



INSTITUTS SIMONE VEIL
IFSI-IFAS PROVINS

PROJET PÉDAGOGIQUE

IFSI-IFAS SIMONE VEIL PROVINS
2025-2029

CENTRE HOSPITALIER LEON BINET - PROVINS

MISE À JOUR LE 28/08/25

Table des matières

1.	Les principes du projet	3
1.1	Les objectifs	3
1.2	La méthodologie	3
2.	Le contexte environnemental	3
2.1	Le bassin de population	3
2.2	Le Centre Hospitalier	3
2.3	L'organisation interne de l'hôpital	5
3.	La présentation des Instituts	6
3.1	L'équipe pédagogique et administrative	6
3.2	Le partenariat avec l'UPEC (Université Paris Est Créteil)	6
3.3	Les modes de sélection en IFSI et en IFAS	6
3.4	La population accueillie	7
3.5	Les ressources en infrastructure et en logistique	7
3.5.1	Les outils numériques et les logiciels pédagogiques	8
3.5.2	La sécurité et la gestion des accès	8
3.5.3	Les ressources informatiques et le centre de documentation	9
3.5.4	Les espaces de détente et la restauration	9
4.	La politique de formation	9
4.1	Les valeurs de l'équipe	9
4.2	Les principes pédagogiques	10
4.2.1	La compétence	10
4.2.2	L'alternance	12
4.2.3	La réflexivité	14
4.2.4	Le raisonnement clinique	14
4.2.5	Les théories de l'apprentissage	15
4.2.6	Les méthodes pédagogiques	16
4.3	L'accompagnement proposé par les Instituts	16
4.3.1	Le principe de l'accompagnement	16

4.3.2	L'accompagnement individualisé : le suivi pédagogique	17
4.3.3	L'accompagnement socio-administratif	18
4.3.4	L'accompagnement de l'apprenant en situation de handicap	18
4.3.5	L'accompagnement au mieux-être	18
4.3.6	L'accompagnement par les pairs	19
4.3.7	L'accompagnement dans la formation clinique	19
4.3.8	L'accompagnement dans la formation théorique	20
4.3.9	L'accompagnement dans la culture de recherche	20
4.3.10	L'accompagnement au quotidien	20
4.3.11	L'accompagnement anti-décrochage	21
4.4	Les modalités d'évaluation clinique et théorique	22
4.4.1	L'évaluation des compétences en stage	22
4.4.2	L'évaluation théorique des connaissances	22
4.4.3	L'évaluation du service sanitaire au sein de l'IFSI de Provins	23
5.	La formation clinique en stage	23
5.1	La politique	23
5.1.1	Les modalités de stage pour les apprenants infirmiers	23
5.1.2	Les modalités de stage pour les élèves aides-soignants	24
5.1.3	Le partenariat : la qualification et l'agrément	26
5.1.4	L'accompagnement des tuteurs de stage	26
6.	La politique qualité et l'évaluation du projet pédagogique	28
	ANNEXE 1 : Les abréviations	32
	ANNEXE 2 : L'organigramme	33
	ANNEXE 3 : L'alternance des formations 2025-2026	34
	ANNEXE 4 : La charte d'encadrement	35

1. Les principes du projet

Le projet pédagogique est un outil de communication interne et externe, constituant une référence commune à l'ensemble des personnes engagées dans le processus de formation, tant pour les formés que pour les formateurs.

1.1 Les objectifs

- Se fédérer autour d'un projet commun ;
- Répondre aux attentes de l'équipe pédagogique dans un objectif de cohésion d'équipe et d'harmonisation des pratiques ;
- Formaliser la politique de formation, en clarifier le sens et mettre en exergue les choix pédagogiques retenus par l'équipe ;
- Porter à la connaissance des apprenants et des élèves le contenu des orientations pédagogiques.

1.2 La méthodologie

Le travail de réactualisation du projet pédagogique a été réfléchi par l'ensemble des formateurs de l'institut, rédigé par l'adjointe de direction puis validé par le Directeur des Instituts **en août 2025**. Il est construit dans le respect du contenu du référentiel des études infirmières¹ et du programme de formation aide-soignante².

2. Le contexte environnemental

2.1 Le bassin de population

Le Centre Hospitalier Léon Binet (CHLB) de Provins est un établissement public polyvalent de proximité et de référence, au cœur d'un bassin de population de 100 000 habitants. Le bassin de population se caractérise par une diversité démographique avec une répartition variée en termes d'âge, de sexe, de niveau socio-économique et de besoins de santé spécifiques. La population comprend une proportion notable de personnes âgées, augmentant la demande pour les services de Gériatrie et les Soins de Longue Durée. Son implantation locale est forte et ancienne, héritée de l'ancien Hôtel-Dieu dont disposait la ville de Provins depuis l'époque médiévale.

2.2 Le Centre Hospitalier

Le Centre hospitalier Léon Binet est au service d'un bassin de population de 100 000 personnes. Il dessert tout l'Est de la Seine-et-Marne, les départements de l'Aube et de la Marne, où résident plus de 20% des patients hospitalisés.

Le Centre hospitalier Léon Binet est un établissement :

- De diagnostic ;
- De traitement en ambulatoire, en hospitalisation de jour ou en hospitalisation complète ;
- De prévention et d'éducation pour la santé ;

¹ Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Diplôme d'Etat d'Infirmier

² Arrêté du 12 juin 2021 relatif à la formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant

- D'enseignement.
- Pour mener à bien ses missions, il emploie environ 900 personnes, en y incluant les structures annexes. Une centaine de médecins y exercent leur activité à temps plein ou temps partiel.
- Quatre structures annexes lui sont rattachées :
- L'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) Rosa Gallica de 150 lits, composé d'un pôle d'activités et de soins adaptés (PASA) accueillant 14 résidents par jour et auquel est adossé l'accueil de jour Alzheimer (AJA) Au Fil du temps d'une capacité de 10 places ;
- La psychiatrie extra-hospitalière structurant le Centre médico-psychologique (CMP), le Centre d'accueil thérapeutique à temps partiel (CATTP) et l'Hôpital de jour ;

Doté à ce jour de 399 lits et 60 places, incluant 150 lits d'EHPAD (10 places d'accueil de jour Alzheimer), il propose l'ensemble des disciplines fondamentales de court séjour : Gynécologie, Obstétrique, Pédiatrie, Anesthésie-Réanimation, Chirurgie Orthopédique et Traumatologique, Chirurgie Viscérale et Générale, Urologie, Gastro-Entérologie, Cardiologie, Médecine Interne et spécialités, Unité de Court Séjour Gériatrique (UCSG), Accueil des Urgences - SMUR, et un plateau technique comprenant 7 salles de blocs opératoires, une stérilisation, l'Imagerie Médicale, la Biologie, la Pharmacie, la kinésithérapie et la balnéothérapie.

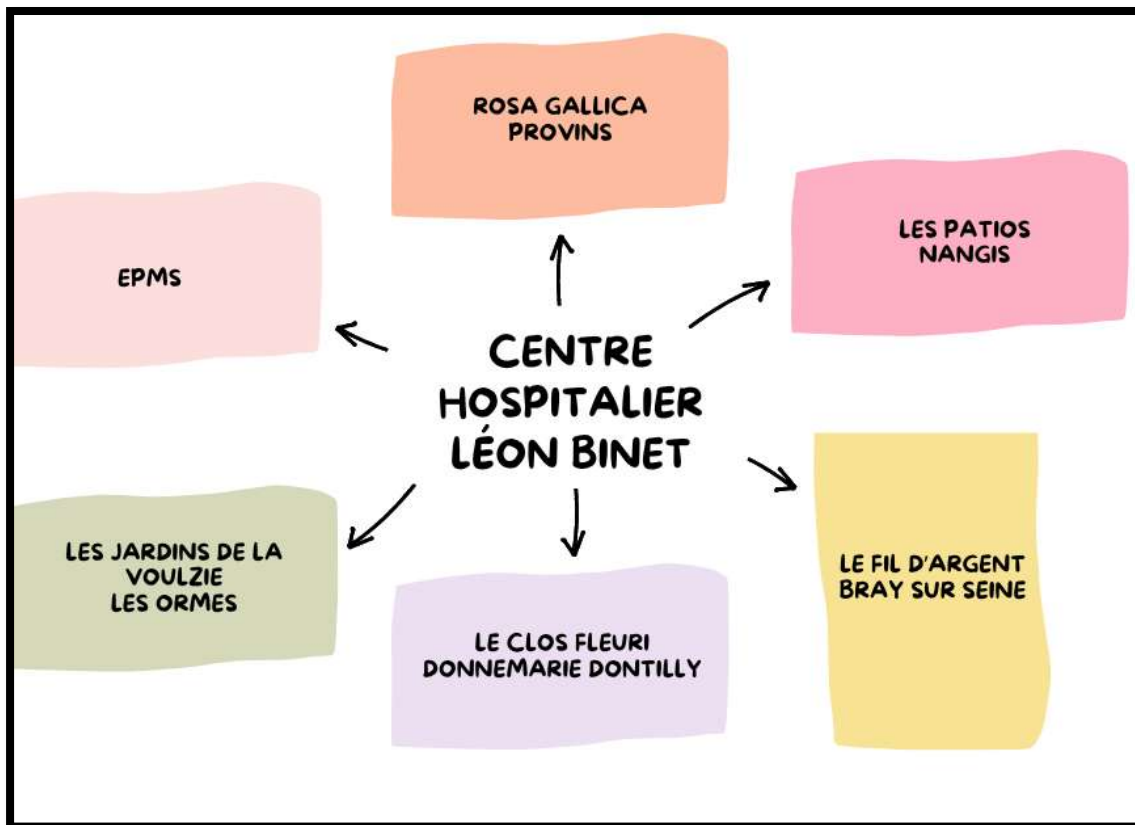
Un Centre Médico-Psychologique (CMP), un Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel (CATTP), des appartements thérapeutiques sont par ailleurs installés en centre-ville.

Il dispose également d'une crèche hospitalière de 25 berceaux créée pour améliorer la qualité de vie au travail des professionnels.

Pour mener ses activités le CHLB emploie un peu plus de 100 médecins et environ 900 professionnels (soignants, médico-techniques, administratifs et techniques).

Le CHLB dispose des Instituts de Formation en Soins Infirmiers et Aides-Soignants (IFSI - IFAS Simone Veil) accueillant trois promotions de 70 apprenants infirmiers et de deux promotions de 25 élèves aides-soignants.

Par ailleurs, le Centre Hospitalier est l'établissement support du Groupement Hospitalier de Territoire Provins Est Seine et Marne composé de 6 établissements médico-sociaux (cinq EHPAD et un EPMS).



2.3 L'organisation interne de l'hôpital

Le CHLB est organisé en 4 pôles d'activité cliniques :

Le Pôle Médico-Technique comprend les Urgences, la Réanimation, l'Imagerie médicale, la Pharmacie, le Laboratoire, la kinésithérapie et les Consultations Externes.

Le Pôle Médecine comprend la Médecine Interne, la Cardiologie, la Gastro entérologie, le Service des Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR) et l'UCSG.

Le Pôle Chirurgie - Femme Mère Enfant comprend les unités de Chirurgie Viscérale, Urologique et Orthopédique, le Bloc Opératoire, l'Unité de Pédiatrie et de Gynécologie-Obstétrique.

Le Pôle Psychiatrie comprend l'unité d'hospitalisation, le CMP et le CATTP, l'hôpital de jour et les appartements thérapeutiques.

Chaque pôle est piloté par un Médecin Chef de pôle, un Cadre de Pôle et un Directeur Délégué de Pôle.

3. La présentation des Instituts

3.1 L'équipe pédagogique et administrative

Les équipes administratives et pédagogiques sont encadrées par un Directeur des Soins et une Adjointe à la direction. (cf. Annexe 2 L'organigramme).

L'équipe administrative est composée de trois secrétaires et d'une documentaliste référente Handicap, issue de la filière infirmière.

L'équipe pédagogique est composée de **onze formateurs** issus de secteurs d'activités diversifiés : trois cadres de santé formateurs titulaires d'un Master 2, une Infirmière Anesthésiste et sept infirmiers formateurs.

L'équipe s'entoure de divers professionnels qui contribuent à la formation des apprenants, notamment une **intervenante extérieure spécialisée dans l'accompagnement à la réussite**. Cette dernière intervient dans le cadre de la lutte contre le décrochage académique, offrant ainsi un soutien individualisé et des actions adaptées aux besoins des apprenants.

L'institut s'appuie également sur une offre de stage diversifiée, en partenariat avec différentes structures de soins.

3.2 Le partenariat avec l'UPEC (Université Paris Est Créteil)

Depuis la mise en place du référentiel de 2009, l'IFSI est rattaché à l'UFR Santé Paris Est Créteil (UPEC). Il fait partie du Groupement Est Francilien de 9 IFSI : l'IFSI Henri Mondor de Créteil, l'IFSI Emile Roux de Limeil-Brévannes, l'IFSI de Melun, l'IFSI Séraphine de Senlis à La Queue-en-Brie, l'IFSI du Sud Seine et Marne (Fontainebleau-Montereau), l'IFSI de Coulommiers, l'IFSI de Magny-le-Hongre et l'IFSI de Meaux.

La plateforme numérique Cristolink est mise à disposition des apprenants et des formateurs. Elle donne accès aux cours magistraux commentés et aux travaux dirigés des unités d'enseignements en lien avec l'UPEC, ainsi qu'à des outils d'entraînement et d'évaluation des connaissances.

3.3 Les modes de sélection en IFSI et en IFAS

Ouvert en 1975, l'institut est autorisé à accueillir 70 apprenants infirmiers par promotion et 50 élèves aides-soignants sur deux rentrées (25 pour la rentrée de septembre et 25 pour la rentrée de janvier), soit une capacité d'accueil de 260 apprenants.

La sélection infirmière (IDE)

Pour les candidats en terminale et les bacheliers ou titulaires de titres équivalents, la première étape consiste en une pré-inscription sur la plateforme Parcoursup (<https://parcoursup.fr>) à partir de mi-janvier. Une fois inscrits, les candidats sont soumis à une sélection sur dossier. Cette sélection se base sur les relevés de notes du lycée, une lettre de motivation, les activités et les centres d'intérêt du candidat. L'admission définitive est conditionnée par l'obtention du baccalauréat.

Pour les candidats relevant de la formation professionnelle continue (FPC), définie par l'article L.6311-1 du code du travail, certaines conditions spécifiques s'appliquent. Ces candidats doivent

justifier d'au moins trois ans d'expérience professionnelle et d'une durée minimale de trois ans de cotisation à un régime de protection sociale. La sélection repose sur l'examen d'un dossier professionnel détaillant l'expérience et les compétences acquises. Un entretien oral est organisé pour évaluer la motivation des candidats, leurs compétences relationnelles et leur compréhension des exigences du métier. Une épreuve écrite de français et de mathématiques complète le dispositif de sélection.

La sélection aide-soignante (AS)

La sélection pour les aides-soignants se déroule en deux étapes. Dans un premier temps, une sélection sur dossier est effectuée. Le dossier de candidature doit inclure des pièces justificatives telles que les documents d'identité, les diplômes et les éléments attestant de l'expérience professionnelle. Dans un second temps, les candidats retenus sont convoqués pour un entretien devant un jury composé de deux professionnels de santé. Cet entretien a pour objectif d'évaluer la motivation du candidat, ses compétences relationnelles, et sa compréhension des exigences de la formation et de la profession d'AS.

Ces modalités de sélection permettent de s'assurer que les candidats, qu'ils soient futurs apprenants infirmiers ou aides-soignants, possèdent la motivation et les aptitudes nécessaires pour suivre avec succès les formations proposées et exercer ces professions du soin.

3.4 La population accueillie

Les apprenants infirmiers et élèves aides-soignants sont majoritairement originaires de l'Île-de-France et autres régions limitrophes (Grand-Est, Bourgogne-Franche-Comté).

La population accueillie se situe dans une tranche d'âge entre 17 et 56 ans comprenant un grand pourcentage de néo bacheliers et des reconversions professionnelles.

3.5 Les ressources en infrastructure et en logistique

L'Institut de formation est réparti sur quatre niveaux : celui-ci propose **cinq salles de cours** équipées de matériel numérique (audio-vidéo-écrans tactiles). Ces salles facilitent la présentation et la diffusion des contenus pédagogiques dans un environnement connecté.

Pour renforcer les apprentissages pratiques, l'institut dispose de **deux salles de travaux pratiques**. Elles sont équipées de lits médicalisés, de fauteuils, de tables de nuit, de mannequins et de dispositifs de soins pour simuler des soins en milieu hospitalier. Une **salle de simulation** est équipée d'un **mannequin haute-fidélité** permettant des simulations avancées et immersives dans des contextes cliniques variés.

Les apprenants ont également accès à **sept salles de travaux dirigés**, pour les travaux en petits groupes, ce qui permet de stimuler les interactions et l'apprentissage collaboratif.

Un accès wifi est disponible à tous les apprenants dans l'établissement.

3.5.1 Les outils numériques et les logiciels pédagogiques

L'institut met un accent particulier sur l'utilisation des outils numériques et des logiciels pour améliorer le suivi des apprenants et faciliter l'apprentissage. Ces derniers sont :

- **EPSILON-LOGIFSI** : logiciel de gestion administrative et pédagogique pour le suivi des dossiers apprenants ;
- **MyKomunote** : espace numérique collaboratif favorisant l'échange entre apprenants et formateurs, ainsi que le partage de ressources pédagogiques ;
- **OrthographIQ®** : outil numérique dédié à l'amélioration de l'orthographe et des compétences linguistiques des apprenants, favorisant une meilleure maîtrise de l'écrit ;
- **EnglishWord** : logiciel d'apprentissage des termes techniques en anglais, indispensable dans un contexte de soins où la communication internationale devient cruciale ;
- **SIMDOSE®** : logiciel d'entraînement à la **préparation médicamenteuse** et au **calcul de dose** grâce à la simulation numérique ;
- **EDKO®** : plateforme de gestion qui centralise et automatise les processus d'évaluation : création des questionnaires, diffusion, analyse des résultats et traitement des retours ;
- **Capsule AS (collection AS)** : banque de ressources numériques vidéo ciblées pour les apprenants facilitant la compréhension des notions clés du programme ;
- **ANSM** : plateforme d'apprentissage sur le socle numérique ;
- **SafeTeam Academy** : outil pédagogique axé sur la simulation et la gestion des situations à risque, favorisant l'apprentissage du travail en équipe en contexte de soins ;
- **Cristolink** : plateforme d'apprentissage numérique de l'UPEC dédiée à la formation en santé, intégrant des contenus interactifs et innovants ;
- **Microsoft 365** : Cristolink propose l'accès Microsoft 365 à ses étudiants via des services numériques institutionnels (Word, Excel, Power Point, Outlook, One Note, One drive, Teams).

Ces outils numériques offrent aux apprenants une expérience d'apprentissage moderne, interactive et flexible, tout en permettant un suivi administratif plus efficace de leur progression.

3.5.2 La sécurité et la gestion des accès

L'institut a mis en place un **système de badges sécurisés** pour contrôler l'accès au bâtiment. Seuls les détenteurs d'un badge validé peuvent accéder aux locaux, renforçant ainsi la confidentialité et la sécurité des équipements et des données.

3.5.3 Les ressources informatiques et le centre de documentation

L'institut dispose également d'une **salle** équipée de 3 postes connectés avec un accès au wifi de l'institut ainsi que d'une imprimante permettant aux apprenants de travailler sur leurs projets et d'effectuer des recherches en ligne. En complément, le **centre de documentation** met à la disposition des apprenants un accès à une collection de 3 350 ouvrages et abonnements à des revues scientifiques en version papier et numérique.

Ces infrastructures permettent aux apprenants de bénéficier d'un accès constant à des ressources documentaires et informatiques, qu'elles soient physiques ou numériques, renforçant ainsi leur capacité à étudier et à s'informer dans un environnement propice.

3.5.4 Les espaces de détente et la restauration

L'institut offre aussi des espaces de détente pour les apprenants, comprenant une **cafétéria** située en rez-de-jardin équipée d'un mobilier (tables, chaises, mange-debout, meubles de rangement), de réfrigérateurs, de micro-ondes, d'un distributeur de boissons chaudes et d'une fontaine à eau ainsi que des **tables de pique-nique extérieures**. Par ailleurs, le **self et la cafétéria** du CHLB sont accessibles aux apprenants à un tarif préférentiel, en partenariat avec le Crous.

4. La politique de formation

4.1 Les valeurs de l'équipe

Nos instituts de formation reposent sur un ensemble de valeurs fondamentales qui guident nos pratiques pédagogiques et notre approche des soins.

Chaque valeur que nous défendons est un pilier essentiel dans la construction des compétences des futurs professionnels, garantissant que leur pratique soit à la fois humaine, juste et fondée sur une réflexion continue. Ensemble, ces principes forment un cadre cohérent qui les accompagne dans leur développement personnel et professionnel, tout en répondant aux aspirations des métiers de la santé.

Professionalisme : C'est le respect des normes, des règles et des comportements attendus dans un cadre professionnel. Cela inclut **la rigueur, la compétence et l'engagement** envers la qualité des soins.

Equité : L'équité consiste à traiter chaque personne de manière juste et impartiale, en tenant compte des besoins spécifiques de chacun, sans discrimination.

Solidarité : La solidarité désigne le soutien et l'entraide entre les membres d'une équipe, ainsi qu'avec les patients. Cela implique de collaborer et de partager des responsabilités pour le bien commun.

Bienveillance : Elle repose sur le respect, l'écoute et l'attention à l'autre. Elle s'exerce entre collègues, dans les relations au sein de l'institution et dans le cadre pédagogique. Elle favorise un climat d'apprentissage serein, basé sur la confiance, le respect des différences et le soutien mutuel.

Autonomie : C'est la capacité à agir et à prendre des décisions de manière indépendante, tout en respectant les cadres de compétences et de responsabilité. Elle est essentielle pour encourager les futurs professionnels à développer leur propre capacité à intervenir efficacement sans supervision constante.

Réflexivité : La réflexivité est la capacité à analyser ses propres actions, à tirer des leçons de ses expériences et à ajuster ses pratiques pour s'améliorer constamment. Ce processus de réflexion critique est crucial pour un développement professionnel continu et l'amélioration des pratiques de soins.

4.2 Les principes pédagogiques

4.2.1 La compétence

Le paradigme qui sous-tend les référentiels de formation infirmière et aide-soignante est celui de la pédagogie par compétences. Une compréhension approfondie des concepts de compétence est essentielle pour développer un programme pédagogique cohérent et efficace. La notion de compétence a évolué au fil du temps et elle continue d'être définie de manières diverses, reflétant la complexité inhérente à ce concept.

Pour **Tardif (2006)**, « *la compétence se construit dans l'action et se manifeste à travers la mobilisation de ressources internes et externes face à des situations complexes* ». Cette approche insiste sur le développement progressif de **la compétence par l'expérience et la confrontation au réel**.

Selon **Le Boterf (2018)**, « *la compétence se définit comme une capacité à mobiliser et combiner différents savoirs et ressources dans une situation donnée, pour résoudre un problème ou accomplir une tâche professionnelle* ». Cette définition met en lumière l'importance **de la contextualisation et de la mobilisation des savoirs**.

Enfin, **Lebrun (2022)** décrit la pédagogie par compétences comme un modèle favorisant « *un apprentissage actif, dans lequel les apprenants développent leurs compétences à travers des expériences concrètes, **des situations authentiques et des réflexions critiques sur leur pratique*** ». Cette approche s'inscrit dans une logique **socioconstructiviste**, qui valorise les interactions entre pairs et avec les professionnels de terrain comme leviers d'apprentissage essentiels.

Les compétences attendues en fin de formation infirmière sont :

1. Évaluer une situation clinique et établir un diagnostic dans le domaine infirmier ;
2. Concevoir et conduire un projet de soins infirmiers ;
3. Accompagner une personne dans la réalisation de ses soins quotidiens ;
4. Mettre en œuvre des actions à visée diagnostique et thérapeutique ;
5. Initier et mettre en œuvre des soins éducatifs et préventifs ;
6. Communiquer et construire une relation dans un contexte de soin ;
7. Analyser la qualité et améliorer sa pratique professionnelle ;

8. Rechercher et traiter des données professionnelles et scientifiques ;
9. Organiser et coordonner les interventions soignantes ;

CORRESPONDANCE ENTRE LE RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION ET LES MODULES DE FORMATION

Bloc 1 Accompagnement et soins de la personne dans les activités de la vie quotidienne et de la vie sociale	1. Accompagner les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne et sociale, personnaliser cet accompagnement et apporter les ajustements nécessaires	Module 1 - Accompagnement d'une personne dans les activités de la vie sociale	- Étude de situation - Évaluation des compétences en milieu professionnel
	2. Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer	Module 2 - Repérage et prévention des situations à risque	
Bloc 2 Évaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3. Évaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	Module 3 - Évaluation de l'état clinique d'une personne	- Étude de situation en lien avec le module 3 - Évaluation d'une pratique simulée - Attestation de formation pour les soins réglementés de niveau 2
	4. Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne	Module 4 - Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	
	5. Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements, et utiliser les techniques préventives de mobilisation	Module 5 - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	
Bloc 3 Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6. Établir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage	Module 6 - Relation et communication avec la personne et son entourage	- Étude de situations relationnelles ou éducatives
	7. Informer et former les pairs, les personnes en formation	Module 7 - Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	
Bloc 4 Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités	8. Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel et en prenant en compte la prévention des risques associés	Module 8 - Entretien des locaux et prévention des risques associés	- Évaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiant les risques - Évaluation en milieu professionnel
	9. Repérer et traiter les risques liés aux matériels et locaux		
Bloc 5 Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations	10. Rechercher, traiter, transmettre les informations utiles et assurer la traçabilité des soins	Module 9 - Traitement des informations	- Étude de situation pouvant comporter une pratique simulée - Évaluation des compétences en milieu professionnel
	11. Organiser son activité en équipe pluriprofessionnelle, qualité, gestion des risques	Module 10 - Travail en équipe pluriprofessionnelle, qualité et gestion des risques	

10. Informer, former des professionnels et des personnes en formation.

A l'IFSI de Provins, afin d'assurer une continuité pédagogique chaque formateur est référent d'une compétence (à l'exception de la compétence 4 qui est attribuée à tous les formateurs).

L'ensemble des Unités d'Enseignement (UE) est rattaché à une ou plusieurs compétences. Chaque UE est coordonnée par 2 formateurs référents.

Le référentiel aide-soignant modifié par l'arrêté du 10 juin 2021, fait apparaître la notion de compétence déjà utilisée pour les évaluations en stage.

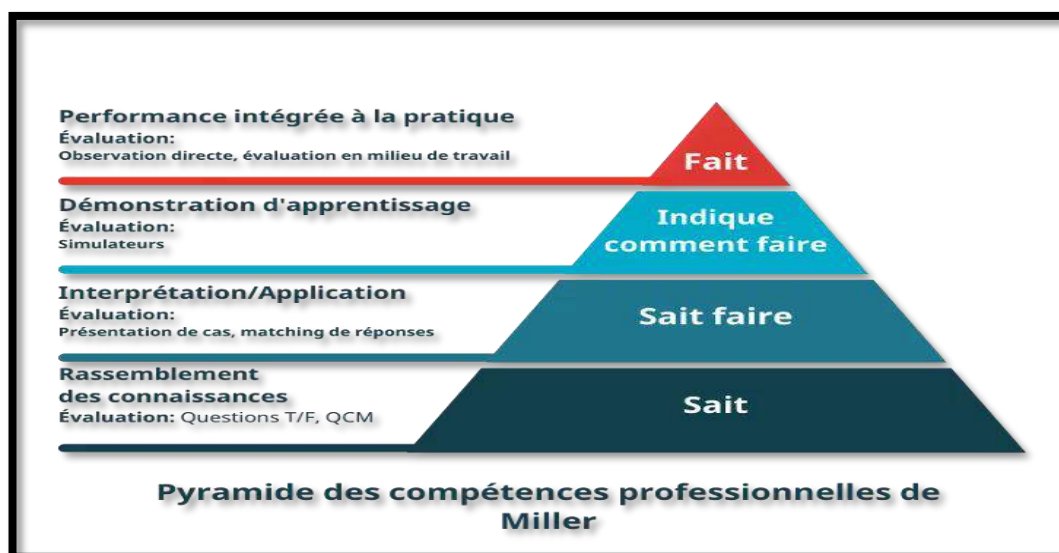
Elles sont aux nombres de 11 et réparties dans 5 blocs contenant 10 modules :

Toutes les compétences sont évaluées lors de chaque stage. En effet, même si certaines prédominent selon les lieux, il est possible d'acquérir les compétences définies par le référentiel dans tous les secteurs d'activité.

Cependant, en fonction des situations rencontrées, une compétence qui était acquise lors d'un précédent stage peut ne plus l'être lors d'un stage suivant. En effet, la compétence doit être entretenue et renforcée par la répétition et la confrontation à des situations variées.

Au fur et à mesure de la formation, la diversité et la complexité croissante des situations rencontrées permettent l'acquisition progressive des compétences. C'est pourquoi à l'IFSI/IFAS de Provins, le parcours de stage est individualisé pour chaque apprenant ou élève, afin de s'assurer qu'il puisse développer et valider ses compétences dans des environnements adaptés.

La validation des compétences ne peut se faire qu'en stage, conformément à la **pyramide de Miller**, qui stipule que l'acquisition finale d'une compétence se situe au niveau de la **pratique réelle**. Ce modèle distingue quatre niveaux d'apprentissage : le savoir (théorie), le savoir-faire (application), la démonstration en simulation, et enfin la capacité à faire (pratique dans un environnement réel). C'est seulement en stage que l'apprenant atteint ce dernier niveau, en appliquant ses compétences dans des situations réelles et complexes.



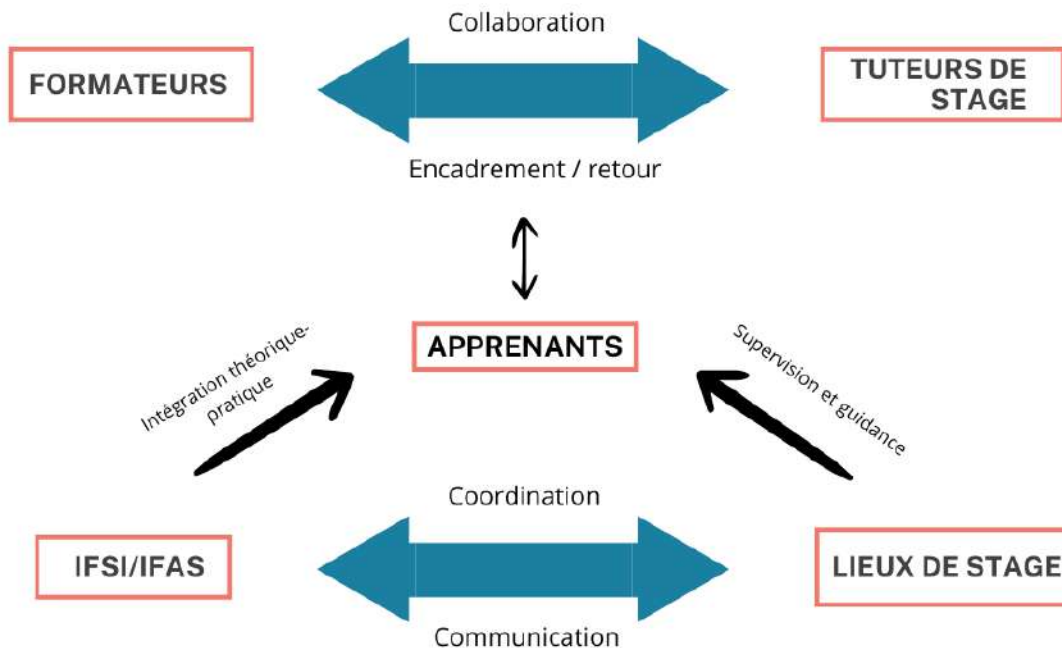
4.2.2 L'alternance

L'alternance est au centre de notre dispositif d'apprentissage. L'équipe pédagogique s'appuie sur une **alternance intégrative**, un processus qui permet une articulation constante entre les savoirs théoriques et les savoirs pratiques. Selon G. Malglaive, « *l'alternance intégrative est celle où les liens entre les lieux de formation sont assurés par l'utilisation des expériences mutuelles dans l'un et l'autre des lieux. Ce dispositif permet des interactions entre les savoirs théoriques et les savoirs pratiques que l'apprenant s'approprie, construit et transforme en compétences professionnelles. Il implique réellement l'apprenant en liant l'action et la réflexion sur le pourquoi et le comment* »

L'alternance intégrative va au-delà de la simple succession de périodes de théorie et de pratique. Elle vise à créer une **synergie active** entre ces deux aspects afin de renforcer le développement de compétences professionnelles solides et adaptées aux réalités du terrain. Cela permet aux apprenants de **passer du savoir théorique à la maîtrise des compétences dans des contextes réels**, selon le modèle de la pyramide de Miller.

Pour que ce dispositif fonctionne pleinement, une **collaboration étroite entre les différents acteurs** est indispensable.

L'ALTERNANCE INTÉGRATIVE



Cette collaboration inclut :

- **Les formateurs** : ils jouent un rôle clé en facilitant l'intégration des savoirs théoriques et pratiques, en organisant des moments de réflexion après les stages, et en s'assurant que les enseignements théoriques sont directement reliés aux expériences de terrain.
- **Les tuteurs de stage** : en tant que mentors, ils accompagnent les apprenants dans la mise en pratique des compétences, favorisant une réflexion continue sur les situations rencontrées. Ils fournissent des retours constructifs qui permettent aux apprenants de comprendre le lien entre théorie et pratique.
- **Les apprenants** : ils doivent adopter une posture proactive et participer activement aux débriefings pour transformer leurs expériences pratiques en compétences professionnelles.
- **Les instituts de formation et les lieux de stage** : une communication fluide et une coordination étroite entre ces deux entités garantissent une continuité pédagogique, permettant aux apprenants de bénéficier d'une formation cohérente et enrichissante.

Pour soutenir cette approche, des outils tels que les portfolios, ateliers de préparation au stage, formation au tutorat sont mis en place afin d'améliorer les parcours de stage. L'évaluation régulière de l'alternance intégrative à travers des retours d'expérience formalisés assure son efficacité et l'adaptation continue des parcours de formation.

4.2.3 La réflexivité

La pratique réflexive constitue un levier essentiel du développement de la compétence infirmière. Elle permet à l'apprenant de prendre du recul sur ses expériences, d'en analyser les enjeux et de mieux transférer les apprentissages dans des situations futures. Cette démarche **favorise l'autonomie, le discernement et la responsabilité professionnelle**.

Inscrite dans une logique d'amélioration continue, la réflexivité consiste à donner du sens à la pratique en articulant savoirs, actions et contextes. Elle amène l'apprenant à interroger ses choix, à identifier ses marges de progression, et à construire une posture professionnelle fondée sur une compréhension de ses actes.

Dans ce cadre, la formation vise à développer un professionnel « *capable d'analyser toute situation de santé, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seules et en équipe pluriprofessionnelle* », correspondant aux exigences du référentiel infirmier de 2009.

Cette dynamique est encouragée tout au long du cursus de formation, à travers des dispositifs pédagogiques variés : suivis individuels, groupes d'analyse de pratiques, travaux réflexifs et entretiens d'explicitation. Ces temps d'échange et de mise en mots permettent à l'apprenant de structurer sa pensée, de clarifier ses choix d'intervention et de consolider son identité professionnelle.

Les formateurs jouent un rôle essentiel dans ce processus. Par leur accompagnement, ils favorisent l'émergence de la réflexion, la mise en lien avec les connaissances théoriques, et le développement d'une posture critique et engagée.

4.2.4 Le raisonnement clinique

Le raisonnement clinique peut se définir comme la **capacité du professionnel à identifier et à prendre en compte ce qui est important pour une personne donnée** dans sa situation de soins afin d'agir de manière appropriée et pertinente. Il repose sur l'observation, l'écoute active et la mise en lien des signes et symptômes afin d'élaborer des hypothèses de problèmes de santé, de comportements humains et de réactions physiques. Ce processus aboutit à la validation de l'hypothèse la plus probable, permettant la construction d'un projet de soins personnalisé.

Le formateur met en évidence les connaissances implicites de l'apprenant pour les rendre explicites et l'accompagne dans l'acquisition des compétences. Pour cela, des méthodes pédagogiques sont employées, comme :

- L'étude de cas cliniques : les apprenants sont confrontés à des situations réelles ou simulées et doivent appliquer leur raisonnement clinique pour résoudre des problèmes complexes ;
- Les situations de soins rencontrées en stage : les retours d'expérience permettent de relier les apprentissages théoriques à des situations pratiques ;
- Les simulateurs haute-fidélité : les apprenants peuvent s'entraîner dans des conditions proches de la réalité, avec des retours immédiats sur leurs décisions.

Le raisonnement clinique permet ainsi d'éviter une approche du soin limitée aux gestes techniques, en aidant le soignant à réfléchir et à s'adapter à chaque patient et à chaque situation.

4.2.5 Les théories de l'apprentissage

Notre projet pédagogique s'appuie sur le modèle du développement social à travers l'approche socioconstructiviste (approche humaniste). Cette approche met l'accent sur les interactions sociales, qui comprennent les éléments suivants :

- **Les savoirs contextualisés et culturels** : La reconnaissance de l'importance du contexte et de la culture dans l'apprentissage ;
- **La notion d'être social** : La compréhension de soi en tant qu'individu faisant partie d'un groupe social ;
- **La connaissance dans les interactions entre le sujet et le monde** : L'acquisition de savoirs à travers les échanges avec l'environnement et les autres ;
- **L'autonomie et l'interdépendance** : Le développement de l'autonomie personnelle tout en valorisant les relations d'interdépendance avec les autres ;
- **Les relations qui se construisent dans le groupe social** : La formation de liens et de réseaux au sein du groupe ;
- **La responsabilité collective** : L'engagement envers le groupe et la responsabilité partagée.

En complément, notre projet intègre trois autres approches pédagogiques :

1. **Le behaviorisme** : focalisé sur la transmission de savoirs théoriques et la modification du comportement à travers le renforcement et les stimuli ;
2. **Le constructivisme** : axé sur le développement de soi et l'acquisition de savoirs expérientiels, où l'apprenant construit activement ses connaissances à partir de ses expériences ;
3. **Le connectivisme** : intègre la technologie et la connectivité comme élément clé. Il met l'accent sur la collaboration, le partage des idées et l'apprentissage à travers les réseaux (sociaux, en ligne...), en valorisant les échanges extérieurs à l'individu pour mieux comprendre, décider et résoudre des problèmes.
Il montre les aptitudes d'apprentissage et des tâches nécessaires pour l'épanouissement des apprenants à l'ère du numérique.

La combinaison de ces quatre approches pédagogiques vise à :

- **La réussite intellectuelle de l'apprenant** : en intégrant différentes méthodes d'enseignement et d'apprentissage pour une compréhension approfondie ;
- **Son développement personnel** : en favorisant la croissance personnelle et l'autonomie à travers des expériences variées ;
- **Sa professionnalisation** : en préparant les apprenants à devenir des professionnels compétents et responsables, capables de s'adapter.

4.2.6 Les méthodes pédagogiques

4.2.6.1 La simulation

Pour soutenir le développement de ces compétences, la formation en soins infirmiers fait appel à des méthodes pédagogiques variées. Parmi les plus récentes, l'utilisation des simulations occupe une place croissante. Elles permettent aux apprenants de s'exercer dans des environnements immersifs, proches de la réalité clinique, tout en bénéficiant d'un retour immédiat sur leur performance.

L'IFSI-IFAS dispose de plusieurs salles de simulation dédiée, équipée pour accueillir des séances de simulation haute et basse fidélité. Cet espace pédagogique permet aux apprenants de se confronter à des situations cliniques réalistes, dans un environnement sécurisé et encadré.

Nous disposons d'une salle de **simulation haute-fidélité** qui mobilise un mannequin connecté et des dispositifs technologiques avancés, reproduisant les signes vitaux et les réactions physiologiques d'un patient. Elle est utilisée pour développer des compétences techniques, relationnelles et décisionnelles. Des salles de simulation basse fidélité reposent sur des scénarios plus simples, centrés sur des gestes techniques ou des mises en situation relationnelles avec du matériel de soins et des mannequins dédiés. Elles sont particulièrement adaptées à l'apprentissage progressif, à la remédiation ou à l'évaluation formative.

4.2.6.2 La ludopédagogie

L'IFSI-IFAS de Provins a intégré la ludopédagogie dans ses méthodes pédagogiques. Basée sur l'utilisation du jeu, elle permet un engagement plus actif des apprenants et l'atteinte des objectifs pédagogiques, tout en développant la collaboration et la communication entre les apprenants. Les activités consistent en des jeux de rôle, l'utilisation détournée de jeux de plateau, des mises en défi, des serious games et des escape games.

4.2.6.3 L'approche fondée sur les sciences cognitives

La formation interne « *N'oublie jamais* » destinée aux formateurs en IFSI, intègre les apports des sciences cognitives pour lutter contre l'oubli et optimiser les apprentissages. Structurée autour de la **grille CETA** (Compétence, Espacement, Test, Autonomisation), elle s'appuie sur les principes de la **pratique du rappel** et de la **répétition espacée**, largement étudiés par **Roediger et Butler (2011)**. Elle encourage des méthodes actives (jeux de rôles, mises en situation, quiz interactifs), tout en privilégiant **l'apprentissage par la pratique avant la théorie**. Proposée en trois temps - formation initiale, consolidation et suivi - cette démarche vise à renforcer la pédagogie des formateurs, améliorer l'engagement des apprenants, et prévenir le décrochage, contribuant ainsi à une formation plus efficace, durable et centrée sur le développement des compétences.

4.3 L'accompagnement proposé par les Instituts

4.3.1 Le principe de l'accompagnement

L'accompagnement en formation s'inscrit dans une dynamique d'apprentissage active et réflexive, visant à favoriser l'autonomie et le développement professionnel de l'apprenant. Il

consiste à suivre un apprenant, cheminer avec lui et l'aider à réfléchir sur son action pour en évaluer les effets. Cette approche repose sur une relation pédagogique de soutien et de co-construction.

Dans cette logique, l'équipe pédagogique de l'IFSI/IFAS de Provins a adopté une posture d'**accompagnement pédagogique personnalisé**, rendue possible par la taille humaine de l'établissement et la proximité relationnelle avec les apprenants. Cette approche permet de :

- Créer des conditions d'apprentissage adaptées, où l'apprenant peut exprimer ses difficultés et trouver les ressources nécessaires ;
- Favoriser l'auto-évaluation et l'auto-transformation, en stimulant ses capacités d'adaptation et d'apprentissage expérientiel ;
- Renforcer le rôle du formateur en tant que facilitateur, encourageant l'apprenant à devenir acteur de son parcours de formation.

Dans cette démarche, le formateur est une personne ressource, aidant l'apprenant à construire progressivement son autonomie et son identité professionnelle et l'apprenant est co-auteur de son parcours de formation, ce qui renforce son engagement et sa capacité à s'adapter aux réalités du terrain infirmier. Ainsi, l'accompagnement à l'IFSI/IFAS ne repose pas seulement sur un encadrement pédagogique, mais sur un véritable partenariat, permettant à chaque apprenant d'évoluer à son rythme vers la professionnalisation.

4.3.2 L'accompagnement individualisé : le suivi pédagogique

Le suivi pédagogique représente un **accompagnement structuré de l'apprenant**, ayant pour objectif de **faciliter l'acquisition de connaissances et de compétences**, et de **vérifier leur appropriation réelle** (Source : AFNOR). Il s'agit d'une **alliance pédagogique** entre le formateur et l'apprenant, visant à guider ce dernier dans la construction progressive de son **identité professionnelle** et de son **projet d'avenir**.

Assuré par un formateur référent, ce suivi s'inscrit dans une dynamique de **proximité et de continuité** tout au long du parcours. Le référent organise des temps d'échanges réguliers une fois par an pour les élèves aides-soignants, et une fois par semestre pour les étudiants en soins infirmiers ; fondés sur les éléments du **portfolio**, du **dossier pédagogique**, et des retours issus de l'équipe pédagogique ou des terrains de stage. À la demande de l'apprenant, d'un formateur ou de l'encadrement, des entretiens supplémentaires peuvent être proposés pour répondre à des besoins spécifiques.

Ce suivi pédagogique permet de :

- **Rappeler les règles et les valeurs de l'institut ;**
- **Favoriser l'engagement professionnel** à travers la réflexion sur les situations vécues en stage ;
- **Soutenir la démarche d'auto-évaluation ;**
- **Faire le point sur les acquis théoriques et cliniques ;**

- **Analyser les difficultés rencontrées**, en vue d'une présentation éclairée devant les instances ;
- **Valoriser les progrès, orienter les axes de développement, et ajuster le parcours de stage** en lien avec le projet professionnel de chaque apprenant ;
- **Offrir une écoute et un soutien** en cas de problématiques personnelles, dans le respect de la confidentialité.

Au fil de ces échanges, l'apprenant apprend à se positionner, à réguler sa pratique, à mobiliser ses ressources, et à ajuster sa vision du métier et de lui-même. Le formateur référent joue un rôle de médiateur entre les besoins de l'apprenant, les exigences du terrain, et le cadre institutionnel, assurant ainsi un accompagnement individualisé et constructif.

4.3.3 L'accompagnement socio-administratif

Les interlocuteurs privilégiés dans ce domaine sont l'adjointe de la direction de l'IFSI/IFAS, et les secrétaires et si besoin les assistantes sociales de l'UPEC. Elles peuvent assister les apprenants dans leurs démarches d'inscription auprès de l'université, des organismes de financement et dans la recherche de solutions aux diverses problématiques rencontrées.

4.3.4 L'accompagnement de l'apprenant en situation de handicap

L'apprenant en situation de handicap ou présentant une autre déficience est accueilli et guidé dès l'inscription à la sélection par le référent handicap de l'établissement. A la demande de l'apprenant, le référent lui fournit les documents lui permettant de demander les aménagements adaptés à sa situation en vue de la sélection et de son inscription définitive. La faisabilité de la mise en œuvre de la formation est étudiée par la direction au regard des aménagements nécessaires. Si la situation de handicap ou autre déficience n'est pas compatible avec les aménagements possibles des instituts, des informations lui sont données afin de lui permettre d'ajuster son orientation.

L'apprenant inscrit bénéficie d'un accompagnement de la mise en œuvre et du suivi des aménagements de sa situation de formation (en institut et en stage) : durée, rythme, supports pédagogiques, espaces de formation, intervention d'un tiers, aménagements techniques, etc. La situation est présentée en instance pour décision, suivie d'une notification à l'apprenant des accords d'aménagement en fonction des possibilités avec le déroulement de la formation et des apprentissages. Une copie de la décision est jointe au dossier scolaire de l'apprenant et les équipes pédagogiques en sont informées.

Lors du premier temps de suivi pédagogique, l'apprenant a la possibilité d'exprimer son besoin spécifique en lien avec son handicap ou déficience.

4.3.5 L'accompagnement au mieux-être

Le bien-être des apprenants est une condition essentielle à leur épanouissement et à leur réussite académique et professionnelle. La formation, exigeante tant sur le plan intellectuel

qu'émotionnel, peut générer du stress, de la fatigue et des questionnements personnels. Pour accompagner les apprenants dans cette dimension essentielle, un dispositif de soutien est mis en place, offrant des ressources adaptées à leurs besoins.

Ainsi, les apprenants peuvent bénéficier de l'accompagnement de plusieurs professionnels spécialisés :

- **Une psychologue de l'UPEC**, qui aide à gérer le stress, la charge mentale et les difficultés émotionnelles liées à la formation et aux stages ;
- **Des formateurs certifiés en sophrologie**, qui proposent des séances de relaxation et de gestion du stress pour améliorer la concentration, l'équilibre émotionnel et la résilience face aux défis du métier.

Une section spécifique est également dédiée à la vie apprenante, comprenant plusieurs actions visant à renforcer le bien-être et l'esprit de cohésion :

- **La vie apprenante** : soutien à l'intégration, accès à l'information, et mise en place d'espaces d'échange et de convivialité ;
- **Le BDE (Bureau des étudiants)** : appui à la structuration et aux initiatives du BDE, qui joue un rôle clé dans l'animation de la vie apprenante ;
- **Les événements internes / la cohésion de promotion** : organisation d'événements culturels, sportifs ou festifs favorisant l'esprit de groupe, l'intégration des nouveaux arrivants et la dynamique de promotion.

4.3.6 L'accompagnement par les pairs

La taille des promotions permet aux étudiants de rapidement tisser des liens chaleureux, d'entraide et de solidarité. Chaque apprenant de 2^{ème} année parraine un apprenant de 1^{ère} année pour lui transmettre son expérience et ses conseils.

Chaque nouvel apprenant/élève se verra proposer sur la base du volontariat, un temps d'intégration convivial et bienveillant, en dehors de l'IFSI, organisé par les parrains au cours d'un week-end de septembre.

4.3.7 L'accompagnement dans la formation clinique

Le parcours de stage est élaboré de manière personnalisée par le formateur coordonnateur des stages, en tenant compte de la progression et des souhaits de chaque apprenant et après concertation avec les formateurs référents de suivi pédagogique.

Pour chaque stage, un formateur référent du lieu de stage est disponible pour répondre à un besoin de l'apprenant et/ou des professionnels assurant son encadrement.

De plus, chaque apprenant bénéficie de l'encadrement d'un formateur de l'IFSI/IFAS sur son lieu de stage au minimum une fois par an. Cela lui permet de bénéficier d'un temps d'échange sur son travail et sa progression en stage.

Après chaque stage, un temps de retour d'expérience (REX) est organisé en petits groupes. Les apprenants évoquent les éventuelles difficultés rencontrées, les bénéfices du stage et expriment leurs ressentis.

4.3.8 L'accompagnement dans la formation théorique

Chaque unité d'enseignement (UE) est sous la référence d'un binôme de formateurs. Ils sont les interlocuteurs privilégiés pour l'organisation et le bon déroulement des apprentissages. Pour les UE gérées par l'université, les apprenants peuvent également échanger directement entre eux (forums) et avec les coordonnateurs de l'université via la plateforme Cristolink.

Pour la formation aide-soignante, tous les modules sont sous la responsabilité du formateur référent de la promotion.

4.3.9 L'accompagnement dans la culture de recherche

Depuis l'**universitarisation de la formation infirmière en 2009**, la recherche est devenue un pilier essentiel du cursus. Elle ne se limite pas à la production d'un mémoire, mais vise à développer un esprit critique, une capacité d'analyse et une ouverture vers des formations supérieures (master, doctorat, spécialisation).

L'initiation à la **culture de recherche** repose sur l'accès aux **ressources documentaires** et à des références variées (articles scientifiques, ouvrages, vidéos, jeux de rôle, etc.).

L'apprentissage de l'**écriture scientifique et réflexive** débute dès le **semestre 1** par des **fiches de lecture**, puis s'intensifie avec des **analyses de situations rencontrées en stage**.

Dans le cadre de leur **mémoire de fin d'études**, chaque apprenant bénéficie d'un **suivi personnalisé** par un directeur de mémoire, garantissant un accompagnement **rigoureux et structuré** tout au long du processus.

En initiant les apprenants à la **culture de recherche**, la formation leur permet non seulement de **structurer leur pensée et d'enrichir leur pratique**, mais aussi de se préparer à l'évolution des métiers de la santé, où la recherche infirmière occupe une place de plus en plus centrale.

L'IFSI/IFAS de Provins met à disposition un **centre de documentation** animé par une **documentaliste infirmière**, qui accompagne les apprenants dans leurs recherches documentaires et leur initiation à la méthodologie scientifique.

4.3.10 L'accompagnement au quotidien

Chaque promotion est coordonnée par un ou des formateur(s) référent(s) qui gèrent au quotidien la vie et la régulation du groupe, l'élaboration des plannings, les demandes des apprenants et élèves et la gestion des absences.

4.3.11 L'accompagnement anti-décrochage

4.3.11.1 La présentation du projet

Le projet anti-décrochage, initié par l'ARS et la Région Île-de-France en 2023, vise à améliorer le parcours des apprenants infirmiers en renforçant leur accompagnement académique et professionnel. L'IFSI Simone Veil de Provins fait partie des quatre instituts sélectionnés pour cette expérimentation. Il a pour objectif de maximiser la réussite des apprenants, faciliter leur insertion professionnelle, et les fidéliser dans la région.

4.3.11.2 Le renforcement du processus d'admission

Dans une logique d'ouverture sociale et de préparation active à la formation, l'IFSI renforce son processus d'admission par la mise en place de dispositifs ciblés. Cela inclut des **tests de positionnement** en mathématiques et en français, des **journées portes ouvertes** destinées à mieux informer les candidats, ainsi qu'un **partenariat étroit avec plusieurs lycées**.

Dans ce cadre, l'institut s'inscrit pleinement dans le dispositif des **Cordées de la réussite**, qui vise à **promouvoir l'égalité des chances** et à accompagner les élèves de terminale, notamment ceux issus de milieux modestes, dans la **découverte du métier infirmier** et la **construction d'un projet d'études solide**.

Ce partenariat permet à des lycéens sélectionnés de bénéficier **d'immersions au sein de l'IFSI et d'un accompagnement personnalisé**. Encadrés par des formateurs et des apprenants tuteurs, ils participent à des ateliers pratiques, des échanges pédagogiques, et des temps de découverte en milieu hospitalier.

Au-delà de la simple orientation, ce dispositif renforce **la confiance, l'engagement et la motivation** des élèves, tout en contribuant à **diversifier les profils d'apprenants** intégrant la formation en soins infirmiers.

4.3.11.3 L'accompagnement personnalisé des apprenants en difficulté

Pour prévenir le décrochage et favoriser la réussite de tous les apprenants, l'IFSI met en place un **accompagnement individualisé**, à la fois théorique et pratique, pour ceux identifiés comme en difficulté. Ce dispositif repose sur plusieurs leviers : des **entretiens personnalisés**, du **parrainage par des apprenants de 2^{ème} année**, des **ateliers ciblés** (comme les ateliers d'écriture pour améliorer les compétences rédactionnelles), ainsi que l'utilisation d'outils numériques adaptés tels que **OrthographIQ** et **Simdose**, qui renforcent les compétences clés attendues en formation infirmière.

Un **suivi spécifique est proposé aux apprenants redoublants**, avec plusieurs entretiens individualisés tout au long de l'année. Ce dispositif permet de **cibler leurs difficultés**, de **renforcer leurs méthodes de travail**, et de **les préparer efficacement aux évaluations**. Il contribue également à **améliorer leur gestion du stress**, à **restaurer la confiance en soi**, et à **favoriser leur autonomie** dans les apprentissages, conditions essentielles à leur réussite académique et professionnelle.

4.3.11.4 La préparation aux stages

Afin de préparer au mieux les apprenants avant leur premier stage, des **ateliers de préparation** sont organisés, avec un focus sur la gestion des craintes et des attentes des apprenants. Ces ateliers incluent des moments d'échanges collectifs, des simulations de situations cliniques, et un renforcement de la qualité de l'encadrement par les tuteurs de stage. Une meilleure collaboration avec les tuteurs est encouragée pour garantir un encadrement plus personnalisé en stage.

4.4 Les modalités d'évaluation clinique et théorique

4.4.1 L'évaluation des compétences en stage

Etudiants en soins infirmiers :

- Evaluation des 10 compétences par stage de 5 semaines et durant le stage de S6 de 10 semaines ;
- Feuille de suivi d'encadrement pour les actes de soin ;
- Analyses de situation : posture réflexive de l'apprenant face à une situation ;
- Visite des formateurs en stage : entretien avec l'apprenant et le tuteur/maître de stage.

Elèves Aides-soignants :

- Evaluation des 11 compétences par stage de 5 semaines et durant le stage de 7 semaines ;
- Feuille de suivi d'encadrement pour les actes de soin ;
- Analyse de situation : posture réflexive de l'élève face à une situation ;
- Visite des formateurs en stage : entretien avec l'élève et le tuteur /maître de stage.

4.4.2 L'évaluation théorique des connaissances

Etudiants en soins infirmiers : Chaque Unité d'Enseignement est évaluée et donne lieu à l'attribution des ECTS correspondants. Ces évaluations sont individuelles ou collectives, écrites ou orales.

- Evaluations semestrielles des UE : savoirs IDE pour les UE IFSI.

Autres modalités d'évaluation :

- En groupe ou individuelles ;
- Restitutions orales / jeux de rôle ;
- Séances de simulation (AFGSU, chambre des erreurs, simulateur vieillesse, transfusion sanguine, etc.) ;
- Mémoire de fin d'études (UE 5.6 S6).

Elèves Aides-Soignants : L'obtention d'une note $\geq$ à 10 sur 20 à chaque module valide le bloc de compétences :

- Pas de compensation entre module ;

- Les modalités d'évaluation basées sur des études de situation peuvent comporter une pratique simulée.

4.4.3 L'évaluation du service sanitaire au sein de l'IFSI de Provins

Obligatoire pour tout apprenant en santé, le service sanitaire permet aux apprenants de participer à des actions concrètes de prévention en santé publique. Il permet de développer des compétences en éducation à la santé, en lien avec les besoins du territoire et favorise l'interdisciplinarité et l'ancrage territorial des formations en santé.

A l'IFSI Simone Veil, la structure du service sanitaire a été construite en collaboration avec l'UPEC et les 9 IFSI du groupement. Il valide les évaluations 1.2 S3, 4.6 S4 ainsi qu'une semaine de stage uniquement dédié à celui-ci. Il permet la validation de 10 ECTS.

Les apprenants de Provins interviennent auprès de 3 classes de CM2 du Provinois en collaboration avec l'infirmière de l'Education Nationale responsable. Trois thèmes différents sont abordés : « Apprendre à porter secours », « Hygiène de vie » et « Harcèlement » (jeux vidéo et réseaux sociaux). Après une phase d'enquête au 3^{ème} semestre de formation, les apprenants construisent des projets d'activité et interviennent auprès des élèves de primaire sur le 4^{ème} semestre de formation.

5. La formation clinique en stage

5.1 La politique

L'enseignement clinique des apprenants en soins infirmiers et des élèves aides-soignants s'effectue au cours de périodes de stages dans des milieux professionnels (secteurs sanitaires, médico-sociaux, Education Nationale, médecine du travail et milieu carcéral).

Il constitue donc pour les apprenants un temps d'apprentissage complémentaire aux périodes d'enseignement en institut de formation.

Cette formation clinique est de 2 100 heures pour les apprenants en soins infirmiers et de 770 heures pour les élèves aides-soignants.

C'est le lieu de construction de la compétence. Les stages doivent ainsi permettre aux apprenants de développer leur pratique réflexive nécessaire à l'acquisition de leurs compétences.

Pour des raisons d'intérêt pédagogique, qui vise à favoriser un parcours de stage individualisé aux apprenants et selon le contexte territorial, l'offre de stage est définie chaque année selon un planning (cf. Annexe n°3 : L'alternance des formations 2025-2026) qui est présenté et validé à l'Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut (ICOGI).

5.1.1 Les modalités de stage pour les apprenants infirmiers

Quatre types de stages sont prévus :

1. Soins de courte durée ;
2. Soins en santé mentale et en psychiatrie ;

3. Soins de longue durée et soins de suite et de réadaptation ;
4. Soins individuels ou collectifs sur des lieux de vie.

Parcours de stage individualisé :

Le parcours de stage des apprenants comporte un stage minimum dans chacun des types de stage décrits ci-dessus.

L'équipe pédagogique met tout en œuvre pour que les apprenants aient bénéficié des quatre catégories à la fin du semestre 4, ceci pour mieux se concentrer sur les compétences restant à acquérir sur les semestres 5 et 6.

Le stage du semestre 1 se déroule obligatoirement sur le même lieu pendant les 5 semaines. Les stages des semestres 2, 3, 4, 5 et 6 s'effectuent sur une durée de 5 ou 10 semaines.

L'IFSI permet aux apprenants, une fois par an, de rechercher un lieu de stage dès la première année de formation. Pour le stage préprofessionnel, l'étudiant peut choisir le lieu de son stage en fonction de son projet professionnel et après accord de l'équipe pédagogique.

Au cours de certains stages, les formateurs de l'IFSI organisent des regroupements d'apprenants au sein de l'IFSI permettant l'exploitation des analyses de la pratique professionnelle ou des démarches cliniques.

L'objectif est de développer chez l'apprenant la pratique réflexive nécessaire à l'acquisition de la compétence infirmière.

Dans le cadre d'un enseignement ou d'une évaluation, il peut être demandé aux apprenants de revenir à l'IFSI sur un temps de stage.

Les spécificités :

L'IFSI de Provins offre la possibilité aux apprenants de réaliser un stage humanitaire afin de pouvoir acquérir une expérience pratique dans un pays étranger tout en découvrant les enjeux de santé publique des pays en voie de développement. Ce stage permet de partager le quotidien des professionnels locaux et de développer de nombreuses compétences.

Un projet écrit est demandé aux apprenants désireux de réaliser ce stage.

Depuis 2017, l'association médicale « HOPIGO » a permis à trois apprenants de 3^{ème} année de réaliser des stages au Bénin et à Madagascar.

5.1.2 Les modalités de stage pour les élèves aides-soignants (cursus complet)

Quatre Périodes de stage (770 heures) :

- 3 stages de 5 semaines permettant d'explorer les 3 missions de l'AS et de mobiliser les 5 blocs de compétences et 1 stage de 7 semaines en continu réalisé en fin de formation portant sur les 3 missions et les 5 blocs de compétences ;
- Au moins une expérience de travail de nuit et une expérience de travail le week-end ;

- Le parcours de stage comporte au moins une période auprès de personnes en situation de handicap physique ou psychique et une période auprès de personnes âgées. Il comporte également une période en soins de courte durée.

Les frais de transport (stages pour l'IFSI).

Les apprenants doivent se rendre sur leurs lieux de stage par leurs propres moyens. Les frais de transport des apprenants sont pris en charge lorsque ceux-ci se trouvent sur le territoire français et hors de la commune où est situé l'IFSI, dans la même région ou dans une région limitrophe. Il n'y a pas de remboursement pour les autres lieux de stage.

Rappel : les apprenants en situation de promotion professionnelle doivent faire leur demande de remboursement des frais de transport auprès de leur employeur.

Le trajet ouvrant droit à un remboursement est le suivant (**le lieu qui est pris en compte étant le lieu le plus proche du lieu de stage**) : **Il n'y a aucun remboursement** lorsque le lieu de stage se situe dans la même commune que le domicile déclaré ou que l'IFSI.

Si l'apprenant utilise les transports en commun, le remboursement est subordonné à la production du titre de transport.

Les frais de transport sont pris en charge au prorata des déplacements effectués **en tenant compte des absences**.

La feuille retraçant les kilomètres parcourus doit être remise au formateur référent du suivi pédagogique (même support que l'indemnisation de stage).

Pour cela, au début de l'année de formation, chaque apprenant doit fournir la photocopie de son permis de conduire et la carte grise du véhicule à son nom.

Rappel : L'usage du covoiturage doit être priorisé et ne donnera lieu qu'à un seul remboursement.

Pour l'IFAS : il n'y a pas de remboursement des frais de transport.

Les indemnités de stage pour l'IFSI

Une indemnité de stage est versée aux apprenants en soins infirmiers (à l'exclusion des apprenants en études promotionnelles, cf. Arrêté du 23 janvier 2020 modifiant l'Arrêté du 31/07/2009) pendant la durée des stages. Cette indemnité est fixée par semaine de stage selon l'Arrêté du 18 mai 2017 relatif au Diplôme d'Etat Infirmier à :

- 36 euros en 1^{ère} année ;
- 46 euros en 2^{ème} année ;
- 60 euros en 3^{ème} année.

Cette indemnité sera versée à terme échu, au prorata des semaines effectuées et en tenant compte des absences.

Pour l'IFAS : il n'y a pas d'indemnité de stage.

5.1.3 Le partenariat : la qualification et l'agrément

L'IFSI/IFAS s'est fixé pour objectif le développement du partenariat avec les différentes structures accueillant les apprenants de l'IFSI/IFAS.

Une charte d'encadrement et une convention annuelle de stage (cf. Annexe n°4) définissent les responsabilités respectives des membres du GHT Provins Est Seine-et-Marne dans la formation en stage des apprenants.

En ce qui concerne les autres structures, une **convention de stage annuelle et des avenants** précisant les différentes modalités pratiques et organisationnelles du lieu de stage (durée du stage, conditions d'accueil...) sont établis entre l'IFSI/IFAS, l'établissement d'accueil et les apprenants.

Le livret d'accueil :

Progressivement, l'IFSI propose une forme documentaire de livret d'accueil en co-construction avec les partenaires de soins. Ce document indispensable à la qualification du stage détaille :

- L'ensemble des données administratives et organisationnelles ;
- Les types de prises en charge et les opportunités d'apprentissage ;
- Les actes, activités et techniques de soins réalisables ;
- Les situations d'apprentissage emblématiques en lien avec chacun des indicateurs des 10 compétences.

Ce travail en partenariat est la base de la professionnalisation.

Des exemples de livret d'accueil en version papier et numérique sont à disposition des apprenants au centre de documentation.

5.1.4 L'accompagnement des tuteurs de stage

5.1.4.1 La réunion annuelle d'informations

Une fois par an, l'IFSI convie les tuteurs de stage et les professionnels encadrants à une réunion afin de faire le point sur l'actualité, les difficultés rencontrées et les pistes d'amélioration à envisager au cours de l'encadrement des stagiaires.

Les objectifs sont les suivants :

- Informer des nouvelles dispositions pédagogiques ;
- Ecouter les besoins des professionnels de terrain ;
- Répondre à leurs attentes / négocier ;
- Rappeler les objectifs pédagogiques et la charte d'accueil des apprenants en stage.

5.1.4.2 La formation continue

L'IFSI de Provins propose :

- Une formation au tutorat IDE à tout professionnel du secteur sanitaire et social en charge de l'accueil et de l'encadrement de stagiaires (infirmiers, cadres de santé). Elle vise à améliorer la qualité de l'encadrement des apprenants et/ou des élèves en identifiant précisément les missions du tuteur, en développant ses compétences d'encadrement et en poursuivant le partenariat entre les Instituts de formation et les terrains de stage.

La formation des tuteurs de stages paramédicaux (infirmier(e)s et aides-soignants) est encouragée par l'Instruction n°DGOS/RH 1/2016/330 du 4 novembre 2016 et l'arrêté du 10 juin 2021.

Cette formation de 4 jours (2x2 jours) vise à apporter aux participants un accompagnement personnalisé tout en tenant compte de leurs attentes et en lien avec les problématiques des terrains.

- Une formation des encadrants de proximité (une journée), destinée à s'approprier les missions du professionnel de proximité dans l'encadrement des apprenants en soins infirmiers.
- Une formation au tutorat AS (Arrêté du 10 juin 2021), destinée aux AS en exercice. Elle se déroule sur 3 jours : 2 jours théoriques et 1 jour consacré aux nouvelles activités définies par l'Arrêté.

Cette formation vise à apporter aux participants un accompagnement personnalisé tout en tenant compte de leurs attentes et en lien avec les problématiques des terrains.

- Une formation ASG : (Décret n°2021-1825 du 24 décembre 2021), rentrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022) destinée aux Aides-Soignants, AMP et AES.

Elle permet d'acquérir des techniques de soins et d'accompagnements spécifiques pour intervenir auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer ou apparentées au domicile, en EHPAD, en USLD et SMR. Cette formation dure 20 jours.

- Une formation d'actualisation du métier d'aide-soignant (mise en place en Mars 2026) (Arrêté du 26 février 2025 relatif à la formation d'actualisation des compétences des Aides-Soignants diplômés avant la réingénierie du diplôme d'Etat de 2021).

Elle est destinée à l'Aide-Soignant titulaire d'un diplôme délivré avant la réingénierie du diplôme d'Etat de 2021 et souhaitant actualiser ses compétences conformément au programme de formation de l'**Arrêté du 10 juin 2021**. La formation dure 3 jours.

Evaluation des formations continues dispensées : A l'issue de chaque séquence de formation, un questionnaire de satisfaction est distribué aux participants.

6. La politique qualité et l'évaluation du projet pédagogique

Dans une dynamique d'amélioration continue des pratiques pédagogiques, l'IFSI de Provins a mis en place une **politique qualité structurée**, visant à identifier les points de satisfaction ainsi que les axes d'amélioration. Cette politique repose sur plusieurs piliers :

- **La mesure régulière de la satisfaction des apprenants et élèves**, à différents moments de leur formation : après chaque stage, en fin de semestre, et en fin d'année (contenus, organisation, suivi pédagogique, services) ;
- **Une traçabilité constante** via les comptes rendus des réunions pédagogiques hebdomadaires, le suivi rigoureux des dossiers apprenants, et les outils de gestion des événements indésirables ;
- **Une attention particulière portée au bien-être des apprenants**, par des actions de soutien (sophrologie, accompagnement face aux difficultés financières) et une écoute individualisée ;
- **Une communication interne fluide**, ascendante et descendante, assurée par des réunions, des événements thématiques, la participation à des congrès et à des forums ;
- **Une harmonisation des pratiques pédagogiques** au sein du groupement des 9 IFSI partenaires et en lien avec l'Université Paris-Est Créteil (UPEC).

À cette démarche s'ajoute un **audit de renouvellement**, réalisé les **3 et 4 décembre 2024**, dans le cadre de la **certification qualité**. Cet audit, **appelé Certification Qualiopi**, a permis de mettre en lumière :

- La **poursuite active des actions qualité** (réunions COPIL, gestion des FEI, veille réglementaire) ;
- La **mise en conformité documentaire** (règlement intérieur, fiches pédagogiques, site web) ;
- La **création d'outils structurants** (livret d'accueil, charte écoresponsable, logo des instituts) ;
- La **pérennisation du plan de classement documentaire** ;
- Le **déploiement d'actions prioritaires**, comme le **plan anti-décrochage (ARS 2023-2026)** et la rédaction du **projet pédagogique 2025-2029**.

Ces éléments traduisent l'engagement de l'Institut à **garantir la qualité, la cohérence et l'efficacité de la formation**, dans une perspective à la fois réflexive et prospective.

***Accompagner quelqu'un, c'est ne se placer ni devant, ni derrière, ni à la place.
C'est être à côté.***

Joseph TEMPLIER

BIBLIOGRAPHIE

Les ouvrages

- Le Boterf, G. (2018). Construire les compétences individuelles et collectives. Éditions d'Organisation.
- Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement. Chenelière Éducation.
- Delignières, D., & Roger, J. (2020). Compétence et professionnalisation. Revue EPS.
- Perrenoud, P. (2002). Dix nouvelles compétences pour enseigner. ESF éditeur.
- Zarifian, P. (2001). Le modèle de la compétence. L'Harmattan.
- Benner, P. (1984). From novice to expert. Addison-Wesley.
- Lebrun, M. (2022). La pédagogie universitaire à l'ère numérique. De Boeck Supérieur.
- Malgaive, G. (2003). L'alternance intégrative. In Les pratiques d'alternance dans l'enseignement supérieur. L'Harmattan.
- Freire, P. (1974). Pédagogie des opprimés. Maspero.
- Morin, E. (1990). Introduction à la pensée complexe. ESF éditeur.
- Roediger, H.L., & Butler, A.C. (2011). The critical role of retrieval practice in long-term retention. Trends in Cognitive Sciences, 15(1), 20–27.
- Pigallet, P., & Bellenger, L. (1996). Dictionnaire de la formation et du développement personnel. ESF éditeur.

Les articles / Les chapitres

- Foronda, C. et al. (2020). Virtual simulation in nursing education: A systematic review spanning 1996 to 2018. Simulation in Healthcare, 15(1), 46–54.
- Cyrulnik, B. (2010). Autobiographie d'un épouvantail. Éditions Odile Jacob.
- Guéhenno, J.M. (1999). Une vie en l'air. Éditions Grasset.
- Poec'h, N. (2008). Le MAPP : un modèle d'accompagnement personnalisé. Recherche en soins infirmiers, (92), 95–105.
- Ambard, N., & Cellard-Beal, C. (2019). Apprendre à raisonner cliniquement ensemble. Perspectives soignantes, (65), 77.
- Faingold, N. (2015). Les ateliers de professionnalisation. Revue de l'analyse de pratiques professionnelles, (6), 32–41.
- Gaigne, L. (2017). La réflexivité dans la formation aide-soignante. Soins aides-soignantes, (77), 12.

Les sites internet

HAS (2017). Staffs d'une équipe soignante. <https://www.has-sante.fr>

Prendre soin - Margot Phaneuf. <http://www.prendresoin.org>

<https://www.espaceinfirmier.fr/profession/etudes/etudier-en-ifs/les-dix-competences-infirmiers.html>

Les textes législatifs

Arrêté du 31 juillet 2009 modifié par l'arrêté du 13 décembre 2018 relatif au Diplôme d'État d'infirmier.

Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'aide-soignant.

Arrêté du 23 janvier 2020 modifiant l'arrêté du 31 juillet 2009.

Arrêté du 18 mai 2017 relatif au diplôme d'État d'infirmier.

Instruction N°DGOS/RH 1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux.

Articles D.4311-1 à D.4311-16 du Code de la santé publique.

Arrêté du 3 janvier 2019 relatif aux attendus nationaux pour la formation au DEI.

Arrêté du 7 avril 2020 modifié par les arrêtés du 12 avril 2021 et 10 juin 2021.

Arrêté du 12 juin 2018 relatif au service sanitaire.

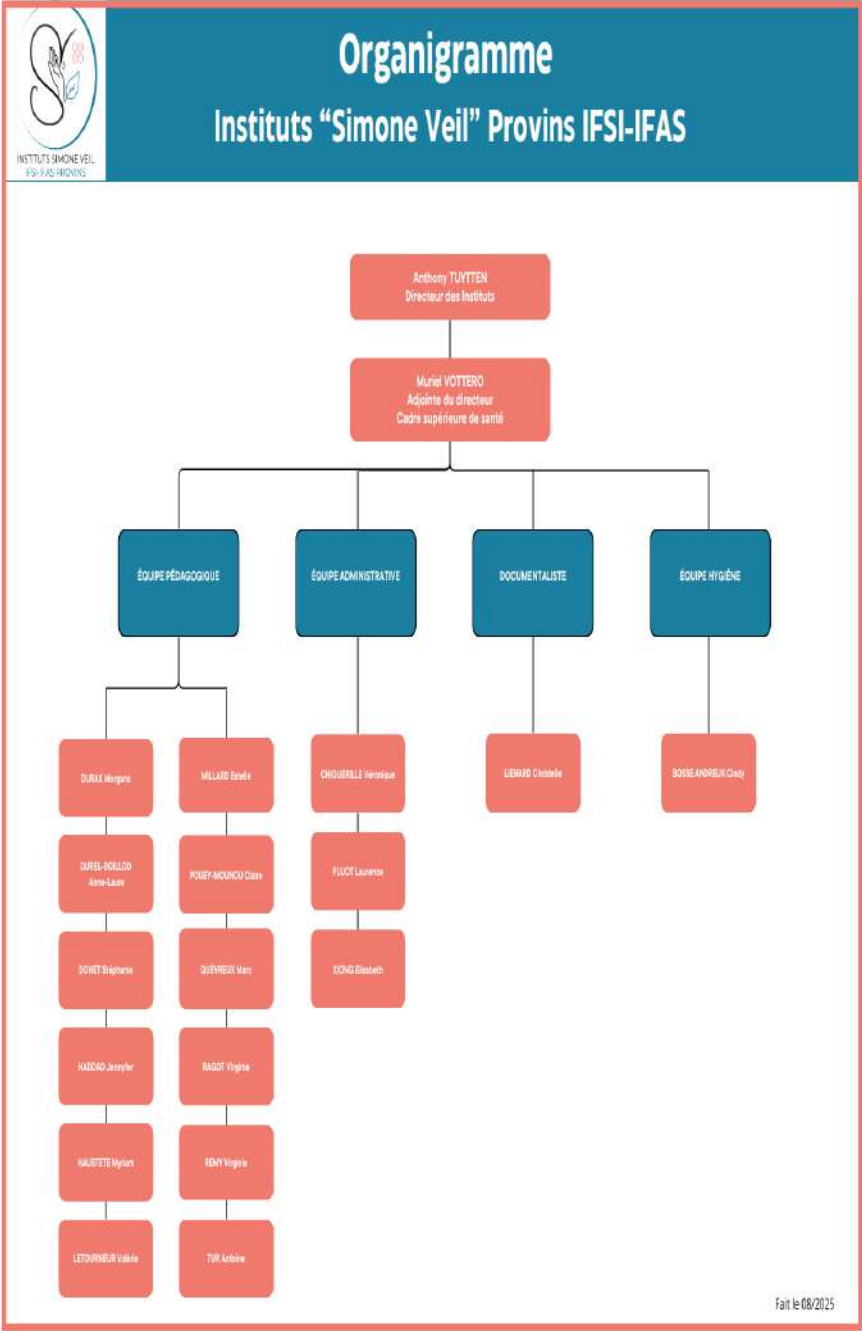
Décret n°2021-1825 du 24 décembre 2021 relatif aux ASG.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Les abréviations

AFGSU : Attestation de Formation aux Gestes et Soins d'Urgence
AFNOR : Association Française de Normalisation
AS : Aide-Soignant
CATTP : Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel
CH : Centre Hospitalier
CHLB : Centre Hospitalier Léon Binet
CMP : Centre Médico-Psychologique
DE : Diplôme d'Etat
ECTS : European Credit Transfer System
EHPAD : Etablissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes
EPMS : Etablissement Public Médico-Social
FPC : Formation Professionnelle Continue
GHT : Groupement Hospitalier de Territoire
ICOGI : Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut
IDE : Infirmier Diplômé d'Etat
IFAS : Institut de Formation en soins aides-soignants
IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers
REX : Retour d'Expérience de Stages
SMUR : Service Mobile d'Urgence et de Réanimation
SMR : Soins Médicaux et Réadaptation
UCSG : Unité de Court Séjour Gériatrique
UE : Unité d'Enseignement
UFR : Unité de Formation et Recherche
UPEC : Université Paris-Est Créteil

ANNEXE 2 : L'organigramme



Fait le 08/2025

ANNEXE 3 : L'alternance des formations 2025-2026

IFSI /IFAS Simone Veil PROVINS																								ALTERNANCE 2025-2026							
	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6								
Dates	01 sept 07 sept sept	08 sept 14 sept sept	15 sept 21 sept sept	22 sept 28 sept sept	29 sept 05 oct oct	06 oct 12 oct oct	13 oct 19 oct oct	20 oct 26 oct oct	27 oct 02 nov nov	03 nov 09 nov nov	10 nov 16 nov nov	17 nov 23 nov nov	24 nov 30 nov nov	01 dec 07 dec dec	08 dec 14 dec dec	15 dec 21 dec dec	22 dec 28 dec dec	29 dec 04 janv janv	05 janv 11 janv janv	12 janv 18 janv janv	19 janv 25 jan jan	26 janv 01 fév fév	02 fév 08 fév fév								
EIDE																															
3 ^e A																															
2 ^e A																															
1 ^e A																															
AS Sept	Rentrée	25-26																													
AS Janv																															

	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
Dates	09 fev 15 fev fev	16 fev 22 fev fev	23 fev 01 mars mars	02 mars 08 mars mars	09 mars 15 mars mars	16 mars 22 mars mars	23 mars 29 mars mars	30 mar 05 avril avril	06 avril 12 avril avril	13 avril 19 avril avril	20 avril 26 avril avril	27 avril 03 mai mai	04 mai 10 mai mai	11 mai 17 mai mai	18 mai 24 mai mai	25 mai 31 mai mai	01 juin 07 juin juin	08 juin 14 juin juin	15 juin 21 juin juin	22 juin 28 juin juin	29 juin 05 juillet juillet	06 juillet 12 juillet juillet	13 juillet 19 juillet juillet
EIDE																							
3 ^e A																							
2 ^e A																							
1 ^e A																							
AS Sept																							
AS Janv																							

	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49			
	20 juillet 26 juillet	27 juillet 02 août	03 août 09 août	10 août 16 août	17 août 23 août	24 août 30 août	31 août 06 sept	07 sept 13 sept	14 sept 20 sept	21 sept 27 sept	28 sept 04 oct	05 oct 11 oct	12 oct 18 oct	19 oct 25 oct	26 oct 01 nov	02 nov 08 nov	09 nov 15 nov	16 nov 22 nov	23 nov 29 nov	30 nov 06 dec			
AS Sept																							
AS Janv																							

Stages

Semestre 1

Semestre 3

Semestre 5

S.S.a Service Sanitaire

Vacances

Semestre 2

Semestre 4

Semestre 6

TPG Temps personnel guidé

Enseignements Blocs de compétences AS

ANNEXE 4 : La charte d'encadrement



Charte d'encadrement des apprenants infirmiers et aide-soignant en stage au Centre Hospitalier Léon Binet de Provins

Cadre réglementaire :

- Arrêté du 31 juillet 2009 relatif au Diplôme d'Etat Infirmier. Il est publié avec ses annexes au JO Santé - Protection sociale - Solidarités n° 2009/7 du 15 août 2009
- L'encadrement des nouveaux arrivants fait partie intégrante de la certification HAS (critère 3b).
- Arrêté du 26 septembre 2014 relatif au Diplôme d'Etat d'Infirmier

Cette charte formalise les engagements entre l'IFSI et le Centre Hospitalier Léon Binet de Provins et est portée à la connaissance de l'apprenant IDE, de l'élève AS et du personnel soignant. Elle est mise à disposition de l'apprenant et/ou de l'élève de chaque unité de soins et au centre de documentation de l'IFSI.

Les responsables de l'encadrement

Le formateur référent de stage : formateur de l'IFSI, il assure la coordination de l'encadrement des apprenants de l'unité, accompagne les équipes et est en liaison régulière avec le tuteur pour suivre le parcours des apprenants concernés.

Le formateur référent de l'IFSI intervient sur le lieu de stage au moins une fois. En cas de besoin, il peut être sollicité à la demande de l'apprenant ou de l'équipe paramédicale.

Le maître de stage : Cadre de santé ou faisant fonction de cadre de santé.

Il représente la fonction organisationnelle et institutionnelle du stage et est garant de la qualité de l'encadrement.

Le tuteur de stage : Infirmière formée au tutorat.

Il représente la fonction pédagogique du stage et assure un accompagnement individualisé de l'apprenant(e).

Le professionnel de proximité ou encadrant : au quotidien et dans son domaine de compétences, l'infirmier(ère) ou l'aide-soignant(e).

Il représente la fonction pédagogique en stage.

1/ Accueil sur le lieu de stage :

* L'apprenant contacte le maître de stage quinze jours avant son arrivée pour un rendez-vous dans le service (en dehors des heures de cours obligatoires) afin de prendre connaissance des horaires de travail du premier jour, du livret d'accueil du service et de son planning.

* Le maître de stage et/ou l'équipe soignante accueille l'apprenant(e) lors de son arrivée en stage, lui présente son tuteur de stage, les professionnels de santé présents et lui fait visiter le service.

En cas d'absence du maître de stage, celui-ci délègue au tuteur de stage ou à un infirmier(ère) l'accueil de l'apprenant(e).

* L'apprenant a ses propres tenues professionnelles identifiées. Elles sont entretenues par lui-même.

Il respecte les mesures d'hygiène et de sécurité réglementaires pour sa tenue vestimentaire : pas de bijoux (ni alliance), cheveux attachés, chaussures adaptées, ongles courts et sans vernis.

Pas de téléphone portable dans les poches de la tenue professionnelle.

2/ Planning :

* Un planning prévisionnel est réalisé le premier jour par le maître de stage en accord avec l'apprenant qui le transmet au formateur responsable de promotion au plus tard à la fin de la première semaine de stage. L'apprenant s'engage à le respecter, à être ponctuel et assidu.

* Ce planning est établi sur la base de 35 heures hebdomadaires. Il précise les horaires de travail et l'affectation de l'apprenant qui peut être amené à découvrir plusieurs secteurs d'activité en lien avec le service. Les horaires varient en fonction des lieux d'accueil (7 h de travail, plus ½ h de repas ou 11h30 de travail, plus ½ h de temps repas) et des modalités de stage.

Sur une période de stage de 5 semaines, l'apprenant peut effectuer 2 week-ends de travail. Sur une période de 10 semaines, il peut effectuer 4 week-ends de travail (excepté le dernier week-end de stage).

* Le temps de repas est de 30 min, il n'est pas inclus dans le temps de travail.

* Les jours fériés sont décomptés du temps de stage et peuvent être travaillés de façon exceptionnelle, après négociation, avec le cadre de santé et la direction de l'IFSI.

* En cas d'absence, l'apprenant(e) prévient le maître de stage ou l'IDE du service, et l'IFSI.

* En cas de fermeture exceptionnelle du service, une alternative est proposée par l'IFSI à l'apprenant.

3/ Formation de l'apprenant(e) :

* L'apprenant(e) élabore ses objectifs de stage en fonction de son niveau d'apprentissage, de la fiche d'identification de stage et du livret d'accueil. Il les présente à son tuteur au cours de la première semaine de stage. Ceux-ci sont discutés et réajustés.

* L'apprenant(e) est co-auteur de sa formation. Les professionnels l'aident à acquérir de nouvelles connaissances théoriques, cliniques, relationnelles et éducatives. Ils l'encouragent dans ses recherches et sa progression.

* Les professionnels de proximité accompagnent la réflexion de l'apprenant, son vécu des situations complexes et expliquent de façon claire et précise les pratiques professionnelles.

* Le tuteur complète le portfolio de l'apprenant au fur et à mesure de sa progression et facilite son autoévaluation.

* Le formateur référent de l'IFSI peut être sollicité à la demande de l'apprenant ou de l'équipe paramédicale. Par ailleurs, l'apprenant est vu par le formateur (référent de stage) au moins une fois par an sur un lieu de stage.

4/ Evaluation de l'apprenant :

* A l'accueil de l'apprenant, il est conseillé de programmer les dates de bilan de mi stage et de fin de stage.

* En cas de difficulté d'intégration, un entretien peut être proposé à l'apprenant pour évaluer ses difficultés ; des mesures correctrices peuvent alors lui être proposées.

* Un bilan de mi stage formel est organisé par le tuteur sous la responsabilité du maître de stage. Il a pour but de mettre en évidence les compétences acquises et de l'aider à trouver des moyens d'atteindre les autres. La synthèse est tracée sur la feuille de stage dans les cases réservées à cet effet et sur le portfolio pour les apprenants IDE.

Ils complètent la feuille des actes de soins au fur et à mesure de la progression de l'apprenant.

* A l'issue du stage, un bilan des acquisitions est réalisé avec l'apprenant, le tuteur et les professionnels de proximité sous la responsabilité du maître de stage. Celui-ci est établi avec objectivité en fonction des compétences acquises en regard des objectifs formulés en début de stage.

* Pour les apprenants IDE, le bilan est inscrit dans le portfolio.

* L'évaluation finale du stage tracée sur la feuille de stage est faite en présence de l'apprenant, du tuteur et des encadrants.

5/ Conditions d'exercice :

* L'apprenant travaille sous la responsabilité du professionnel qui l'encadre durant les actes de soins. L'apprenant reste responsable de ses actes.

* L'apprenant est au même titre que tout professionnel soumis aux règles du secret professionnel, du devoir de réserve et s'engage à respecter les règles de confidentialité.

* Il doit respecter les protocoles institutionnels et spécifiques du service qui l'accueille.

* En cas d'accident de travail ou accident d'exposition au sang (AES), l'apprenant doit, au même titre qu'un professionnel de l'établissement respecter la procédure évoquée dans le règlement intérieur.

Le Directeur du Centre Hospitalier
M. Claude-Henri TONNEAU

Le Directeur des Soins de l'IFSI/IFAS
M. Anthony TUYTTEN