



**Contribution concernant le parcours
spécifique d'accès en 2^{ème} année en
formation en soins infirmiers pour les
aides-soignants**

AFDS (Association Française des Directeurs des Soins)

28 Août 2023

Suite à la publication de l'instruction N°DGOS/RH1/2023/129 du 2 août 2023 relative à la mise en place d'un parcours spécifique d'accès en 2^{ième} année de formation en soins infirmiers pour les aides-soignants, les membres de l'association Française des Directeurs des soins se sont réunis pour partager leurs réflexions et établir des propositions.

Cette contribution s'appuie sur des éléments de partage des membres de l'AFDS. Elle vise également à **mettre en lumière les questionnements et réserves qui restent présents chez les directeurs des soins coordonnateurs d'instituts ou coordonnateurs des organisations et des compétences en établissements de santé**. Enfin, elle permet d'**apporter des propositions d'accompagnement de ce dispositif pour en faire un parcours de réussite** pour les professionnels qui l'intégreraient.

La pertinence de cette proposition de parcours spécifique s'inscrit dans un contexte où la validation des acquis et de l'expérience s'intègre de plus en plus dans les parcours de formation et d'enseignements. Les passerelles sont des portes entrouvertes qui permettent aux personnes talentueuses et souhaitant développer leur parcours d'accéder plus rapidement à un nouveau diplôme ou comme ici à un nouveau métier.

L'AFDS s'inscrit résolument dans cette évolution. Elle souhaite participer aux travaux de construction de ces passerelles en intégrant l'ensemble des impacts positifs, en travaillant collectivement avec le ministère de la santé, la DGOS, à la résolution des interrogations ou des risques qui accompagnent ces dispositifs quand ils concernent les professionnels de santé paramédicaux. Expérimenter un parcours spécifique d'accès en 2^{ième} année de formation infirmière peut sembler intéressant pour valoriser le métier aide-soignant. La réingénierie récente donne à l'aide-soignant un rôle accru dans la prise en soins des personnes dont l'état de santé est stable. Les aides-soignants issus de la formation de ce nouveau référentiel réalisent « officiellement » des actes nouveaux de la vie quotidienne.

Les Directeurs de soins sont amenés à recruter des étudiants en soins infirmiers ayant les modules de compétences nécessaires pour assurer des fonctions aides-soignantes (sous réserve de la validation des UE de 1^{ère} année indispensable à l'équivalence pouvant être ainsi obtenue). Il semble naturel et logique de réfléchir également à l'intégration des aides-soignants qui auraient démontrés leurs capacités à apprendre et la motivation de leur projet à intégrer le parcours de formation infirmière dès la 2^{ième} année d'étude.

Pour autant, cette intégration mérite que quelques questions, restées sans réponse jusqu'alors, soient posées.

Comment intégrer la temporalité restreinte dans la mise en œuvre de l'instruction ?

Est-ce que les trois mois de formation du dispositif d'accompagnement renforcé pour valider leur candidature permettront aux nouveaux étudiants d'acquérir l'ensemble des connaissances de la première année ?

Comment ne pas mettre une pression très importante à ces professionnels et réussir à construire un parcours de formation stable qui vise la réussite de l'accès au Diplôme d'état d'infirmier avec l'intégration du niveau Licence ?

Comment intégrer les aides-soignants dont le diplôme a été délivré avant juillet 2021, année de la réingénierie de la formation aide-soignant ?

Les dispositifs de sélection entre les aides-soignants diplômés avant et après 2021 doivent-ils être différents puisque les connaissances initiales ne sont pas les mêmes ?

Quel sera le dispositif pour accompagner au mieux l'encadrement du stage très particulier que réaliseront ces AS pendant leur 3 mois de formation ?

La construction de l'ingénierie de formation infirmière et les validations qui ont lieu tout au long de la première année, font apparaître que seulement 700 heures sur 1400 portent sur des enseignements qui valident les compétences des aides-soignants. **Absorber le programme de formation restant en 3 mois peut paraître comme une gageure** pour des professionnels qui doivent en même temps se remettre dans une position d'apprenant et intégrer rapidement de nouveaux savoirs. De plus, il est nécessaire de valider un minimum de 48 ECTS sur 60 pour accéder à la deuxième année.

Le dispositif détaille les étapes de validation pour le candidat aide-soignant et renforce les dispositifs internes de promotion professionnelle par un mode de sélection spécifique. Ainsi, ne serait retenu, que les professionnels qui remplissent l'ensemble des conditions « d'exception au cursus habituel ». **Ceci est prudent car effectivement, les directeurs des soins exerçant en institut comme ceux exerçant en établissement de santé sont collectivement, unanimement d'accord pour dire que les parcours des aides-soignants entrant dans le cursus de formation infirmière présentent pour beaucoup des difficultés à suivre sans encombre les différentes étapes de la formation.** Il faut régulièrement ajuster le temps de formation, le type de soutien, l'accompagnement pédagogique... Le parcours de sélection en promotion professionnelle que beaucoup d'équipes de DRH avec les directeurs des soins ont d'ores et déjà renforcé, se voit complété par un dispositif de sélection co-construit avec les instituts de formation de rattachement. Ce deuxième parcours de sélection qui n'est pas encore construit, ni connu, ne fonctionnera que si les professionnels les plus talentueux ont été repérés précédemment. L'enjeu est donc dans un temps restreint d'ajuster l'information et le dispositif d'accompagnement interne des établissements ainsi que de construire le parcours de 3 mois avec les instituts. **La dimension territoriale devra s'envisager pour constituer des groupes de 10 à 15 professionnels, groupe qui ne pourra être constitué par un seul établissement de santé.**

Par ailleurs, les établissements attendent **le décret qui doit détailler les modalités de formation d'adaptation aux nouvelles compétences des aides-soignants diplômés avant 2021.** Beaucoup d'établissements ont construits avec les instituts de rattachement des modules de formation pour lesquels ne sont pas délivrés d'attestation officielle de compétences acquises. Les différences de formation socles ne sont pas inscrites à prendre en compte dans l'instruction.

Comment va s'articuler ce nouveau dispositif avec les travaux en cours ?

L'énergie de mise en œuvre du dispositif va venir percuter **le travail qui démarre sur le décret de compétences infirmières et sur la réingénierie de la formation** à venir. La mission AMMIRATI travaille à construire des éléments de progression sur l'universitarisation des professions de santé. Ces démarches doivent intégrer cette expérimentation en la projetant dans les évolutions à venir.

Les pays francophones voisins ou plus éloignés comme le Canada mettent en garde contre les risques de « dégradation » de la formation infirmière. A l'heure où les politiques souhaitent développer la pluridisciplinarité territoriale, la professionnalisation du métier infirmier, le développement de l'autonomie, les compétences et la

dimension réflexive des infirmiers, le dispositif devra avoir déterminé des indicateurs de suivis précis et pertinents tels que le nombre de professionnels ayant obtenu leur diplôme, la dimension économique du dispositif, les lieux d'exercice des professionnels...afin de suivre les impacts de ce nouveau dispositif.

Comment mettre en place un groupe de suivi du dispositif qui pourrait avoir comme mission également de construire des indicateurs d'évaluation de ce nouveau dispositif ?

Le dispositif est une nouvelle ouverture de professionnalisation et il paraît intéressant d'ouvrir de nouveaux possibles aux professionnels de santé.

Pour élargir éventuellement ce type de dispositif qui pourrait certainement toucher d'autres professions de santé, il paraît opportun de constituer un groupe référent, dont la mission serait de mesurer les enjeux et les impacts des passerelles envisagées afin que sa mise en œuvre soit source de réussite professionnelle et donc d'attractivité des métiers de la santé.

Au-delà de l'expérience et des connaissances acquises dans l'exercice des fonctions, de nombreux professionnels ont des parcours de formations diversifiés qui méritent d'être repérés et travaillés pour leur rendre accessible un parcours professionnel riche et attractif.

L'AFDS souhaite être partie prenante de ces réflexions et travaux car ses membres sont au cœur de la mise en œuvre des compétences que ce soit dans l'enseignement ou dans l'exercice de ces compétences. La volonté de la ligne managériale paramédicale est de construire des parcours de réussite pour les professionnels ; pour cela il est nécessaire de pouvoir apporter des réponses aux questions posées face à ce nouveau dispositif et aux inquiétudes exprimées tant par les directeurs des soins que par l'ensemble de la ligne managériale paramédicale ainsi que celles des infirmiers et des étudiants en soins infirmiers.

Enfin, une dernière vigilance à prendre en compte, est la **problématique actuelle de recrutement d'aides-soignants au sein des établissements de santé**. La mise en œuvre de ce dispositif risque ainsi d'accroître la difficulté. Des travaux pour développer l'attractivité du métier d'aide-soignant en parallèle sont nécessaires.

Cette proposition de passerelle professionnelle pour les aides-soignants est une démarche intéressante de valorisation. Cependant, il reste de nombreuses questions. L'AFDS exprime donc une extrême vigilance face à la mise en œuvre aujourd'hui du dispositif. Pour que le dispositif soit une réussite, Il paraît ainsi essentiel de pouvoir travailler avec le ministère de la santé et de la prévention, avec la DGOS, à pouvoir répondre aux questions précédemment posées et construire à toutes les étapes de ce dispositif, des niveaux d'évaluations. L'AFDS propose de maintenir une expérimentation sur quelques territoires volontaires avec un dispositif d'évaluation validé et un suivi spécifique impliquant les instituts de formation et les établissements de santé, futurs employeurs avant toute généralisation.

La Présidente
Laurence LAIGNEL