



**RÉGION ACADÉMIQUE
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Institut de Formation d'Auxiliaires de
Puériculture de l'Éducation nationale
Metz

Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture Éducation Nationale

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

PROJET PEDAGOGIQUE

2022 - 2023

Lycée des métiers du sanitaire et du social Alain Fournier
13 Rue Émile Boilvin
57000 Metz
Mail : ifapen57@ac-nancy-metz.fr

SOMMAIRE

Introduction et préambule	p.4-5
Organigramme fonctionnel	p.6
1. Principes et orientation de la formation	p.7-8
1.1 Principes et contexte	p.7
1.2 Valeurs	p.7
1.3 Partenariats	p.7-8
2. Conception de la formation et choix pédagogiques	p.8-13
2.1 Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation	p.8-9
2.2 Les principes	p.9-10
2.3 L'entrée en formation	p.10
2.4 L'accompagnement individualisé des apprenants	p.10-11
2.5 Stratégies pédagogiques	p.11
2.6 Recherche pédagogique	p.12-13
3. Environnement : moyens humains et démarche qualité	p.12-13
3.1 Moyens humains	p.12
3.2 Déploiement de la démarche qualité	p.12
4. La démarche de projet et le ruban thématique pédagogique	p.13-14
4.1 Préambule	p.13
4.4 Projet action, un ruban thématique décliné dans le parcours de l'apprenant	p.13-14
5 Les parcours	p.14-16
5.1 Planification de l'alternance	p.14
5.2 Individualisation des parcours	p.15

5.3 Modalités d'encadrement et de tutorat	p.15
5.4 Prestations offertes à la vie étudiante	p.15-16
6 Evaluation du projet pédagogique	p.16
Bibliographie	p.17
Glossaire	p.18
Annexes	p.19

Introduction

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

Le projet pédagogique de l'IFAP EN 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 santé² et du projet régional de santé de la région Grand Est (2018-2028)³.

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.

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

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

² [Solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_sns_2017_vdef.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_sns_2017_vdef.pdf)

³ <https://www.grand-est.ars.sante.fr/projet-regional-de-sante-grand-est-2018-2028-2eme-generation>

Préambule

L'IFAP EN : historique et structure

L'IFAP de l'Education Nationale de l'IFRAGE a obtenu une première autorisation d'ouverture en septembre 2008 avec une promotion de 30 apprenants sous statut scolaire, auxquels s'est ajouté un groupe de 25 apprenants en apprentissage.

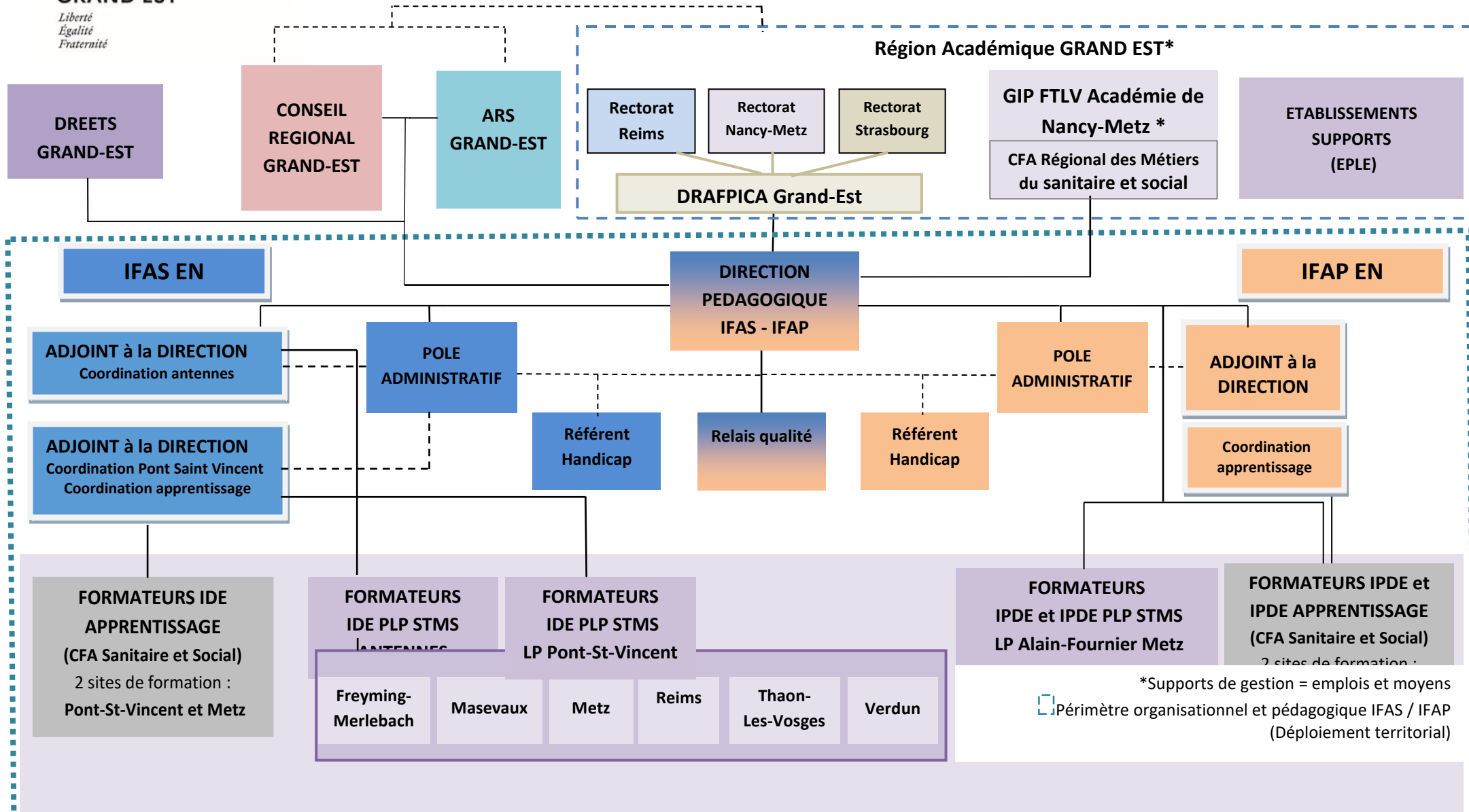
A ce jour, l'offre de formation correspond à une autorisation maximale pour 55 apprenants formés au niveau régional⁴, à savoir :

- ✚ 30 apprenants au lycée Alain Fournier de Metz, en cursus complet en cursus partiel (Post Baccalauréat ASSP et SAPAT),
- ✚ Des apprentis en cursus partiels complet (toutes passerelles confondues) sur le site de Metz et de Pont-Saint-Vincent (hors quotas),
- ✚ Des apprenants en formation continue.


⁴ Quotas Région Grand Est 2021-2022

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 et orientation de la formation

1.1 Principes et contexte

L'IFAP-EN répond au cadre réglementaire de l'arrêté du 12 avril 2021, de l'arrêté du 10 juin 2021 et des textes réglementaires liés à la profession.⁵ L'orientation de cette formation d'auxiliaires de périculture 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 permet un enrichissement mutuel des personnes en formation. L'IFAP-EN est, par ailleurs, très attentif à **l'équité en termes de qualité de formation**. Ainsi, bien qu'éloignés géographiquement, les apprenants du site de Metz et de Pont Saint Vincent se voient offrir une formation de qualité 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, article 45 de l'arrêté du 10 juin 2021) présente 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. Elles peuvent, par ailleurs, favoriser une continuité de la **qualité des soins** et une reconnaissance du diplôme et de la profession.

L'IFAP-EN souhaite faire partager certaines valeurs professionnelles et universelles. Par valeur, il faut entendre « engagement singulier ». Ainsi, ces valeurs⁶, sans être exhaustives, peuvent être les suivantes : la bienveillance, l'équité, l'autodétermination ou encore la réussite. Ces valeurs sont mises en éclairage tout au long de la formation.

1.3 Partenariats

Dans l'optique du développement d'une **alternance intégrative** (CEREQ 2014), le partenariat avec des entreprises accueillant les apprenants est un élément capital. L'IFAP-EN compte actuellement un

⁵ Annexe 1 Liste de la base réglementaire de la profession et réglementation associée

⁶ L'inventaire des valeurs de Schwartz : un outil pédagogique pour l'orientation ?

5 novembre 2015 par Hervé Leyrit, Retours d'expériences in <https://www.innovationpedagogique.fr/article251.html>
Projet Pédagogique 2022-2023 / MP / Septembre 2022

grand nombre de places offertes⁷ par les structures sanitaires ou médico-sociales en tant que terrains de stage (*ICOGI annuel*). De plus, les employeurs du même secteur accueillent les apprentis de l'IFAP-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 partenariats⁸. De plus, le **Campus des Métiers et Des qualifications Autonomie & Inclusion (CMQ A&I)** vient encore les renforcer le travail en réseau. En effet, nous avons mené un travail sur la demande de labellisation « **Campus des Métiers et des Qualifications** », dans le cadre du projet « Autonomie et Inclusion » (de décembre 2019 à février 2020). A ce jour, le Campus a été labellisé et l'IFRAGE a une représentation (**siège titulaire en représentation des instituts de formation**).

Enfin, de manière plus générale, 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 annuel.

Partie 2 : Conception de la formation et choix pédagogiques

2.1 Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation

Le dispositif de formation d'auxiliaire de puériculture a pour objectif de permettre à chaque apprenant **d'acquérir des compétences attendues pour mener à bien les missions qui lui sont dévolues.**

Ces missions sont celles inscrites dans le **cadre réglementaire**. Nous accordons une importance toute particulière à transmettre un apprentissage qui valorise une approche globale de l'enfant et de sa famille et prend en compte la dimension relationnelle.

Fidèles au modèle des soins infirmiers et à nos conceptions professionnelles, nous souhaitons former des professionnels :

- **Compétents et responsables**, aptes à exercer une profession enrichissante, et pour lesquels l'idée de l'Homme, sous ses différents aspects, doit être centrale, réinterrogée en permanence et sans cesse affinée
- Inscrits dans une **dynamique de formation** et d'évolution professionnelle
- Capables de s'intégrer dans une **équipe pluri professionnelle**

Ainsi, nous proposons un apprentissage orienté vers :

- L'appropriation de connaissances et de compétences professionnelles par l'apprenant pour qu'il soit **acteur de sa formation**
- Le développement de ses **compétences professionnelles**

⁷ 77 structures différentes pour un total de 354 places

⁸ **Annexe 2** Liste des partenariats

- La construction d'une **identité et d'une éthique professionnelle**
- **L'autonomie** et l'aptitude à **s'engager professionnellement**
- La capacité d'initiative et d'anticipation visant à un **exercice professionnel responsable** et à former de professionnels créatifs et adaptables aux divers lieux de pratique professionnelle.

Les objectifs généraux tels que présentés dans l'Arrêté visent qu'au terme de sa formation, l'auxiliaire de puériculture doit être capable :

- D'accompagner un enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne et les parents dans leur rôle éducatif
- D'apprécier l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie
- De réaliser des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant, de les évaluer et les réajuster
- D'utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes
- D'établir une communication adaptée à la personne et son entourage
- D'utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifique aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux
- De rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins
- D'organiser son travail dans une équipe pluri professionnelle
- D'accompagner des personnes en formation et communiquer avec les pairs

Et de répondre aux trois missions reflétant la spécificité du métier :

1. Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale,
2. Collaborer au projet de soins personnalisé dans son champ de compétences,
3. Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel.

2.2 Principes

Fidèles aux notions de valeurs que nous venons d'évoquer, nos intentions pédagogiques sont en lien avec **une posture réflexive exigée notamment de par l'évolution de ce diplôme d'Etat au niveau IV des certifications**. 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'auxiliaires de puériculture capables d'assurer des accompagnements et 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,
- S'engager dans une éthique qui place l'enfant aidé ou soigné et son entourage au centre des préoccupations,
- Dispenser des soins dans ses limites de compétences tout en les personnalisant dans une approche globale de l'enfant,
- Continuer à se former tout au long de sa carrière afin de rester dans une dynamique d'évolution pour permettre, ainsi, de promouvoir sa profession.

2.3 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.

2.4 L'accompagnement individualisé des apprenants

Trois modalités d'accompagnement sont prévues par le référentiel du 10 juin 2021 :

- ❖ L'Accompagnement Pédagogique Individualisé (API), pour 3 heures dans les 3 premiers mois de la formation,
- ❖ Le suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI), pour 7 h réparties tout au long de la formation,
- ❖ Les Travaux Personnels Guidés (TPG), pour 35 h réparties dans les différents modules.

En début de formation, L'API permet de positionner chaque apprenant en termes d'écriture, lecture, compréhension, arithmétique, relations humaines, organisation, méthodologie d'apprentissage, compétences informatiques en lien avec les attendus. Un renforcement des compétences sous la

forme d'ateliers, d'exercices, de séances de techniques professionnelles est proposé par groupes de niveau, afin d'apporter une aide personnalisée en fonction des difficultés repérées.

Chaque apprenant a un formateur référent qui l'accompagne au cours de la formation. Cela permet une bonne connaissance des besoins et des attentes de l'apprenant et une individualisation ciblée du suivi pédagogique individualisé. Le SPI est réalisé lors des stages mais également à l'institut de formation sous la forme d'entretiens et lors d'actions de remédiation individualisée selon les besoins de l'apprenant. Le premier entretien 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 ou le coordonnateur du groupe de formation, et permet ainsi une prise de contact individuelle. Un second entretien est réalisé au milieu de l'année de formation et constitue un bilan de mi-parcours. D'autres entretiens d'aide, tracés sur un document de suivi, sont proposés chaque fois qu'un apprenant est face à des obstacles (non-validation des compétences, problèmes en stage ou note inférieure à la moyenne à un module). Des actions de remédiation sont proposées en fonction des besoins décelés lors de l'API du début d'année et selon les attentes formulées par l'apprenant.

Les Travaux Personnels Guidés permettent de faciliter la réussite des apprenants et la construction de leur identité professionnelle en leur proposant un accompagnement individuel selon leurs besoins (méthodologie d'apprentissage, temps de révision, évaluations formatives, travaux de recherche en amont des enseignements etc). De manière plus collective, les TPG permettent de travailler des compétences transverses en menant des projets en relation avec la thématique du ruban thématique du projet pédagogique. Les projets menés par les groupes d'apprenants sont tracés sous la forme de fiche action déclinant en autres, le contexte, les acteurs, les objectifs, la mise en œuvre, l'évaluation.

Un document de suivi de ce dispositif d'accompagnement individualisé permet de tracer le positionnement des apprenants et l'accompagnement proposé au cours de la formation. Un bilan de cet accompagnement sera fait en fin d'année par l'équipe pédagogique afin de proposer des axes d'amélioration pour asseoir les stratégies pédagogiques pour l'année suivante.

2.5 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'expériences,
- **Expérimentation et exploitation** d'un retour d'expérience (REX) favorisant 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. A 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 la créativité et laissant libre cours 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 va dans le sens du respect d'opinions différentes,
- **Simulation en santé** : lors des travaux pratiques, cet enseignement sera accentué (formation de personnels en ce sens).

Divers **travaux pédagogiques**, sont planifiés puis réalisés chaque année au cours des réunions pédagogiques, réunissant les formateurs et la direction. Ils visent soit à une mise à jour, soit à 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.

2.6 La recherche pédagogique

La recherche favorise certaines « prises de conscience ». Elle enseigne à mieux voir, à être sensible à d'autres aspects de la réalité. Elle oblige à regarder et à écouter avec moins de biais et à mieux prendre en compte les différences et les diversités.

Dans le milieu de la formation professionnelle, la recherche s'apparente davantage à une « pratique réfléchie »⁹. Il s'agit de théoriser ses pratiques pour réinjecter ses analyses dans la prochaine étape du travail.

Partie 3 : Environnement : moyens humains et démarche qualité

3.1 Moyens humains

Le fonctionnement de l'IFAP-EN repose sur une organisation humaine représentée, autour de la direction, par les formateurs et l'équipe administrative. L'organigramme présente l'organisation des ressources humaines. A noter que le taux d'encadrement (formateur/apprenants) est, en moyenne, de 1 ETP pour 16.

⁹ La pratique réfléchie - *reflective practice* - est un terme inventé par Schön (1983, 1987),
Projet Pédagogique 2022-2023 / MP / Septembre 2022

Chaque année, les formateurs et personnels de l'IFAS EN bénéficient de **formations spécifiques** afin de consolider les connaissances ou de se former à de nouvelles pratiques.

3.2 Déploiement de la démarche qualité

Depuis 2014, la Direction de l'Institut de Formation d'Auxiliaires de puériculture de l'Education Nationale (IFAP 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

Les principaux axes retenus sont les suivants :

- Accentuer le repérage des difficultés d'apprentissage ou d'adaptation des apprenants afin de les accompagner vers la réussite. Le dispositif d'accompagnement Individualisé des apprenants, défini dans le nouveau référentiel permet de mettre en œuvre des actions répondant à cet objectif
- Favoriser les travaux de recherche et d'innovation au travers de partenariats et de manifestations.
- Dynamiser les stratégies de communication à l'externe et à l'interne en impliquant l'ensemble des acteurs.
- Poursuivre et développer la diversification des voies d'accès à la formation des apprenants

Depuis, elle met en œuvre les moyens nécessaires à la construction du Système de Management de la Qualité (SMQ).

La labellisation Qualiopi :

- Juin 2021 : Réunion qualité et présentation du référentiel EDUFORM 2 / Qualiopi entre M. Jacquy, référent qualité IFAS ; Mme Bonnet et M. Davrainville ; référents qualité GIP ; Mme Marchi et Mme Perrin, équipe de direction IFAS
- Juillet 2021 : Audit interne
- Novembre 2021 : Audit Externe

La labellisation Qualiopi a été obtenue pour une durée de 4 ans, le 24/12/2020.

Partie 4 : La démarche de projet et le ruban thématique pédagogique

4.1 Préambule

Il s'agit **d'opérationnaliser les valeurs et spécificités** du projet pédagogique de l'IFAP-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'IFAP-EN.

4.2 Projet action, un ruban thématique décliné dans le parcours de l'apprenant

La thématique de ce ruban pédagogique pour 2022-2023 est en cohésion avec les politiques et orientations régionales et nationales actuelles dans le domaine sanitaire et social. Nous avons choisi de nous intéresser, plus particulièrement, aux thèmes concernant **la communication professionnelle** au sens large, en s'appuyant sur des valeurs constitutives du métier.

Chaque année, l'IFAP EN propose aux apprenants de participer au minimum à un projet spécifique. La pédagogie par projet permet un investissement et une responsabilisation de chacun, un travail en équipe et donne la possibilité de souder le groupe. C'est aussi une méthodologie transférable dans le milieu professionnel (projet éducatif / projet de soins / démarche de soins).

Le projet participe au développement de la réflexivité professionnelle et des capacités d'analyse et mobilise l'ensemble des compétences relatives au Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture. Impliquer l'ensemble de l'équipe pédagogique et des apprenants autour d'un projet apporte de la cohésion au groupe, crée une dynamique et favorise l'acquisition de compétences mises au service des enfants et de leurs parents.

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 action.

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 chaque année.

Enfin, cette stratégie pédagogique fait lien avec un niveau national car nos orientations choisies sont en cohérence avec celles de la nouvelle **stratégie nationale de transformation du système de santé**¹⁰ (précisée en février 2018 par la ministre des Solidarités et de la Santé).

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

Partie 5 Les parcours

5.1 Planification de l'alternance

La formation menant au DEAP est marquée par une forte alternance (22 semaines de période clinique pour un cursus complet). Ces périodes de stages cliniques sont donc d'une importance capitale et demandent une planification et une organisation réfléchie.

¹⁰ http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_strattransformationsystemesante_13022018.pdf

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

Chaque année, l'ICOGI présente le nombre de terrains de stage disponibles et l'évaluation de ceux-ci par les apprenants.

Le territoire de la région Grand Est offre de multiples terrains de stage qui répondent aux exigences réglementaires de l'arrêté : Services de pédiatrie, de néonatalogie, maternité, structures d'accueil social, multi-accueil, structures d'accueil d'enfants en situation de handicap.

En amont du stage, un temps de préparation est organisé : présentation des documents du portfolio, travaux attendus, objectif général...

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).

5.2 Individualisation des parcours

La réglementation permet d'organiser plusieurs types de parcours en fonction des acquis antérieurs de l'apprenant. Il s'agit de passerelles, de cursus post VAE ou de compléments de formation (reprise après arrêt ou échec). Cela implique *de facto* une individualisation de la formation via un déroulement pédagogique planifié.

5.3 Modalités d'encadrement et de tutorat

Comme indiqué précédemment, les périodes de stage sont des moments clefs de la formation. Le stage est préparé en amont (3h30), les outils d'accompagnement sont ainsi repérés par le stagiaire via un portfolio. Le suivi est assuré par un formateur référent. Chaque période de stage fait donc l'objet **d'une visite par ce formateur**.

En fonction du cursus de l'apprenant et de la prise en compte de son projet personnalisé, cette visite se traduit par :

- Une correction d'un travail demandé,
- Un entretien/bilan avec les équipes,
- Un suivi d'aide et de remédiation.

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

De retour de stage, des entretiens individuels sont réalisés si 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. Un formateur dédié anime ce groupe de travail de 15 apprenants maximum.

5.4 Prestations offertes à la vie étudiante

Chaque site de formation propose une restauration collective (restaurant scolaire). Un des établissements (Pont St Vincent) est doté d'un internat. Des lieux de pause et de travail en autonomie sont également proposés. Un Centre d'Information et de Documentation est également accessible dans chaque établissement support. De plus, les apprenants sous statut scolaire peuvent bénéficier des dispositifs offerts aux élèves de l'Education Nationale (bourses, aides ponctuelles (fond national lycéen), suivi social et médical).

Aucun frais de scolarité n'est demandé aux apprenants scolaires et apprentis.

Partie 6 : Evaluation du projet pédagogique

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

- Questionnaire relatif à l'évaluation globale de la formation (enseignements théoriques et cliniques),
- Questionnaire en direction des formateurs concernant les activités liées au projet pédagogique,
- 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

AP : Auxiliaire de Puériculture

CERAQ : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

CMQ A&I : Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie & Inclusion

CT : Conseil Technique

ETP : Equivalent Temps Plein

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

IFRAGE : Institut de Formation Régional Académique Grand Est

TD : Travaux Dirigés

TP : Travaux Pratiques

Annexe 1

Liste de la base réglementaire de la profession d'auxiliaire de puériculture et réglementation associée

- Articles R.4311-4 et D.4391-1 : du Code de la santé publique :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006913891
- Articles R.4391-2 à R.4391-7 du Code de la santé publique relatifs à l'exercice de la profession en France pour les ressortissants communautaires
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072665/LEGISCTA000020235139/#LEGISCTA000033524061
- Article R.335-6 du Code de l'éducation relatif à la validation des acquis de l'expérience et certification professionnelle :
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039329985/
- Arrêté du 21 avril 2007 relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000277377/>
- Arrêté du 7 avril 2020 relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture :
<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041789610/>
- Instruction interministérielle n° DGOS/RH1/DGESIP/2020/155 du 9 septembre 2020 relative à la mise à disposition des étudiants et élèves en santé non médicaux, de tenues professionnelles gérées et entretenues par les structures d'accueil en stage :
https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2020/20-10/ste_20200010_0000_0083.pdf
- Arrêté du 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043360096>
- Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'aide-soignant et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043646160>
- Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R.4383-2 et R.4383-4 du code de la santé publique :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043646111>

Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture :

- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043646217>
- Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire (1) :
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676>
- Instruction interministérielle n° DGOS/RH1/DGESIP/A1-4-DFS/2021/192 du 7 septembre 2021 relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale pour les étudiants et élèves en santé, les étudiants des formations préparant à l'exercice des professions à usage de titre et les personnels enseignants et hospitaliers titulaires et non titulaires ainsi qu'à l'organisation de la rentrée 2021 dans les écoles et instituts de formations paramédicaux :
<https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2021/2021.16.sante.pdf#page=249>
- Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045063068>
- Texte émanant de l'A.R.S. (22 avril 2016) : « L'élève absent depuis plus d'un mois sans motif valable et sans donner de nouvelles, suite à l'envoi par le directeur de l'institut ou école de 2 courriers en lettre recommandée avec avis de réception envoyés à 15 jours d'intervalle et d'un courrier simple, est réputé démissionnaire de l'institut ou école. Le directeur notifiera à l'élève ou à l'étudiant sa radiation des effectifs de l'institut ou école. Le conseil technique ou conseil pédagogique en sera informé ».
- Pour les apprentis, les apprenants en formation continue : modalités particulières du GRETA, du CFA et du GIP.

Annexe 2

PARTENARIATS

Partenariats avec Conventions

- Les EPLE supports (Pont St Vincent – Metz)
- Le GIP FTLV
- L'Institut de Formation d'Aides-Soignants de l'Education Nationale au lycée La Tournelle à Pont Saint Vincent
- Le Conseil Régional Grand Est
- Le CESU dans le cadre de l'organisation de l'AFGSU (départ. 54 et 57)

Autres partenaires

- Le bassin de formation de Metz
- Le CEEPAME : Comité d'Entente des Ecoles Préparant aux Métiers de l'Enfance
- La Communauté de Communes Metz
- La Mairie de Metz
- Les structures sanitaires et sociales employeurs des apprentis du Pôle