



**RÉGION ACADÉMIQUE  
GRAND EST**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Institut de Formation d'Aides  
Soignants de l'Éducation nationale  
Pont-Saint-Vincent

## **PROJET PEDAGOGIQUE 2023-2024**

**Institut de Formation d'Aides-Soignants  
Éducation Nationale**

**De  
l'Institut de Formation Régional Académique Grand Est  
(IFRAGE)**

Lycée Professionnel « La Tournelle »  
2, rue de Lorraine  
54550 PONT SAINT VINCENT  
Tél. : 03 83 47 98 27  
E-Mail : [ifas@ac-nancy-metz.fr](mailto:ifas@ac-nancy-metz.fr)

# SOMMAIRE

<i>Introduction et préambule</i>	<i>p.3 à 4</i>
<i>Organigramme fonctionnel</i>	<i>p.5</i>
<b>1. Principes</b>	<b>p.6</b>
1.1 Principes et contexte	p.6
1.2 Valeurs	p.6
1.3 Partenariats et communication	p.6
<b>2. Enseignement théorique</b>	<b>p.7</b>
2.1 Principes	p.7
2.2 L'entrée en formation	p.7
2.3 Suivi individuel	p.7 à 9
2.4 Stratégies pédagogiques	p.9
<b>3. Stages cliniques</b>	<b>p.10</b>
<b>4. Environnement : moyens humains et démarche qualité</b>	<b>p.10</b>
4.1 Moyens humains	p.10
4.2 Déploiement de la démarche qualité	p.11
<b>5. Le ruban thématique pédagogique</b>	<b>p.11</b>
5.1 Préambule	p.11
5.2 Les priorités régionales et nationales	p.12
5.3 Orientations choisies	p.12
5.4 Le ruban thématique	p.12
<b>6. Evaluation du projet pédagogique</b>	<b>p.13</b>
<i>Bibliographie</i>	<i>p.14</i>
<i>Glossaire</i>	<i>p.15</i>
<i>Annexes</i>	<i>p.16</i>
<b>Remerciements</b>	<b>p.22</b>

## Introduction

Le projet pédagogique de l'IFAS-EN de l'IFRAGE correspond à « la mise en œuvre du projet de formation et du référentiel de formation » (glossaire qualité ARS, 2011)<sup>1</sup>. Il correspond aux orientations en lien avec le projet de l'institut (glossaire qualité ARS, 2011).

Le projet pédagogique de l'IFAS de l'Education Nationale s'inscrit dans un plan d'actions qui peut être réinterrogé chaque année.

Il permet de donner du sens aux activités pédagogiques proposées et aux actes professionnels enseignés. Il aide à construire les démarches pédagogiques et s'inscrit dans un environnement réglementaire, social et géographique, en tenant compte des spécificités du public accueilli et de données liées aux ressources humaines et matérielles.

Ce projet pédagogique se doit également de correspondre aux préoccupations actuelles du monde médico-social et sanitaire. Ainsi, il s'inspire de la stratégie nationale de santé<sup>2</sup> et du projet régional de santé de la région Grand Est (2018-2028)<sup>3</sup>.

De ce fait, nous proposons d'inscrire dans ce projet pédagogique de l'institut certains axes majeurs des dispositions nationales et régionales lorsque celles-ci sont en cohérence avec le référentiel de formation aide-soignant.

Nous avons choisi de retenir certains aspects qui seront prégnants dans notre stratégie pédagogique et les projets-actions que nous menons avec nos partenaires.

Il s'agit de thèmes concernant la communication professionnelle au sens large en s'appuyant sur des valeurs constitutives du métier. Ces thèmes peuvent donc être :

- Autonomie, citoyenneté et inclusion des personnes vulnérables<sup>4</sup> (axe 5 du PRS)
- Education à la santé et prévention des risques<sup>4</sup> (axe 1 du PRS)

Les objectifs visés dans ce projet rejoignent ceux exprimés dans la stratégie de la direction en lien avec la démarche qualité de l'institut. Cependant, ils sont davantage opérationnels et peuvent se décliner ainsi :

- Expliciter et clarifier les stratégies pédagogiques de l'IFAS-EN,
- Favoriser la cohésion de l'équipe pédagogique et son engagement,
- Accompagner l'apprenant dans un dispositif pédagogique auquel il adhère, afin de favoriser sa réussite et, par là-même, son insertion professionnelle.

---

<sup>1</sup> Glossaire de l'ARS-indicateurs qualité ARS/juin 2011/ Guide d'autoévaluation.

<sup>2</sup> <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/strategie-nationale-de-sante/article/la-strategie-nationale-de-sante-2018-2022>

<sup>3</sup> [https://www.grand-est.ars.sante.fr/system/files/2018-06/05\\_20180618\\_PRS\\_20182028\\_GE\\_SRS\\_2018-2028.pdf](https://www.grand-est.ars.sante.fr/system/files/2018-06/05_20180618_PRS_20182028_GE_SRS_2018-2028.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.grand-est.ars.sante.fr/prs>

## Préambule

### L'IFAS : historique et structure

#### Historique

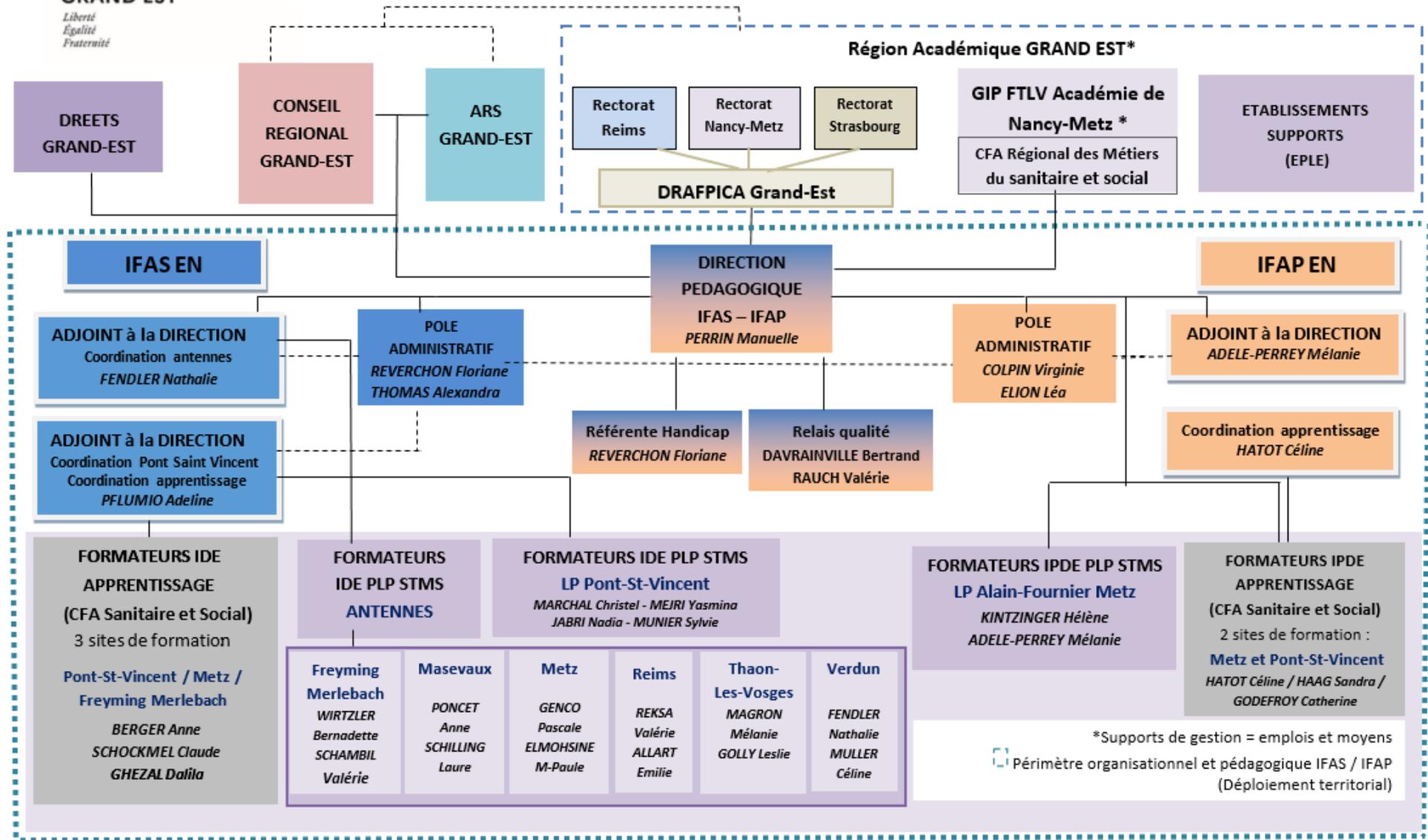
L'IFAS de l'Education Nationale de l'académie de Nancy-Metz a obtenu une première autorisation d'ouverture en octobre 2005 avec une promotion de 15 apprenants sous statut scolaire.

A ce jour, l'offre de formation correspond à une capacité d'environ 150 personnes formées au niveau Régional, à savoir :

- ✚ 30 apprenants en cursus partiel post bac pro ASSP, sous statut scolaire, à Pont Saint Vincent (deux rentrées)
- ✚ 15 apprenants en cursus complet, sous statut de la formation initiale professionnelle
- ✚ 90 apprenants en cursus partiel sous statut scolaire post bac pro ASSP, répartis dans les 6 antennes situées à Freyming-Merlebach, Masevaux, Metz, Reims, Thaon-Les-Vosges et Verdun
- ✚ Des apprenants en cursus partiel sous statut de l'apprentissage dans certaines antennes (mixage de public avec les apprenants sous statut scolaire)
- ✚ Des apprenants en cursus partiel, en formation par la voie de l'apprentissage à Pont-Saint-Vincent et à Metz
- ✚ Ponctuellement et/ou conjoncturellement, des candidats en cursus post-VAE, en cursus partiel autre que ceux précédemment cités, ainsi que des compléments de formation.
- ✚ Un projet d'ouverture d'un groupe de 15 apprenants en mixage de public (formation continue et apprentissage) en 2024.

L'IFAS-EN est avec l'IFAP-EN une des deux structures de l'Institut de Formation Régional Académique Grand Est (IFRAGE). Il est hébergé dans l'établissement support, au lycée professionnel « La Tournelle » de Pont-St-Vincent.

**ORGANIGRAMME FONCTIONNEL**  
**Institut de Formation Régional Académique Grand Est (IFRAGE)**



\*Supports de gestion = emplois et moyens

☐ Périmètre organisationnel et pédagogique IFAS / IFAP (Déploiement territorial)

## Partie 1 : Principes

### 1.1 Principes et contexte

L'IFAS-EN répond au cadre réglementaire de l'arrêté du 12 avril 2021 et de l'arrêté du 10 juin 2021. L'orientation de cette formation d'aides-soignants s'inscrit dans un concept plus vaste qu'est la « formation tout au long de la vie ».

Elle s'attache ainsi à respecter les parcours (individualisation des parcours de formation) et l'autonomisation de l'apprenant, acteur de sa formation. De plus, la mixité des publics (adultes, apprenants sous statut scolaire, apprentis) permet un enrichissement mutuel des personnes en formation. L'IFAS-EN est très attentif à l'équité en termes de qualité de formation. Ainsi, bien qu'éloignés géographiquement, les apprenants des antennes se voient offrir une formation de qualité égale à celle du site principal grâce à une uniformisation du parcours par le biais de procédures écrites, testées, évaluées et réinterrogées à chaque rentrée.

L'instance compétente pour les orientations générales de l'institut (ICOGI) de l'arrêté du 10 juin 2021, présentera chaque année l'opérationnalisation du présent projet : actualisation ou modification.

### 1.2 Valeurs

Les valeurs professionnelles peuvent être de puissants **leviers de changement** pour faire évoluer les pratiques et la connaissance propre à la profession d'aide-soignant. Elles peuvent, par ailleurs, favoriser une continuité de la **qualité des soins** et une reconnaissance du diplôme et de la profession.

L'IFAS-EN souhaite faire partager certaines valeurs professionnelles et universelles. Par valeur, il faut entendre « engagement singulier ». Ainsi, ces valeurs<sup>5</sup>, qui, sans être exhaustives, peuvent être les suivantes : la bienveillance, l'équité, l'autodétermination ou encore la réussite, sont mises en éclairage tout au long de la formation.

### 1.3 Partenariats et communication

Dans l'optique du développement d'une **alternance intégrative** (CEREQ 2014), le partenariat avec des entreprises accueillant les apprenants est un élément capital. L'IFAS-EN compte actuellement un grand nombre de places offertes par les structures sanitaires ou médico-sociales en tant que terrains de stage (données ICOGI). De plus, une vingtaine d'employeurs du même secteur accueille les apprentis de l'IFAS-EN. En revanche, un des axes de progression en termes de qualité pour l'institut est la contractualisation formelle, par le biais d'un accord cadre, de ces partenariats<sup>6</sup>.

Le **Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Autonomie & Inclusion** (CMQE A&I) vient encore renforcer le travail en réseau. A ce jour, le Campus a été labellisé et l'IFAS EN a une représentation (**siège titulaire en représentation des instituts de formation**). Ainsi l'Institut peut être à l'initiative et support d'expérimentations locales au service de tout le territoire régional.

La communication, qu'elle soit interne ou externe, tient une place importante dans nos stratégies de développement de la qualité. Cet aspect est largement commenté dans le contenu de l'ICOGI, ainsi qu'en revue de direction.

---

<sup>5</sup> Annexe 1 : L'inventaire des valeurs de Schwartz : un outil pédagogique pour l'orientation ?

<sup>5</sup> novembre 2015 par Hervé Leyrit, Retours d'expériences in <https://www.innovation-pedagogique.fr/article251.html>

<sup>6</sup> Liste des partenariats en Annexe 2

## Partie 2 : Enseignements théoriques

### 2.1 Principes

Fidèles aux notions de valeurs que nous venons d'évoquer, nos intentions pédagogiques sont en lien avec une **posture réflexive**. L'apprenant, au-delà des compétences « techniques » indispensables à la maîtrise de la profession, doit également comprendre pourquoi et comment il met en œuvre ses actions : réfléchir sur l'action lui permet de s'inscrire dans un processus constant d'amélioration et dans une démarche de transférabilité.

La posture réflexive favorise, en outre, les possibilités d'innovation, donne les moyens de travailler sur ses pratiques et d'assumer ses responsabilités envers soi et l'équipe dans laquelle évolue le futur professionnel.

La finalité de la formation est l'insertion dans le milieu professionnel d'aides-soignants capables d'assurer des soins de qualité au sein d'une équipe pluri professionnelle.

Ces qualités attendues signifient plus précisément que cette professionnalisation vise à :

- se situer dans une institution en respectant ses règles,
- respecter une éthique qui place la personne aidée ou soignée et son entourage au centre des préoccupations,
- dispenser des soins dans ses limites de compétences tout en les personnalisant dans une approche globale de la personne aidée (projet de soins/projet de vie/projet personnalisé),
- continuer à se former tout au long de sa carrière afin de rester dans une dynamique d'évolution permettant, ainsi, de promouvoir sa profession.

### 2.2 L'entrée en formation

L'**accueil** est un moment fort, car il initie une intégration qui se doit d'être efficace et rapide. Cet accueil est organisé par groupe de formation. Il permet la présentation du projet pédagogique, de l'organisation de la formation (livret pédagogique) et du règlement intérieur.

### 2.3 Le suivi individuel

Conformément au cadre réglementaire de l'arrêté du 10 juin 2021, modifié par l'arrêté du 09 juin 2023, un **dispositif d'accompagnement** des apprenants est mis en œuvre :

Un Accompagnement Pédagogique Individualisé pour 35h dans les 3 premiers mois de formation (API) :

Ce module permet le positionnement des apprenants, en lien avec les attendus en termes d'écriture, lecture, compréhension, arithmétique, relations humaines, organisation et outils informatiques.

- Les représentations du métier et le projet professionnel sont interrogés puis reliés aux missions et activités de l'aide-soignant
- Des mises en situations, des jeux de rôle, la Ludo pédagogie, des activités de cohésion de groupe, permettent d'interroger les compétences psycho-sociales, la posture professionnelle, et le travail en équipe

- Contextualisées au secteur d'activité sanitaire et social, la lecture et l'analyse d'articles professionnels, permettent d'évaluer les attendus en terme de maîtrise écrite et orale de la langue Française, la compréhension de consignes
- Des QROC, QCM, situations de soins, pratiques simulées, chambre des erreurs, etc. interrogent les pré acquis correspondant aux diplômes possédés à l'entrée en formation, (hygiène, législation, techniques de soins, transmissions, raisonnement clinique, qualité et sécurité des soins, etc.)
- Contextualisées au secteur d'activité sanitaire et social et aux activités de l'aide-soignant, les opérations de bases sont évaluées et un apport méthodologique apporté, permettant un renforcement des bases nécessaires en arithmétique
- La maîtrise de l'outil informatique est évalué, via par exemple, le dispositif PIX, l'envoi de messages électroniques, la conception de tableaux, l'utilisation des logiciels de base, des recherches sur des sites sécurisés, etc. Les apprenants sont également sensibilisés sur le bon usage des réseaux sociaux, et notamment dans le domaine professionnel
- Des apports en neurosciences sur le fonctionnement de la mémoire et des exercices d'application concrets, permettent d'identifier les méthodes pour renforcer la concentration, mobiliser sa mémoire, apprendre, organiser ses apprentissages, etc.
- Enfin, au travers d'activités ludiques et de mises en situations, l'importance de prendre soin de soi est mise en exergue. Des outils concrets sont proposés afin que l'apprenant mobilise des ressources facilitant l'acquisition des compétences attendues tout au long de la formation.

A l'issue du positionnement, un **entretien individuel** avec l'apprenant, permet de définir l'Accompagnement Pédagogique Individualisé et le Suivi Pédagogique Individualisé qui lui est proposé.

**35 heures d'API complémentaires** sont, le cas échéant, préconisées et formalisées dans un contrat pédagogique, rendant ces heures obligatoires. Ce dispositif permet aux apprenants bénéficiant d'équivalences de compétences et d'allègements de formation, de renforcer leur pré acquis sur des compétences fragiles. A titre d'exemple, pour les apprenants en parcours post bac ASSP, il est proposé lors des 35 heures, un renforcement sur les contenus théoriques et pratiques des blocs de compétence dont ils ont l'équivalence (Blocs 1,3,4 et 5).

Un Suivi Pédagogique Individualisé pour 7h (SPI) :

Un formateur référent est attribué à chaque apprenant. Un changement de référent peut être opéré, à des fins pédagogiques.

Le SPI prend le relai de l'API. Il est réparti tout au long de la formation de la manière suivante :

- Deux **entretiens individuels** sont prévus au cours de la formation pour chaque apprenant. Le premier se situe en début d'année. Il permet de faire le point sur le parcours de l'apprenant et de mettre en évidence ses forces et des axes éventuels d'amélioration. Il est mené par la directrice, l'adjointe à la direction ou le coordonnateur du groupe de formation, et permet ainsi une prise de contact individuel. Le second est réalisé au milieu de la formation et constitue un bilan de mi-parcours. De cette façon, l'équipe peut, le cas échéant, poursuivre une aide personnalisée en fonction des difficultés repérées.
- D'autres entretiens d'aide sont proposés chaque fois qu'un apprenant est face à des obstacles (non-validation des compétences, difficultés en stage, note inférieure à la moyenne à un module, etc.). L'apprenant peut

également solliciter un entretien. Deux grilles distinctes ont été élaborées et servent de traces écrites à ces entretiens. Cet entretien peut être mené par le formateur référent de l'apprenant.

- Une visite systématique du formateur référent, lors de chaque période de formation clinique, permet de faire un point d'étape avec l'équipe (tuteur, maître de stage) et l'apprenant, sur l'acquisition de ses compétences, d'identifier de nouveaux objectifs, de fixer des évaluations formatives, etc.
- Un accompagnement individuel ou en petit groupe selon les besoins, afin de guider, d'accompagner les apprenants lors des révisions, avant les évaluations de première et/ou deuxième session.

Des Travaux Personnels Guidés pour 35h (TPG) sont répartis tout au long de la formation :

Encadrés par les formateurs, ces temps de travaux, individuels et/ou collectifs, permettent :

- D'accompagner les apprenants lors des révisions (méthodologie, renforcement, évaluations formatives) selon leurs besoins,
- De travailler en groupe sur des thématiques en lien avec le secteur d'activité,
- De mener des projets reliés au ruban thématique du projet pédagogique, etc.

Tous ces dispositifs sont mis en place dans le but d'apporter un soutien dans la construction du projet professionnel et une aide à la progression dans l'apprentissage.

#### **2.4 Les stratégies pédagogiques**

Elles respectent les aspects réglementaires, les moyens en lien et les engagements inscrits dans le présent projet. Les stratégies pédagogiques sont principalement inductives et se déclinent sous ces formes :

- **exploitation des acquis des apprenants** systématiquement mobilisés au sein des séquences pédagogiques (en amont ou en aval) par le biais d'outils tels que le brainstorming, la narration d'expérience,
- **expérimentation et exploitation** d'un retour d'expérience (REX) permettant la réflexivité après une période de « test », méthode très souvent utilisée lors de l'enseignement des techniques professionnelles,
- **mise en situation professionnelle** initialisant chaque séance théorique ; à titre d'exemple, l'enseignement de la biologie part d'un cas concret qui permet la transmission de savoirs essentiels non détachés des réalités professionnelles,
- **utilisation de jeux de rôles** permettant de laisser libre cours à la créativité et à la personnalité de chaque apprenant, notamment lors de l'enseignement de la communication ou de l'ergonomie,
- **expression-débats** souvent proposés lors d'une conférence ou d'un exposé, cette méthode active l'expression de chacun et favorise le respect d'opinions différentes,
- **simulation en santé** : lors des travaux pratiques, cet enseignement sera accentué (formation de personnels en ce sens). Un espace de simulation en santé est en cours de création.

Des **travaux pédagogiques** sont planifiés lors des réunions pédagogiques et mis en œuvre chaque année. Ils visent soit une mise à jour, soit une adaptation à des nouveautés, y compris réglementaires.

De plus, si un groupe d'apprenants est supérieur à 18, il est divisé en deux pour certaines séquences pédagogiques (TP, TD, ...), ce qui permet un enseignement de « proximité ».

## Partie 3 : Stages cliniques

L'affectation en stage, en accord avec les obligations réglementaires, tient compte, autant que faire se peut, du lieu de résidence de l'apprenant et de son projet professionnel.

Chaque année, l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut présente le nombre de terrains de stage disponibles et l'évaluation de ceux-ci par les apprenants.

En amont du stage, un temps de préparation est organisé : présentation du portfolio, travaux attendus, objectifs généraux, accompagnement à la rédaction des objectifs personnels, point d'étape sur l'acquisition des compétences

Les stagiaires partent dans les structures d'accueil, munis d'un portfolio contenant l'ensemble des éléments utiles au bon déroulement de ce stage.

Chaque période de stage fait l'objet d'une visite assurée par un formateur. En fonction du cursus de l'apprenant et de la prise en compte de son projet personnalisé, cette visite se traduit comme suit :

- Entretien / bilan avec les équipes encadrantes
- Suivi d'aide et de remédiation (fixation de nouveaux objectifs)
- Correction d'un travail demandé (exemples : présentation d'une démarche de raisonnement clinique, des situations professionnelles du portfolio, etc.)

Le formateur en charge du suivi effectue un compte-rendu qui sera présenté et commenté en conseil pédagogique dédié au moment du retour de stage. Cette trace écrite est déposée dans un espace numérique partagé à destination de l'ensemble de l'équipe.

De retour de stage, les apprenants sont vus en entretien, individuellement, au besoin, par le formateur ayant assuré le suivi et/ou le directeur de l'institut. Cet entretien mené grâce à une grille spécifique est conservé dans le dossier de l'apprenant et donne lieu à un « contrat » si nécessaire.

Un groupe d'analyse de pratiques est réuni dès le retour de stage (Annexe 3). Un formateur dédié anime ce groupe de travail de 15 apprenants maximum.

Les stratégies mises en œuvre dans le cadre de la période de stage visent à développer des compétences, une compétence se définissant comme la mise en œuvre de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être s'exerçant au cours d'une situation professionnelle. Ainsi, l'apprenant est investi et mobilise son savoir dans l'action. Ce postulat vers lequel nous tendons est l'alternance intégrative (CEREQ 2014).

## Partie 4 : Environnement : moyens humains et démarche qualité

### 4.1 Moyens humains

Le fonctionnement de l'IFAS-EN repose sur une organisation humaine représentée, autour de l'équipe de direction, par les formateurs et l'équipe administrative. Chaque année, l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut permet de présenter nominativement l'ensemble des personnels.

## 4.2 Déploiement de la démarche qualité

### Introduction :

Depuis 2013, la Direction de l'Institut de Formation d'Aides-Soignants de l'Education Nationale (IFAS EN) s'est engagée dans une dynamique visant à améliorer la qualité de manière continue. Elle a défini sa politique et ses objectifs « qualité » dans sa Lettre d'engagement.

L'IFRAGE est accompagné par le réseau GIP FTLV GRETA CFA pour la mise en place d'un système d'amélioration continue du service, des prestations, du fonctionnement et la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes.

### La démarche qualité, une démarche participative :

La démarche qualité étant une démarche participative, elle implique nécessairement l'ensemble des acteurs, ce qui se traduit par :

- des réunions d'équipe avec les assistantes administratives,
- des travaux en lien avec la qualité lors des réunions pédagogiques mobilisant l'ensemble des formatrices du Pôle (4 X / an),
- des enquêtes de satisfaction à destination des apprenants ; comme le bilan de retour de stage, le bilan de formation, l'insertion professionnelle ; permettant, ainsi, de mieux prendre en compte leurs attentes et, si besoin, d'apporter les actions correctives nécessaires.

### La labellisation QUALIOPi :

Le ministre de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports a attribué le label EDUFORM dans le cadre du réseau de la formation professionnelle le **15 décembre 2020**. Un audit de surveillance a été réalisé en janvier 2023. De plus des audits internes sont organisés régulièrement permettant l'acculturation des personnels et des ajustements le cas échéant. (Dernier audit interne en novembre 2022).

EDUFORM est le label qualité de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse. Il est délivré pour quatre ans par le ministre de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, après la réalisation d'un audit national de labellisation et avis de la commission nationale de labellisation.

**Son obtention permet automatiquement la délivrance de la certification QUALIOPi.**

## Partie 5 : Le ruban thématique pédagogique

### 5.1 Préambule

Il s'agit d'opérationnaliser les valeurs et spécificités du projet pédagogique de l'IFAS-EN. En ce sens, pour le faire « vivre » au sein des groupes de formation, nous avons choisi de le déployer autour d'un thème fédérateur permettant la démarche de projet. Ce ruban pédagogique offre également l'opportunité d'exprimer les valeurs professionnelles défendues par l'IFAS-EN.

La thématique de ce ruban pédagogique pour 2023 est en cohésion avec les politiques et orientations régionales et nationales actuelles dans le domaine sanitaire et social. Nous avons choisi plus particulièrement de nous intéresser aux thèmes concernant **la communication professionnelle** au sens large, en s'appuyant sur des valeurs constitutives du métier. Ces thèmes peuvent être les suivants :

- Autonomie, citoyenneté et inclusion des personnes vulnérables
- Education à la santé et prévention des risques

## **5.2 Les priorités régionales et nationales**

Ces thèmes choisis entrent en résonance avec le projet régional de santé (PRS) de l'ARS Grand Est pour la période 2018-2028<sup>7</sup>, tel que précisé en introduction de ce document.

Il est à noter que le Rectorat est un des partenaires impliqués au plus proche de notre territoire pour mener à bien la mise en œuvre de ce PRS. Ce partenariat renforce, de facto, la place de notre IFAS-EN dans cette implication.

Au niveau national, nos orientations choisies sont en cohérence avec celles de la nouvelle stratégie nationale de transformation du système de santé<sup>8</sup>

Ainsi, les apprenants aides-soignants sont immergés, dès leur formation, dans cette logique de « **construction de la santé de demain** ».

## **5.3 Orientations choisies**

**La communication professionnelle** est le titre phare de notre ruban thématique, il sera porté à la connaissance des apprenants dès leur entrée en formation.

Il s'agira de les amener à aborder les notions énoncées et à faire les liens avec les personnes rencontrées dans leur future pratique professionnelle, à savoir, les personnes âgées, les aidants, et les personnes en situation de handicap. Mais il s'agira également de participer dans une certaine mesure à mener des actions d'éducation à la santé et de prévention en direction de ces publics.

## **5.4 Ruban thématique décliné dans le parcours de l'apprenant**

Chaque groupe de formation, en fonction des ressources humaines, financières et matérielles et selon des modalités de fonctionnement propres à chaque équipe (temps de concertation, échanges sur les pratiques, moyens de régulation en cas de problèmes...) organise son projet pédagogique sur les bases exposées ci-dessus.

Ce projet doit permettre de favoriser des relations fondées sur le respect mutuel, la coopération et l'entraide. Il facilite l'implication des apprenants et permet d'opérationnaliser le ruban thématique. Les projets de chaque groupe de formation sont présentés lors de l'ICOGI.

Le déploiement des projets est décrit dans l'ICOGI. Il convient toutefois de donner des recommandations afin de l'uniformiser dans les groupes de formation. Il s'agit donc de :

- Accompagner les apprenants dans la lecture de ce présent projet pédagogique,
- Introduire les notions du ruban thématique tout au long de la formation en cohérence avec les enseignements prévus par le référentiel.

---

<sup>7</sup> <https://www.grand-est.ars.sante.fr/prs>

<sup>8</sup> [https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier\\_sns\\_2017\\_vdef.pdf](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_sns_2017_vdef.pdf)  
Projet Pédagogique 2023-2024 / MP / Août 2023

## Partie 6 : Evaluation du projet pédagogique

L'évaluation de ce projet sera mise en œuvre annuellement et recouvre différentes étapes :

- Questionnaire en direction des apprenants concernant les activités liées au ruban thématique pédagogique,
- Questionnaire en direction des formateurs concernant les activités liées au ruban thématique,
- Questionnaire relatif à l'évaluation globale de la formation,
- Statistiques concernant l'insertion professionnelle des apprenants à l'issue de la formation

Il appartiendra à l'équipe pédagogique de se saisir de ces éléments d'évaluation pour réinterroger les pratiques et éventuellement procéder à des réajustements, en adéquation avec les objectifs fixés dans le cadre de la démarche qualité de l'institut.

## ***BIBLIOGRAPHIE***

LABRUYERE, C., et al. La mise en œuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social. Net.Doc, Marseille, CEREQ, n° 119, 2014, 156 p.

LEYRIT, Hervé. L'inventaire des valeurs de Schwartz : un outil pédagogique pour l'orientation ? Institut Polytechnique Lasalle, Beauvais.

## **GLOSSAIRE**

ARS : Agence Régionale de Santé

AS : Aide-Soignant

ICOGI : Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut

IFAP EN : Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture de l'Education Nationale

IFAS EN : Institut de Formation d'Aides-Soignants de l'Education Nationale

TD : Travaux Dirigés

TP : Travaux Pratiques

# ANNEXES

**ANNEXE 1 : L'inventaire des valeurs de Schwartz**

**ANNEXE 2 : Liste des partenariats**

**ANNEXE 3 : Analyse des pratiques**

**ANNEXE 1**

# L'inventaire des valeurs de Schwartz : un outil pédagogique pour l'orientation ?

5 novembre 2015 par [Hervé Leyrit Retours d'expériences](#)

Notre recherche exploratoire vise une application de l'inventaire des valeurs de Schwartz pour caractériser le profil motivationnel commun aux élèves inscrits en formation d'ingénieur en géologie mais surtout pour discriminer les valeurs associées aux 5 domaines de spécialisation proposés lors du parcours professionnalisant. Ce nouvel outil devra être testé sur d'autres formations.

**Mots-clés** : Valeurs, motivation, parcours professionnalisant, ingénieur, géologie

**Hervé Leyrit**

Institut Polytechnique Lasalle Beauvais, Beauvais, France.

*Herve.leyrit [at] lasalle-beauvais.fr*

~~~~~

*Un article publié au VIIe Colloque des Questions de Pédagogie dans l'Enseignement Supérieur, Sherbrooke, 2 au 5 juin 2013.*

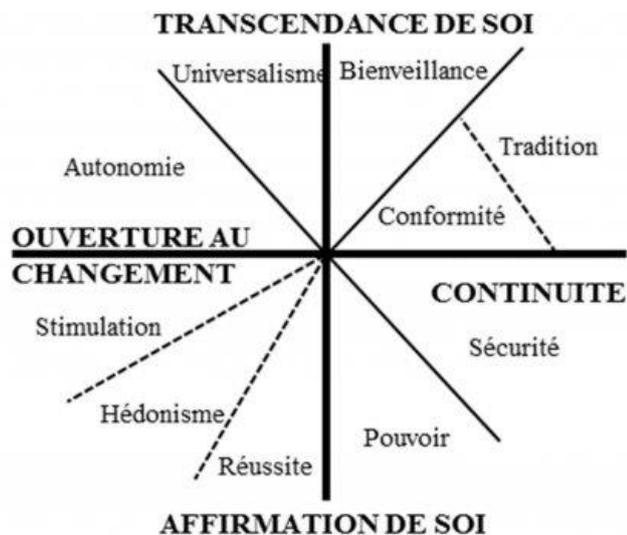
## I. INTRODUCTION

Le choix d'une profession est influencé par de nombreux facteurs externes aux individus comme les conditions économiques ou les attentes de l'entourage (parents, amis, enseignants...) ou des facteurs internes comme les aptitudes intellectuelles et la personnalité. Peu de travaux ont tenté d'établir un lien direct entre les valeurs de base des individus et le choix de la filière universitaire et d'une profession [Holland, 1985 ; Myyry et Helkama, 2001 ; Schwartz et al., 2001]. Or, les valeurs représentent ce qui est personnellement ou socialement désirable [Rokeach, 1973]. Ce sont des principes directeurs qui transcendent les actions et les situations spécifiques et permettent de faire des sélections ou des évaluations des actions, des personnes, des phénomènes ou des faits [Schwartz et Bilsky, 1987 ; Schwartz, 2006]. Ces préférences relèvent logiquement de la psychologie de la motivation, ce qui les lie aux besoins des individus. Ainsi, au cours de leur vie, les personnes cherchent un métier puis un emploi qui leurs permettent d'exprimer au quotidien leurs valeurs de base. Notre étude explore comment la théorie des valeurs de Schwartz [1992, 1994] peut être utilisée pour éclairer le choix de spécialisation d'élèves ingénieurs en géologie lors de leurs deux dernières années d'étude.

## II. LA THEORIE DES VALEURS DE SCHWARTZ

Sur la base d'une analyse des plus petits espaces (SSA) sur des échantillons provenant de 20 pays, Schwartz [1992] postule que les valeurs de base des individus forment un système organisé correspondant à dix grands types de motivations présents dans toutes les cultures : autonomie, stimulation, hédonisme, accomplissement, pouvoir, sécurité, conformisme, tradition, universalisme et bienveillance (tableau 1). L'universalité de ces valeurs traduit trois nécessités pour les humains : satisfaire les besoins biologiques des individus, permettre l'interaction sociale, et enfin, assurer le bon fonctionnement et la survie des groupes [Schwartz et Bilsky, 1987]. Les valeurs de base des individus sont disposées selon une structure circulaire (un circumplex) qui les organise en fonction de leur degré de compatibilité et d'antagonisme et non pas en fonction de leur importance relative (figure 1). Deux types adjacents sur le schéma correspondent à des valeurs compatibles (par exemple la conformité et la sécurité), tandis que deux types diamétralement opposés correspondent à des valeurs antagonistes (par exemple la bienveillance s'oppose au pouvoir).

A un niveau global, deux axes perpendiculaires divisent le circumplex en quatre quadrants distincts. Le premier axe correspond à l'opposition entre l'ouverture au changement (indépendance de l'action, de la pensée et des sensations ; recherche de nouvelles expériences) et la continuité (auto-restriction, ordre et résistance au changement). Le second axe oppose la transcendance de soi (bien-être et intérêt des autres et de la nature) à l'affirmation de soi (propre intérêt même si cela peut avoir des répercussions négatives sur les autres).



| Types         | Contenus                                                                                                                                                          | Exemples de valeurs de base                                                                                                                     |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Autonomie     | Indépendance de pensée et d'action, faire ses propres choix                                                                                                       | créativité, liberté, choisir ses propres buts, curiosité, indépendance.                                                                         |
| Universalisme | Compréhension, estime, tolérance et protection du bien-être de tout le monde et de la nature.                                                                     | égalité, un monde en paix, unité avec la nature, sagesse, un monde de beauté, justice sociale, large d'esprit et protection de l'environnement. |
| Bienveillance | Préservation et amélioration du bien-être des personnes dans les interactions quotidiennes.                                                                       | bienveillant, loyal, indulgent, honnêteté, responsabilité.                                                                                      |
| Tradition     | Respect, engagement et acceptation des coutumes, des pratiques et des idées préconisées par la culture ou la religion auxquelles on se rattache.                  | respect de la tradition, humble, religieux, acceptant sa part dans la vie et la modéré.                                                         |
| Conformité    | Modère les actions, les préférences, les goûts et les impulsions qui contrarient ou blessent les autres ou qui transgressent les attentes ou les normes sociales. | obéissance, politesse, autodiscipline, honorant ses parents et les anciens.                                                                     |
| Sécurité      | Sûreté, harmonie et stabilité de la société, des relations entre groupes et entre individus.                                                                      | ordre social, sécurité familiale, sécurité nationale, réciprocité des services rendus, la propreté.                                             |
| Pouvoir       | Statut social prestigieux et contrôle des personnes et des ressources.                                                                                            | autorité, richesse, pouvoir social.                                                                                                             |
| Réussite      | Réussite personnelle et compétence en accord avec les normes sociales.                                                                                            | ambition, orientation vers le succès, compétence et influence.                                                                                  |
| Hédonisme     | Besoin de plaisir ou de gratification sensuelle personnelle                                                                                                       | plaisir, profiter de la vie, se faire plaisir.                                                                                                  |
| Stimulation   | Besoin vital de variété et de stimulation                                                                                                                         | vie excitante, vie variée et audacieux.                                                                                                         |

**Tableau 1.** Les 10 valeurs de base ou types motivationnels et leurs contenus (d'après Schwartz, 1992 ; 1994).

La structure du modèle de Schwartz a été validée dans de nombreuses études utilisant aussi bien des analyses d'échelles multidimensionnelles et d'autres méthodes exploratoires sur des étudiants universitaires et des enseignants provenant de 67 nations [Bardi & Schwartz, 2003 ; Fontaine et al., 2008 ; Schwartz, 2006] ou sur des professionnels de l'administration provenant de 50 nations [Ralston et al., 2011]. Elle a aussi été validée par une analyse factorielle confirmatoire en utilisant des échantillons provenant de 27 pays [Schwartz & Boehnke, 2004]. Ainsi, l'Inventaire des Valeurs de Schwartz est devenu l'instrument prédominant pour étudier les valeurs dans de nombreux domaines en lien avec les sciences sociales, aussi bien à l'échelle individuelle (éthique des affaires, attitudes environnementales, choix de spécialisation à l'université, différence entre les genres, etc.), l'échelle organisationnelle (responsabilité sociale des entreprises...) et l'échelle culturelle.

Le choix de la filière universitaire est une première étape vers une carrière professionnelle. En conséquence, le choix d'une filière est un indicateur des motivations et des buts des individus, donc par suite, de leurs valeurs. Schwartz et al. [2001] ont montré que le choix entre les filières à dominante économique (économie, comptabilité, commerce) ou à dominante humaine (langue et littérature, histoire, philosophie, études juives) diffère par une plus forte valorisation de la réussite et du pouvoir pour la filière économique.

## Nos partenariats

9 Partenariats ont été signés (Accords-Cadres Rectorat/Entreprise)

1. SSIAD ADMR de Blainville sur l'Eau<sup>9</sup> (54)
2. AMAPA<sup>10</sup> (57)
3. Clinique Saint André (54)
4. THERAS-SANTE (57)
5. KORIAN – le Charmois (54)
- 6-7 A.E.I.M<sup>11</sup> et O.H.S<sup>12</sup> (54) **Accord Cadre Rectorat / Entreprise**
8. Fondation Médéric Alzheimer
9. Fondation de France
10. Centre de Ressources Polyhandicap Grand Est (convention à venir)
11. CAPS de Rosières aux Salines (convention à venir)

*Extrait de la convention :*

*« Pour exercer leurs métiers, les professionnels doivent disposer de compétences avérées qui se construisent non seulement dans la pratique quotidienne mais également du fait d'une formation tout au long de la vie pertinente et de qualité, grâce au tissu d'établissements de formation.*

*Les parties décident ainsi de structurer des relations de partenariat à travers un renforcement des concertations et la mise en œuvre d'actions conjointes, dans le respect des compétences de chacune, pour améliorer la connaissance réciproque du système éducatif et du monde de l'entreprise et procéder aux nécessaires adaptations des formations aux métiers et aux évolutions économiques et technologiques du secteur.*

*Les actions envisagées consistent à diffuser de l'information (par exemple, les offres d'emploi) et partager des ressources, comme à l'occasion de réunions, de colloques, de salons ou de journées portes ouvertes dans les établissements ».*

---

<sup>9</sup> Service de Soins Infirmiers à domicile / Association départementale

<sup>10</sup> Aide Maintien et Accompagnement des Personnes Agées

<sup>11</sup> Adultes Enfants Inadaptés Mentaux

<sup>12</sup> Office d'Hygiène Sociale

## *Analyse des pratiques*

### Analyse de pratiques professionnelles (méthode GAPP - Groupe d'Analyse de Pratiques Professionnelles)

C'est un groupe de 8 à 15 apprenants qui se réunissent périodiquement pour analyser leurs pratiques professionnelles. Ce groupe travaille avec un animateur formé.

Ce groupe de travail peut devenir :

- un lieu de sécurité, de réassurance, de référence
- un lieu où peut évoluer la représentation
- un lieu où peut commencer un travail d'analyse de la pratique de chacun
- un lieu où peut se faire la découverte du statut de « l'erreur »
- un lieu d'apprentissage du travail en groupe
- un lieu de parole professionnelle
- un lieu de création de savoir

Il se réunit à chaque retour de stage, avec des apports théoriques et documentaires, en fonction du thème abordé.

## **REMERCIEMENTS**

A l'ensemble de l'équipe pédagogique pour sa précieuse contribution et son implication,

A l'équipe administrative pour son investissement et la qualité de son travail,

A Madame la Déléguée Régionale et Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC), Mme Anne-Marie Messe, ainsi qu'à ses personnels, pour leur collaboration efficace,

A nos partenaires, sans lesquels nos projets ne seraient pas ancrés dans une réalité de terrain,

Et aux apprenants qui, par leur coopération, permettent à nos projets pédagogiques d'aboutir.