

Établissement reconnu d'utilité publique

**Directrice : Michèle FOINANT**

**INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS**

**Directrice : Sylvie LARSONNIER**

ÉTUDES CONDUISANT AU DIPLOME D'ÉTAT D'INFIRMIER(E)

# PROJET PEDAGOGIQUE

Promotion 2017-2020

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>3</b>
La Fondation Léonie Chaptal	
<b>Historique .....</b>	<b>3</b>
<b>Le contexte local de la Fondation .....</b>	<b>4</b>
<b>Missions de la Fondation .....</b>	<b>6</b>
<b>Concepts et valeurs des formations .....</b>	<b>7</b>
L'Institut de Formation en Soins Infirmiers	
<b>La population accueillie .....</b>	<b>9</b>
<b>L'ingénierie de formation .....</b>	<b>9</b>
<b>Les acteurs de la formation .....</b>	<b>9</b>
<b>Nos principes pédagogiques .....</b>	<b>13</b>
<b>Nos méthodes pédagogiques .....</b>	<b>14</b>
<b>Le profil infirmier souhaité .....</b>	<b>17</b>
<b>Dispositif de formation .....</b>	<b>18</b>
<b>Dispositif de l'évaluation .....</b>	<b>19</b>
<b>Politique qualité – Outils et indicateurs de la qualité de l'IFSI .....</b>	<b>20</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>22</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>23</b>

## INTRODUCTION

« Le Projet Pédagogique écrit est un contrat entre le Centre de Formation, les apprenants et les Institutions de tutelle ».<sup>1</sup>

Il est construit et mis en œuvre par l'équipe pédagogique, dans le respect du programme officiel des études conduisant au Diplôme d'État d'Infirmier(e), en cohérence avec la réalité du terrain, les besoins de santé de la population et le cadre professionnel infirmier.

Il se complète tout au long de la formation par d'autres documents :

- Règlement intérieur du pôle formation
- Circulaires
- Avenants
- Documents pédagogiques
- Planification de l'alternance stages / Instituts

## LA FONDATION LEONIE CHAPTAL

### HISTORIQUE

Léonie CHAPTAL est née en 1873. Diplômée à 26 ans, "Infirmière Hospitalière des Hôpitaux Parisiens", elle a eu pour souci de venir en aide à la population pauvre du quartier de Plaisance du 14ème arrondissement et de lutter contre les inégalités sociales et les fléaux de l'époque : tuberculose, maladies vénériennes, mortalité infantile et alcoolisme.

C'est le besoin de se faire aider par des personnes qualifiées et le sentiment que la formation infirmière n'est pas reconnue qui l'a conduite à créer, en 1905, avec la collaboration de Madame Taine, **l'une des premières écoles d'infirmières en France, située rue Vercingétorix (Paris 14ème) « la Maison École d'Infirmières Chaptal »** dont elle deviendra Directrice en 1907.

Léonie CHAPTAL **œuvre pour la formation des infirmières et le développement de la profession**. Elle participe à l'élaboration de plusieurs textes législatifs :

- Décret du 17 juin 1922 portant institution du brevet de capacités professionnelles,
- Décret du 18 octobre 1923 relatif à la reconnaissance administrative des écoles d'infirmières,
- Décret du 18 juillet 1924 permettant de porter le titre d'Infirmière Diplômée d'État.

Elle participe à la création de la première revue nationale "L'Infirmière Française", et écrit des ouvrages professionnels : livres sur la Morale Professionnelle et sur l'Hygiène Appliquée, qui seront couronnés par de nombreux prix.

En 1933, Léonie CHAPTAL est promue Officier de la Légion d'Honneur et Chevalier de l'Ordre de Léopold de Belgique, en 1935, elle reçoit la médaille Florence Nightingale <sup>2</sup> et la médaille d'or des Hôpitaux de Paris.

---

<sup>1</sup> POTTIER.M « Dictionnaire encyclopédique des soins infirmiers » Edition LAMARRE, 2005

<sup>2</sup> Florence Nightingale, infirmière britannique dont le rôle fut marquant dans l'établissement de la profession moderne d'infirmière

**Professionnelle attachée à une éthique des soins, praticienne expérimentée, éducatrice de santé, Léonie CHAPTAL a légué une vision humaniste de la société, anticipant sur l'évolution de ses besoins.**

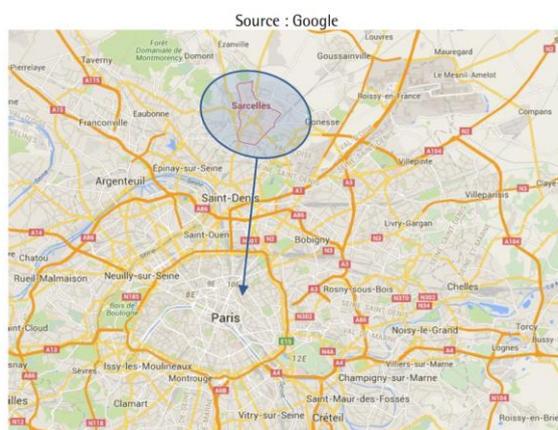
La Maison École d'Infirmières Chaptal est transférée place de la Porte de Vanves en 1925 ; elle est expropriée de ses locaux et **reconstruite à Sarcelles en 1973**. Cette délocalisation lui a permis de disposer de bâtiments modernes et de locaux fonctionnels. En 1990, l'association "Maison École d'Infirmières Chaptal" devient "**Fondation Léonie Chaptal**" reconnue d'utilité publique par décret du 31 juillet 1990. Elle développe deux pôles : un pôle Formation et un pôle Soins.

***Digne héritière de Mademoiselle Léonie Chaptal, la Fondation Léonie Chaptal a su préserver ses principes fondateurs : une institution privée ayant un rôle à jouer à côté du secteur public, garante de la formation des professionnels de la santé et impliquée dans la réponse aux besoins de santé de son époque.***

### LE CONTEXTE LOCAL DE LA FONDATION

La Fondation est située dans un territoire du Val d'Oise correspondant à l'est du département, sur la commune de Sarcelles à 15 km de Paris. Sous-préfecture du Département du Val-d'Oise depuis 2000, Sarcelles est limitrophe des communes Val d'oisiennes : Arnouville, Écouen, Garges-lès-Gonesse, Groslay, Montmagny, Saint-Brice-sous-Forêt et Villiers-le-Bel, mais aussi de Stains et Pierrefitte-sur-Seine dans le département voisin de la Seine Saint-Denis.

La ville est desservie par la ligne H du Transilien, le RER D ainsi que le Tram T5.



Sarcelles appartient à la Communauté d'Agglomération Roissy Pays de France, créée le 1er janvier 2016 et regroupant Roissy Porte de France, Val de France et 17 communes de la Plaine et Monts de France.

Elle regroupe 42 communes et 345.988 habitants dont 80% résident dans des quartiers prioritaires (Lochères, village Mozart et Rosiers Chantepie)

La ville est constituée de deux parties distinctes :

- le vieux Sarcelles, dit « Sarcelles-village ». Édifié au bord du Petit Rosne et regroupé autour de l'église et de l'Hôtel de ville. Il s'agit de la partie la plus ancienne de la ville comportant un nombre importants de logements construits avant 1949.
- le « Grand Ensemble » Construit dans les années 1950 / 1960, au sud de la ville, le Grand Ensemble constitue un des premiers modèles de ville nouvelle en France. Il concentre aujourd'hui la plus grande partie du parc social.

## PRIORITÉS D'ACTION DANS LE VAL-D'OISE

95



Territoire jeune et contrasté sur le plan géographique et socio-économique, caractérisé par des indicateurs de santé défavorables

Le taux de mortalité prématurée par **CANCER** chez les femmes et les hommes est le plus élevé de la région, de même que le taux de mortalité prématurée par **alcoolisme** et **cirrhose** pour les hommes

### 1 Renforcer et structurer la prévention autour de :

- La santé des jeunes ;
- La lutte contre le bruit et contre l'habitat indigne ;
- L'accès aux soins pour les populations précaires ;
- L'alimentation et la lutte contre l'obésité ;
- La lutte contre les conduites à risques (addictions, SIDA) ;
- Le dépistage organisé des cancers (sein et colorectal).



2 Améliorer les parcours de santé par des actions transversales et multi-partenariales autour des personnes âgées, de la santé mentale, de la périnatalité et des publics précaires et exclus.



### FOCUS

#### SANTÉ MENTALE

Plusieurs actions seront mises en œuvre dans le champ de la santé mentale :

- Améliorer la prise en charge en santé mentale grâce au repérage précoce et à la prévention des souffrances psychiques ;
- Créer des Conseils locaux de santé mentale dans le département et une commission départementale regroupant les acteurs médico-sociaux et sanitaires ;
- Renforcer les liens avec les partenaires sociaux (structures d'hébergement, résidences sociales, etc.).

3 Renforcer et restructurer l'offre de soins afin de permettre une amélioration quantitative et qualitative de l'ambulatory, du secteur des personnes handicapées, de la lutte contre les addictions, de l'éducation thérapeutique des patients et du secteur sanitaire.

## MISSIONS DE LA FONDATION

### LE STATUT JURIDIQUE

La Fondation Léonie Chaptal est un établissement privé à but non lucratif et reconnu d'utilité publique par Décret du 31.07.1990. Ses statuts sont publiés au Journal Officiel.

La Fondation a su s'adapter aux besoins de son bassin de desserte.

**Le Pôle Formation** propose des actions traduisant notre volonté de nous impliquer dans le contexte régional et local.

#### Nous formons

- des professionnels infirmiers, aides-soignants et auxiliaires de puériculture dans le cadre de la formation initiale,
- des professionnels de santé dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

#### Nous accompagnons

- des médecins hors CEE pour l'obtention du diplôme d'État d'infirmiers.
- des infirmières de la CEE et hors CEE pour l'obtention du diplôme d'État d'infirmiers.

### **Nous préparons :**

- des publics diversifiés à l'entrée dans les Instituts de formations paramédicales (IFSI, IFAS, IFAP).

### **Nous proposons**

- des formations d'adaptation à l'emploi (aspirations endo-trachéales pour des tierces personnes, assistant de soins en gérontologie pour des aides-soignantes, Éducation Thérapeutique des Patients ...).

### **Nous accueillons et encadrons des stagiaires cadres de santé.**

**Nous participons** à de nombreuses journées portes ouvertes et carrefours des métiers sur le département du Val d'Oise.

**Notre Pôle Soins** prend en charge les soins à domicile de 130 personnes âgées et handicapées dont 20 places sont réservées à des usagers très dépendants qui nécessitent une prise en charge complexe (SSIAD renforcée). Un projet de participation à une plateforme gérontologique devrait se réaliser d'ici 2020.

Le Pôle Soins accompagne, avec son équipe spécialisée, des personnes atteintes par la maladie d'Alzheimer (10 places, 30 patients) et participe, en collaboration avec les structures hospitalières de Pontoise et d'Eaubonne, à l'éducation thérapeutique à domicile de personnes atteintes par le VIH/SIDA et à une expérimentation d'Éducation Thérapeutique en ambulatoire pour diverses pathologies chroniques.

**Le dispositif BAOBAB** complète l'offre par un volet social en accompagnant et en soutenant des personnes vivant avec le VIH.

### **La FONDATION met en œuvre une démarche d'Assurance Qualité.**

La Fondation est investie dans la démarche qualité qui vise à garantir une prise en charge individualisée et en toute sécurité pour les usagers du Pôle Soins, ainsi qu'un accompagnement pédagogique de qualité. Le pôle formation est garant d'un parcours d'apprentissage gradué et individualisé pour les élèves et étudiants en formation. Un Comité de Pilotage de la Qualité (COPIL Qualité) en assure le suivi.

Les Instituts de Formation proposent des outils permettant aux apprenants d'évaluer leur niveau de satisfaction des enseignements reçus et de l'encadrement en stage.

Une auto-évaluation des Instituts de Formation a été réalisée de 2016 à 2017, à partir du référentiel Qualité des Organismes de Formation de la FEHAP. Les instituts entrent dans un processus de certification VÉRISELECT.

## **CONCEPTS ET VALEURS DES FORMATIONS**

### **CONCEPTS**

Notre philosophie de formation s'appuie sur les valeurs humanistes, une vision globale de la personne et le modèle théorique de Virginia Henderson. Le respect des droits de l'Homme en constitue le fondement.

### Concept de l'Homme

« Nous croyons que l'Homme est un être unique, responsable, en constante évolution ; il est en relation avec les autres Hommes et son environnement. Plus précisément :

- Tout Homme tend vers l'indépendance et la désire
- Tout Homme a des capacités pour faire face au monde dans lequel il vit et, pour s'y adapter, il est capable d'actions délibérées. »<sup>3</sup>

« Plus l'être humain devient conscient de ce qui est bon et mauvais pour lui, plus il se donne la permission de réaliser ses besoins fondamentaux, plus il se situe par rapport à ceux qui l'entourent et plus il voit un sens, une signification à son existence, plus il est en santé »<sup>4</sup>

**Cette vision de l'homme, à laquelle adhère l'ensemble de l'équipe, implique le concept d'autonomie et de responsabilité de l'être humain et s'applique aussi bien aux personnes soignées qu'aux étudiants/élèves.**

L'individu autonome est capable de satisfaire lui-même ses besoins fondamentaux, d'assumer sa personnalité sans avoir besoin des autres.<sup>5</sup>

### Concept de la Santé

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé, la Santé est « un état de bien-être complet, physique, psychique et social et pas seulement la simple absence de maladie ou d'infirmité ». « Finalement on peut dire que la santé est un cheminement vers une augmentation de l'état de conscience, de la lucidité et de l'harmonie avec soi, avec les autres, avec l'environnement avec lequel nous vivons, et avec le cadre de référence philosophique ou religieux que nous avons choisi. »<sup>6</sup>

### Concept de la Maladie

« La maladie est un révélateur (au sens où elle révèle). Trouble ou symptôme, elle surgit dans l'histoire de l'individu. Elle est une anomalie, un évènement qui interroge l'homme et pose la question de la santé, de la guérison, de la souffrance et, en filigrane, de la mort. »<sup>7</sup>

La santé n'est pas le contraire de la maladie, nous portons un regard holistique sur la santé qui nécessite une approche systémique de l'homme dans son environnement.

### Concept de Soin

Le concept de soin découle de celui de l'Homme : « responsable de lui-même, capable d'actions délibérées et possédant des ressources ».

« Soigner, c'est « aider à vivre », c'est-à-dire offrir à une personne ou à un groupe, un service qui puisse compléter ou suppléer sa propre action. » C'est aussi accompagner la personne en fin de vie ».<sup>8</sup>

Soigner c'est donc prendre soin d'une personne dans sa globalité et son individualité.

En tant que professionnels de la santé, notre rôle consiste à aider la personne à tendre vers l'autonomie.

Soigner c'est aussi un engagement personnel et professionnel envers les personnes qu'il (elle) accompagne.

---

<sup>3</sup> Soins Formation Pédagogique Encadrement N° 23

<sup>4</sup> Rosette POLETTI

<sup>5</sup> Rosette POLETTI

<sup>6</sup> Soins Formation Pédagogique Encadrement N° 23

<sup>7</sup> Rosette POLETTI

<sup>8</sup> Virginie HENDERSON

## VALEURS DE FORMATION

Nos valeurs de formation s'articulent autour des éléments suivants :

### La bientraitance

Le concept de bientraitance comprend la bienfaisance, la bienveillance et la sollicitude.

Ainsi, la bientraitance « est une culture inspirant les actions individuelles et les relations collectives au sein d'un établissement ou d'un service. Elle vise à promouvoir le bien-être de l'utilisateur en gardant présent à l'esprit le risque de maltraitance », selon les recommandations de bonnes pratiques de l'ANESM<sup>9</sup> de juin 2008.

### L'éthique

Questionnement autour et au-delà de la morale, autour des valeurs reconnues dans une société donnée.

« C'est l'art de diriger sa conduite selon la morale sans pour autant demeurer dans la certitude de faire bien »

« Elle désigne l'interrogation d'un sujet sur la finalité de ses actes » **Philippe Mérieux.**

### La déontologie

Théorie des devoirs en morale ; ensemble des devoirs qui s'imposent aux professionnels dans l'exercice de leur métier.

### La responsabilité

Obligation de répondre de ses actes. Être responsable c'est faire le choix de ses actions mais aussi rendre des comptes face à ses choix professionnels ou personnels.

Il s'agit d'engager l'étudiant / l'élève à devenir un professionnel capable d'assurer ses rôles et choix et de se positionner de façon pertinente en tenant compte des aspects éthiques et juridiques du métier.

### L'autonomie

Le concept de l'autonomie est la capacité d'agir par soi-même. De fait, l'étudiant/élève est autonome et est celui qui saura s'autogérer, c'est-à-dire, être acteur de sa formation. L'équipe pédagogique s'inscrit comme élément support, facilitateur de l'apprentissage.

### L'équité et le respect

Désigne le principe d'égalité et de justice de traitement. Le respect, c'est accepter la personne dans sa singularité, dans ses différences.

### L'engagement

« Désigne le fait d'être lié par un contrat ou une promesse » dictionnaire, **le Petit Robert 2013.**

**Il s'agit d'un engagement professionnel : il implique la contribution effective de chacun dans le respect de l'environnement, de la sécurité du travail et du maintien des compétences offrant une qualité de prise en charge optimale dans le respect des bonnes pratiques.**

### La solidarité

**Dictionnaire le Petit Robert :** Relation entre des personnes ayant conscience d'une communauté d'intérêt qui entraîne l'obligation morale de ne pas desservir et de porter assistance.

---

<sup>9</sup> Agence Nationale d'Évaluation Sociale et Médico-Sociale

# L'INSTITUT DE FORMATION EN SOINS INFIRMIERS

## LA POPULATION ACCUEILLIE

### Effectifs et profil des étudiants par promotion

Promotion	Nombre étudiants entrés en formation	Femmes	Hommes	Moyenne d'âge
2013-2016	77 (5 redoublants)	73	4	26 ans (18- 48 ans)
2014-2017	78 (3 redoublants)	68	10	24,50 (19- 48 ans)
2015-2018	80 (8 redoublants)	68	12	24,75 (17- 52 ans)
2016-2019	81 (3 redoublants)	72	9	28 ans (19-57 ans)

### Taux de Diplômés

#### Promotion 2012-2015

- session juillet 2015 : **90%**
- session novembre 2015 : **100%**
- session mars 2016 : **100%**

#### Promotion 2013-2016

- session juillet 2016 : **92 %**
- session novembre 2016 : **100 %**
- session juillet 2017 : **97 %**

## L'INGENIERIE DE FORMATION

Arrêté du 21 Avril 2007 modifié par l'arrêté du 2 Août 2011 relatif aux conditions d'exercice des établissements paramédicaux.

### LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

L'arrêté du 26 juillet 2013, modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009, relatif au diplôme d'état infirmier précise toutes les modalités concernant la formation infirmière dans le cadre du nouveau référentiel de formation.

**L'ensemble des règles professionnelles** de la profession infirmière sont régies par les articles **R4312-1** à **R4312-48** du CSP (Code de Santé Publique) et définissent des devoirs généraux et des devoirs envers les patients.

**Article R4312-4** : « **le secret professionnel** s'impose à tout infirmier ou infirmière ou à tout étudiant infirmier dans les conditions établies par la loi.

Le secret couvre non seulement ce qui lui a été confié mais aussi ce qu'il a vu, lu, entendu, constaté ou compris. L'infirmier ou l'infirmière instruit ses collaborateurs de leurs obligations en matière de secret professionnel et veille à ce qu'ils s'y conforment ».

## LES TUTELLES

### Nationales

L'Institut dépend du Ministère de la Santé qui fixe les conditions d'accès, les programmes de formation et les quotas d'entrée par région.

### Régionales

L'ARS (*Agence Régionale de Santé*) et la DRJSCS (*Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale*) constituent le référent régional et représentent l'État. À l'échelon départemental, l'Institut est en relation avec la Délégation Territoriale de l'Agence Régionale de Santé (ARS-DT).

**Le conseil régional** d'Ile de France est responsable du financement des Instituts et des formations ainsi que du schéma régional d'organisation des formations sanitaires et sociales.

**Un cadre réglementaire** : l'Institut répond aux exigences réglementaires fixant les modalités d'organisation de l'accès aux formations, des formations elles-mêmes et de leur certification.

**Un travail en réseau** avec les établissements de soins/l'Université Pierre et Marie Curie/les lycées/CIO/Missions locales/les autres IFSI.

## LA GOUVERNANCE : LES INSTANCES

### Le Conseil Pédagogique

Présidé par l'ARS, il a un avis consultatif sur toutes les questions relatives à la formation des étudiants, tant sur le plan du projet pédagogique et des moyens mis en œuvre, que sur le plan des situations individuelles des étudiants.

### Le Conseil de Discipline

Présidé par l'ARS, il a un avis consultatif sur toutes les questions relatives aux transgressions du règlement intérieur et aux fautes disciplinaires.

### La Commission d'Attribution des Crédits (CAC)

« Chaque semestre, excepté le dernier, elle se prononce sur l'attribution des crédits européens et les modalités pédagogiques conseillées aux étudiants. Elle est mise en place dans les Instituts de Formation en Soins Infirmiers, sous la responsabilité du Directeur de l'Institut qui la préside. Dans ce cadre, la CAC peut décider de valider des UE non validées après examen du dossier de l'étudiant »<sup>10</sup>

### La Commission de la vie étudiante

Il s'agit d'un organe consultatif traitant des sujets relatifs à la vie étudiante au sein de l'Institut.

## LES ACTEURS DE LA FORMATION

« La façon d'apprendre devient aussi importante que ce que l'on apprend car elle influence de façon décisive la qualité des connaissances acquises et la pensée elle-même »<sup>11</sup>

<sup>10</sup> <http://www.sante.gouv.fr/validation-commission-d-attribution-des-credits.html>

<sup>11</sup> Britt Mari Barth

**LA FORMATION EN IFSI** est une formation en alternance : professionnalisante, ancrée sur la réalité et les besoins de la communauté.

« L’alternance est un aller-retour entre le champ de l’expérience et celui de l’enseignement. Le rôle de l’Institut est une mise à distance favorisant la réflexion pour pouvoir transposer, favoriser la transférabilité. »<sup>12</sup>

« L’alternance réelle ou intégrative, où les liens entre les lieux de formation sont assurés par l’utilisation des expériences mutuelles dans l’un et l’autre des lieux. Cette structure ainsi formalisée permet des interactions entre savoirs théoriques et savoirs pratiques, que l’apprenant s’approprié, construit et transforme en compétences professionnelles. »<sup>13</sup>

Il s’agit d’une formation d’adulte ce qui part du postulat suivant :

- L’adulte en formation adhère au projet qui lui est proposé ;
- L’adulte a sa propre conception de la vie et veut être responsable de ses décisions ;
- L’adulte, au cours de sa vie, a accumulé des expériences ;
- L’adulte est susceptible d’entrer positivement dans une situation d’apprentissage s’il est convaincu que celle-ci lui permettra d’améliorer sa vie ou de résoudre ses problèmes.

### Les étudiants

L’IFSI accueille 76 étudiants par promotion, issus de la formation initiale et continue ; ils sont parfois titulaires de diplômes professionnels, notamment ceux d’aides-soignants ou d’auxiliaires de puériculture.

### La Directrice de l’IFSI

***Elle est responsable de la qualité de la formation. Elle coordonne et anime l’équipe pédagogique et a un rôle décisionnaire lors des différentes instances.***

En tant que responsable de la stratégie et de l’ingénierie déployées au sein de l’Institut, elle veille à l’application du projet pédagogique, organise les modalités de coordination et la mise en œuvre des activités de formation ainsi que la politique de stage.

**Le cadre de santé formateur issu de la filière infirmière « joue un rôle de facilitateur dans l’apprentissage de l’élève ».**<sup>14</sup>

- Il anime les groupes d’étudiants,
- Il crée et met en œuvre des situations d’apprentissage où l’étudiant sera acteur,
- Il aide l’étudiant à construire ses propres savoirs et à développer ses aptitudes,
- Il évalue les résultats,
- Il conduit des entretiens pédagogiques,
- Il fait réfléchir les étudiants sur leur fonctionnement et leurs représentations,
- Il planifie la formation théorique et pratique,
- Il est référent de compétences et de terrains de stage,
- Il travaille en partenariat avec les intervenants et les professionnels de santé,
- Il analyse et contrôle les effets du dispositif de formation,
- Il élabore des stratégies de communication et de négociation.

---

<sup>12</sup> Malglaive

<sup>13</sup> Malglaive

<sup>14</sup> Carl Rogers

### La coordinatrice des stages

Elle est en charge de la gestion de l'ensemble des stages cliniques des instituts de formation. Sous la responsabilité des directrices des instituts, elle assure sa mission en coordination avec les formateurs et les secrétaires. Elle est l'interlocuteur privilégié des structures de soins accueillant les apprenants.

### Le personnel administratif

Il accompagne les étudiants sur le plan administratif et financier (gestion des dossiers, mise à jour des informations, suivi des dossiers financiers,...) de la sélection à la présentation au Diplôme d'État :

- Il veille à la conformité des dossiers administratifs des étudiants (financements, assurances, conventions de formation, attestations de présence, de formation...),
- Il assure la déclaration des accidents du travail,
- Il déclare les heures de présence pour le versement des indemnités des étudiants en stage et des étudiants rémunérés.

### La documentaliste

L'institut dispose d'un Centre de Ressources Documentaires avec accès Informatique Multimédia (Internet en WIFI) et d'un logiciel (Suprémiodoc) permettant une gestion du fonds documentaire.

- Elle accompagne les étudiants dans leurs recherches documentaires,
- Elle assure une veille documentaire actualisée et diffusée aux étudiants et aux formateurs,
- Elle fait partie du réseau des documentalistes d'Ile de France.

### L'Université Pierre et Marie Curie (UPMC)

L'Université collabore au processus pédagogique en dispensant un enseignement centré sur les domaines sciences humaines, sociales et droit et sciences biologiques et médicales, conformément au référentiel de formation.

La collaboration avec l'Université se traduit par une réflexion pédagogique commune des 11 IFSI, ayant un partenariat avec l'UPMC, qui aboutit à la mise en place d'un dispositif de formation autour de :

- la co-construction des contenus et des validations des unités contributives,
- des cours en présentiel sur le site de l'université,
- des cours à distance : utilisation d'une plateforme spécifique Moodle qui permet l'accès à des cours à partir d'internet.

L'inscription à l'université est obligatoire et annuelle : Cette inscription doit être réalisée par l'étudiant directement auprès de l'université. Elle permet à l'étudiant de bénéficier de droits :

- Création d'une carte étudiant
- Accès en ligne aux ressources documentaires de l'université
- Accès à la plateforme dédiée aux enseignements universitaires
- Délivrance des résultats des Unités d'enseignement de l'université
- Accès à certaines activités (sportives, médecine,...)

Le coût de l'inscription est déterminé par l'université pour 2017 : 39,10€

### Les intervenants extérieurs

Ce sont des professionnels du secteur sanitaire et social ayant une expertise. Ils participent aux enseignements cœur de métier.

### Les terrains de stage

**Acteurs incontournables du processus de professionnalisation**, les terrains de stage participent à la mise en œuvre des compétences, à leur évaluation et leur réajustement.

Le stage a pour finalité d'être pensé comme une mise en situation « professionnalisante » favorisant la mobilisation des ressources et le développement des compétences pour l'étudiant.

L'organisation des stages relève de la compétence de l'Institut de Formation en collaboration avec les responsables des structures d'accueil.

L'IFSI s'appuie sur la collaboration d'environ **1040 terrains de stage**. Le bassin géographique est large, il concerne Paris intramuros, la petite et grande couronne, il s'étend également dans l'Oise. Exceptionnellement, nous organisons des stages en province et dans les territoires d'outre-mer.

Les stages s'effectuent en milieu hospitalier et en milieu extrahospitalier dans les structures bénéficiant d'un encadrement adapté. Quelques stages peuvent être proposés par les étudiants eux-mêmes au regard de leur projet professionnel.

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

Les objectifs de professionnalisation sont personnalisés, déterminés par année de formation et au regard de l'évolution de chaque étudiant.

### NOS PRINCIPES PEDAGOGIQUES

Notre conception de l'apprentissage se situe dans une **approche cognitiviste**, les connaissances, les expériences antérieures et les représentations jouent un rôle important dans l'apprentissage de l'étudiant.

L'apprentissage repose sur le **principe d'éducabilité** de l'étudiant<sup>15</sup>. Le **pratique réflexive** et le **questionnement métacognitif** vont lui permettre d'apprendre à apprendre. Cette méthode vise la motivation de l'étudiant pour que l'apprentissage soit intentionnel.

Articulés autour des trois principes fondamentaux du référentiel de formation : **comprendre, agir, transférer**.

Nos principes pédagogiques sont :

- Le principe de pédagogie participative qui incite à la communication, entre les étudiants et les formateurs du groupe,
- Le principe de l'individualisation dans le groupe : les étudiants s'impliquent au sein d'un groupe, tout en préservant leur identité,
- Le principe du Formateur « ressource » qui facilite l'apprentissage et accompagne l'étudiant dans son cheminement, dans la construction de son identité professionnelle en proposant des situations professionnalisantes (cf. suivi pédagogique),
- Le principe de l'Étudiant « acteur » de son apprentissage qui explore pour apprendre,
- Le principe de la recherche du Sens qui permet à l'étudiant de s'approprier les acquisitions, à apprendre en conceptualisant et en transférant dans de nouvelles situations,

---

<sup>15</sup> *Ce principe, qui a vu le jour juste après la révolution française, affirme qu'on n'a jamais fini de faire des apprentissages et tout être humain, quel que soit son potentiel initial, peut augmenter ses capacités d'action sur le monde. Les tenants de l'éducabilité cognitive se sont attachés à définir « l'apprendre à apprendre » (métacognition) du point de vue des structures des apprentissages (Piaget), des médiations sociales (Bruner, Vygotski) ou des travaux de la psychologie cognitive.*

- Le principe de l'alternance qui permet à l'étudiant de construire ses connaissances à partir des confrontations qu'il opère entre son savoir théorique et son savoir expérientiel par une immersion en milieu professionnel,
- Le principe de plaisir d'apprendre par l'utilisation de méthodes variées, actives, inductives, déductives...

### **NOS METHODES PEDAGOGIQUES**

Dans une approche constructiviste, les méthodes pédagogiques utilisées permettent à l'étudiant d'identifier les processus sur lesquels il construit ses connaissances par une pratique réflexive. Il développe, seul et en groupe, ses savoirs à partir de ses connaissances antérieures, en établissant des liens entre celles-ci et les réalités avec lesquelles elles s'articulent.

L'apprentissage avec les autres permet à l'étudiant de potentialiser ses apprentissages, d'en activer de nouveaux, d'apprendre à travailler en équipe, à collaborer avec ses pairs et de développer des valeurs de tolérance, de solidarité, de respect.

Nos méthodes pédagogiques sont variées et adaptées aux différents enseignements. Ces méthodes classiques et innovantes font parties du dispositif concourant à l'aide à la réussite de l'étudiant.

### **MÉTHODES PÉDAGOGIQUES CLASSIQUES**

#### **Cours magistraux**

Cours dont les contenus sont plutôt théoriques. Certains sont obligatoires en lien avec les choix pédagogiques ;

Les cours magistraux (CM) sont dispensés en grand groupe. Ils sont à présence non obligatoire. Cependant les cours magistraux relatifs à la présentation du projet pédagogique, au déroulement de l'année, aux processus d'acquisition des compétences et des unités d'enseignement, aux préparations et aux exploitations de stage sont à présence obligatoire. L'équipe rappelle que non obligatoire ne veut pas dire inutile d'apprentissage. Les cours magistraux relevant des domaines enseignés par les universitaires de Paris VI sont retransmis, en direct ou en différé sur la plateforme de l'université mise à disposition des étudiants inscrits.

#### **Travaux dirigés**

Enseignement obligatoire réunissant au maximum 25 étudiants. Ces cours servent à illustrer, à approfondir et à compléter un cours magistral ;

Les travaux dirigés (TD), dispensés à l'IFSI, en groupes, concernent l'apprentissage clinique, les pratiques professionnelles, les soins techniques, la psychologie, l'éthique, la communication... Il s'agit de séquences d'enseignement qui font appel à des méthodes pédagogiques actives et/ou à des apports théoriques fondamentaux concernant les unités d'enseignement, visant à mobiliser les acquis de l'étudiant et à lui donner les outils nécessaires à la prise en charge efficace d'une personne. Ils sont à présence obligatoire.

#### **Travaux pratiques**

Ce sont des cours pratiques dédiés à l'enseignement clinique et/ou nécessitant un entraînement pratique. L'IFSI a fait l'acquisition d'un mannequin informatisé permettant des mises en situation proches de la réalité ;

### Travaux pratiques guidés

Les travaux personnels guidés (TPG) sont des temps de travail durant lesquels les étudiants effectuent eux-mêmes certaines recherches ou études, préparent des exposés, des écrits, des projets ou autres travaux demandés par les formateurs. Ces temps de travail sont guidés par les formateurs qui vérifient si les étudiants sont en capacité de les utiliser en autonomie ou ont besoin d'un encadrement de proximité.

### Temps personnel

Afin de mettre l'accent sur la responsabilité de l'étudiant dans la construction de son parcours d'apprentissage, chaque semaine l'équipe pédagogique met en place une demi-journée de temps de travail personnel.

### Le suivi pédagogique

Dans une logique de compétence, il occupe une place prépondérante dans la construction de l'identité professionnelle. Chaque étudiant bénéficie d'un suivi pédagogique par un enseignant référent qui l'accompagne tout au long de sa formation. Celui-ci a pour objectif d'aider l'étudiant dans sa progression (points forts et marges de progression). Il est effectué par l'équipe de formateurs, lors d'un entretien individuel au moins trois fois par an, et plus si nécessaire, tant à la demande de l'étudiant qu'à celle de l'équipe.

En 3<sup>ème</sup> année, les référents du suivi pédagogique accompagnent de façon personnalisée les étudiants dans la construction de leur identité professionnelle par le biais de l'élaboration du projet professionnel. Celui-ci fait partie intégrante du processus de professionnalisation.

### Guidances collectives

Deux guidances collectives en lien avec le travail écrit de fin d'études, mémoire sont proposées : une en fin de 2<sup>ème</sup> année et l'autre en début de 3<sup>ème</sup> année pour permettre aux étudiants de mener une réflexion en lien avec leur objet de recherche.

## MÉTHODES PÉDAGOGIQUES INNOVANTES

### Analyse de Pratiques

Une formation centrée sur l'analyse du travail conduit à limiter l'opposition traditionnelle entre la théorie et la pratique. L'entraînement réflexif à partir de situations vécues en stage ou élaborées par les formateurs, doit permettre à l'étudiant de comprendre les liens entre Savoirs et Actions. Cet axe est privilégié durant les 3 ans de formation et s'organise autour d'une progression dans la complexité des situations proposées.

« **Analyser un vécu professionnel**, au sens premier de décortiquer (chercher ce qui est sous l'écorce), pour tenter de comprendre ce qui a été fait, ce qui s'est passé, ce qui a été produit... et ce avec l'objectif que l'on pourrait schématiser ainsi : ANALYSER pour COMPRENDRE pour DISCERNER pour DÉCIDER pour AGIR ». <sup>16</sup>

L'analyse de pratique repose sur l'implication des étudiants.

### Analyse de situation d'une personne soignée ou d'un groupe

L'équipe pédagogique met l'accent sur la démarche d'analyse clinique, afin de permettre à l'étudiant de développer son questionnement et l'appropriation des connaissances théoriques, lors de temps de rencontre collective.

---

<sup>16</sup> Patrick ROBO, Chargé de mission formation de formateurs IUFM MONTPELLIER, Juin 2005

## Jeux de rôle

« L'expérience, ce n'est pas ce qui arrive à l'individu, c'est ce que l'individu fait de ce qui lui arrive <sup>17</sup> ».

Ce principe pédagogique proposé par l'IFSI est basé sur la méthode d'apprendre en ressentant. Il s'agit de faire exprimer à l'apprenant une situation à forte implication en endossant un rôle qui n'est pas le sien et de lui permettre, de vivre de façon expérimentale, des situations qui ne lui sont pas familières.

Cette méthode est utilisée entre autre dans le cadre des unités d'enseignements « soins relationnels ».

## Simulations

La formation doit être basée sur le lien entre ce que l'on fait et vit, et l'apprentissage. La formation par la simulation permet de mettre les étudiants en situation clinique réelle par des expériences guidées, mais artificielles. Elle permet aux apprenants d'acquérir et démontrer : des procédures, des habiletés pratiques, une pensée critique ainsi que des processus de prise de décision.

« Jamais la première fois sur le patient <sup>18</sup> ». Ce principe pédagogique est basé sur une méthode d'apprentissage centrée sur l'action de l'apprenant et scénarisé. L'institut dispose d'une salle de simulation au sein de la Fondation, et permet aux apprenants de s'entraîner en toute confiance à partir de scénarii élaborés par les formateurs sur des mannequins de simulation.

D'autre part, l'équipe pédagogique souhaite favoriser l'apprentissage via l'utilisation de serious-game. Réalisé en complément des apprentissages traditionnels et inspiré de la pédagogie active, le serious game propose un mode d'apprentissage immersif propice à développer la réflexion critique et la motivation. Un jeu sérieux sur le thème de l'ETP a été créé en 2015 avec la participation d'étudiants, de formateurs et de l'entreprise Synaken.

Les formateurs référents de l'UE Soins d'Urgence organisent une journée « plan blanc » en 3ème année. L'équipe pédagogique souhaite étendre cette méthode en réalisant deux journées simulation sur le thème des soins d'hygiène et de confort, afin de permettre aux étudiants de faire le lien entre pratique et enseignements théoriques.

L'information du patient en cas de dommage associé aux soins est un enjeu majeur des pratiques professionnelles soignantes et nécessite des compétences spécifiques.

Dans le cadre de l'appel à projet 2015 « Soutien à l'innovation dans les formations paramédicales : Simulation en santé », le groupement universitaire Pierre et Marie Curie et les onze Instituts de formation en Soins Infirmiers partenaires ont souhaité travailler ensemble cette étape indispensable dans la relation soignant / soigné. L'objectif vise à maintenir ou restaurer une communication bien souvent mise à mal.

La simulation en santé est un outil pédagogique facilitant la mise en œuvre des bonnes pratiques des futurs professionnels et la promotion du travail en inter professionnalité. Des séquences de simulations sont organisées autour de ce thème.

Cette action soutenue par le Conseil Régional d'Île de France permet aux étudiants de s'inscrire dans une démarche pluridisciplinaire de développement de compétences.

Elle est coordonnée par un Comité de Pilotage et fait l'objet d'évaluations.

## OUTILS D'AIDE À LA RÉUSSITE

### Le portfolio

Un portfolio (livret individuel de suivi des compétences acquises et à valider) est remis à l'étudiant en première année. Cet outil est l'élément clef du suivi de la progression de l'étudiant tout au long de sa formation.

Il est obligatoirement présenté au terrain de stage.

---

<sup>17</sup> Aldous Huxley

<sup>18</sup> Haute Autorité de Santé (HAS)

C'est un outil d'échange entre étudiant, tuteur de stage et formateur

- Certaines parties sont complétées de manière autonome par l'étudiant
- D'autres complétées en concertation lors d'entretien avec le tuteur
- Il est soumis au formateur référent du suivi pédagogique lors des rencontres individuelles.

### **Le petit journal**

Les intentions pédagogiques sont de permettre à l'étudiant de :

- S'initier à la recherche de thématiques d'actualité en lien avec le domaine sanitaire et social,
- Solliciter sa curiosité intellectuelle,
- Rechercher et traiter des données professionnelles et scientifiques, afin d'améliorer sa pratique professionnelle.

Il permet ainsi de mobiliser des connaissances complémentaires, afin de développer des savoirs nécessaires à la construction de l'identité professionnelle de l'étudiant.

### **LE PROFIL INFIRMIER SOUHAITE**

Toutes les évolutions sociologiques, culturelles, démographiques, sociétales, etc..., tant en France que dans l'espace européen, ont une influence potentielle sur la personne consommatrice de soins et sur les structures d'organisation elles-mêmes, voire sur l'opérationnalité du système de protection sociale.

Certains éléments comme la responsabilité des soignants, la capacité à faire face à des situations de plus en plus complexes, l'évolution des sciences et techniques, le travail en réseau... ont des incidences sur les pratiques professionnelles et les modes de consommation des soins.

Ainsi, face à ces différents enjeux à la fois nationaux mais aussi locaux, nous souhaitons que le futur professionnel infirmier :

- Réponde aux besoins de santé de la population, notamment au regard du vieillissement de la population,
- S'intègre dans un maillage territorial,
- Concourt au respect des bonnes pratiques afin d'améliorer la qualité des soins offerts,
- Concourt à la sécurité des soins en intégrant des groupes de travail relatifs aux Évaluations de Pratiques Professionnelles (EPP),
- Maintienne ses compétences en lien avec la réglementation HPST (Hôpital Patient Santé Territoire) d'août 2009 concernant le DPC (développement Professionnel Continu),
- Instaure une collaboration avec les différents acteurs, réseaux et structures intervenant auprès de la population,
- Participe à une approche multidimensionnelle des situations de soins intégrant la famille et les aidants.

Face à ces enjeux, l'IFSI de la Fondation propose une formation en Éducation Thérapeutique aux semestres 3 et 4, donnant lieu à la délivrance d'une attestation de formation à l'Éducation Thérapeutique du Patient (ETP), telle que précisée par l'arrêté du 31.05.2013 relatif aux compétences requises pour dispenser l'Éducation Thérapeutique.

## DISPOSITIF DE FORMATION

### DURÉE DE LA FORMATION

<i>Début septembre 2017 à mi-juillet 2020</i>	
TOTAL	4200 heures + 900 heures de travail personnel/complémentaire = <b>5100 heures</b>
FORMATION THEORIQUE	2100 heures = 60 semaines de 35 heures
FORMATION CLINIQUE / STAGES	2100 heures = 60 semaines de 35 heures
CONGES	8 semaines l'été x 2 années 2 semaines Noël x 3 années 2 semaines Printemps x 3 années

### DÉCOUPAGE PAR SEMESTRE

Chaque année est divisée en deux semestres

Semestre 1 22 semaines <i>septembre à février</i>			Semestre 2 30 semaines <i>février à fin août</i>			Semestre 3 22 semaines <i>septembre à février</i>			Semestre 4 30 semaines <i>février à fin août</i>			Semestre 5 22 semaines <i>septembre à février</i>			Semestre 6 22 semaines <i>février à juillet</i>		
20 semaines de formation <b>30 crédits</b>			20 semaines de formation <b>30 crédits</b>			20 semaines de formation <b>30 crédits</b>			20 semaines de formation <b>30 crédits</b>			20 semaines de formation <b>30 crédits</b>			20 semaines de formation <b>30 crédits</b>		
S	I	V	S	I	V	S	I	V	S	I	V	S	I	V	S	I	V
5	15	2	10	10	10	10	10	2	10	10	10	10	10	2	15	5	2
Année 1						Année 2						Année 3					
I = Institut : 60 semaines						S = Stages : 60 semaines						V = Vacances : 28 semaines					

### GÉNÉRALITÉS

La formation s'articule autour de l'alternance IFSI et stages favorisant l'intégration des différents savoirs, et se centre sur une approche par compétences. La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs dans une situation et un contexte donné<sup>19</sup>. Ces compétences s'acquièrent tout au long de la Formation.

**Dix compétences sont à valider afin d'obtenir le Diplôme d'État d'Infirmier.**

Chaque compétence nécessite d'acquérir différents savoirs.

**Des unités d'enseignement (UE)** dont le contenu est soit contributif aux savoirs infirmiers, soit constitutif des compétences infirmières.

**Des unités d'enseignement d'intégration des différents savoirs (UI)** centrées sur la mobilisation des savoirs en situation.

**Des unités de formation méthodes de travail et d'Anglais.**

**Des stages.**

<sup>19</sup> Guy Le Boterf

## MODALITÉS D'ATTRIBUTION DES CRÉDITS EUROPÉENS

Le référentiel donne lieu à l'attribution des crédits, conformément au système européen de transferts de crédits « Européen Crédits Transfert System » (ECTS). Les principes qui président à l'affectation des crédits sont de 30 crédits par semestre de formation.

La notion de charge de travail de l'étudiant prend en compte toutes les activités de formation (cours, séminaires, stages, mémoire, travail personnel, évaluations,...) et toutes les formes d'enseignement (présentiel, à distance, en ligne,...).

Le diplôme d'État d'infirmier sanctionne un niveau validé par l'obtention de **180 crédits européens**.

### Répartition des 180 crédits européens

#### **Enseignement en institut de formation : 120 ECTS, dont**

- Sciences contributives au métier infirmier : 42 ECTS
- Sciences et rôles infirmiers : 66 ECTS
- UE transversales : 12 ECTS

#### **Enseignement clinique en 7 périodes de stage : 60 ECTS**

- Semestre 1, un stage de 5 semaines
- Semestres 2, 3, 4 et 5, stages de 10 semaines
- Semestre 6, un stage de 15 semaines au total en deux périodes de 10 semaines maximum

Selon le schéma suivant :

Domaines de formation			
	ECTS		ECTS
Sciences humaines	15		
Sciences biologiques	27	Sciences contributives	42
Sciences infirmières, fondements	15		
Sciences infirmières interventions	25		
Posture professionnelle, intégration	26	Sciences et rôles infirmiers	66
Stages (1 ECTS = 1 semaine)	60	Formation clinique	60
Unités transversales (méthodes de travail- anglais)	12	Unités transversales	12
<b>TOTAL</b>	<b>180</b>		<b>180</b>

## DISPOSITIF D'ÉVALUATION

Il est nécessaire de distinguer la notion de contrôle et celle de l'évaluation.

### ÉVALUATION

C'est porter un jugement sur la valeur, le prix de quelque chose.

Ancien français : «Value» = valeur prix.

Par extension, il signifie « fixer approximativement... estimer ». (Robert dictionnaire historique de la langue française).

### CONTRÔLE

D'un point de vue étymologique, "contrôle" a pour origine "contre-rôle" (1422) ou registre tenu en double. C'est soumettre à un contrôle, inspecter, pointer, vérifier, tester.<sup>20</sup>

## L'IFSI DE LA FONDATION CHAPTAL S'ENGAGE DANS UNE EVALUATION AU SERVICE DE L'APPRENTISSAGE.

<sup>20</sup> Le Petit Robert dictionnaire historique de la langue française

## LES DIFFÉRENTS NIVEAUX D'ÉVALUATION ET DE CONTRÔLE <sup>21</sup>

QUOI ?	COMMENT ?	OUTIL	QUI ?	DESCRIPTION
SITUATION DE SOINS	Évaluation de la mise en œuvre de la compétence en situation réelle	Portfolio Feuille de stage	Tuteur Maître de stage  Réfèrent pédagogique	Évaluation, lors de plusieurs situations, de la mise en œuvre effective de la compétence (évaluation à l'aide des critères et indicateurs du référentiel de compétences)
SAVOIRS EN SITUATION	Évaluation de la combinatoire des ressources de la compétence propre à l'apprenant	Simulation Jeu de rôle Unité d'Intégration (UI) APP Cas concret	Formateurs  Intervenants extérieurs	Évaluation de la mobilisation des connaissances par l'apprenant en situation d'apprentissage (évaluation interactive, entretien avec l'apprenant)
SAVOIRS ACADEMIQUES	Contrôle des acquisitions de ressources de la compétence	QCM / QROC Questions de cours Évaluations écrites de connaissances	IFSI  Université (UPMC)	Contrôles de connaissances enseignées dans les différentes UE (épreuve de contrôle avec corrigé et barème)

## LES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉVALUATION DE COMPÉTENCES <sup>21</sup>

<b>Une évaluation coopérative</b>	Est basée sur l'auto-évaluation. Prépare à des apprentissages ultérieurs. Les critères de l'évaluation concernent « l'agir », le « comprendre » et le « transférer » donc explicitation de la part de l'apprenant.
<b>Une évaluation formative</b>	L'évaluation vise la préparation des apprentissages ultérieurs, et non la sanction des réalisations. L'évaluation constitue un feedback permettant à l'apprenant d'orienter ses apprentissages.
<b>Une évaluation intégrée au parcours d'apprentissage</b>	Apprentissage et évaluation sont intégrés : il n'est pas nécessaire de prévoir des « épreuves » d'évaluation de compétences. Par contre, des bilans réguliers jalonnent le parcours d'apprentissage.

## POLITIQUE QUALITE DE LA FORMATION

L'IFSI de la Fondation Chaptal s'est engagé depuis 2012 dans un processus qualité, intégrant la Démarche d'Assurance Qualité mise en œuvre depuis 2006 par le Pôle Soins.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre du processus de Bologne portant sur l'enseignement supérieur Européen du 19 juin 1999 concernant :

- Le développement d'une culture de l'évaluation de la qualité des enseignements
- Le management de la qualité par la mise en œuvre d'une procédure d'Assurance Qualité

L'ensemble de cette démarche est coordonnée depuis 2012 par l'HCERES (Haut Comité de l'Évaluation, de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur).

Pour l'IFSI, cette démarche est pilotée par le COPIL (Comité de pilotage) Qualité et coordonnée par le Responsable de l'Assurance Qualité. Elle vise à placer l'apprenant au centre du dispositif de formation en le pensant comme acteur incontournable de cette démarche.

Cette volonté se trouve confirmée dans la politique Qualité Fondation.

<sup>21</sup> Formation Les pédagogies innovantes, IFSI Chaptal les 16, 17 et 22 juillet 2013, Formation, intervenant Monsieur POUPEE

## LES OUTILS ET INDICATEURS DE LA QUALITÉ DE L'IFSI

Les outils sont tous référencés dans la base documentaire CERDOC et accessibles aux étudiants. Ils sont présentés par le responsable qualité, Franck CLUZEL et un suivi est réalisé lors de la Commission des Usagers et de la vie étudiante (2 réunions par an).

### Des indicateurs permettent l'évaluation de la qualité :

- Taux de réussite au DE, en 2016 : 100% sur les 3 sessions,
- Taux d'employabilité, en 2016-2017 : 100%,
- Taux de passage en année supérieure, en 2016 : en attente de résultats des rattrapages,
- Taux de réussite aux UE : en attente de résultats des rattrapages,
- Taux de validation des mémoires de fin d'études : 99% en 2017
- Taux de satisfaction des étudiants relatif aux prestations pédagogiques, en 2016-2017 : 60% de très satisfaisant et 40% de satisfaisant,
- Nombre de déclaration d'événements indésirables : 18 en 2016-2017,
- Taux de satisfaction des étudiants concernant les lieux de stage, en 2016-2017 : 47% de très satisfaisant et 43% de satisfaisant,
- Taux de satisfaction des lieux de stage concernant le partenariat IFSI/ lieux de stage : en cours de réalisation,
- Nombre de réunions de la Commission des Usagers et de la vie étudiante : 2 en 2016-2017,
- Nombre de réunions de coordination IFSI/ Université : 7 en 2016-2017,
- Nombre d'étudiants ayant participé à l'autoévaluation de l'IFSI en 2017 : 4

## CONCLUSION

Le projet pédagogique est un document identitaire, dynamique, de l'Institut qui s'inscrit dans un contexte environnemental en perpétuel évolution. Il formalise le cadre de l'apprentissage, il interpelle autour de valeurs humanistes à partager.

Ce projet met en avant les valeurs de notre institut en matière de pédagogie de l'apprenant adulte, engagé dans sa formation, d'un apprenant responsable de ses acquisitions tant dans le domaine théorique que clinique.

Le projet est centré sur l'apprenant et sur le développement d'une relation de confiance, d'engagement et de partage entre l'ensemble des acteurs.

L'équipe pédagogique

# ANNEXES

1. Le calendrier d'alternance
2. Les 11 IFSI partenaires
3. Organigramme du DUSI (Département Universitaire en Soins Infirmiers)
4. Procédure et modalités d'inscription à l'Université