation d'Aides-Soignants du Centre Hospitalier du Mans a obtenu son premier agrément en mai 1971. Le dernier renouvellement date de 2020.

Depuis 2005, la responsabilité relative aux fonctionnements des Instituts de Formation Paramédicaux est dévolue aux compétences respectives de l'Etat (Agence Régionale de Santé (ARS) et Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale) et des Conseils Régionaux (Région Pays de la Loire) pour l'agrément et le financement.

2.2. Capacités d'accueil

L'Arrêté du 12 avril 20212 (article 8bis et article 17 nouveau) précise *qu'en fonction des besoins de professionnels à former sur le territoire* (sous la responsabilité de l'ARS), l'IFAS organise au moins deux rentrées. Pour la rentrée

2023-2024, la capacité d'accueil de l'IFAS est de 105 élèves, 80 élèves pour la rentrée de septembre 2023 et 25 élèves pour la rentrée de janvier 2024.

2.3. Equipe de direction / Equipe pédagogique

L'équipe de direction est composée d'un directeur des Soins – directeur de l'IFSI et de l'IFAS, d'une directrice adjointe, de deux cadres supérieures de santé – Coordinatrices pédagogiques et d'une cadre supérieure de santé, chargée de missions.

L'équipe pédagogique est composée de 4 infirmières formatrices, de 1 cadre de santé formatrices et d'un cadre de santé responsable pédagogique, pour un total de 5,1 ETP. Riche de ses diverses expériences dans le domaine du soin, de ses implications dans les groupes institutionnels, elle fait preuve de stabilité et d'expertise pédagogique. Impliquée dans les évolutions de la formation et du métier aide-soignant, l'équipe est engagée dans une démarche de développement professionnel continu et se forme régulièrement sur des thématiques complémentaires.

Innovation et créativité sont deux mots porteurs qui fédèrent l'équipe. Les valeurs qu'elle partage sont conformes aux principes humanistes.

2.4. Partenaires

2.4.1. Terrain de stage

L'IFAS bénéficie d'une diversité de terrains de stage au CH du Mans. De plus, l'institut développe depuis plusieurs années un partenariat avec d'autres établissements de soins du département. Ce sont des partenaires privilégiés dans la co-construction des compétences et de l'identité professionnelles. A la demande des services de soins, l'institut répond à des groupes de travail sur l'accueil, l'encadrement, l'évaluation...

2.4.2. Les intervenants

Les intervenants sont sollicités et cooptés par l'équipe pour leur expertise dans le domaine sanitaire et social. Ce sont des professionnels portant un réel intérêt à la formation et à la fonction aide-soignante.

2.4.3. Les autres Instituts

Afin de développer la connaissance des métiers et la pluri professionnalité, des partenariats sont instaurés avec d'autres instituts de formation du département.

2.5. Démarche Qualité

Le Centre Hospitalier du Mans fait de la qualité et de la sécurité une de ses priorités. Il s'est engagé dans une démarche d'amélioration continue dans le but d'optimiser la qualité et la prise en charge tout au long du processus de soin. Depuis le 3 février 2022, l'institut de formation a obtenu la certification qualité Qualiopi. Cette certification atteste de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires de formation (ou action concourant au développement des compétences).

2.6. Démarche écoresponsable

Etre écoresponsable, c'est développer un comportement responsable vis à vis des autres et de son environnement. L'IFAS s'engage à sensibiliser les élèves tout au long de la formation à la maîtrise de la consommation énergétique, au bon usage de l'eau, au recyclage des déchets, à la consommation du papier, à la promotion des déplacements éco-citoyens.

3. Un métier en pleine évolution

3.1. Le professionnel

En tant que professionnel de santé, l'aide-soignant est habilité à dispenser des soins de la vie quotidienne ou des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et dans le cadre d'une responsabilité partagée.

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

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.

Responsable et autonome, l'aide-soignant(e) porteur de valeurs professionnelles s'inscrit dans une démarche réflexive. Il contribue à faire évoluer ses compétences et participe à la formation de ses pairs.

3.2. Les valeurs de l'institut

Des valeurs sont des convictions personnelles en lien avec la morale qui guident et donnent un sens à nos actes et à nos comportements. Les valeurs partagées par la profession forment un cadre de référence dans lequel s'inscrivent formateurs, élèves, partenaires de la formation. Elles nourrissent la réflexion éthique.

Les valeurs qui soutiennent notre projet pédagogique sont :

- Bienveillance et respect
- Solidarité et partage
- Équité
- Engagement et honnêteté

3.2.1. *Bienveillance et respect*

Etre bienveillant et respectueux, c'est considérer l'autre avec un regard positif en tenant compte de sa singularité. Cette attitude se manifeste par une écoute active, une attention à autrui, en l'absence de tout jugement.

3.2.2. *Solidarité et partage*

La solidarité est une démarche responsable qui pousse les membres d'un groupe à s'accorder une aide mutuelle. Cette solidarité s'exprime par le partage des savoirs, des expériences personnelles, professionnelles et l'entraide.

3.2.3. *Équité*

L'équité est la juste appréciation de l'autre, la reconnaissance et le respect des droits, des besoins et du mérite de chacun.

3.2.4. *Engagement et honnêteté*

Etre honnête c'est être fidèle à ses obligations, à ses engagements, qualité nécessaire au développement d'une relation de confiance.

3.3. Les évolutions

3.3.1. Nouveaux enjeux

Les prises en soins aides-soignantes évoluent et tendent à se complexifier sous l'effet de différents facteurs (contraintes socio-économiques, vieillissement de la population, évolution du système de santé et de soins...). En conséquence, il est attendu des aides-soignants(es) encore plus d'adaptabilité, d'autonomie et d'opérationnalité immédiate.

En lien avec la nouvelle réingénierie de la formation aide-soignante, un accent est mis sur 2 axes majeurs :

- Le repérage des fragilités de l'avancée en âge
- Le renforcement de la culture qualité et gestion des risques pour le patient et les professionnels.

3.3.2. Horizon professionnel

La profession d'aide-soignante offre de nombreuses perspectives de carrière par le développement professionnel continu : Accompagnant Educatif et Social, Assistant de Soins en Gériatrie, Infirmier....

4. L'apprenant

Nous constatons que les promotions d'élèves aides-soignants(es) se caractérisent par une grande hétérogénéité d'âges, de niveaux scolaires, de parcours de formation, d'expériences professionnelles, de cultures et d'histoires de vie. Ces différences nourrissent des représentations variées de l'apprentissage, du métier et du contexte professionnel.

Nous considérons l'apprenant comme un adulte autonome et engagé volontairement dans une dynamique de professionnalisation. Professionnel en devenir, il est responsable de son parcours de formation et s'inscrit dans un processus de changement qui va modifier ses représentations, contribuer à construire ses compétences et forger son identité professionnelle.

5. La professionnalisation

« La professionnalisation est un processus qui permet de développer des ensembles cohérents de compétences » (Le Boterf, 1998). A cela s'ajoute la notion de « construction d'une identité de professionnel », (Wittorski, 1997).

5.1. L'approche par compétences

5.1.1. Définition

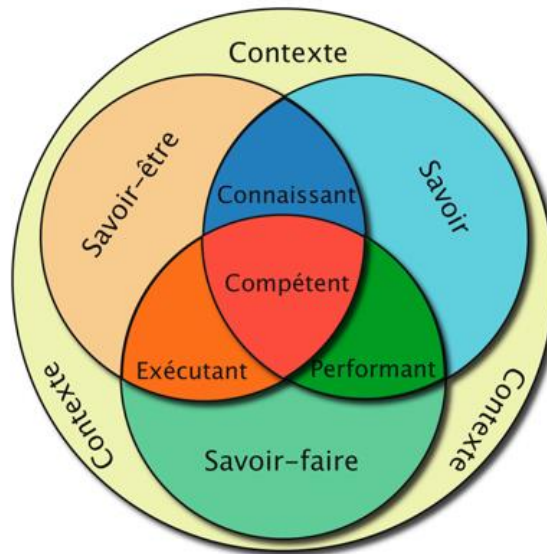
La compétence se définit comme une « capacité d'action face à une **situation complexe et singulière** ». (Perrenoud, 1999). C'est aussi « la mise en œuvre par une personne **en situation**, dans un **contexte** déterminé, d'un ensemble diversifié mais coordonné de **ressources** » ; cette mise en œuvre repose sur le choix, la mobilisation et l'organisation de ces ressources et sur les actions pertinentes qu'elles permettent pour un traitement réussi de cette situation » (Jonnaert, 2004).

5.1.2. Situations et construction des compétences

Le dispositif de formation vise l'acquisition des compétences. Il repose sur des situations apprenantes qui s'inscrivent dans un contexte, comportant des invariants et des aléas, rendant celles-ci uniques.

L'apprenant opère sur trois niveaux :

- « Comprendre » : l'apprenant mobilise des savoirs nécessaires à la compréhension de la situation,
- « Agir » : en mobilisant les savoirs, il acquiert la capacité d'agir et d'évaluer son action,
- « Transférer » : il conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans de nouvelles situations.



5.1.3. Motivation et compétences

La motivation n'est pas la compétence mais constitue le moteur qui l'anime et rend possible son exercice.

5.2. L'identité professionnelle

L'identité professionnelle est une construction individuelle et collective tout au long de la vie professionnelle. L'appartenance, l'estime et la réalisation de soi sont autant de facteurs qui contribuent à forger l'identité professionnelle. « L'identité est liée à la confiance de l'individu en sa propre capacité à garder une certaine cohérence et une certaine continuité, cohérence et continuité qui sont reconnues par les autres et situent l'individu. » (G.Nizard)

5.3. Les Principes pédagogiques

Nos principes pédagogiques reposent sur le socioconstructivisme, la zone proximale de développement, la réflexivité et le cognitivisme.

5.3.1. Le socioconstructivisme

Le socioconstructivisme suppose que la connaissance est une construction. Néanmoins, cette construction est d'ordre social et non individuel. L.Vygotski a souligné l'importance de l'interaction sociale dans le développement de la connaissance.

5.3.2. La zone proximale de développement

C'est l'espace qui contient l'ensemble des tâches que l'apprenant peut maîtriser quand une aide appropriée lui est donnée. Ce que l'apprenant est en mesure de faire aujourd'hui à l'aide des tuteurs, il pourra l'accomplir seul demain. « C'est à travers les autres que nous devenons nous même » (Vygotski, 1934).

5.3.3. La réflexivité

C'est un « processus mental et intellectuel qui va permettre à l'apprenant de dépasser la simple image qu'il s'est forgé au contact d'une situation pour réfléchir à cette situation de façon à pouvoir la conceptualiser et en tirer les enseignements » (Perrenoud, 1998).

La « réflexivité » est au cœur du dispositif pédagogique.

5.3.4. Le connectivisme

Il constitue un modèle d'apprentissage qui reconnaît les bouleversements sociaux occasionnés par les nouvelles technologies. L'apprentissage n'est plus seulement une activité individuelle et interne mais est aussi fonction de l'entourage et des outils de communication dont l'apprenant dispose. Depuis la rentrée septembre 2023, l'IFAS propose une plateforme numérique de travail.

5.4. Les orientations pédagogiques

Les orientations pédagogiques privilégient des méthodes permettant une réflexion autonome, professionnelle, s'inscrivant dans un développement personnel de l'apprenant.

5.4.1. Particularité de l'approche modulaire

Depuis plusieurs années, l'équipe a fait le choix de ne pas faire d'enseignement modulaire strict afin de diversifier les ressources, faciliter leur coordination et leur mobilisation sur le terrain.

Cette transversalité permet une progression pédagogique, au service du développement des compétences de l'apprenant.

5.4.2. Alternance intégrative

Le parcours de stage comporte au moins une période auprès de personnes en situation de handicap physique ou psychique et une période auprès des personnes âgées. Chaque apprenant bénéficie des stages prévus dans le cadre des préconisations du référentiel de formation. Ce parcours est complété par des stages en service de court séjour : médecine, chirurgie, secteur extra hospitalier comme le domicile ou le SSR.

Les stages cliniques diversifiés sont le lieu privilégié de la construction de l'identité professionnelle et du développement des compétences nécessaires à la fonction.

5.4.3. L'Accompagnement Pédagogique Individualisé

L'Accompagnement Pédagogique Individualisé (API), d'une durée de 35 h, permet d'identifier les capacités de l'élève en termes d'écriture, lecture, compréhension, arithmétique, relations humaines, organisation et outils informatiques (test de positionnement et entretien avec chaque apprenant).

Ce module obligatoire pour tous les apprenants est organisé dans les trois premiers mois de la formation.

L'équipe pédagogique réalise un accompagnement individualisé pour développer les compétences manquantes et met en place des dispositifs complémentaires individuels pour renforcer les apprentissages dans un domaine, notamment la maîtrise du français ou de l'arithmétique.

La formation et l'accompagnement pédagogique individualisé s'adaptent à la situation de handicap de l'élève.

5.4.4. Le suivi pédagogique

Le suivi pédagogique est défini par l'équipe pédagogique comme un accompagnement dans le processus d'apprentissage, comme un soutien face à des problématiques particulières.

Il contribue au renforcement de l'estime de soi et de la confiance en soi.

Ses finalités sont :

- Apprécier l'acquisition des compétences,
- Stimuler le questionnement et l'implication professionnelle,
- Conseiller et orienter vers des axes de progression,
- Favoriser l'autonomie et la construction du projet professionnel.

Le temps de suivi pédagogique individuel et collectif est planifié sur le temps théorique et pratique. Prenant la suite du module API, son volume horaire est de 7h / élève.

5.4.5. Les principes d'évaluation

L'évaluation fait partie du processus de formation, elle a pour fonction essentielle d'aider l'apprenant à construire ses compétences. Pour répondre à cet objectif, les critères d'évaluation sont transparents donc mis à disposition des apprenants.

Au regard du nouveau référentiel de formation, les modalités d'évaluation reposent sur des études de situation et des évaluations des compétences en milieu professionnel. Des évaluations comportant une pratique simulée seront également réalisées.

5.4.6. Démarche projet

Un projet de santé publique est instauré depuis six ans. Il s'appuie sur les directives ministérielles et l'action 5 du plan « Sport, santé, bien-être » de l'ARS des Pays de la Loire (Population générale : promouvoir l'activité physique). L'activité physique, le bien-être et la santé se déclinent de manière transversale lors des enseignements et des ateliers pratiques.

Ce projet innovant reconnu par les instances accentue l'ancrage territorial de l'IFAS et constitue une ouverture pédagogique originale pour la promotion.

6. Ingénierie pédagogique

6.1. Organisation pédagogique

L'organisation pédagogique est conforme au référentiel. L'alternance intégrative est au cœur du dispositif de formation.

6.1.1. Du référentiel de formation à la mise en œuvre des séquences pédagogiques

Une séquence pédagogique comprend une période de cours et un stage. On compte quatre séquences pédagogiques pour les parcours complets. Il existe une adaptation pour les cursus non complets (parcours partiels et passerelles). Les séquences de cours intègrent plusieurs modules au sein des blocs de compétences.

6.1.2. Méthodes pédagogiques

En fonction du ou des thèmes abordés, les méthodes pédagogiques varient :

- Pratiques simulées
- Méthodes actives : travaux dirigés et travaux pratiques
- Travaux de groupe et mises en situation (jeux de rôles, simulation en santé)
- Enseignements magistraux
- Temps d'analyse réflexive soit sur les terrains de stage, soit à l'IFAS
- Utilisation d'outils numériques (Cours en distanciel / Plateforme numérique de travail)
- Deux temps d'analyse réflexive sont assurés à l'IFAS par une psychologue du travail.
En petit groupe de 7-8 élèves, elle assure un temps d'écoute (premier et troisième stage). Cela permet à chaque élève d'exprimer son ressenti du stage et de confronter sa pratique avec les autres élèves présents. Puis la psychologue réalise un bilan de ces temps de rencontre avec l'équipe pédagogique afin de mieux accompagner les difficultés éventuelles identifiées.
- De plus, des méthodes de développement personnel et de bien-être (ateliers psycho-gestuels, toucher-massage, activités physiques) sont intégrées dans le déroulé de la formation.

6.1.3. Organisation des groupes

Le travail en sous-groupe est privilégié, la taille des groupes est définie selon les activités et les méthodes pédagogiques. L'équipe est vigilante à l'hétérogénéité des groupes pour favoriser la richesse des échanges.

6.1.4. Alternance intégrative

Au regard du nouveau référentiel, l'équipe pédagogique va s'appuyer sur l'importance de l'utilisation du portfolio, outil partagé, qui implique :

- L'apprenant,
- Les professionnels encadrants,
- Le formateur référent

Il vise la construction de compétences en permettant :

- De s'autoévaluer,
- De développer la démarche réflexive,
- De poser des objectifs personnels,
- De baliser la progression de l'élève au cours de la formation.

L'alternance intégrative s'appuie sur les situations et les activités prévalentes identifiées par les services de soins. Elle permet la confrontation des expériences, des représentations et des pratiques entre les enseignements dispensés et la réalité du terrain.

Les pratiques soignantes sont observées, analysées, questionnées et l'apprenant peut apprendre à partir de différents modèles. Tous ces éléments contribuent à construire son identité professionnelle et son projet professionnel.

Au retour du stage, les élèves aides-soignants évaluent la qualité de leur stage en répondant à un questionnaire de satisfaction (Askabox). L'objectif est de permettre à l'équipe pédagogique d'identifier d'éventuels dysfonctionnements qui pourront être corrigés lors de réunions et de rencontres avec les tuteurs et les maîtres de stage.

6.1.5. Suivi pédagogique

Le suivi pédagogique est une démarche contractuelle qui engage l'apprenant et le formateur. Il est organisé sous forme d'entretiens avec le formateur référent pédagogique. Il est formalisé au travers de bilans individuels ou collectifs, en début, à mi-parcours et en fin de formation. Des temps supplémentaires sont envisagés en fonction des besoins des apprenants et des demandes des formateurs.

Les entretiens de suivi pédagogique sont menés de la même façon pour l'ensemble des formateurs composant l'équipe pédagogique. Ainsi, dans un premier temps, le formateur demande à l'élève de s'autoévaluer.

Puis, le formateur prend connaissance du rapport de stage. Il confronte l'autoévaluation de l'élève avec l'évaluation des soignants. Cela permet de repérer les points forts de l'élève et les points à améliorer qui se déclineront en objectifs de stage pour la période pratique suivante.

Le suivi pédagogique s'appuie sur :

- Le repérage des modes privilégiés d'apprentissage identifiés lors du l'accompagnement pédagogique individualisé (API)
- Les évaluations de compétences en stage,
- L'outil portfolio,
- L'utilisation d'outils mis à disposition des élèves (suivi journalier des activités de soins)
- Les évaluations formatives et normatives,
- Les différents bilans.

Le suivi pédagogique est tracé et archivé sur le logiciel Winifsi, partagé par l'équipe pédagogique.

6.2. Dispositif d'évaluation

6.2.1. Mise en œuvre des évaluations formatives et normatives

Les évaluations formatives théorique et pratique sont des composantes du suivi pédagogique.

L'organisation de ces évaluations respecte les nouvelles modalités d'évaluation, issues du nouveau référentiel de formation.

6.2.2. Place de l'auto évaluation

L'apprenant va progressivement développer ses capacités d'auto-évaluation nécessaires à la pratique réflexive.

« La posture réflexive se construit au fil des expériences et souvent à l'aide d'un accompagnateur, formateur/tuteur. Elle permet au futur professionnel d'être toujours dans une démarche de recherche de sens, d'amélioration de la pratique et d'acquisitions de connaissances. » (Le Boterf, 2010).

6.2.3. Prévention rupture des parcours

Dès qu'un élève exprime des difficultés théoriques ou pratiques, il est vu systématiquement en entretien avec le formateur référent pédagogique de l'élève et du responsable pédagogique de l'IFAS. L'élève explique ses difficultés. Les formateurs lui proposent un accompagnement ou un temps de réflexion. Le projet professionnel est questionné. Puis l'élève est revu par les formateurs afin qu'il explicite sa décision concernant son projet de devenir aide-soignant.

6.3. Ressources pédagogiques et matérielles à disposition de l'apprenant

6.3.1. Le Centre de Documentation et d'Information (CDI)

Le CDI, accessible gratuitement, présente une offre de documentation de qualité optimisée par le logiciel PMB permettant une consultation à distance. Une documentaliste assure la permanence du prêt d'ouvrages et revues professionnelles et accompagnent les élèves dans leurs recherches documentaires.

6.3.2. Matériel informatique

Des ordinateurs sont à disposition des élèves à l'IFAS et dans la salle informatique du CDI. L'institut de formation est équipé de bornes WIFI. L'intranet du Centre Hospitalier est accessible aux apprenants.

6.4. Évaluation du dispositif et démarche qualité

Des évaluations de séquences des apprenants et des bilans pédagogiques sont réalisés pendant l'année. De plus, à six mois, une enquête adressée aux jeunes diplômés porte sur leur accès aux premiers emplois, sur l'adaptation aux postes et sur leur regard à distance de la formation. Tous ces éléments recueillis contribuent à réajuster le dispositif, les ressources humaines et matérielles.

7. Service aux élèves

7.1. Secrétariat

La secrétaire assure le suivi administratif de chaque élève, gère les conventions de stage, fait le lien avec le Conseil Régional et le Pôle Emploi.

7.2. Section relative aux conditions de vie des élèves au sein de l'institut

Plusieurs fois par an se réunissent les membres de cette section afin de contribuer à l'amélioration de la vie au sein de l'institut. Des élèves élus de la promotion participent à ces temps de rencontre.

7.3. Commission santé bien-être

La commission oriente ses actions autour de quatre axes :

- Favoriser le bien-être des étudiants, des élèves et du personnel
- Diminuer le stress des étudiants et des élèves
- Favoriser une activité physique régulière
- Favoriser les comportements éco-citoyens.

7.4. Fourniture des tenues - vestiaires

Un trousseau comprenant cinq tuniques et cinq pantalons est fourni gratuitement et entretenu par le Centre Hospitalier pour la durée de la formation.

Un local est attribué aux élèves aides-soignants. Chacun dispose d'un vestiaire personnel et doit pour cela se munir d'un cadenas.

7.5. Restaurant du personnel, cafétéria, salle équipée

Les élèves peuvent prendre leurs repas au restaurant du personnel du Centre Hospitalier et bénéficient du tarif préférentiel pratiqué pour les agents hospitaliers. Une cafétéria se situe à proximité du restaurant et une carte avec tarifs préférentiels est proposée.

Les élèves peuvent apporter leur repas, des espaces restauration étant aménagés dans les locaux de l'IFAS et de l'IFSI. Deux machines à café sont à leur disposition.

7.6. Indicateurs d'évaluation du projet pédagogique

- Nombre d'interruptions de formation
- Nombre de terrains de stage suspendus
- Niveau d'insertion professionnelle post formation
- Nombre d'évènements indésirables
- Nombre de visites sur les terrains de stage
- Nombre de sections de vie étudiante et de la réunion de commission de bien-être avec le nombre d'actions réalisées.

Bibliographie

Le Boterf, G. (2010). *Repenser la compétence*. Paris : Eyrolles.

Ministère, S. (2005). Arrêté du 25 octobre 2005. *Référentiel de formation*. Berger Levraut.

Nizard, G. (N°90 de la Revue Gestions Hospitalières). De l'identité artistique à la reconnaissance identitaire.

Perrenoud, P. (1999). *De quelques compétences du formateur-expert*. Consulté le juillet 2015, sur Unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php.

Vygotski, L. (1934). *Pensée et langage*.

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

Directives ministérielles :

- Instruction n° DS/DSB2/SG/DGS/DS/DGCS/2012/434 du 24 décembre 2012 :
Plan « sport santé bien être » qui vise à promouvoir et développer la pratique des activités physiques et sportives comme facteur de santé publique
- Instruction n° DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux

Déclinaison au niveau régional : ARS des Pays de la Loire

- L'action 5 : « Population générale : promouvoir l'activité physique »

Glossaire

ADV F : Assistant De Vie aux Familles

ARM : Assistant de Régulation Médicale

ASMS : Agent de Service Médico-Social

ASSP : Accompagnement Services et Soins à la Personne

DEA : Diplôme d'Etat d'Ambulancier

DEAS : Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

DEAP : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture

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

IFAS : Institut de Formation d'Aide(s)-Soignant(es)

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

MCAD : Mention Complémentaire d'Aide à Domicile

MCO : Médecine Chirurgie Obstétrique

SAPAT : Services Aux Personnes et Aux Territoires

TPAVF : Titre Professionnel d'Auxiliaire de Vie aux Familles