

Projet Pédagogique

Institut de formations paramédicales

I.F.A.P.

2025 - 2030



Centre Hospitalier Soissons - 46 Avenue du Général de Gaulle

02209 SOISSONS Cedex

Tel : 03 23 75 72 99

Mail : secretariat.ifs@ch-soissons.fr

Table des matières

Préambule	5
Contexte	6
I/- Les orientations de la formation	7
L'andragogie	7
Pourquoi une approche adaptée aux adultes?	7
Conditions d'apprentissage chez l'adulte :	7
II/- La conception générale de la formation et les choix pédagogiques avec les métiers préparés	9
Les valeurs	9
Les finalités visées avec le profil attendu	10
L'alternance	11
La conception générale de la formation, référentiel du 10/06/2021	11
Cadre réglementaire	11
Le référentiel de formation	12
Les équivalences de compétences et les allègements de formation	17
Les principes pédagogiques	26
Le principe pédagogique repose sur 3 paliers d'apprentissage	26
Les modalités de validation :	26
Choix pédagogiques	28
Les courants pédagogiques de l'IF	29
Les acteurs de formation	29
Les apprenants :	29
Les formateurs permanents :	29
Le référent des stages :	30
Les intervenants :	30
La formation théorique	31
L'évaluation	31
La formation clinique	33
Les points forts dans le dispositif d'accompagnement	34
L'apprentissage par la simulation	34
Les pratiques innovantes	36
Les jeux de plateau	37
L'intelligence artificielle	39
Les ECOS	39
Le raisonnement clinique	42
Le suivi pédagogique collectif et individuel	44
La préparation à la formation clinique	45
Les compétences pour exercer le métier	47

Le métier	47
Définition des soins à réaliser par l'auxiliaire de puériculture	48
Domaines d'activités	48
Blocs de compétences	49
III/-La stratégie de développement de l'offre numérique	50
Stratégies de développement numérique dédiée à la communication :	50
Stratégies de développement numérique dédiée aux apprentissages	51
La formation au numérique en santé	51
Mise à disposition des apprenants de matériel informatique adapté	55
Le matériel d'apprentissage procédural	57
IV/-Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation	60
Stratégies d'ajustements institutionnels	60
Objectifs de professionnalisation	60
Objectif d'apprentissage.....	61
L'approche par compétence.....	61
V/- La stratégie d'analyse des besoins de l'étudiant en lien avec les attentes de l'employeur et/ou du financeur concerné	65
La démarche qualité	65
Questionnaire de satisfaction employeurs	66
VI/- Le projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des élèves en situation de handicap	69
Définition :	69
Aide à la réussite :	69
Accord des dispositions spécifiques :	69
Modalités d'accompagnement :	70
Nos objectifs :	70
VII/-L'individualisation des parcours et la stratégie de prévention de rupture des parcours	71
Les ASHQ et agents de service.....	71
L'individualisation des parcours	71
La stratégie de prévention de rupture des parcours	72
L'interruption de formation :	73
La Césure	73
La Maternité.....	75
VIII/- La planification de l'alternance	77
Année scolaire 2024/2025 - Organisation théorique et clinique EAP cursus complet	77
IX/- La liste des lieux et places de stage négociés en lien avec les obligations réglementaires.....	84
Gestion départementale des stages	84
Coordination territoriale des stages	87
Liste des lieux de stage de l'Institut de Formation	90
X/- Les modalités d'encadrement et de tutorat négociées avec les responsables des structures d'accueil	94
Les ressources.....	94

Accompagnement en stage	94
Nos engagements	94
Engagement du stagiaire.....	94
Engagements du Centre Hospitalier.....	95
Engagements de l'Institut de Formation vis à vis du stagiaire	95
Engagements de l'Institut de Formation vis à vis du Centre Hospitalier.....	96
Engagements de l'Institut de Formation et du Centre Hospitalier	96
Evaluation du stagiaire	96
XI/- Les modalités d'évaluation de la qualité des lieux de stage par les étudiants.....	97
XII/-Les prestations offertes à la vie étudiante	104
XIII/- Les indicateurs d'évaluation du projet.....	105
XIV/- Mise en application du projet pédagogique	107
PROJET PEDAGOGIQUE IFAP 2024 - 2025.....	107

Préambule

Elaborer un projet répond au-delà d'une obligation réglementaire dans le fonctionnement d'un Institut de Formation à donner du sens aux actions que nous sommes appelés à mener dans le cadre de la formation de professionnels de la santé.

Le projet d'institut 2025-2030 de l'IFSI/IFAS/IFAP de Soissons intègre le projet de formation et le projet pédagogique de chaque formation dispensée ; ce dernier étant réajusté annuellement.

Il est le résultat d'un travail collectif de l'équipe pédagogique de l'Institut de Formations paramédicales du Centre Hospitalier de Soissons.

Le projet pédagogique est défini à l'Annexe II de l'arrêté du 10 juin 2021 relatif aux autorisations des instituts de formation Il décline l'ensemble des objectifs de formation et d'apprentissage, les moyens prévus pour leur réalisation comme pour leur évaluation.

C'est un projet annuel élaboré et mis en œuvre par l'équipe pédagogique et destiné aux apprenants de l'Institut de Formation des Auxiliaires de Puériculture du Centre Hospitalier de Soissons.

Le projet pédagogique écrit est un contrat de l'établissement de formation tant avec ses apprenants qu'avec les institutions de tutelle.

Le projet pédagogique de l'IFAP intègre l'éthique professionnelle et prend en compte le cheminement de la réflexion pédagogique de l'équipe. Il s'inscrit dans un processus d'amélioration des pratiques afin de permettre aux apprenants de bénéficier de conditions optimales de formation.

Le projet pédagogique est donc un outil qui participe également à la démarche qualité. Il est communiqué à toutes les parties prenantes du dispositif de formation. C'est un outil évolutif qui doit leur permettre de prendre connaissance des choix pédagogiques qui sous-tendent l'organisation de la formation, de les comprendre afin de pouvoir contribuer à la réussite du processus de professionnalisation des apprenants.

A ce titre, il nécessite d'être réajusté en fonction du contexte. Il prend donc en compte les évolutions que sont :

- L'évolution du programme de formation avec les Arrêtés du 10 juin 2021 et du 9 juin 2023, relatifs à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des Instituts de Formation paramédicaux.

- L'évolution de la demande en santé en regard de données démographiques et sociétales : la précarité, la nécessité d'envisager une approche globale de la santé de la mère et de l'enfant, l'augmentation des pathologies chroniques. Face à ces changements de paradigme, tous les professionnels soignants doivent constamment adapter leurs pratiques. Les futurs professionnels doivent en conséquent, se préparer à être polyvalents et adaptables.

- L'évolution des droits des usagers et de la qualité du système de santé a participé à la reconnaissance de l'utilisateur comme partenaire dans les soins. Ses exigences sont accrues en termes de qualité dans les prestations de soins et notamment en matière de sécurité et vigilance sanitaires. La culture qualité autant que les exigences de rigueur sont le fil conducteur de la formation que les futurs professionnels devront acquérir.

- L'évolution de l'offre de soins et d'organisation de la gouvernance hospitalière avec la mise en place des pôles, le parcours de soin des patients, le décloisonnement entre secteurs public et privé. Sur le plan législatif, l'organisation en territoire de santé et l'organisation régionale de l'offre de soins sont en rapport avec les besoins en santé des Hauts de France. Les futurs soignants doivent être imprégnés de ces nouvelles organisations pour mieux comprendre l'environnement dans lequel ils sont amenés à évoluer.

- Les évolutions technologiques incluant le développement des outils informatiques qui s'imposent dans la gestion des soins.

Le projet pédagogique dynamise et donne du sens aux apprentissages tant sur le plan cognitif, affectif et aux aptitudes professionnelles et aux qualités requises pour l'exercice professionnel visé.

Notre devise : « Enseigner et transmettre ce qui doit être fait »

Contexte

Depuis plusieurs années, des mutations et des changements structurels sont engagés dans tous les secteurs de la formation professionnelle sanitaire et sociale :

- Régionalisation de la formation sanitaire et sociale dans le périmètre Hauts de France
- Formation des paramédicaux par compétence
- Développement des VAE, des parcours partiels et passerelles
- Réforme de la formation professionnelle
- Les organisations territoriales telles que les groupements hospitaliers de territoire (GHT), les communautés psychiatriques de territoire (CPT), les comités locaux de santé mentale (CLSM)
- L'Etat définit les grandes orientations des formations sanitaires et sociales, notamment les programmes de formation, l'organisation des études, les modalités d'évaluation des étudiants et délivre les diplômes.

Le Conseil Régional des Hauts de France :

Les compétences de la Région s'appliquent depuis la loi du 13 août 2004 :

- ✓ À la répartition des quotas et des capacités d'accueil entre les établissements de formation
- ✓ À l'autorisation de leur création et au fonctionnement des IFSI / IFAS / IFAP
- ✓ À l'agrément de leur direction
- ✓ Au financement des établissements publics et privés de formation

D'autre part, le Conseil Régional des Hauts de France :

- ✓ Fixe les orientations dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelle.
- ✓ Est un partenaire essentiel car en qualité de financeur, il impacte fortement l'organisation, la gestion et le projet des I.F.A.P.

Les formateurs des instituts de Hauts de France ont participé dès 2015 à des formations délivrées par l'UPJV, afin de stabiliser les savoirs dispensés en sciences humaines et sociales.

L'Institut de Formation en santé de Soissons est le seul IFAP du département de l'Aisne dispensant une formation d'auxiliaire de puériculture.

L'Institut de Formation est représenté aux réunions CEEPAME par la direction et les formateurs élus.

I/- Les orientations de la formation

Notre public d'apprenant est constitué de jeunes adultes en majorité ainsi que d'adultes. Il nous paraît ainsi important d'aborder la formation de nos apprenants sous l'angle de l'andragogie selon Malcom KNOWLES¹

L'andragogie

C'est l'andragogie qui a découvert et révélé les caractéristiques de l'apprenant adulte, qui a reconnu et établi que l'être humain ne cesse d'apprendre et de changer jusqu'à la dernière seconde de sa vie.

L'andragogie a mis en évidence que l'adulte traverse lui aussi, comme le petit enfant, l'enfant, le pré-adolescent et l'adolescent, de grandes étapes de développement. Des étapes d'environ sept ans. Parce que les adultes communiquent et expliquent plus facilement que les enfants les phénomènes d'apprentissage qu'ils vivent, l'andragogie a pu étudier et approfondir ces phénomènes.

Andragogie = art d'aider à apprendre = s'intéresse à ceux qui apprennent ≠ contenu.

Pourquoi une approche adaptée aux adultes?

La mentalité des adultes dans le cadre de la formation continue est différente de celles des étudiants du système scolaire habituel.

- Les adultes savent qu'on ne peut pas faire n'importe quoi, n'importe comment ni à n'importe quel moment;
- Ils font appel à leurs expériences et à leurs vécus pour résoudre bien des problèmes dans le cadre de leur travail;
- La personnalité (manière de voir, de faire, de comprendre... les choses) change selon leurs rôles sociaux;
- Ils prennent des risques calculés et s'engagent après avoir pesé le pour et le contre;
- Leurs motivations, (les besoins, les sentiments, les aspirations, les attentes) changent et bien souvent orientent les choix individuels.

A ces caractéristiques s'ajoutent des différences dues au sexe, à l'âge et à la personnalité.

Conditions d'apprentissage chez l'adulte :

Pour apprendre efficacement l'adulte doit :

✓ Être motivé

Les motivations peuvent être très variées : satisfaction personnelle, évolution professionnelle attendue, développement de ses compétences, plaisir d'échanger avec d'autres, goût pour apprendre, etc.

✓ Se sentir intégré dans le groupe

Les échanges entre pairs sont un des leviers majeurs d'apprentissage des adultes. Ils favorisent le conflit sociocognitif. La confiance et la bienveillance sont des éléments indispensables pour un dialogue de qualité.

¹ Professeur dans l'enseignement pour les adultes célèbre pour sa théorie de l'andragogie. Diplômé de Harvard

✓ *Comprendre*

Attention aux mots compliqués, aux abréviations, aux acronymes, aux jargons...! Le formateur explique aussi les objectifs et les liens entre les activités qu'il propose. L'apprenant doit comprendre pourquoi il fait telle chose à tel moment.

✓ *Agir*

Plus l'adulte est passif, moins il a de chances d'apprendre. On favorisera pour cela les méthodes pédagogiques actives, c'est-à-dire celles qui s'appuient sur l'activité des stagiaires et le travail de groupe.

✓ *Faire le lien entre la formation et sa pratique*

L'adulte en formation doit en permanence faire des rapprochements entre sa pratique et les apports de la formation, qui viennent parfois en contradiction avec ses habitudes. Le formateur doit donc favoriser ce va-et-vient permanent entre expérience et apports nouveaux, par des activités adaptées ou en invitant les apprenants à témoigner de leurs pratiques.

✓ *Donner du sens à son apprentissage*

L'adulte a besoin de savoir où il va, pourquoi et comment il va ou comment on l'y mène. D'où la nécessité de définir et communiquer les objectifs pédagogiques, ainsi que de préciser la progression proposée tout au long de la formation. Il a également besoin de percevoir que ce qu'il apprend lui est utile.

II/- La conception générale de la formation et les choix pédagogiques avec les métiers préparés

Les valeurs

Définir ses valeurs professionnelles et institutionnelles, c'est déjà porter un projet en soi en terme de prise de conscience.

Pour exister et faire vivre les valeurs retenues, elles ont besoin de l'adhésion du collectif.

Nous allons vous présenter nos valeurs, à savoir, **aucune priorité** ne guide leur présentation, toutes reposent sur le socle de la bienveillance.

La bienveillance :

Pour appréhender le principe de bienveillance, nous nous sommes appuyés sur la définition du Larousse :

« Disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui... »

La notion d'indulgence introduite dans cette définition, c'est respecter autrui tel qu'il est, l'accepter comme tel.

Cela ne veut pas dire que nous devons accepter toutes sortes de comportements à notre égard, mais cela veut dire que nous pouvons chercher en premier lieu à comprendre l'autre et à croire en son potentiel, c'est-à-dire, dans ses capacités à évoluer et dans la valorisation de leurs réussites.

La bienveillance demande une certaine disposition d'esprit consciente qui permet une ouverture d'esprit et par voie de conséquence l'ouverture aux autres.

Être un formateur bienveillant, c'est se montrer attentionné envers ses collègues et les apprenants de manière compréhensive.

La place accordée à l'Autre revêt une valeur indispensable, le respect.

Le respect :

Pour le Centre national de ressources textuelles et lexicales, le respect est un « sentiment qui incite à traiter quelqu'un avec égards, considération, en raison de son âge, de sa position sociale, de sa valeur ou de son mérite ».

Respecter l'individu, se situe à différents niveaux, c'est d'abord se respecter soi-même pour être capable de respecter l'Autre : ses collègues, les apprenants, les intervenants ...

Le respect, et donc la tolérance envers autrui, est une valeur que chaque individu possède de façon différente, mais cette valeur doit être travaillée et développée tout au long de sa formation et de sa carrière.

Tout au long de la formation de l'étudiant, le respect passera par des capacités d'écoute et de neutralité envers les autres collègues de promotion, pour être ensuite en mesure de les transférer en équipe de soins.

Le respect est incontestablement essentiel à toute relation et devient une obligation déontologique dans l'exercice de ses fonctions.

Ce qui nous conduit à aborder la notion de responsabilité.

La responsabilité :

« Etymologiquement dérivé du latin « *responsum* » qui signifie « se porter garant, répondre de », ce mot renvoie dans le langage courant à l'obligation pour un individu d'assumer et de supporter les conséquences de ses actes ». FORMARIER M. et JOVIC L.

La responsabilité peut aussi se définir par le fait d'assumer ses choix, réparer le préjudice causé à autrui, respecter les règles institutionnelles et les valeurs individuelles.

Répondre devant la loi, ses pairs, sa conscience... FORMARIER M. et JOVIC L.

La responsabilité repose « sur la notion de devoir à l'égard des autres » le sens de responsabilité génère ici l'action.

Dans la relation pédagogique, il est important d'être dans la signification afin que l'apprenant repère les règles sociales et professionnelles utiles à l'exercice de sa future fonction.

En effet, les formateurs contribuent, en partie, à la construction de l'identité professionnelle des étudiants.

La rigueur professionnelle :

La rigueur professionnelle est pour nous, tenir ses engagements avec persévérance et rechercher la qualité du travail.

Pour les formateurs, la rigueur professionnelle s'acquiert notamment par une démarche de questionnement, d'évaluation et de positionnement.

Elle requiert de la discipline qui se traduit dans le respect des règles institutionnelles et de savoir-vivre.

Elle nécessite l'acquisition et l'actualisation de connaissances théoriques et se reflète dans l'accomplissement des actes.

Elle favorise la sécurité, contribue à l'amélioration des pratiques et à la qualité.

La rigueur encourage l'impartialité des formateurs envers les étudiants notamment lors des évaluations, des suivis pédagogiques, des prises de décisions au cours des instances.

La solidarité :

C'est être bienveillant les uns pour les autres afin de favoriser la cohésion et la communication au sein de l'équipe professionnelle par l'entraide et le partage de compétences.

Les finalités visées avec le profil attendu

Afin de répondre aux besoins en santé de la population et aux évolutions du système de santé, nous souhaitons que les apprenants en fin de formation soient des professionnels :

Responsables et autonomes dans leur domaine de compétences

Capables de développer des compétences tout en construisant leur identité professionnelle

Réflexifs, qui s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue de leur pratique professionnelle.

Afin de clarifier la définition énoncée ci-dessus, nous proposons d'explicitier les concepts suivants :

L'autonomie, c'est la capacité à gérer les contraintes et tirer parti des ressources.

L'autonomie professionnelle est la capacité à prendre des décisions, à fonctionner dans un contexte donné tout en respectant le cadre législatif et éthique.

La compétence, c'est un ensemble de savoir-faire, de comportements et de connaissances mobilisées dans une action et adaptées aux exigences d'une situation.

(LE BOTERF et PERRENOUD)

La réflexivité, c'est réfléchir sur sa pratique, sur son action. Cela peut avoir lieu pendant l'action. Cela peut se faire après l'action dans des moments de retour d'expérience et d'analyse.

L'alternance

Le projet de formation place le concept d'alternance au centre du dispositif et le reconnaît comme ressource majeure d'une ingénierie visant la professionnalisation. Les référentiels de formations sont basés sur le développement des compétences professionnelles en lien avec les activités professionnelles des métiers.

Il repose sur 3 paliers d'apprentissage :

- « Comprendre », l'apprenant acquiert les savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations ;
- « Agir », l'apprenant mobilise les savoirs et acquiert la capacité d'agir et d'évaluer son action ;
- « Transférer », l'apprenant conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles.

Le référentiel est structuré autour des situations professionnelles. Il est organisé pour mettre en relation l'enseignement des connaissances et l'acquisition des compétences.

La conception générale de la formation, référentiel du 10/06/2021.

La cohérence du projet global et des projets spécifiques se fait par la mise en œuvre d'une coordination régulière entre les formateurs, d'une régulation suivie et d'une collaboration rapprochée : performance visée sur le plan théorique et clinique, élaboration des épreuves d'évaluation, organisation des corrections.

Cadre réglementaire

La formation d'auxiliaires de puériculture est régie par les textes relevant de la formation et de l'exercice professionnel auxiliaire de puériculture et infirmier puisque l'auxiliaire de puériculture travaillera sous la responsabilité des infirmier-ères au sein des services de soins.

- Arrêté du 9 juin 2023 relatif aux modalités de fonctionnement des Instituts de Formation conduisant aux diplômes d'Etat d'auxiliaire de puériculture
- Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des Instituts de Formation paramédicaux ;
- 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.
- Les textes réglementaires sur les droits des enfants ;
- Arrêté du 12 avril 2021 portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.
- 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.
- Note d'information n° DGOS/RH1/2021/108 du 26 mai 2021 relative au développement de l'apprentissage dans la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.
- Décret du 31 Août 2000 de la fonction publique hospitalière relatif à l'appartenance à un groupe professionnel : le corps des aides-soignants(es) regroupe aides-soignants(es), auxiliaires de puériculture.

Le DEAP est reconnu au niveau IV (niveau baccalauréat) du cadre national des certifications professionnelles.

La formation est accessible sans condition de diplôme, par les voies d'entrée suivantes :

- La formation initiale
- La formation professionnelle continue
- Post VAE
- L'apprentissage

La formation peut être suivie de façon continue ou discontinue sur une période maximale de deux ans.

Les élèves bénéficiant d'un contrat d'apprentissage sont inscrits pour une période ne pouvant excéder dix-huit mois.

La participation de l'élève aux enseignements et aux stages est obligatoire durant toute la formation.

Le référentiel de formation

La formation vise la professionnalisation des élèves auxiliaires de puériculture et la finalisation de leur projet professionnel. La notion de projet professionnel n'étant pas limitée à celle de l'exercice professionnelle dans une discipline ou un secteur donné.

Elle repose sur une logique d'alternance². dans laquelle la mobilisation des connaissances contribue au développement des compétences professionnelles.

La formation est modulable au regard des acquis et de la validation de certains diplômes. L'hétérogénéité des parcours et la diversité générationnelle amènent l'équipe pédagogique à s'adapter dans la mise en œuvre du programme et du projet pédagogique au travers d'une ingénierie complexe. On parle de formation individualisée et personnalisée avec la mise en place d'un suivi pédagogique spécifique pour chaque élève.

La formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture dure 44 semaines de 35h, soit **1540 heures** d'enseignement théorique et clinique, en institut et en stage, réparties comme suit :

- Formation théorique et pratique en Institut de Formation : 770 heures soit 22 semaines,
- Formation en milieu professionnel : 770 heures soit 22 semaines.

La réglementation³, en référence à l'arrêté du 10 juin 2021, relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaires de puériculture.

« La participation de l'élève aux enseignements et aux stages est obligatoire durant toute la formation. Toute absence doit être justifiée par un certificat médical ou toute autre preuve attestant de

² GEAY André, SALLABERRY Jean Claude, la didactique en alternance, ou comment enseigner dans l'alternance, revue française de pédagogie, numéro 128, page 14.

³ Articles 74 à 93 de l'Arrêté du 21 avril 2007.

l'impossibilité d'être présent à ces enseignements. Les absences à l'institut et en période de formation en milieu professionnel ne peuvent excéder cing pour cent de la durée totale de la formation à réaliser par l'apprenant. »

La formation théorique et pratique comprend dix modules, un dispositif d'accompagnement pédagogique individualisé, des travaux personnels guidés et un suivi pédagogique individualisé des apprenants.

Les apprenants bénéficient de 3 semaines de congés.

Organisation de la formation théorique

Le référentiel de formation est mis en œuvre depuis septembre 2021 conformément à l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au DEAP.

Il se décline en 5 blocs regroupant 12 compétences et mis en œuvre dans 11 modules. Les compétences 1, 1bis, 2, 3 et 4 sont spécifiques AP, les autres sont communes à la formation des aides-soignants.

BLOC 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de la vie quotidienne et de vie sociale

- **Compétence 1** : Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires
 - o **Module 1.** Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale (*Module spécifique AP*)
- **Compétence 1bis** Elaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale, adaptées à l'enfant ou au groupe
 - o **Module 1 bis.** Activités d'éveil, de loisirs d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale (*Module spécifique AP*)
- **Compétence 2** Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de l'enfant et de son entourage, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer
 - o **Module 2.** Repérage et prévention des situations à risque (*Module spécifique AP*)

BLOC 2 – Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

- **Compétence 3** Evaluation de l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins
 - o **Module 3.** Evaluation de l'état clinique d'une personne (*Module spécifique AP*)
- **Compétence 4** Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant
 - o **Module 4.** Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement (*Module spécifique AP*)

Compétence 5 Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation

- o **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

- **Compétence 6** Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage
 - **Module 6.** Relation et communication avec les personnes et leur entourage
- **Compétence 7** Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels
 - **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 en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

- **Compétence 8** Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés
- **Compétence 9** Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins
 - **Module 8.** Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés

BLOC 5 – Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques

- **Compétence 10** Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités
 - **Module 9.** Traitement des informations, qualité et gestion des risques
-
- **Compétence 11** Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques
 - **Module 10.** Travail en équipe pluriprofessionnelle, traitement des informations, qualité et gestion des risques

Objectifs de la formation

- Participer à l'accueil et aux soins du nouveau-né, de l'enfant, et de l'adolescent et de sa famille
- Participer à l'identification et répondre aux besoins physiques, physiologiques et psychologiques de l'enfant, aux différents âges de sa vie et de leurs modifications
- Participer à l'identification des ressources propres à l'enfant, à la famille, à l'environnement
- Participer à l'intégration sociale d'enfants en situation de handicap, atteints de maladie chronique ou en situation d'exclusion
- Situer son action au sein d'une équipe de travail
- Appliquer les méthodes et les moyens adaptés à l'exécution des soins en collaboration avec la puéricultrice ou l'infirmier(ère) en tenant compte des règles d'hygiène, de sécurité et d'ergonomie
- Collaborer à l'organisation de la vie d'un enfant ou d'un groupe d'enfants en favorisant, dans la mesure du possible, la participation de ceux-ci dans toutes les activités quotidiennes

- Favoriser la relation avec l'enfant en tenant compte de ses habitudes de vie, ses valeurs et son environnement, tout en respectant sa personnalité et sa dignité
- Etablir une relation de confiance avec les parents et les soutenir dans leur rôle
- Transmettre des observations par oral et par écrit
- Transmettre les connaissances liées à sa fonction et, dans ce cadre, participer à des actions de formation.

Un dispositif d'accompagnement des apprenants :

- **Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)** : 35 h (dans les trois premiers mois de la formation). Il permet de réaliser un accompagnement pédagogique ciblé pour développer les compétences manquantes :

- Lecture et compréhension
- Arithmétique
- Anglais
- Relations humaines
- Informatique

- **Accompagnement supplémentaire** de 35 heures maximum pour les élèves bénéficiant d'équivalences de compétences, de blocs de compétences ou d'allègements partiels ou complets de certains modules de formation.

Ces heures supplémentaires sont déterminées après un entretien pédagogique et sont prescrites dans un contrat pédagogique.

- **Suivi pédagogique individualisé** des apprenants : Il permet de suivre la progression de l'élève et la formalisation de son projet professionnel durant la formation. Il est programmé régulièrement sur l'année ou à la demande de l'élève, pour une durée théorique de 7 heures tout au long de la formation.

- **Travaux personnels guidés (TPG)** : 35 h réparties au sein des différents modules.

Organisation clinique de la formation

Lors des stages, les élèves mettent en pratique des apprentissages théoriques, confrontent leurs savoirs et leurs savoirs faire à ceux des professionnels et à la réalité des soins. Ils approchent la dimension relationnelle des soins avec les soignants.

L'alternance des enseignements théoriques et cliniques favorisent la progressivité dans la préparation à l'exercice de la fonction d'auxiliaire de puériculture.

Pour chaque stage des objectifs institutionnels sont fixés par l'équipe pédagogique puis des objectifs spécifiques dans le portfolio de l'apprenant, en cohérence avec le stade de la formation puis selon leur projet individuel et leur parcours.

En stage, les élèves sont guidés par des objectifs précis. Ils prennent la forme d'analyse de situation de soins, de recherche d'informations par le biais d'observations sur les lieux de stages, d'entretiens avec les professionnels de santé.

Dans le cursus complet de formation, la formation clinique représente 22 semaines de stage soit 770 heures. Les stages sont organisés par l'Institut de Formation en collaboration avec les structures d'accueil. Ils sont réalisés dans des structures sanitaires, sociales ou médico-sociales et permettent l'acquisition progressive des compétences par l'élève.

Périodes de stage cursus complet et cursus partiels

L'organisation de la formation clinique comporte quatre périodes en milieu professionnel pour les élèves en cursus complet et BAC SAPAT

- Période A de 5 semaines ;
- Période B de 5 semaines ;
- Période C de 5 semaines ;
- Période D de 7 semaines.

Pour les élèves en cursus partiels :

- 3 périodes de stage dont 3 périodes de 5 semaines pour BAC ASSP ;
- 3 périodes de stage dont 2 périodes de 5 semaines et 1 période de 7 semaines pour CAP AEPE ;
- 2 périodes de stage dont 1 période de 5 semaines et 1 période de 7 semaines pour DEAS.

Les stages doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :

- Prise en soins d'enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë
- Prise en soins d'enfants dans leur vie quotidienne

Ils doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions:

- Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale
- Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences
- Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel

L'ordre dans lequel les 3 périodes cliniques de 5 semaines sont réalisées est laissé à l'appréciation de chaque équipe pédagogique.

Au moins une période clinique obligatoire doit être effectuée auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique (sauf DEAS).

Au cours de ces stages, l'élève réalise au moins une expérience de travail de nuit et une expérience de travail le week-end.

Pour les élèves en cursus complet ou ayant un BAC SAPAT, le stage de 7 semaines correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences sera réalisé en fin de formation afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

Ce parcours doit permettre la professionnalisation des apprenants en veillant à mesurer l'exercice professionnel dans toutes ses dimensions.

Au retour en institut, un temps d'exploitation du vécu et des travaux de recherches est prévu. Ce temps est collectif ou individuel en fonction du travail d'exploitation.

Les équivalences de compétences et les allègements de formation

Sous réserve d'être admis à suivre la formation dans les conditions fixées par l'arrêté du 7 avril 2020 modifié, des équivalences de compétences, de blocs de compétences ou des allègements partiels ou complets de certains modules de formation sont accordées aux élèves titulaires des titres ou diplômes suivants :

- 1° La spécialité « Accompagnement éducatif petite enfance » du certificat d'aptitude professionnelle (**CAP AEPE**) ;
- 2° Le diplôme d'Etat d'aide-soignant (**DEAS**) ;
- 3° Le baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne (**ASSP**) ;
- 4° Le baccalauréat professionnel Services aux personnes et aux territoires (**SAPAT**) ;
- 5° Le titre professionnel d'assistant de vie aux familles (**ADVF**) ;
- 6° Le titre professionnel d'agent de service médico-social (**ASMS**) ;
- 7° Diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social **DE AES 2016** ;
- 8° Diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social **DE AES 2021** ;
- 9° Le diplôme d'assistant de régulation médicale **ARM** ;
- 10° Le diplôme d'Etat d'ambulancier ;

Les personnes susmentionnées bénéficient des mesures d'équivalences ou d'allègement de suivi ou de validation de certains blocs de compétences selon les modalités fixées à l'annexe VII de l'arrêté du 10 juin 2021.

Synthèse des volumes horaires de formation pour l'accès au DEAP en fonction de la certification déjà obtenue par le candidat :

DEAP 2021	DEAP 2021 (formation complète)	CAP Accompagnement éducatif petite enfance	DEAS 2005 (niveau 3)	DEAS 2021 (niveau 4)	ASSP	SAPAT	ADVF	ASMS	DEAES 2021	DEAES 2016 spécialités	ARM 2019	Ambulanciers 2006
Accompagnement individuel	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
BLOC1	196	105	161	154	154	161	133	161	161	161	175	196
BLOC2	266	266	98	70	266	266	231	266	196	245	189	176
BLOC 3	91	21	21				21	56	21	21	42	42
BLOC 4	35	35				35	35		21	35	35	21
BLOC 5	105	77	35			105	77	63		35	35	63
Formation clinique	770	595	420	420	525	770	595	595	595	595	595	595
Total formation théorique	770	581	392	301	497	644	574	623	476	574	553	575
Total cursus (théorique et clinique)	1540	1176	812	721	1022	1414	1169	1218	1071	1169	1148	1170

BLOC DE COMPETENCES	MODULES DE FORMATION	formation complète	ASSP	SAPAT	CAR AEPE	DEAS 2005	ADVFP	CAP P. efce	DEAS 2021	ASMS	DEAES 2021	DEAES 2016	ARM	Ambulan
API		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Suivi-pédagogique individualisé		7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Travaux Personnels Guidés (TPG)		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
BLOC1 Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Module 1. - Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale (Module spécifique AP)	147	112	112	77	112	98	77	112	112	112	112	147	147
	Module 1bis. Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale (Module spécifique AP)	28	28	28	14	28	21	14	28	28	28	28	28	28
	Module 2. Repérage et prévention des situations à risque (Module spécifique AP)	21	14	21	14	21	14	14	14	21	21	21	0	21
BLOC 2 Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Module 3. - Evaluation de l'état clinique d'une personne (Module spécifique AP)	77	77	77	77	28	77	77	14	77	63	77	21	35
	Module 4. - Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement (Module spécifique AP)	154	154	154	154	70	154	154	56	154	133	133	133	141
	Module 5. - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35	35	35	35	0	35	35	0	35	0	35	35	0
BLOC 3 Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Module 6. - Relation et communication avec les personnes et leur entourage	70	0	0	0	0	0	0	0	35	0	0	21	21
	Module 7. – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21	0	0	21	21	21	21	0	21	21	21	21	21
BLOC 4 Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Module 8. – Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35	0	35	35	0	35	35	0	0	21	35	35	21
BLOC 5 Travail en équipe pluri professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Module 9. – Traitement des informations	35	0	35	28	0	28	28	0	14	0	0	0	14
	Module 10. – Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70	0	70	49	35	49	49	0	49	0	35	35	49

Allègements et / ou équivalence en fonction de la certification déjà obtenue par le candidat

				CAP Accompagnant éducatif petite enfance		
Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Compétence 8	Module 8	35	/	35	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 9					
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9	35	Allègement de formation	28	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 11	Module 10	70	Allègement de formation	49	
Total heures formation théorique			770		581	
% parcours complet théorique					75%	
Durée formation théorique en semaines			22		16,6	
Durée formation clinique en semaines			22		17	
Total heures formation clinique			770		595	
Total heures formation			1540		1176	

				CAP Accompagnant éducatif petite enfance		
Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
	nota: *avec possibilité de 35H max supplémentaires	Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35	/	*35	
		Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI)	7		7	
		Travaux personnels guidés (TPG)	35		35	
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1	147	Allègement de formation	77	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 1 bis	Module 1 bis	28	Allègement de formation	14	
	Compétence 2	Module 2	21	Allègement de formation	14	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3	77	/	77	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation gestes et soins d'urgence niveau 2
	Compétence 4	Module 4	154		154	
	Compétence 5	Module 5	35		35	
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6	70	/		Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 7	Module 7	21			

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	DEAS 2005 (niveau 3)			DEAS 2021 (niveau 4)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
	nota: *avec possibilité de 35H max supplémentaires	Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35	/	*35		/	*35	
		Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI)	7	/	7		/	7	
		Travaux personnels guidés (TPG)	35	/	35		/	35	
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1	147	Allègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 1bis	Module 1bis	28	/	28		/	28	
	Compétence 2	Module 2	21	/	21		Allègement de formation	14	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3	77	Allègement de formation	28	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	14	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 4	Module 4	154	Allègement de formation	70		Allègement de formation	56	
	Compétence 5	Module 5	35	Equivalence		Pas d'évaluation	Equivalence		Pas d'évaluation
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6	70	Equivalence		Pas d'évaluation	Equivalence totale		Pas d'évaluation
	Compétence 7	Module 7	21	/	21	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée			

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	DEAS 2005 (niveau 3)			DEAS 2021 (niveau 4)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Compétence 8	Module 8	35	Equivalence totale		Pas d'évaluation	Equivalence totale		Pas d'évaluation
	Compétence 9								
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9	35	Equivalence		Pas d'évaluation	Equivalence totale		Pas d'évaluation
	Compétence 11	Module 10	70	Allègement de formation	35	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée			
	Total heures formation théorique		770		392			301	
	% parcours complet théorique				51%			39%	
	Durée formation théorique en semaines		22		11.2			8,6	
	Durée formation clinique en semaines		22		12			12	
	Total heures formation clinique		770		420			420	
	Total heures formation		1540		812			721	

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	BAC PRO ASSP 2011 (niveau 4)			BAC PRO SAPAT 2011 (niveau 4)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
	nota: * avec possibilité de 35H max supplémentaires	Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35	/	*35	/	/	*35	/
		Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI)	7	/	7	/	/	7	/
		Travaux personnels guidés (TPG)	35	/	35	/	/	35	/
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1	147	Alègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Alègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 1bis	Module 1bis	28	/	28		/	28	
	Compétence 2	Module 2	21	Alègement de formation	14		/	21	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3	77	/	77	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation gestes et soins d'urgence niveau 2	/	77	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation gestes et soins d'urgence niveau 2
	Compétence 4	Module 4	154	/	154		/	154	
	Compétence 5	Module 5	35	/	35		/	35	
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6	70	Equivalence totale		Pas d'évaluation	Equivalence totale		Pas d'évaluation
	Compétence 7	Module 7	21						

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	BAC PRO ASSP 2011 (niveau 4)			BAC PRO SAPAT 2011 (niveau 4)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Compétence 8	Module 8	35	Equivalence totale		Pas d'évaluation	/	35	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 9								
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9	35	Equivalence totale		Pas d'évaluation	/	35	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 11	Module 10	70						
Total heures formation théorique			770		497			644	
% parcours complet théorique					65%			84%	
Durée formation théorique en semaines			22		14,2			18,4	
Durée formation clinique en semaines			22		15			22	
Total heures formation clinique			770		525			770	
Total heures formation			1540		1022			1414	

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	Titre professionnel ADVF (niveau 3)			Titre professionnel ASMS (niveau 3)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
	not: *avec possibilité de 35H max supplémentaires	Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35	/	*35	/	/	*35	/
		Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI)	7	/	7	/	7	/	
		Travaux personnels guidés (TPG)	35	/	35	/	35	/	
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1	147	Allègement de formation	98	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 1 bis	Module 1 bis	28	Allègement de formation	21		/	28	
	Compétence 2	Module 2	21	Allègement de formation	14		/	21	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3	77	/	77	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation gestes et soins d'urgence niveau 2	/	77	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation formation gestes et soins d'urgence niveau 2
	Compétence 4	Module 4	154	/	154		/	154	
	Compétence 5	Module 5	35	Dispense de formation			/	35	

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	Titre professionnel ADVF (niveau 3)			Titre professionnel ASMS (niveau 3)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6	70	Dispense de formation		Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	35	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 7	Module 7	21	/	21				
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Compétence 8	Module 8	35	/	35	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel	Equivalence totale		Pas d'évaluation
	Compétence 9								
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9	35	Allègement de formation	28	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	14	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 11	Module 10	70	Allègement de formation	49				
Total heures formation théorique			770		574			623	
% parcours complet théorique					75%			81%	
Durée formation théorique en semaines			22		16,4			17,8	
Durée formation clinique en semaines			22		17			17	
Total heures formation clinique			770		596			596	
Total heures formation			1540		1169			1218	

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	DEAES 2021 fusion spécialités (niveau 3)			DEAES 2016 Spécialités (niveau 3)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
	nota: *avec possibilité de 35H max supplémentaires	Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35	/	*35	/	/	*35	/
		Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI)	7	/	7	/	/	7	/
		Travaux personnels guidés (TPG)	35	/	35	/	/	35	/
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1	147	Allègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	112	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 1bis	Module 1bis	28	/	28		/	28	
	Compétence 2	Module 2	21	/	21		/	21	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3	77	Allègement de formation	63	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel	/	77	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5
	Compétence 4	Module 4	154	Allègement de formation	133		Allègement de formation	133	
	Compétence 5	Module 5	35	Equivalence		Pas d'évaluation	/	35	Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6	70	Equivalence		Pas d'évaluation	Equivalence		Pas d'évaluation
	Compétence 7	Module 7	21	/	21	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée	/	21	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée

Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	DEAES 2021 fusion spécialités (niveau 3)			DEAES 2016 Spécialités (niveau 3)		
				Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Compétence 8	Module 8	35	Allègement de formation	21	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel	/	35	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 9								
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9	35	Equivalence totale		Pas d'évaluation	Equivalence		Pas d'évaluation
	Compétence 11	Module 10	70				Allègement de formation		35
Total heures formation théorique			770		476			574	
% parcours complet théorique					62%			75%	
Durée formation théorique en semaines			22		13.6			16.4	
Durée formation clinique en semaines			22		17			17	
Total heures formation clinique			770		595			595	
Total heures formation			1540		1071			1169	

				ARM 2019 (niveau 4)			Ambulancier 2006 (niveau 3)		
Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
	nota: *avec possibilité de 35H max supplémentaires	Accompagnement Pédagogique Individualisé (API)	35	/	*35		/	*35	
		Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI)	7	/	7		/	7	
		Travaux personnels guidés (TPG)	35	/	35		/	35	
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Compétence 1	Module 1	147	/	147	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel	/	147	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 1bis	Module 1bis	28	/	28		/	28	
	Compétence 2	Module 2	21	Dispense de formation	/		/	21	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	Compétence 3	Module 3	77	Allègement de formation	21	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	35	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 4	Module 4	154	Allègement de formation	133		Allègement de formation	141	
	Compétence 5	Module 5	35	/	35		Equivalence		
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	Compétence 6	Module 6	70	Allègement de formation	21	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	21	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 7	Module 7	21	/	21		/	21	

				ARM 2019 (niveau 4)			Ambulancier 2006 (niveau 3)		
Blocs de compétences AP	Compétences AP	Parcours de formation complet AP	Durée en heures	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation	Equivalences et dispenses	Parcours de formation	Evaluation Validation
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	Compétence 8	Module 8	35	/	35	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	21	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 9								
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	Compétence 10	Module 9	35	Equivalence		Pas d'évaluation	Allègement de formation	14	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	Compétence 11	Module 10	70	Allègement de formation	35	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel	Allègement de formation	* 49	
Total heures formation théorique			770		553			575	
% parcours complet théorique					72%			75%	
Durée formation théorique en semaines			22		15,8			16,4	
Durée formation clinique en semaines			22		17			17	
Total heures formation clinique			770		595			595	
Total heures formation			1540		1148			1170	

Récapitulatif des franchises

Cursus	Intégral	SAPAT	ASSP	Ambulancier ARM ADVF	ASMS	AES 2016	AES 2021	AS 2006	AS 2021
Franchise (en jours)	11	7	5	8	8,5	7	6	4	3

Les principes pédagogiques

Le projet de formation illustre la phase de **mise en œuvre du projet pédagogique**.

Il décline :

- les orientations spécifiques (**compétences à acquérir** et objectifs de formation),
- l'organisation de l'année,
- la durée de la formation,
- le déroulement de l'année,
- les formateurs référents,
- la prise en compte des projets transversaux,
- le dispositif d'évaluation,
- les conditions de présentation au jury final, de passage en année supérieure et de délivrance des diplômes,
- les bilans d'activités.

Le principe pédagogique repose sur 3 paliers d'apprentissage

Le référentiel est structuré autour des situations professionnelles. Il est organisé pour mettre en relation l'enseignement des connaissances et l'acquisition des compétences.

La formation est structurée en 5 blocs de compétences mobilisés sur la durée totale de la formation. La formation théorique s'organise sous forme de cours magistraux, de travaux dirigés et de travail personnel guidé.

Les modalités de validation :

L'évaluation est mise en place tout au long de la formation. Elle se présente sous une forme formative et normative.

Evaluations des modules :

Chaque module fait l'objet d'une évaluation dont la modalité est indiquée dans le référentiel de formation :

- L'élève doit obtenir une note au moins égale à 10 / 20 à la partie théorique constituant le bloc de compétences.

- Quand un bloc de compétences comporte plusieurs modules, les notes des modules se compensent entre elles si et seulement si ces notes sont supérieures ou égales à 8/20 et que la note finale, pour la partie théorique du bloc de compétences est égale ou supérieure à 10/20.
- En cas de non validation de la partie théorique d'un bloc de compétences, l'élève bénéficie d'une deuxième session, dite session de rattrapage. Ces sessions de rattrapage doivent se dérouler au plus tard la deuxième semaine du dernier stage (calendrier du parcours complet) et un délai de deux semaines entre les deux sessions est de rigueur.
- Les résultats de la session de rattrapage ne sont pas communiqués aux élèves afin de respecter la souveraineté du jury de certification.
- Si à l'issue des épreuves de rattrapage les conditions de validation ne sont pas remplies, l'élève peut se réinscrire et suivre les enseignements des blocs de compétences non validés. Seules sont conservées les notes de l'année initiale, supérieures ou égales à 10/20.

Evaluation des stages

L'acquisition des compétences en stage tient compte de la progression de l'élève au cours de sa formation.

La progression est appréciée à partir de la feuille d'évaluation des compétences en milieu professionnel. En cas de difficulté de progression durant le stage, un entretien entre le tuteur (ou le maître de stage) le formateur et l'élève est réalisé. Une synthèse de cet entretien est tracée dans le dossier de suivi pédagogique de l'élève.

A la fin du stage, les responsables de l'encadrement apprécient les acquisitions des éléments de chacune des compétences au cours d'un entretien avec l'élève.

L'évaluation prend en compte le niveau de formation de l'élève. Elle s'appuie sur sa progression au cours du stage dans le développement de ses compétences, au travers des situations rencontrées et de la mise en œuvre des activités de soins et de prise en soin de l'utilisateur.

Le formateur référent du suivi pédagogique de l'élève prend connaissance des indications portées sur le portfolio et l'évaluation des professionnels pour proposer à la Commission de Validation de l'Acquisition des Résultats (CVAR) la validation ou non des compétences en stages. Cette proposition prend en compte le niveau de formation de l'élève et se fonde sur sa progression dans son parcours de professionnalisation.

En cas de non validation de compétences en stage, l'élève réalise un stage de rattrapage, si possible avant la réunion du jury final ou après le jury final si ce n'est pas possible.

Validation des blocs de compétences

Le bloc de compétences est validé par l'acquisition des modules et l'acquisition des compétences.

La CVAR se prononce sur la validation ou non de l'acquisition des compétences en milieu professionnel à partir des appréciations réalisées par les encadrants de stage, sur l'ensemble des périodes de stage (4 pour un parcours complet).

Cette commission est présidée par le directeur de l'IFAP et se compose de deux formateurs et de deux aides-soignants ou auxiliaires de puériculture de deux établissements différents. Les membres sont désignés par le directeur de l'IFAP. Un suppléant est désigné pour chaque membre. Au moins deux commissions ont lieu par an, dont une trois semaines avant la fin de la formation.

Les validations de compétences dans le cadre d'un rattrapage ou d'un redoublement peuvent être réalisées par une réunion pédagogique sous la responsabilité du directeur de l'IFAP.

Choix pédagogiques

Ce n'est pas de transmettre un savoir, mais plutôt de proposer des situations qui vont permettre l'apprentissage, en valorisant l'ensemble des savoirs détenus dans le groupe. C'est pourquoi on qualifie son rôle de « facilitateur », de « médiateur ». Il facilite le lien entre l'apprenant et le contenu (des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être) Il est aussi celui qui facilite les relations dans le groupe.

Éléments à prendre en considération lors de l'élaboration d'une activité de formation :

- ✓ **Les adultes apprennent s'ils en ressentent le besoin.**

Il faut donc leur faire ressentir ce besoin pour être capable de les rejoindre au cours d'une formation.

- ✓ **Les adultes font un lien entre ce qu'ils apprennent et leur expérience.**

Ils deviennent critiques si ce qu'ils apprennent est en contradiction avec leur expérience.

- ✓ **Les adultes apprennent en mettant en pratique ce qui leur est enseigné.**

Il faut leur donner les occasions de faire des mises en pratique le plus rapidement possible.

- ✓ **Les adultes sont fiers, indépendants et craignent de se voir incapables d'apprendre.**

Il faut alors renforcer l'estime de soi par des feed-backs appropriés à des moments appropriés

- ✓ **Les adultes n'ont pas toujours un bon souvenir de l'école.**

Il est important de créer une ambiance différente d'une salle de cours traditionnelle en favorisant un contexte plus informel d'échanges et de participation.

- ✓ **Les adultes détiennent beaucoup d'informations et d'habiletés.**

Le formateur doit tenir compte de ces éléments et les utiliser pour soutenir l'estime de soi de l'apprenant.

- ✓ **Les adultes évaluent la formation en fonction de ce qu'elle leur rapporte.**

Il est donc essentiel de faire ressortir les résultats attendus de la formation.

5 Principes :

- ✓ **Le principe du respect de l'adulte en formation**

Tout apprenant possède ses limites d'apprentissage et sa façon d'emmagasiner de l'information nouvelle. La vitesse à laquelle il assimile ces informations joue également un rôle important dans la rétention des éléments.

- ✓ **Le principe de la réceptivité**

Un apprentissage significatif commence par le vouloir et le désir d'apprendre. Pour assurer cette réceptivité, l'adulte a besoin de percevoir les bénéfices de la formation et de comprendre le pourquoi de celle-ci afin de s'approprier les informations qui lui sont présentées.

- ✓ **Le principe de l'interactivité**

Dans le cas des adultes, l'expérience constitue la base sur laquelle s'implantent les nouveaux savoirs. Par conséquent, les méthodes pédagogiques doivent favoriser les échanges entre le formateur et les participants à la formation.

- ✓ **Le principe de la facilitation de l'apprentissage**

Les systèmes d'apprentissage doivent respecter certains facteurs essentiels à l'acquisition des connaissances, des habiletés et des comportements. Pour ce faire, les contenus doivent être structurés et faciles à comprendre, faire appel à l'expérimentation et respecter un rythme adapté.

- ✓ **Le principe d'acquisition, d'intégration et de maintien des connaissances**

Il faut mesurer les acquis des apprenants à différents moments du processus de formation : avant, pendant, après et à moyen terme. En évaluant ainsi les savoirs, on peut observer de manière précise les divers changements qui s'opèrent au niveau des individus en formation et de l'organisation.

Les courants pédagogiques de l'IF

Les différentes méthodes et activités pédagogiques dispensées par les formateurs et/ou en collaboration avec les différents intervenants sont orientées afin de permettre la construction de savoirs par l'apprenant. Le formateur développe des stratégies qui aideront l'apprenant lors de sa formation clinique.

Pour cela, trois courants pédagogiques sont représentés à l'IF :

- **Le socio-constructivisme et le constructivisme** : dans le modèle constructiviste (PIAGET), la personne en apprentissage construit et reconstruit ses connaissances à travers des expériences. Dans le modèle socio-constructiviste (VIGOTSKI), les interactions sociales sont primordiales, c'est-à-dire qu'avec le groupe, l'étudiant s'ouvre sur différents points de vue afin de découvrir d'autres éléments de réponses et donc enrichir ses connaissances (les mises en situation, les travaux dirigés, la recherche, les exposés, les analyses de situations professionnelles...)
- **Le Béhaviorisme** : il définit l'apprentissage comme une modification durable du comportement résultant de la conséquence d'un entraînement particulier (lors des séances de simulation, les ateliers pratiques, ...)
- **Le transmissif** : l'apprentissage se résume à un enregistrement en mémoire du savoir exposé par l'enseignant. Ce dernier montre et dit le savoir, le construit et le structure. L'étudiant écoute et reçoit le savoir et doit s'adapter aux activités magistrales (par les cours magistraux, l'utilisation de la plateforme, ...)

Les acteurs de formation

Les apprenants :

L'apprenant, selon Jean Pierre GATE, représente « *tout sujet engagé dans une situation d'apprentissage, que celle-ci vise l'acquisition d'un savoir, d'un savoir-faire ou encore un savoir être, et ce quel que soit l'âge de celui qui apprend.* »

L'apprenant est une personne actrice, voire auteur de son projet professionnel.

Il dispose d'un vécu, d'expériences qui sont autant d'atouts à valoriser. Il évolue dans un groupe, dans lequel il est amené à prendre des postures différentes : régression, rébellion, médiateur, leader.

Il s'engage dans une formation qui développe son autonomie et sa construction identitaire.

L'apprenant s'inscrit dans une logique d'auto régulation notamment à partir de l'analyse de ses erreurs et de celles des autres.

Plus l'apprenant identifie et diversifie ses modes d'apprentissage, plus il a de chances de réussir.

Les formateurs permanents :

Le formateur permanent de l'Institut est un infirmier ou un infirmier cadre de santé.

Il tire sa légitimité de par son expérience, ses savoirs infirmiers et de la connaissance qu'il a de la culture professionnelle infirmière.

Il accompagne l'apprenant dans son parcours de formation. Il n'est pas l'unique dispensateur des connaissances.

Le formateur crée des situations d'apprentissage pour développer les compétences professionnelles de l'apprenant.

Il aide, en tant que passeur, à la construction de ses savoirs pour lui permettre de développer ses propres raisonnements.

Il est porteur de valeurs personnelles, professionnelles, il s'appuie sur des règles déontologiques. Il adopte une posture éthique pour développer une relation adaptée aux apprenants.
Il collabore avec des professionnels issus de différents champs disciplinaires.
Cette collaboration nécessite d'être en phase avec l'évolution des pratiques soignantes, des innovations technologiques et l'actualité professionnelle.

A ce titre, il :

- Collabore à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation du projet pédagogique,
- Participe à l'admission (IDE, AS, AP) et aux épreuves de certification,
- Représente l'institution lors de manifestations (forum, portes ouvertes),
- Participe à des travaux institutionnels (partenariat IFSI – Institutions hospitalières ou extra hospitalières),
- S'engage dans des instances professionnelles (CEFIEC – GERACFAS - CEEPAME),
- Collabore avec l'UPJV dans le cadre de l'expérimentation PASS-LAS (UE : Soins relationnels).

Le référent des stages :

Le référent des stages est infirmier, cadre de santé, ses missions principales sont d'étudier les besoins en fonction des parcours de stage des étudiants et élèves.

Il met en œuvre l'adéquation entre les besoins et les demandes de place de stage, tout en prenant en compte les contraintes (géographiques, financières, ...) et en travaillant avec les formateurs référents du suivi pédagogique.

Le référent des stages, entreprend des prospections et négocie les capacités d'accueil pour chaque établissement partenaire.

Les intervenants :

L'équipe pédagogique sollicite prioritairement les intervenants extérieurs et les professionnels de terrain pour accompagner l'apprenant par le questionnement et l'évaluation en vue de lui permettre de développer ses compétences professionnelles.

Ils sont des partenaires privilégiés dans la formation en alternance.

Les responsables de l'encadrement de la formation clinique :

Le maître de stage : il représente la fonction organisationnelle et institutionnelle du stage. Il s'agit le plus souvent du cadre de santé. Il assure l'accueil et est garant de la qualité de l'encadrement. Il assure le suivi des relations avec l'institut de formation pour l'ensemble des stagiaires placés sur le territoire dont il a la responsabilité, et règle les questions en cas de litige ou de conflit.

Le tuteur de stage : il représente la fonction pédagogique du stage. Assurant l'accompagnement des étudiants lors du stage, il évalue leur progression lors d'entretiens réguliers. Il facilite l'accès des étudiants aux divers moyens de formation proposés sur le lieu de stage, met en lien avec des personnes ressources et favorise, en liaison avec le maître de stage, l'accès aux services collaborant avec le lieu de stage en vue de comprendre l'ensemble du processus de soin. Le tuteur de stage a des relations régulières avec le formateur référent de stage. Il évalue la progression de l'étudiant dans l'acquisition des compétences après avoir pris l'avis des professionnels de proximité qui auront travaillé avec l'apprenant.

Les professionnels de proximité : ils représentent la fonction pédagogique au quotidien. Accompagnent l'apprenant lors de ses activités, les professionnels de proximité, guident, expliquent, nomment les savoirs, détaillent et développent les actes. Ils sont facilitateurs dans la réflexion et l'explicitation des situations professionnelles. Enfin, ils transmettent les informations utiles à l'encadrement de l'étudiant auprès du tuteur.

La formation théorique

La formation théorique se réalise sous forme de :

- Cours Magistraux (CM) : le contenu est plutôt théorique, donnés par un formateur.
- Travaux Dirigés (TD) : ce sont des temps d'enseignement en petit groupe. Ces cours servent à illustrer, approfondir et compléter un cours magistral en introduisant des données nouvelles qui peuvent être théoriques et pratiques, à réaliser des exercices, travaux divers.
- Travail Personnel Guidé (T.P.G.) : ce sont des temps de travail où les élèves effectuent eux-mêmes certaines recherches ou études.

L'évaluation

Notre conception de l'évaluation s'inscrit dans une perspective professionnelle dans laquelle il s'agit notamment d'apprécier des niveaux de performances en lien avec les compétences⁴ requises, dans une logique de progression de l'apprenant.

La question des compétences professionnelles (compétences entendues comme la mobilisation de ressources pour résoudre des situations professionnelles), nous amène à considérer la nécessaire complémentarité des professionnels dans l'évaluation.

L'évaluation explore tant les domaines cognitifs (connaissance – analyse – synthèse), psychomoteurs (habiletés – savoir-faire), psychoaffectifs (savoir être – attitude), que le savoir devenir (professionnalisation).

Elle prend en compte à la fois :

- ✓ La dimension contrôle : évaluations sommatives inhérentes à la réglementation et concernant le contrôle continu.
Elle est ici validante et certificative.
- ✓ La dimension régulation : travaux dirigés au cours desquels il s'agit d'accompagner l'apprenant à prendre conscience de ses difficultés, erreurs, hésitations, de ses ressources, ses marges de progression, ses réussites et à développer des capacités d'auto évaluation.

Elle interroge la dimension éthique :

- ✓ Limite de l'évaluation contextualisée
- ✓ Pouvoir de l'évaluateur
- ✓ Dissociation travail évalué / personne évaluée
- ✓ Evaluation non piégeante pour l'apprenant

L'évaluation se veut aussi objet d'apprentissage (nous faisons ici référence à l'évaluation formative) dans la mesure où elle fait partie intégrante du processus de formation des apprenants et dans la mesure aussi où

⁴ Scallon Gérard, l'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences.

les apprenants seront amenés à développer une démarche permanente d'évaluation dans le cadre de leur exercice professionnel (auto évaluation – évaluation des pratiques professionnelles – évaluation des apprenants en milieu clinique).

La formation clinique

La confrontation avec les modèles agissants confère au principe d'alternance le sens des réalités professionnelles, à la fois dans leurs dimensions actuelles (ici et maintenant) et dans leurs dimensions projectives (évolution du métier)

L'immersion dans des modes d'exercice professionnel diversifiés aiguise et clarifie à la fois le sens des responsabilités, l'appropriation des valeurs professionnelles, la construction d'une identité professionnelle, mais aussi la compréhension et la gestion des situations professionnelles, à la fois dans leurs acceptions spécifiques (cœur de métier), et dans leurs dimensions collaboratives (compétences partagées).

De facto, le stage est envisagé comme une mise en situation professionnelle tutorée, conduisant l'apprenant à identifier les ressources nécessaires (comprendre) afin de gérer de multiples situations de travail (agir) et forger sa capacité projective (transférer) ; ce sont ici quelques-uns des principes fondamentaux du concept de compétence, pilier majeur des référentiels de formation.

Le parcours de formation clinique (parcours de stage) prend en compte et intègre les principes de la directive européenne 2005-36 sur la reconnaissance des qualifications : « l'étudiant apprend au sein d'une équipe, en contact direct avec un individu sain ou malade et/ou une collectivité, à organiser, dispenser et évaluer les soins infirmiers globaux requis, à partir de connaissances et compétences acquises »

Ce processus nécessite de clarifier les rôles, missions, compétences des professionnels, la nature et dimension des soins, les zones d'autonomie et de collaboration, l'environnement réglementaire, les concepts de projet (projet de soins, projet de vie), de raisonnement clinique, de positionnement professionnel et d'analyse réflexive.

Nous optons pour un parcours de stage construit, se devant :

- D'être élaboré en concordance avec les besoins/demandes/attentes des bénéficiaires (patient, client, collectif, quidam à tous âges de la vie, dans tous contextes ; la personne est placée au cœur des préoccupations professionnelles),
- De prendre en compte l'environnement sociétal (économique, sociologique, écologique), tout en intégrant les contraintes de l'offre de stage actuelle.

Enfin, parce qu'il donne du sens au projet professionnel, le projet de stage se doit d'occuper une place centrale dans le dispositif de stage en alternance, prenant en compte à la fois

- Les besoins/demandes/attentes de l'élève : importance des bilans de compétences et de l'accompagnement pédagogique – rôle du formateur référent pédagogique et du formateur référent de stage,
- Les demandes/attentes des encadrants : projet d'encadrement, place des acteurs (maître de stage, tuteurs de stage, professionnels de proximité),
- Les demandes/attentes de l'Institut de Formation : garant de la progression dans l'acquisition des compétences professionnelles.

Les points forts dans le dispositif d'accompagnement

L'apprentissage par la simulation

Depuis 2018 l'Institut de Formation en santé de Soissons développe la simulation en santé. Cette méthode pédagogique permet à l'apprenant de développer ses compétences et sa réflexion sur des techniques et situations de soins dans un cadre s'approchant de la réalité professionnelle.

Les pratiques simulées en formation auxiliaire de puériculture désignent l'utilisation de scénarios et d'environnements artificiels pour reproduire des situations cliniques réelles. Ces simulations permettent aux élèves d'appliquer leurs connaissances théoriques dans un cadre contrôlé et sécurisé, sans risque pour les patients. Elles incluent souvent l'utilisation de mannequins haute-fidélité, de salles de simulation et de scénarios cliniques pour pratiquer des compétences techniques et non techniques, telles que la communication, la prise de décision et la gestion des soins.

PIAGET : « l'intelligence est le produit des interactions entre une personne et son environnement »⁵

KOLB : « l'intelligence est façonnée par l'expérience »⁶.

Les quatre étapes de la théorie de KOLB sont :

- L'expérience concrète ;
- L'observation réfléchie ;
- La conceptualisation abstraite ;
- L'expérimentation active.

Il y a un lien entre les processus d'apprentissage qui sont directement opposés les uns aux autres dans le cycle d'apprentissage de KOLB. L'expérience concrète et la conceptualisation abstraite peuvent être considérées comme des expériences de compréhension. L'observation réfléchie et l'expérimentation active peuvent être considérées comme des expériences de transformation.

Les pratiques simulées permettent :

- L'apprentissage expérientiel :

La simulation permet un apprentissage par l'expérience, où les apprenants peuvent appliquer leurs connaissances théoriques dans un environnement contrôlé.

L'apprentissage est plus efficace lorsqu'il est basé sur l'expérience (KOLB 1984). Les apprenants peuvent réfléchir sur leurs actions, conceptualiser à partir de ces expériences et tester de nouvelles idées.

L'apprentissage expérientiel permet aux élèves de vivre des situations cliniques réelles, d'analyser leurs actions et de tirer des leçons de leurs erreurs sans conséquences néfastes pour les patients (développement).

⁵ Kolb, D.A. *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*, Prentice-Hall, 1984.

⁶ Kolb, D.A. « *Experiential learning : Experience as the source of learning and development*, 2^e édition, Upper Saddle River (New Jersey), Pearson Education, 2015.

La pratique expérientielle par la simulation permet l'utilisation de mannequins Haute-Fidélité. Mannequins qui peuvent simuler les paramètres vitaux permettant aux apprenants une expérience d'apprentissage immersive et réaliste, améliorant ainsi la rétention des compétences.

- La sécurité des patients :

La simulation permet aux élèves de pratiquer des compétences cliniques sans risque pour les patients réels.

L'Institute of Medicine (2000) souligne l'importance de la sécurité des patients et recommande l'utilisation de simulations pour améliorer la formation des professionnels de santé.

En pratiquant dans un environnement simulé, les élèves peuvent se familiariser avec des procédures complexes et potentiellement dangereuses sans mettre en danger la vie des patients.

- Développement des Compétences Non Techniques :

Les simulations permettent de développer des compétences telles que la communication, le travail en équipe, la prise de décision et la gestion du stress.

Ces compétences sont cruciales pour une pratique efficace et sûre et la simulation offre un cadre idéal pour les pratiquer et les améliorer.

- Renforcement de la confiance :

Les simulations répétées augmentent la confiance des apprenants dans leurs compétences cliniques.

Le concept d'auto-efficacité prôné par BANDURA (1977) met en évidence que la croyance en sa capacité à accomplir une tâche, pour l'apprenant, est renforcée par des expériences réussies.

En réussissant des scénarios simulés, les élèves gagnent en confiance, ce qui les prépare mieux à affronter des situations réelles avec assurance.

- Feedback immédiat :

La simulation offre un feedback immédiat, permettant aux élèves de corriger rapidement leurs erreurs. Ce qui leur permet de comprendre rapidement ce qui a bien fonctionné et ce qui doit être amélioré, accélérant ainsi leur apprentissage HATTIE et TIMPERLEY (2007).

La simulation se décompose selon deux types : procédural et jeux de rôle

Elles se déroulent en trois temps :

Le briefing : Permet de préciser le cadre de la séance et les objectifs. Le formateur met à l'aise les apprenants afin de créer un environnement propice à l'apprentissage.⁷

Le déroulement du scénario : Le scénario est mis en œuvre par les apprenants et guidé par le formateur qui adapte son évolution en fonction de leurs réactions. Durant le déroulement du scénario, le formateur a un double rôle : celui de faire évoluer le scénario pour maintenir les apprenants en situation de résolution de

⁷ Développement professionnel continu « Simulation en santé », HAS, Mars 2019

problème et celui d'évaluer les apprenants. Il peut intervenir lui-même ou par le biais d'un facilitateur pour aider les apprenants. Un enregistrement vidéo du déroulement du scénario peut être utilisé lors du débriefing.⁸ (cf annexe 2)

Le débriefing : est un temps d'analyse permettant l'identification des invariants par les apprenants et de déclencher ainsi leur réflexivité. C'est un temps de contextualisation et de recontextualisation permettant la transférabilité vers d'autres situations professionnelles. C'est un retour sur l'action menée. On interroge l'action et non l'acteur.

La simulation en santé à l'IFSI/IFAP/IFAS de Soissons s'appuie sur les courants socioconstructivistes, le droit à l'erreur (MUCHIELLI), et l'apprentissage expérientiel (Cycle de l'apprentissage de KOLB).

Compte tenu du caractère très particulier et parfois déstabilisant des techniques de simulation en santé, un strict respect des personnes formées doit être assuré et en particulier l'absence de jugement. La confidentialité des données personnelles des professionnelles de santé et de celles relatives à leurs pratiques est garantie.

Les pratiques simulées offrent un cadre sûr et contrôlé pour développer des compétences cliniques et non techniques essentielles. Elles permettent aux élèves de gagner en confiance, d'améliorer leur prise de décision et de mieux se préparer aux réalités complexes de la pratique.

Les pratiques innovantes

Les pratiques innovantes en formation auxiliaire de puériculture font référence à l'intégration de nouvelles méthodes pédagogiques, technologies et approches éducatives visant à améliorer l'apprentissage et la préparation des futurs professionnels. Ces pratiques peuvent inclure l'utilisation de technologies numériques (comme les plateformes d'apprentissage en ligne, la réalité virtuelle et les applications mobiles), des méthodes d'enseignement interactives (comme l'apprentissage basé sur les compétences et l'apprentissage interprofessionnel), ainsi que des approches centrées sur l'apprenant (comme le mentorat et les portfolios numériques (Mykomunote)). L'objectif est de rendre la formation plus engageante, personnalisée et efficace, tout en répondant aux besoins évolutifs du secteur de la santé.

Les pratiques innovantes regroupent plusieurs types d'apprentissages :

- Apprentissage basé sur la technologie :

Bibliothèque numérique, plateformes en ligne, Quizz Box, Intelligence Artificielle, Réalité virtuelle, les applications mobiles ... offrent des opportunités d'apprentissage flexibles et engageantes.

- Apprentissage interprofessionnel :

La collaboration entre différentes professions de santé dans le cadre de la formation améliore la compréhension mutuelle et la coordination des soins. Les apprentissages regroupant les promotions infirmières, aides-soignantes et auxiliaires de puériculture comme la Paramedic's Cup favorisent l'interprofessionnalité.

- Apprentissage basé sur les compétences :

L'apprentissage basé sur les compétences permet de se concentrer sur le développement de compétences spécifiques plutôt que sur l'acquisition de connaissances théoriques (voir BENNER 1984, propose que

⁸ Ibid.

l'apprentissage basé sur les compétences est essentiel pour préparer les auxiliaires de puériculture à la pratique clinique).

- Apprentissage réflexif :

L'apprentissage réflexif est essentiel pour encourager les élèves à réfléchir sur leurs expériences et à tirer des leçons de leurs pratiques (SCHÖN 1983 : le concept de praticien réflexif).

Par exemple les groupes de discussion, les préparations et les retours de stage avec les Analyses de Situations Professionnelles, le partage des raisonnements cliniques, les approches pédagogiques inversées avec situations de soins introductives, les analyses de documents ... incitent les apprenant à la réflexivité et ainsi analyser leurs propres pratiques.

- Apprentissage centré sur l'apprenant :

L'apprentissage centré sur l'apprenant afin d'adapter la formation aux besoins individuels pour favoriser un apprentissage plus personnalisé et efficace via les suivis pédagogiques individualisés. Les Instituts de Formation de Soissons et Château-Thierry ont choisi de décliner le suivi-pédagogique individualisé avec le même binôme formateur / élève sur l'intégralité de la formation. Cf KNOWLES (1984) pour qui les adultes apprennent mieux lorsque l'apprentissage est centré sur leurs besoins et intérêts.

Ex : La classe renversée, les projets de recherche collaboratifs, la réalité virtuelle, le porte-folio, le m-learning (mobile), les groupes de discussion sur les plateformes et réseaux sociaux pour encourager le soutien aux pairs, le parrainage entre élèves, élèves / étudiant puis avec le BDE...

Les pratiques innovantes en formation, telles que l'intégration de la technologie, l'apprentissage interprofessionnel et les méthodes pédagogiques centrées sur l'apprenant jouent un rôle crucial dans la préparation des futurs soignants à un environnement de soins en constante évolution. Ces pratiques permettent aux élèves de développer des compétences essentielles, d'améliorer leur confiance et de mieux se préparer aux réalités complexes de leurs pratiques.

Les jeux de plateau

Les jeux de plateau sont des jeux de société qui se jouent sur une surface plane, souvent un plateau, avec des pièces ou des pions que les joueurs déplacent selon des règles spécifiques. Dans le contexte de la formation auxiliaire de puériculture, les jeux de plateau éducatifs sont conçus pour simuler des situations cliniques, encourager la réflexion critique et favoriser l'apprentissage interactif. Ils permettent aux élèves de pratiquer des compétences cliniques et non techniques dans un environnement ludique et collaboratif.

Les intérêts pédagogiques des jeux de plateau sont :

- L'apprentissage Ludique pour un apprentissage plus engagé de l'apprenant et facilitant la rétention des connaissances (PRENSKY 2001).
- L'apprentissage Collaboratif :

Les jeux de plateau encouragent le travail en équipe, la compréhension et la collaboration (JOHNSON et JOHNSON 1999).

En jouant ensemble, les élèves développent des compétences en communication et en résolution de problèmes.

- Le feedback immédiat qui permet de comprendre rapidement les conséquences des décisions et d'ajuster les stratégies.

- Le renforcement de la motivation :

La curiosité, le contrôle et les défis sont des facteurs qui rendent les jeux motivants (MALONE et LEPPER 1987) et rendent les apprentissages moins stressants et plus motivants.

Plusieurs types de mémoires sont mobilisés pour une meilleure rétention des informations.

La pensée critique est alors développée rendant ainsi les résolutions de problèmes plus faciles.

Enfin, étant actif l'apprenant s'engage plus facilement dans les apprentissages.

Ex : Sur l'institut, les formateurs ont créé des jeux ou utilisent des jeux existants pour mobiliser les connaissances, des stratégies d'organisation, de planification, de priorisation :

- ✓ Le jeu de l'oie adapté aux révisions,
- ✓ Le jeu « Vocabulap's » pour enrichir le vocabulaire professionnel des apprenants,
- ✓ La simulation de soins d'urgence par le jeu contextualisé avec des Playmobil,
- ✓ Le Jeu « Prev'risk » pour sensibiliser les apprenants à la notion du risque,
- ✓ Le jeu de carte « Cluehpad », pour optimiser les prises de décisions adaptées aux situations de résidents en EHPAD,
- ✓ Les jeux « Team 3 » pour travailler sur la communication verbale et non verbale,
- ✓ .../...

Les jeux de plateau en formation en santé offrent une méthode interactive et engageante pour développer des compétences cliniques et non techniques. Ils permettent aux élèves de pratiquer la prise de décision, la réflexion éthique, la communication et la collaboration dans un environnement ludique, les préparant ainsi mieux aux réalités complexes de la pratique clinique.

L'intelligence artificielle

L'intelligence artificielle (IA) désigne l'ensemble des technologies et des algorithmes permettant aux machines d'accomplir des tâches qui nécessitent normalement l'intelligence humaine. Dans le contexte de la formation, l'IA peut être utilisée pour analyser des données, fournir des recommandations, simuler des scénarios cliniques, aider aux révisions et personnaliser l'apprentissage. L'IA aide à améliorer l'efficacité de la formation, à fournir un feedback immédiat et à préparer les élèves à des situations cliniques complexes.

En formation auxiliaire de puériculture, l'IA permet :

- L'apprentissage personnalisé en individualisant les parcours selon les besoins de l'apprenant.
- L'analyse des performances et l'adaptation des contenus avec les exercices adaptés pour répondre aux besoins spécifiques de chacun.
- Un feedback instantané et continu sur les performances via l'apprentissage par essais et erreurs. L'évaluation des réponses des apprenant est en temps réel et offre des suggestions d'amélioration immédiates.
- La création de situations de simulations cliniques réalistes, variées et complexes pour aider les apprenants à mobiliser leurs compétences dans un environnement sûr.
- Une analyse prédictive, dans le cadre de l'auto-évaluation des compétences, en analysant les données des apprenants afin de cibler les domaines où ils pourraient rencontrer des difficultés et offrir un soutien proactif (BAKER et SIEMENS 2014).
- L'accès à des ressources éducatives étendues : ouvrages, revues, articles, vidéos, études de cas, QCM ...
- L'aide aux révisions via les « chatbots » qui offrent un soutien 24h/24 et 7j/7 améliorant l'accès aux apprentissages avec bien entendu une analyse critique systématique des sources. L'IA peut en quelques sortes devenir un tutorat personnalisé qui guide dans les apprentissages.

L'utilisation de l'IA en formation de santé offre de nombreux avantages, notamment la personnalisation de l'apprentissage, le feedback immédiat et l'accès à des ressources éducatives étendues. L'IA permet aux élèves de pratiquer des compétences cliniques dans un environnement sûr et engageant, les préparant ainsi mieux aux défis de la pratique aide-soignante.

Les ECOS

Les Examens Cliniques Objectifs et Structurés (ECOS) sont un dispositif d'évaluation des compétences, qui permettent de confronter l'apprenant à un ensemble de situations directement en lien avec son futur métier et ce, de manière réaliste et standardisée⁹. Ils permettent d'évaluer des compétences en situation clinique, ainsi que la capacité d'un élève à interagir en milieu professionnel : capacité à effectuer des tâches cliniques spécifiques, à prendre des décisions et à communiquer avec les patients et/ou les aidants. Ils complètent l'évaluation des connaissances théoriques et cliniques validées sur les terrains de stage.

⁹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr> (consulté le 03/04/2025).

Néanmoins, les ECOS peuvent également être utilisés dans un cadre formatif, comme activité pédagogique de simulation, permettant ainsi aux apprenants de se confronter à des situations réalistes, à les analyser, à se confronter aux opinions divergentes, à s'autoévaluer et ainsi construire leur propre identité professionnelle.

« Un ECOS comprend une série de situations cliniques décrites dans des stations de quelques minutes chacune, qui forment un circuit à travers lequel les élèves font la rotation. Dans chaque station, ils accomplissent une tâche spécifique parmi les éléments importants de la compétence clinique en interagissant avec un patient simulé et standardisé. Leurs performances sont évaluées par un observateur qui dispose d'une grille préétablie. »

Intérêts des ECOS en formation Auxiliaire de Puériculture

- Une évaluation Standardisée :

Les ECOS offrent une évaluation uniforme pour tous les apprenants notamment en ce qui concerne la subjectivité et les biais. Chaque élève est évalué sur les mêmes critères, ce qui assure une équité dans l'évaluation.

Les scénarios cliniques sont soigneusement conçus pour couvrir un large éventail de compétences. Les élèves passent par plusieurs stations où ils doivent démontrer leurs compétences pratiques et théoriques.

- Des commentaires immédiats :

Après chaque station, le formateur donne un retour détaillé sur la performance de l'élève. Ce feedback peut inclure des suggestions pour améliorer les compétences techniques et communicationnelles. Ce qui est essentiel pour leur apprentissage car ils peuvent ainsi identifier rapidement leurs points forts et les domaines à améliorer (Miller 1990).

- Le développement des compétences cliniques :

Les scénarios étant conçus pour être aussi réalistes que possible en utilisant souvent des mannequins de simulation ou des patients standardisés, les ECOS mettent l'accent sur les compétences cliniques (techniques, relationnelles, organisationnelles, collaboratives ...), ce qui les prépare mieux pour les stages à venir.

- L'amélioration de la confiance en Soi :

Les ECOS sont souvent répétés à différents stades de la formation, permettant aux apprenants de voir leur progression au fil du temps. En participant régulièrement à des ECOS, les élèves gagnent en confiance dans leurs compétences cliniques (Bandura 1977 : sur l'importance de l'auto-efficacité). Confiance essentielle pour leur future pratique professionnelle.

Exemple d'ECOS ayant pour objectifs de former ou d'évaluer un apprenant sur sa capacité à :

- **Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés,**
- **Repérer et traiter les anomalies et les dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins :**
 - **Station 1 :** Tenue professionnelle et hygiène des mains
 - L'élève doit se présenter en tenue professionnelle et réaliser une friction hydro-alcoolique.
 - **Critères d'évaluation :** Conformité de la tenue professionnelle et respect des protocoles d'hygiène (à l'aide d'un caisson pédagogique à ultra-violet).
 - **Station 2 :** Chambre des erreurs
 - L'élève doit repérer dix erreurs en lien avec l'hygiène, glissées volontairement dans une scène de soins.
 - **Critères d'évaluation :** Pertinence du repérage et du traitement des anomalies.
 - **Station 3 :** Quiz
 - L'élève doit compléter une grille de cinq mots fléchés.
 - **Critères d'évaluation :** Connaissance du vocabulaire professionnel spécifique en hygiène.
 - **Station 4 :** Chariot de ménage
 - L'élève doit réaliser le bionettoyage d'un adaptable dans une situation de soins simulée.
 - **Critères d'évaluation :** matériel et produit utilisés adaptés, conformité de la technique de nettoyage, respect des protocoles d'hygiène et de dilution des produits.
 - **Station 5 :** Equipement de Protection Individuel (EPI)
 - L'élève doit déterminer et préparer les EPI selon une situation clinique prédéfinie.
 - **Critères d'évaluation :** Pertinence des EPI préparés selon la précaution complémentaire adaptée à la situation.
 - **Station 6 :** Tri des déchets
 - L'élève doit éliminer chaque déchet dans le contenant approprié.
 - **Critères d'évaluation :** Respect des règles liées aux circuits du linge, du matériel et des déchets.

Le raisonnement clinique

Les soins représentent une réalité complexe située au point de convergence des sciences médicales, des sciences humaines et des sciences de l'éducation.

Le patient tient une place centrale comme personne unique, capable de penser, de vivre des émotions, de faire des choix et d'agir.

La pertinence d'un projet de soins adapté à chaque personne pose la question de la formalisation d'un raisonnement clinique qui part du patient, conduit l'auxiliaire de puériculture dans des champs de connaissances variés et l'oblige à utiliser une méthodologie de problématisation avant d'entrer dans la démarche de résolution de problème.

Ces savoirs concernent à la fois les processus pathologiques, les concepts issus des sciences humaines (émotions, adaptation...) et des sciences cognitives (hypothèses interprétatives, par exemple).

La mobilisation de ces savoirs est recommandée à partir des analyses de cas concrets, que ce soit dans un cadre formatif simulé ou sur les terrains de stages à partir de l'explicitation des situations cliniques par les professionnels responsables de l'encadrement.

L'apprentissage du raisonnement clinique se développe dans une alternance intégrative entre l'IFAP et les terrains de stage avec une collaboration et une coordination entre formateurs et encadrants. Les situations cliniques rencontrées par les élèves sont analysées et les savoirs mobilisés et modélisés (théorie orientée vers l'action), pour être transférables dans d'autres situations cliniques.

Le modèle clinique de référence retenu pour l'apprentissage du raisonnement clinique à l'IFAP de Soissons est le modèle tri focal défini par Thérèse PSIUK (2011). La démarche de révision du projet pédagogique impulsée par la Direction de l'IFAP de Soissons a mis en valeur une demande d'harmonisation des pratiques concernant l'apprentissage du raisonnement clinique.

Des démarches cliniques sont demandées pendant et à l'issue de chaque stage. Le niveau d'apprentissage détermine le nombre de démarche à présenter.

Le modèle tri focal

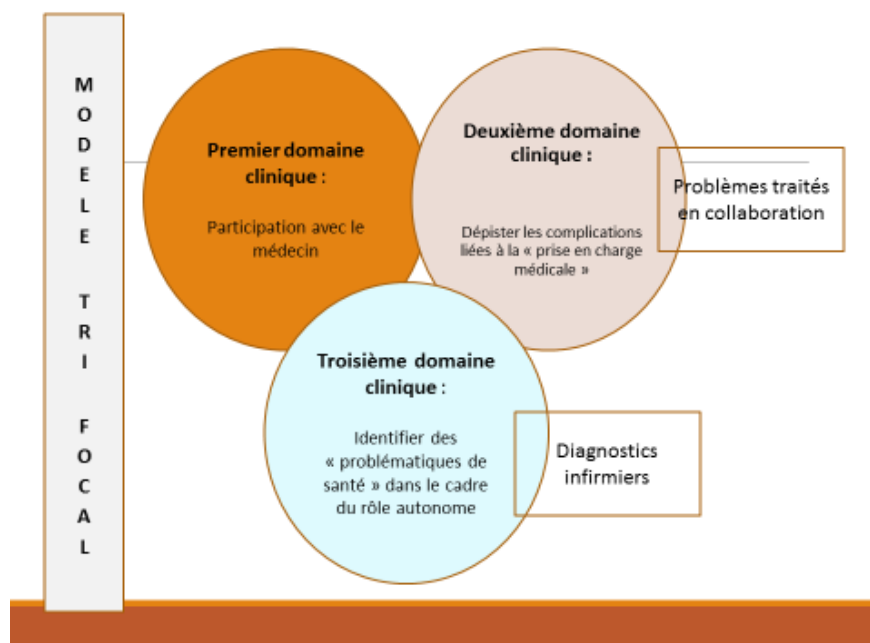
Thérèse PSIUK¹⁰ identifie dans ce modèle 3 champs d'application :

- Identification des signes et symptômes liés à la pathologie, à l'état de santé de la personne et à leur évolution.
- Evaluation des risques dans une situation d'urgence, de violence, de maltraitance ou d'aggravation et déterminer les mesures prioritaires.
- Elaboration d'un diagnostic de situation clinique à partir des réactions aux problèmes de santé d'une personne, d'un groupe ou d'une collectivité et identifier les interventions auxiliaires de puériculture nécessaires.
- Identification des ressources et potentialités d'une personne ou d'un groupe, notamment dans la prise en charge de sa santé.

Le champ de la clinique est très large avec des zones d'interdépendance avec les infirmières, les médecins et les autres professionnels de santé.

La démarche clinique est un préalable pour identifier l'ensemble des problèmes de santé, ainsi que les capacités du patient.

La démarche clinique est le processus d'identification de l'ensemble des problèmes de santé réels et potentiels d'une personne mais également des capacités, en considérant que pour l'enfant, il convient de relativiser les problèmes avec son développement psycho-moteur, psycho-intellectuel et psycho-affectif.



¹⁰ Directrice des soins en retraite, Thérèse Psiuk est membre du comité de pilotage d'un Master « Coordination des trajectoires de santé » à Lille. Elle collabore avec l'Agence nationale pour l'appui à la performance dans le collège d'experts pour le développement des usages du numérique en santé. Elle anime régulièrement des conférences sur le raisonnement clinique partagé, les parcours de santé et les chemins cliniques.

Il existe 3 niveaux de jugement clinique :

Le premier domaine focal essentiellement sur les pathologies.

Les données (signes et/ou symptômes) sont dans la symptomatologie de la pathologie : dyspnée, vomissements, douleur, délire... La conclusion clinique peut être une suspicion de... avant la validation médicale. Si le problème est validé par le médecin, l'infirmier note le problème médical.

Le deuxième domaine focal identifie les complications potentielles liées à la pathologie et aux effets secondaires du traitement, mais également les risques de réactions humaines physiques et psychologiques.

Le troisième domaine focal identifie les problèmes en lien avec les réactions humaines réelles, s'exprimant par la présence de manifestations permettant de poser des diagnostics : constipation, déficit de soins personnels, peur, diminution chronique de l'estime de soi... Il concerne le rôle propre de l'infirmier (rôle AP).

L'analyse de situation implique une évaluation clinique initiale et continue des problèmes réels et potentiels des personnes soignées.

Le modèle tri focal permet une approche systémique des problèmes de santé d'une personne. La personne soignée n'est pas la cible de la pratique mais plutôt ses réactions face aux problèmes de santé.

Le suivi pédagogique collectif et individuel

Le suivi pédagogique représente une plus-value dans le cadre de la formation au sein de notre institut.

Il fait partie des stratégies d'aide à la réussite.

Il relève de la pédagogie différenciée de façon à proposer un accompagnement individualisé dans le parcours de formation de l'apprenant.

L'accompagnement pédagogique vise à développer la réflexivité, à favoriser l'autonomie et la responsabilité de l'apprenant dans la construction de ses projets et identité professionnels.

Nous nous accordons sur la déclinaison « d'accompagner » en quatre verbes :

« Ecouter, analyser, proposer et aider à la prise de décision »¹¹

Le suivi pédagogique proposé implique la participation de l'apprenant, il s'appuie sur l'utilisation d'outils (analyse de situation, auto-évaluation, portfolio) de façon à permettre à l'élève de mesurer le chemin parcouru, ce qui lui reste à parcourir et d'envisager la stratégie à adopter ¹².

Il représente une aide :

- A l'apprentissage dans le dispositif de formation en alternance,
- A l'identification des ressources et difficultés de l'apprenant,
- A l'acquisition des apprentissages théoriques, pratiques et relationnels,
- A la recherche des moyens d'apprentissage adaptés et diversifiés,
- Au développement personnel, dans le respect des individualités et des exigences de la profession,
- A l'apprentissage de l'auto-évaluation,
- Pour la réalisation de travaux de recherche.

Le suivi pédagogique est individuel et collectif. Il est assuré par les formateurs permanents et le coordinateur pédagogique.

¹¹ Soins-Formation-Pédagogie-Encadrement, n°14-2^{ème} trimestre 1995 « accompagnement des étudiants en IFSI, Hélène Archambaut

¹² Recherche en soins Infirmiers n° 42 – Septembre 1995, « Articuler la formation infirmière au projet de l'étudiant

Le suivi pédagogique individuel :

Il est assuré par le même formateur afin d'accompagner au mieux la construction professionnelle tout au long du parcours de formation de l'apprenant.

Les rencontres pédagogiques sont formalisées et planifiées à l'institut. Des rencontres intermédiaires peuvent être organisées à la demande de l'apprenant ou du formateur en fonction des situations, sur rendez-vous (en présentiel, en visio, par mail).

Il est complété par des entretiens pédagogiques en stage, par le formateur référent du lieu, en collaboration avec le maître de stage et/ou le tuteur de stage.

Il permet de réajuster, un parcours de stage individualisé en tenant compte des éléments tracés dans le portfolio et des synthèses de stage, de l'évolution des apprentissages cliniques et théoriques.

L'apprenant peut consulter un autre formateur pour une demande précise et ciblée après prise de rendez-vous.

Un dossier individuel de suivi pédagogique est tenu à jour par le formateur référent de l'apprenant. Il y consigne les comptes rendus d'entretiens.

Le suivi pédagogique collectif

Cette modalité permet la confrontation des idées, le partage de points de vue, d'expériences, de représentations dans une approche socio constructiviste.

Réalisé en groupes restreints, des ateliers collectifs sont organisés avant le départ en stage (préparation, accompagnement dans l'élaboration du projet de stage), à l'issue de chaque stage (vécu de stage, analyse de situation professionnelle, raisonnement clinique).

La préparation à la formation clinique

L'objectif de cette préparation est : d'accompagner l'apprenant dans son processus d'apprentissage, en phase avec ses attentes et les exigences professionnelles (compétences visées).

Avant le stage

Un projet de stage est demandé avant chaque départ en stage. L'objectif principal est de préparer l'apprenant au mieux à sa formation clinique. Il est demandé de prendre connaissance du livret d'accueil, de connaître la population rencontrée et les pathologies traitées. Les objectifs initiaux de stage sont rédigés, visés et validés par le formateur référent pédagogique.

Les ressources

Les livrets d'accueil sont spécifiques à chaque lieu de stage. Ils comprennent des éléments essentiels à la compréhension du fonctionnement du terrain d'accueil, la population soignée, les pathologies traitées. Des situations fréquentes peuvent être exposées, les compétences spécifiques qui peuvent être acquises, les règles d'organisation, les horaires, ...

Un travail en partenariat avec les professionnels du Centre Hospitalier de Soissons est en cours afin d'actualiser et d'harmoniser les livrets d'accueil. Travail en collaboration également avec notre coordinatrice régionale des stages.

Le portfolio représente un outil d'évaluation, d'autoévaluation, de traçabilité et de communication entre les apprenants, les encadrants et les formateurs de l'institut.

Il s'agit d'un document central de lisibilité du parcours de l'apprenant, de sa progression et de ses acquis.

A ce titre, il nécessite un accompagnement dans sa gestion et une prise en compte systématique par les différents acteurs.

Le portfolio comporte notamment une présentation générale et du cursus de l'apprenant rédigée par lui-même avant son arrivée en stage, puis la liste de ses périodes d'apprentissage en milieu professionnel.

Lors de chaque stage, plusieurs parties sont renseignées :

Des objectifs individualisés en lien avec le niveau de formation de l'apprenant et la période de stage, rédigés par l'apprenant et supervisés par le formateur référent.

Des éléments d'analyse de la pratique de l'apprenant, à partir de situations rencontrées en stage, rédigés par lui-même.

Des auto-évaluations à mi-période et en fin de période comportant les activités réalisées, les points forts et axes d'amélioration de l'apprenant ainsi que ses questionnements, réalisées par lui-même.

Des éléments d'acquisition des compétences à mi-période et en fin de période au regard des critères cités qui sont remplis par l'apprenant et le tuteur, en concertation avec l'équipe d'encadrement lors de l'entretien d'évaluation du stage.

Par ailleurs, cet outil contribue à éclairer les encadrants sur certains points du dispositif global de formation : la nature des modules – les durées de stage- les typologies de stage – le référentiel de compétence – le rôle des différents acteurs.

Il appartient au formateur référent de stage (cf fiche référent de stage) d'accompagner les équipes à l'utilisation du portfolio, en fonction des besoins/demandes/attentes.

Dans notre dispositif pédagogique, le portfolio fait l'objet d'une présentation pédagogique et d'une aide à l'appropriation, plus particulièrement auprès des élèves, avec cependant un rappel de sensibilisation à son utilisation au cours de la formation.

Il est systématiquement consulté lors des visites de stage ainsi que lors des entretiens pédagogiques.

L'acquisition du logiciel de formation FORMEIS permet une utilisation dématérialisée du portfolio dans un but d'optimisation du suivi pédagogique institutionnel.

Pendant le stage

Les visites de stage

Les séquences pédagogiques sont réalisées au moins une fois par an, voire d'avantage selon les besoins de l'apprenant.

Des entretiens téléphoniques peuvent par ailleurs être conduits ; cependant les rencontres in-situ sont à privilégier.

La mise en œuvre des séquences varie en fonction des contextes :

- Présence ou pas des tuteurs,
- Entretiens individuels,
- A la demande des formateurs, des élèves, des encadrants,

Les séquences peuvent être centrées sur des bilans d'acquisitions, bilans de compétences, analyses d'activités, études de problématiques, présentations de situations cliniques, études documentaires, séquences d'observations cliniques auprès de patients.

L'organisation des séquences est propre à chaque formateur et prend en compte les dynamiques internes des institutions accueillantes : établissements, pôles, unités de soins, praticiens libéraux, ...

Après le stage

L'Analyse de Situation Professionnelle (ASP)

La dimension professionnelle lui confère rigueur, fiabilité, responsabilité, réflexivité.

Le souci constant de qualité et de sécurité amène de fait à poser un regard critique constant sur le savoir agir et interroge la construction de l'identité professionnelle.

L'analyse de pratiques professionnelles contribue à développer une pensée réflexive et à prendre en compte la dimension systémique des situations professionnelles.

La démarche œuvre en faveur du processus de professionnalisation.

L'analyse de situation professionnelle (ASP) est entendue comme « une démarche visant à comprendre la manière qu'une personne ou un groupe a de mener une activité ».¹³

Objectifs des ateliers ASP :

- Se distancier de sa subjectivité personnelle (comprendre et non juger),
- Éviter de réduire la compréhension d'une pratique au seul contrôle de sa conformité,
- Questionner et clarifier les notions fondamentales en lien avec cette pratique,
- Identifier des invariants transférables dans la compréhension d'autres situations professionnelles,
- Permettre à l'apprenant d'interroger sa pratique professionnelle.

Les compétences pour exercer le métier

Le métier

L'auxiliaire de puériculture exerce son activité dans le cadre de l'arrêté du 10 juin 2021, sous la responsabilité de l'infirmier dans le cadre du rôle propre qui relève de l'initiative de celui-ci, défini par les articles R. 4311-3 à 4311-5 du code de la santé publique relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmière.

Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, l'activité de l'auxiliaire de puériculture est encadrée par les articles R. 2324-16 à 2324-47 du code de la santé publique.

L'auxiliaire de puériculture dispense dans le cadre du rôle propre du puériculteur ou de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité des soins et réalise des activités d'éveil et d'éducation pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant.

Son rôle s'inscrit dans une approche globale de l'enfant et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec la famille dans le cadre du soutien à la parentalité.

L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants en situation de handicap, atteints de maladies chroniques, ou en situation de risque d'exclusion.

¹³ Formation Institutionnelle FORMATION PARTENAIRE, 2011.

Trois missions reflètent la spécificité du métier :

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

Définition des soins à réaliser par l'auxiliaire de puériculture

« Les soins courants dits de la vie quotidienne

L'auxiliaire de puériculture réalise les soins sous le contrôle de l'infirmier. Les soins courants doivent permettre d'assurer la continuité de la vie dans une situation d'autonomie partielle et dans le cadre d'un état de santé stable, c'est-à-dire qui n'est pas sujet à des fluctuations, et constant, c'est-à-dire durable, qui ne varie ni ne s'interrompt.

Pour qu'un soin soit qualifié de soins de la vie quotidienne, deux critères cumulatifs sont à respecter :

- les soins sont initialement réalisables par la personne elle-même ou un aidant ;*
- les soins sont liés à un état de santé stabilisé ou à une pathologie chronique stabilisée. »¹⁴*

« Les soins aigus

L'auxiliaire de puériculture collabore avec l'infirmier ou l'infirmière puéricultrice, à leur réalisation. Pour qu'un soin soit qualifié de soin aigu, trois critères cumulatifs sont à respecter :

- les soins sont réalisables exclusivement par un professionnel de santé ;*
- les soins sont dispensés dans une unité à caractère sanitaire et dans le cadre d'une prise en soin par une équipe pluridisciplinaire ;*
- les soins sont dispensés durant la phase aigüe d'un état de santé ».*

Domaines d'activités

Les domaines d'activités de l'auxiliaire de puériculture sont au nombre de cinq et regroupent 11 activités spécifiques

- Domaine d'activité 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale en repérant les fragilités
- Domaine d'activité 2 : Appréciation de l'état clinique de la personne et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration avec l'infirmier en intégrant la qualité et la prévention des risques
- Domaine d'activité 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

¹⁴ Arrêté

➤ Domaine d'activité 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités de soins, au lieu et aux situations d'intervention

➤ Domaine d'activité 5 : Transmissions, quels que soient l'outil et les modalités de communication, des observations recueillies pour maintenir la continuité des soins et des activités

Blocs de compétences

Afin de réaliser ces activités, l'auxiliaire de puériculture doit acquérir 12 compétences qui sont regroupées en 5 blocs de compétences :

➤ BLOC 1: Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale en repérant les fragilités

➤ BLOC 2: Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

➤ BLOC 3 : Information et accompagnement des personnes et leur entourage, des professionnels et des apprenants

➤ BLOC 4: Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

➤ BLOC 5: Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques

III/-La stratégie de développement de l'offre numérique

La promotion de la communication au sein de l'IFAP est destinée à favoriser l'adhésion des élèves aux valeurs de l'institut et à renforcer leur compréhension des enjeux auxquels ils sont et seront confrontés tout au long de leur parcours professionnel. Plusieurs médias et vecteurs d'information sont mis en place.

Il s'agit de mettre en avant les technologies modernes pour les inclure dans la formation. On peut aussi parler de l'utilisation en contexte pédagogique des outils numériques au service des stratégies d'apprentissage.

Ces technologies imposent maintenant de nouvelles pratiques pédagogiques, mais elles doivent toujours être pensées comme outils au service d'un projet pédagogique, d'une séquence de cours et surtout ne pas s'y substituer. Les TICE peuvent apporter une plus-value à l'enseignement.

Stratégies de développement numérique dédiée à la communication :

- Le WiFi est accessible dans tous les bâtiments de l'Institut de Formation.
- L'accès à intranet, au site de l'établissement www.ifs-soissons.fr est utilisé comme support de communication envers le public.
- Des salles informatiques équipées de logiciels bureautiques mises à disposition des apprenants pour les préparer à leur futur exercice professionnel.
- Le centre de documentation et d'information, accessible à tous les apprenants avec une veille documentaire assurée,
- Mykomunote est une Plate-forme d'apprentissage en ligne extraite du logiciel pédagogique institutionnel dénommé Formeis (édité par Epsilon). Cette plateforme regroupe les cours, informations et formulaires utiles à destination des apprenants, ainsi que des activités interactives leur permettant de s'organiser, de respecter leurs rythmes de travail et de leur offrir une autonomie dans les apprentissages. Avec cette interface les apprenants peuvent suivre leurs plannings de cours par promotion puis leurs plannings de cours individualisés. Les élèves comme l'équipe pédagogique peuvent communiquer via cet espace numérique.
- Une plateforme « Aidel » pour communiquer et transmettre des fichiers volumineux.
- Un logiciel Edusign synchronisé avec le logiciel Formeis pour faciliter le suivi des présences / absences en temps réel de nos apprenants tant en institut qu'en stage. Logiciel aux nombreuses fonctionnalités : mise en ligne d'enquêtes auprès des apprenants avec traitement « à plat » des données, données statistiques instantanées, automatisation des documents administratifs avec signatures en ligne (conventions de stage).
- Un compte Instagram et Facebook qui permettent de suivre les événements et l'actualité de l'Institut de Formation.

Stratégies de développement numérique dédiée aux apprentissages

L'Institut de Formation ne dispose pas d'abonnements numériques spécifiquement dédiés aux élèves auxiliaires de puériculture. Cependant le rôle d'auxiliaire de puériculture correspondant au rôle propre infirmier, notre documentaliste est à leur disposition pour les aider pour toutes recherches scientifiques.

- 128 bases payantes sont ouvertes, dont les plus pertinentes pour les étudiants infirmiers sont comme pour les élèves aides-soignants et auxiliaires de puériculture :

- L'Association de Recherche en Soins Infirmiers (A.R.S.I.) accessible aux apprenants via nos Centres de Documentation.
- ActuSoins : moteur de recherches en Soins Infirmiers.
- Ascodocpsy : site de référence sur la documentation et les archives hospitalières en psychiatrie
- Cairn
- · Clinical Key Student
- · Clinical Key Student nursing
- · Science direct
- · Pubmed
- · Evidal (base de médicaments)
- .../...

Abonnements spécifiques en puériculture :

- Les métiers de la petite enfance
- Les cahiers de la puéricultrice
- Soins pédiatrie / puériculture.

- Quizzbox : Boitiers de votes interactifs permettant de mobiliser les connaissances sur un mode ludique et dynamique.

La documentaliste est disponible pour orienter les élèves aides-soignants et auxiliaires de puériculture dans toutes leurs recherches numériques afin de rechercher dans ses bases.

La formation au numérique en santé

Arrêté du 10 juin 2021 modifié par l'arrêté du 28 décembre 2023 relatif à la formation conduisant au Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, ; TITRE I, CHAPITRE I, Art. 3bis

La formation au numérique en santé des professionnels de santé a pour objectifs de permettre :

- D'appréhender les enjeux liés à la santé numérique ;
- D'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour travailler dans un contexte d'évolution des pratiques professionnelles et d'accompagner la transformation numérique du système de soin ;
- Favoriser l'interprofessionnalité et l'interdisciplinarité ;
- Utiliser les outils numériques pour améliorer la prise en charge des patients et bénéficiaires ainsi que gagner du temps dans les tâches administratives ;

- Sécuriser la prise en charge des patients et bénéficiaires par la mise en place de bonnes pratiques de protection des données de santé et de prévention des cyberattaques.

La formation au numérique en santé est organisée en cinq domaines de connaissances et compétences, définis dans le référentiel figurant à l'annexe I du présent arrêté :

1. Les données de santé.
2. La cybersécurité en santé.
3. La communication en santé.
4. Les outils numériques en santé.
5. La télésanté.

Cette formation est organisée au plus tard, à compter de la rentrée de septembre 2025.

L'équipe pédagogique construit la formation numérique en santé, mobilisant le programme PIX pour la dispenser dès la rentrée prochaine.

La formation numérique en santé est intégrée dans les modules de formation déjà existants notamment le Module 9 « Traitement de l'information » du bloc de compétences 5 « Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques » sans en augmenter le volume d'heures.

Une attestation de validation de la formation au numérique en santé est délivrée à l'élève par le Directeur de l'Institut de Formation, en complément du diplôme d'Etat.

Référentiel socle et transversal de compétences du numérique en santé des aides-soignants et auxiliaires de puériculture

N°	Compétences	Capacités	Heures
1.	Données de santé		5
1.1	Identifier un usager ou un professionnel de santé	- connaître les enjeux et critères liés à l'identitovigilance vis à vis d'un usager [Identité Nationale de Santé (INS), référentiels nationaux d'identité des personnes physiques]	2
1.2	Caractériser et traiter la donnée à caractère personnel de santé en appliquant la réglementation	- connaître le Règlement UE 2016/679 général de protection des données du 27 avril 2016 (RGPD) - connaître le régime du traitement de données à caractère personnel de santé - identifier les modalités de traitement de données à caractère personnel, données de santé et les sanctions encourues	1
1.3	Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales	- identifier les critères d'accès aux données des usagers : connaître le cadre réglementaire et la notion d'équipe de soins - connaître les responsabilités pénale et civile encourues - respecter le secret professionnel appliqué aux professions médicales et de santé, la protection du professionnel et de l'utilisateur et le secret médical partagé - respecter le droit des usagers et les obligations liées à l'information des patients : savoir être et savoir faire - utiliser les outils d'accès aux données de l'utilisateur [Identité Nationale de Santé (INS), Carte de Professionnel de Santé numérique (CPS), identifiant e-CPS, Carte de Professionnel en Formation (CPF), Pro santé Connect] - faire preuve d'éthique dans l'accès aux données de santé	2
2.	Cybersécurité en santé		4
2.1	Concevoir et maintenir sécurisé son environnement numérique de travail	- sécuriser le lieu d'accès physique (verrouillage des sessions) - configurer son poste de travail et son téléphone portable (gestion de l'antivirus et des mises à jour, chiffrement et sauvegarde des données, utilisation de logiciels conformes aux règles de sécurité et de confidentialité) - gérer des périphériques amovibles et l'utilisation nomade de son matériel - connaître les différents principes d'authentification, l'intérêt de l'authentification forte et à double facteurs et la gestion de mots de passe robustes - sécuriser sa messagerie et respecter les bonnes pratiques pour l'envoi et la réception de courriel et de messages - comprendre les enjeux de l'identification électronique appliquée au secteur de la santé - mettre en place les bonnes pratiques pour sécuriser son environnement	2
2.2	Se prémunir et réagir face aux incidents	- connaître les différents types d'action malveillantes - sécuriser sa navigation sur internet, savoir reconnaître les sites de confiance - savoir se prémunir contre les virus et actes malveillants - réagir en cas d'incident de cybersécurité en santé	2
3.	Communication en santé		5

3.1	Utiliser les outils permettant d'interagir avec les usagers pour une transmission efficace de l'information	<ul style="list-style-type: none"> - connaître le cadre réglementaire régissant les bonnes pratiques de communication avec l'ensemble des acteurs [Identité Nationale de Santé (INS), secret médical, codes de déontologie...] - maîtriser la notion de responsabilité professionnelle 	2
3.2	Interagir de manière adaptée entre professionnels, avec l'utilisateur, avec les aidants et accompagnants et avec les institutions et administrations	<ul style="list-style-type: none"> - mettre en œuvre les bonnes pratiques de savoir être - respecter les principes éthiques - identifier une situation de précarité numérique ou un trouble lié au numérique - renseigner les étudiants ou stagiaires - renseigner l'utilisateur dans ses démarches 	1
3.3	Interagir sur internet en maîtrisant son identité numérique	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les enjeux liés à la e-réputation (référencement, diffamation, ...) - connaître les bonnes pratiques en cas de connexion à des plateformes - interagir en tant que professionnel de santé - gérer et supprimer une identité numérique 	2
4. Outils numériques en santé			2
4.1	Utiliser un objet connecté ou une application mobile et analyser leur fiabilité	<ul style="list-style-type: none"> - savoir définir la e-santé - connaître les différentes catégories d'objets connectés et applications de santé [référentiel(s) de la Haute Autorité de Santé (HAS), catégorisation, marquage CE des dispositifs médicaux, ...] - identifier les outils numériques adaptés aux attentes et aux besoins de soins des usagers et les risques associés - utiliser et paramétrer les objets connectés et les applications de santé 	1
4.2	Utiliser les outils et services socles adaptés et identifier leur articulation avec d'autres dossiers partagés	<ul style="list-style-type: none"> - utiliser les services associés au Dossier Médical Partagé (DMP) et à Mon Espace Santé (MES) - connaître les différents dossiers partagés [dossier pharmaceutique (DP), le Dossier Patient Informatisé (DPI) et le Dossier Usager Informatisé (DUI), ...] - connaître l'importance de la traçabilité des informations transcrites 	1
5. Télésanté			2
5.1	Maîtriser la réglementation de la télésanté	<ul style="list-style-type: none"> - connaître le cadre légal, réglementaire et conventionnel de la télésanté - connaître les rôles et distinguer les responsabilités des différents acteurs dans un parcours de soin (protection de la vie privée et respect du secret médical, ...) - énumérer les notions de téléconsultation, téléassistance, télésurveillance, téléexpertise et télésoin - identifier les risques inhérents à la pratique de la télésanté - identifier les enjeux éthiques et de déontologie de la télésanté 	1
5.2	Pratiquer la télésanté en lien avec l'équipe de soin et l'utilisateur	<ul style="list-style-type: none"> - connaître les bonnes pratiques pour garantir la qualité et la sécurité des soins - comprendre et participer à un projet médical ou de soin de télésanté (conception, déploiement, évaluation) - connaître les outils de télésanté adaptés à sa pratique et selon les préférences des patients et des usagers - identifier les dispositifs d'accompagnement adaptés au patient et à ses aidants 	1
Total des heures			18

Mise à disposition des apprenants de matériel informatique adapté

Les centres de documentation et salles informatique :

au sein de l'IF, un centre de documentation est ouvert tous les jours de la semaine. Une documentaliste est présente afin d'aiguiller et de conseiller les apprenants sur les divers ouvrages mis à disposition.

Référence poste	Poste Fixe	Poste nomade	Ecran	Imprimante	Imprimante multifonctions
HL-L6300DW	N/A	N/A	N/A	1	0
CANON iR-ADV 6275	N/A	N/A	N/A	0	1
LENOVO M710	1	0	2	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	2	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
LENOVO M710	1	0	1	N/A	N/A
POLYCOM RealPresence® Group 500	0	0	2	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A

LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	1	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	0	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	0	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	0	N/A	N/A
LENOVO E15 R3	0	1	0	N/A	N/A
bizhub C3350i	N/A	N/A	N/A	0	1
bizhub C3351	N/A	N/A	N/A	0	1
ACER TravelMate P257	0	1	0	N/A	N/A
ACER TravelMate P257	0	1	0	N/A	N/A
Vidéo projecteur	0	0	7	N/A	N/A
Bornes WIFI (x12)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
TOTAL	13	24	34	1	3

La Wi-Fi est accessible sur l'ensemble du site.

Ces ressources participent à la professionnalisation de tous et au développement de la recherche au sens large.

Le matériel d'apprentissage procédural

Salles	Contenu	Nombre
	Matériel : mobilier + pratique	
Salle de pratique simulation 214	Lit médicalisé	1
	Table de nuit	1
	Adaptable	1
	Armoire de chambre	1
	Fauteuil	1
	Mannequin de simulation	1
	Pied à perfusion	1
	Chariot de soins	1
Salle de pilotage simu 215	Lit médicalisé	1
	mannequin de simulation	1
	Chariot d'urgence	2
	Seringue électrique	1
	Moniteur conex spot (TA et Sat)	1
	Torse connecté	1
	Fauteuil de chambre	1
	Torse de massage cardiaque	7
Mannequin de massage	1	
Salle de pratique 216	Lit médicalisé	1
	Table de nuit	1
	Fauteuil de chambre	1
	Armoire de rangement bas	1
	Adaptable	1
	Pied à perfusion	1
	Chariot de soins	1
	Mannequin de pratique simulé	1
Salle de pratique 240	Lit médicalisé	1
	Table de nuit	1
	Fauteuil de chambre	1
	Armoire de chambre	1
	Adaptable	1
	Pied à perfusion	1
	Chariot de soins	1
	Mannequin de pratique simulé	1

salle de pratique 217	Lit médicalisé	1
	Pied à perfusion	2
	Adaptable	1
	Fauteuil de chambre	1
	Table de nuit	1
	Armoire de rangement bas	1
Réserve	Torse Chester CCI	4
	Bras à perfusion et prise de sang	9
	Kit vieillesse	1
	Chariot de soins	5
	Armoire de rangement haute	3
	Appareil à tension	4
	Stéthoscope	4
	Dispositif pour CCI	12
	Kit IDR	2
	Kit Aspi	1
	Manomètre à O2	2
	Seringue électrique	3
	Paire de béquilles	1
Salle de puériculture	Chariot de soins	1
	Lit médicalisé	1
	Table de nuit	1
	Fauteuil de chambre	1
	Adaptable	1
	Moniteur conex spot (TA et Sat)	1
	Lit enfant médicalisé	2
	Chaise haute	1
	Plan de change pédiatrique	2
	Plan de change pédiatrique avec baignoire	1
	Berceau médicalisé	1
	Mannequin nourisson	5
	Armoire de chambre	1
	Cosy	1
	Chariot de soins	1
	Balance pédiatrique	1
Toise	2	
Salle AFGSU	Lit médicalisé	1
	Adaptable	2
	Mannequin Amb AFGSU Adulte	2
	Table de nuit	1
	Fauteuil de chambre	1
	Fauteuil roulant	1
	Chariot d'urgence	1
	Kit d'Aspiration	1
	Déambulateur	1
	Paire de béquilles	1
	Pied à perfusion	1
	Mannequin AFGSU enfant	1
	Torse enfant AFGSU	1
	Mannequin AFGSU bébé	1
	Mannequin de pratique simulé	1
	Colliers cervicaux	6
	Attelle Alu-formée	3
	Casque de moto	1
Armoire de rangement haute	1	
IFSI	Matériel Multimédia	
	Dispositif quiz box	1
	Logiciel pour pharma simudose	1
	Centre de documentation avec divers revues livres mensuels et vidéos	1
	Accès BU UPJV par étudiants	1
	Salles de travail mises à disposition	14
	Relieuse pour dossiers	1
Plastifieuse	2	
Outils créés par les formateurs	Electrocardiogramme	1
	Les boîtes des 5 sens	1
	Le biolejeu	1
	Escape game "La fin de vie"	1

Lieux	Contenu	Nombre
Salle de pratique	Mobilier	
	lit médicalisé	2
	armoire basse	1
	armoire de rangement haute	3
	chariot de soins	4
	chariot d'urgence	1
	Fauteuil de chambre	2
	table de nuit	1
	adaptable	2
	pied à perfusion	2
	Matériel de pratique	
	Tensiomètre électronique	1
	BRAS pour prise de sang ou perfusion	4
	dispositif de chambre implantable	8
	torse Chester CCI	2
	pousse seringue électrique	1
	kit vieillissement	1
	Mannequins FGSU	3
	Mannequin de pratique simulée	2
Défibrillateur semi- automatique d'entraînement	1	
IFSJ CH-TH	Matériel Multimédia	
	dispositif quiz box	1
	logiciel pour pharma simdose	1
	Centre de documentation avec divers revues livres mensuels et vidéos	1
	Accès BU UPJV par étudiants	1
	Salles de travail mises à disposition	3
Outils créés par Formateur		
Créé par formatrice	Le biojeu	1
Créé par formatrice	Psycho poursuite	1

L'IF a par ailleurs accès à la pharmacie du Centre Hospitalier pour le matériel nécessaire aux pratiques de soins.

IV/-Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation

Stratégies d'ajustements institutionnels

- Réunions institutionnelles et réunions pédagogiques
- Journées pédagogiques (analyse pour ajustements pédagogiques à partir des bilans de semestres, des bilans d'année et des bilans de fin de formations)
- Rencontres pluri-annuelles pôles / IFSI / IFAS / IFAP « accueil de l'étudiant/l'élève en stage »
- Analyse questionnaires satisfaction stage
- Formation institutionnelle intra-muros annuelle
- Journée de formations en rapport avec la pédagogie (formations CEFIEC notamment)
- Plan de formation institutionnel permettant aux formateurs de monter en compétences sur des thématiques spécifiques (simulation, ludopédagogie, escape-game ...)

Objectifs de professionnalisation

Pour répondre aux besoins en santé de la population et aux évolutions du système de santé, nous souhaitons que les apprenants en fin de formation soient des professionnels :

- Responsables et autonomes dans leur domaine de compétences
- Capables de développer des compétences tout en construisant leur identité professionnelle
- Réflexifs, qui s'inscrivent dans une dynamique d'amélioration continue de leur pratique professionnelle.

En amont de chaque stage, les élèves formalisent leur projet de stage avec des objectifs personnels d'apprentissage qui seront validés par le formateur référent du suivi de l'étudiant, et présentés au référent ou maître de stage.

Les objectifs sont négociés avec le lieu de stage à partir des ressources de ce dernier.

L'acquisition des éléments de chaque compétence et des activités techniques est progressive.

Pour chacun des stages des objectifs pédagogiques institutionnels sont formalisés, scandant ainsi les progressions attendues à chaque étape de formation. L'évolution progressive de l'apprenant est ainsi mise en évidence, avec la montée en complexité des compétences à mobiliser.

Lors de chaque retour de stage, sont programmées des analyses de pratiques et de situations professionnelles collectives qui, en fin de parcours de formation montrent des qualités réflexives dignes de professionnels compétents.

L'identité professionnelles de nos apprenants se construit tout au long de leur parcours de formation.

La construction de l'identité professionnelle, singulière et individuelle, incite l'équipe de formateurs à faire des choix d'approches pédagogiques spécifiques.

Objectif d'apprentissage

L'approche par compétence

Définition de la compétence¹⁵

Une compétence est l'aptitude à mettre en œuvre un ensemble organisé :

- De savoirs (connaissances, composante déclarative),
- De savoir-faire (habiletés, composante procédurale),
- De savoir-être (attitudes, composante conative),

Permettant d'accomplir un certain nombre de tâches dans une situation professionnelle et dans un environnement donné.

La personne compétente doit être en mesure de lire une situation de travail pour en retirer les informations essentielles qui vont lui permettre d'adapter ses pratiques et ainsi maintenir le résultat attendu de la tâche dont elle a la responsabilité. Un élève compétent devrait être en mesure, par lui-même, à partir des connaissances qu'il a construites et d'une problématique professionnelle donnée, d'explicitier le contexte professionnel, de formaliser et d'adapter, selon le cas, les pratiques de travail et d'accomplir les tâches, conformément aux attentes professionnelles exigées par les circonstances ou les événements.

Définition de l'approche par compétence (APC)

L'APC est une méthode pédagogique qui instaure un contrat didactique dans lequel l'apprenant est appelé à s'impliquer, à participer à un effort collectif afin de réaliser de nouvelles compétences. Il a droit aux essais et aux erreurs. Il est invité à faire part de ses doutes, à expliciter ses raisonnements, à prendre conscience de ses façons de comprendre, de mémoriser, et de communiquer.

Dans l'APC, tous les efforts sont axés sur l'acquisition et le réinvestissement de compétences par l'apprenant. C'est pourquoi ce dernier est encouragé à agir, même si ses connaissances sont limitées. L'APC permet de conjuguer « savoir », « savoir-être » et « savoir-faire ». L'APC permet une meilleure communication et articulation entre le monde de la formation et le milieu professionnel. De fait, cette méthode pédagogique est en adéquation avec l'apprentissage professionnel en alternance conduisant aux métiers du soin.

Les élèves / étudiants qui intègrent le cursus de formation sont des adultes ayant des acquis antérieurs voire un titre professionnel ainsi qu'une expérience dans le prendre soin et l'accompagnement des personnes. De fait, il est nécessaire de prendre en compte cette dimension dans la conception des activités pédagogiques. Cela constitue un élément ressource, favorable à la mobilisation de l'APC et du champ de la didactique professionnelle.

Cette approche motivationnelle correspond aux attentes des apprenant en reconversion professionnelle mais également à la dynamique générationnelle de nos plus jeunes apprenants.

¹⁵ Sandrine VILLEROT, cadre de santé puéricultrice – Référente Formation Aide-soignante site de Château Thierry 07/11/2022

Les objectifs de l'approche par compétences :

- D'élargir les représentations du métier des élèves auxiliaires de puériculture,
- De développer leur capacité de réflexion,
- D'offrir aux élèves des opportunités d'expérimentation, d'exploration et de découverte,
- D'encourager les élèves à établir des liens,
- De placer l'élève au cœur de ses apprentissages, de le rendre actif et autonome et dans l'interaction avec ses pairs et collaborateurs,
- De favoriser l'intégration des apprentissages et leur transfert dans des situations professionnelles,
- De mener des activités de collaboration avec les étudiants en soins infirmiers et des professionnels en activités.

La méthodologie d'application de l'APC se décline en 4 étapes

Etape 1 : exploration du sens des compétences

Cette étape consiste à faire explorer la compétence aux élèves. Ainsi, dans le cadre de la formation des élèves aides soignant, l'introduction de chacun des blocs de compétences est travaillée en petits groupes. Les élèves aides soignant sont amenés à décrypter et réaliser une investigation sur ce qu'est ce bloc de compétences à partir de leurs connaissances actuelles.

À la fin de cette étape, chacun des élèves doit être en mesure d'identifier ce qu'il sait et ce qu'il ne sait pas. La finalité de cette activité est la prise de conscience de la compétence et ce qu'il manque à chacun des élèves pour l'atteindre. Chacun des blocs de compétence est mis en lien avec le domaine d'activité (DA) qui s'y rattache.

Etape 2 : l'apprentissage de la compréhension

Cette étape a pour objectif de combler l'écart entre ce que l'élève connaît et ce qu'il ne connaît pas afin de pouvoir mettre en œuvre sa compétence.

Personne n'apprend malgré lui. Yves CHEVALLARD¹⁶ dit que « L'on ne peut rien faire apprendre à un élève, l'apprentissage lui appartient, on ne peut que créer les conditions pour qu'il puisse apprendre ».

Apprendre c'est accepter de changer, et chez les élèves, le changement est inconfortable. Le rôle du formateur est d'accompagner ce changement en créant des conditions d'apprentissage dans un environnement sécurisé et sécurisant, afin que les élèves puissent s'approprier l'objet à apprendre.

L'aboutissement de cette étape est d'amener les élèves à conceptualiser les savoirs à apprendre. La conceptualisation désigne : « La capacité d'un individu à pouvoir imaginer quelque chose ou quelqu'un, par rapport aux éléments abstraits dont il dispose, ou d'éléments provenant de sa propre mémoire ».

En pratique, le formateur veillera à s'inscrire dans la zone proximale du développement des élèves, afin de ne pas les mettre en difficulté, ce qui sera favorable à la créativité, la production et la motivation de ceux-ci. Il accompagnera les élèves à chercher et préciser les notions vagues. C'est ainsi permettre aux élèves :

- De demander et / ou de faire des propositions qui éclairent les sens cachés des mots,

¹⁶ Yves Chevallard : didacticien des mathématiques, est connu dans les années 1980 à propos de ses travaux sur la théorie de la transposition didactique

- D'apporter des nuances aux notions employées,
- De s'impliquer au service du collectif dans une dimension réflexive,
- De sortir de leur zone de confort en affirmant leur point de vue.

Etape 3 : l'application fonctionnelle

Elle consiste à réaliser des tâches qui demandent l'utilisation des savoirs appris. Ce qui suit la conceptualisation est donc la contextualisation, c'est-à-dire l'application des savoirs dans un contexte artificiel de travail. Pour faire apprendre, le formateur propose des activités d'apprentissage en lien avec des situations de travail.

L'activité d'apprentissage a comme objectif de faire appliquer les savoirs dans une pratique professionnelle, mais surtout de faire en sorte d'établir un lien entre ce que l'élève sait et ce qu'il peut utiliser dans un contexte. Il est donc nécessaire de faire en sorte qu'il puisse réfléchir au même moment où il réalise une tâche pour faire cette connexion. Le formateur veillera à instaurer des moments de briefing et de débriefing afin de mettre en évidence le processus de réalisation des tâches professionnelles accomplies par l'élève. Ces étapes d'analyse et de traitement de l'information sont nécessaires pour rendre l'élève conscient des décisions qu'il aura à prendre ou qu'il a prises pour réaliser l'action demandée par la tâche.

Cette simple prise en considération fait toute la différence entre former un exécutant ou une personne compétente. L'exécutant finit par réussir la tâche, la personne compétente comprend ce qu'elle a fait (ou doit faire) pour réussir. Elle est donc en meilleure position pour passer à la prochaine étape, c'est-à-dire le transfert.

Etape 4 : le transfert

Dans le cadre des stages réalisés en immersion en milieux professionnels, l'élève applique cette étape du transfert lorsqu'il est en mesure, à partir d'une situation de soins, d'y relier la ou les tâches à effectuer et d'appliquer pour ces tâches des façons de faire qui soient adaptées aux circonstances.

Appliquer les 3 premières étapes de l'APC, est une condition nécessaire mais non suffisante au transfert des acquis en situation professionnelle. Ce transfert ne pourra être effectif qu'avec la mise en place d'un accompagnement de l'élève novice par un soignant expert, à savoir le tuteur, les professionnels de proximité et le maître de stage.

Le transfert implique de répéter l'application d'acquis de formation dans des contextes différents. C'est une méthode pédagogique inductive, car on favorise la mobilisation et l'acquisition des compétences sur le terrain, dans la pratique concrète et au cœur de l'action.

Le transfert de compétences présente de nombreux avantages : stimulation de la motivation et de l'engagement, acquisition plus rapide des compétences se traduisant par une augmentation de la capacité à apprendre et à s'adapter au changement, une intégration facilitée au sein de l'organisation et du travail en équipe.

La pédagogie inductive réalisée en milieu professionnel et en situation réelle, induit des mécanismes de :

- Réflexivité : aptitude à analyser ses présupposés, convictions et doutes,
- Descriptibilité : aptitude à décrire la situation avec recul,
- D'indexabilité : mise en contexte des informations acquises.

Ces concepts aident à identifier le processus par lequel naissent les apprentissages déduits de l'expérience. Ils rendent intelligibles les expériences vécues et permettent un travail d'appropriation des problèmes rencontrés, des contextes dans lesquels ils apparaissent, et d'assimilation des solutions adoptées.

L'élève aide-soignant, ainsi accompagné dans ses apprentissages, est en mesure d'explicitier, de formaliser et de questionner ce qu'il a fait ; afin de donner du sens à ses actions, aux tâches qu'il a réalisées. Parallèlement cela permet au tuteur, d'évaluer les aptitudes d'analyse, de compréhension, l'engagement ainsi que le degré d'acquisition des compétences professionnelles de l'élève.

Etape 5. Eveiller la curiosité professionnelle et l'initiation à la recherche

Développer la motivation des élèves aide soignants au regard de l'actualité professionnelle est l'élément fondateur de cette activité pédagogique, ainsi que le partage avec ses pairs. La place est laissée au choix individuel et personnel de l'élève concernant le thème, le moment et la manière dont il réalisera le partage de savoir, de savoir-faire et de savoir être. Cela est concrétisé sous la forme d'un atelier de veille professionnelle, afin d'initier une démarche de recherche, un esprit critique, constructif au regard des pratiques professionnelles et cela contribue également au développement de la posture professionnelle et à la prise de parole en groupe des élèves.

V/- La stratégie d'analyse des besoins de l'étudiant en lien avec les attentes de l'employeur et/ou du financeur concerné

La démarche qualité

L'institut est engagé dans une démarche qualité certifiée par l'agrément Qualiopi.

L'indicateur 4 du référentiel Qualiopi est centré sur l'analyse des besoins des bénéficiaires. Il cible quatre axes principaux :

- **La personnalisation de la formation** : en analysant finement les besoins, l'OF peut proposer une prestation sur-mesure, améliorant ainsi l'impact de la formation :
 - Le suivi-pédagogique personnalisé
 - Le parcours de stage individualisé
 - Les contrats pédagogiques

- **La satisfaction de la clientèle** :
 - Une évaluation du dispositif de formation est mise en place avec :
 - 1 bilan de fin de formation
 - Des questionnaires de satisfaction de stage à l'issue de chaque stage

Toutes les données recensées font l'objet de travaux d'ajustement par les formateurs lors de deux journées dites pédagogiques au mois de juillet de chaque année.

- Des évaluations de satisfaction des employeurs. Une étroite collaboration avec les employeurs est tenue durant l'intégralité des formations :
 - Un formateur référent par structure d'accueil (privées et publiques) en stage des élèves est identifié et en lien avec les maîtres de stage, les tuteurs et les encadrants de proximité ;
 - La mise en place des livrets d'accueil ;
 - Des visites sur les lieux de stage pour accompagner les professionnels de terrain dans leur mission de tutorat des apprenants ;
 - Deux réunions annuelles sont organisées avec les cadres de pôles et tuteurs des stages ;
 - Plusieurs formations au tutorat sont dispensées au sein de l'institut afin de répondre à l'exigence réglementaire qualifiante des structures d'accueil en stage ;
 - La mise à disposition des documents d'informations : projets institutionnels de stage, projet individuel de stage, porte-folio de l'apprenant, projet pédagogique, programmes de formation continue en ligne sur le site internet de l'institut ;
 - Un secrétariat est ouvert de 8h à 17h les jours ouvrables. La secrétaire répond à tous les appels et peut joindre un formateur si besoin.

- La section relative à la vie étudiante / élèves se réunissant deux fois par an.

- **L'efficacité pédagogique** que plusieurs commissions et sections pédagogiques peuvent mesurer :
 - Les comités de lecture et de validation en amont des évaluations
 - La CVAR : Commission de Validation de l'Acquisition des Résultats, qui se réunit au moins deux fois par an. Elle se prononce sur la validation ou non de l'acquisition des compétences en milieu professionnel à partir des appréciations réalisées par les encadrants de stage sur l'ensemble des périodes en milieu professionnel
 - L'analyse du taux de passages d'années et de redoublements en SCPTPSIE
 - Le taux de diplomation

- **Le retour sur investissement** : une formation ciblée sur les besoins réels génère un meilleur retour sur investissement pour l'entreprise.
 - Les retours employeur pour les apprenants sous contrat d'apprentissage et ceux en Formation Professionnelle continue
 - Les enquêtes satisfaction auprès des employeurs / recruteurs

Questionnaire de satisfaction employeurs

Madame, Monsieur,

Des auxiliaires de puériculture nouvellement diplômées, ont intégré votre établissement récemment.

Dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la qualité de notre institut de formation, nous réalisons un suivi de ces auxiliaires de puériculture.

Nous vous proposons de remplir ce questionnaire de satisfaction concernant ces nouveaux professionnels et ce afin de vérifier auprès de vous l'adaptation de la formation dispensée à vos attentes en tant qu'employeur.

Établissement :

Nom et fonction (personne ayant répondu aux questions) :

1) Employez-vous actuellement des auxiliaires de puériculture diplômées en 2024 et formés à l'IFAP de Soissons ?

Oui

Non

2) Si oui, combien en avez-vous recrutés ?

1

2 à 4

5 et +

3) Le choix du recrutement d'un nouveau professionnel formé à l'IFAP de Soissons est en lien avec (plusieurs réponses possibles) :

L'élève

- a effectué un ou plusieurs stage(s) dans votre établissement
- travaillait pendant ses études en tant que vacataire
- est issu de la promotion professionnelle
- habite à proximité de votre établissement

Autre :

4) Que pouvez-vous dire concernant ces nouveaux professionnels, de :

	Très insatisfaisante	Insatisfaisante	Satisfaisante	Très satisfaisante	Ne se prononce pas
La fiabilité de leurs connaissances théoriques	()	()	()	()	()
Leurs compétences techniques	()	()	()	()	()
Leurs capacités relationnelles	()	()	()	()	()
Leurs capacités d'adaptation	()	()	()	()	()
Leurs capacités à travailler en équipe	()	()	()	()	()
Leurs capacités à se positionner	()	()	()	()	()
Leurs capacités à prendre des décisions	()	()	()	()	()
Leurs capacités à analyser des situations	()	()	()	()	()
Leur éthique professionnelle	()	()	()	()	()
Leurs capacités à se remettre en question	()	()	()	()	()
Leur sens des responsabilités	()	()	()	()	()
Leurs capacités à actualiser leurs connaissances professionnelles	()	()	()	()	()

5) Au regard de votre observation de leurs premiers mois d'exercice professionnel, diriez-vous que la ou les personne(s) recrutée(s) dans votre établissement répondent à vos attentes ?

Oui

Non

Ne sais pas

Si oui, pourquoi ?

Si non pourquoi ?

6) Avez-vous des suggestions à nous transmettre pour l'amélioration des enseignements théoriques et cliniques pour répondre au mieux à vos exigences professionnelles ?

Si oui, lesquelles ?

Nous vous remercions pour votre participation à cette enquête.

VI/- Le projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des élèves en situation de handicap

Définition :

Le handicap est entendu au sens de la définition posée par la loi du 11 février 2005

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

Le handicap invisible est un handicap qui n'est pas apparent, ce qui revient pour un individu au fait d'avoir une limitation durable des possibilités d'interaction sans que l'entourage ne puisse aisément comprendre qu'il s'agit bien d'un handicap. 80% des handicaps sont invisibles. 95% des cas de décrochage sont liés à des handicaps invisibles.

Les handicaps invisibles peuvent être de plusieurs types dont voici quelques exemples :

Les maladies chroniques et/ou invalidantes telles que le diabète, le cancer, la sclérose en plaques ou encore certaines maladies rares. Ces pathologies peuvent se manifester par intermittence. Une bonne communication avec la personne concernée est essentielle pour son intégration professionnelle.

Les troubles cognitifs, qui concentrent notamment les troubles « Dys » (dysphasie, dyspraxie, dyslexie, etc.). Ces handicaps sont trop souvent confondus avec la maladresse ou dans certains cas la déficience intellectuelle. Loin de ces préjugés, les personnes en situation de handicap cognitif sont souvent de véritables atouts pour le milieu professionnel.

Les handicaps psychiques dont font partie les troubles phobiques, la dépression ou encore la bipolarité. La spécificité de cette catégorie est son aspect situationnel : la manifestation de ces troubles dépend de l'environnement dans lequel évolue la personne qui en est atteinte. Il est important d'être attentif aux signaux que peut renvoyer un collaborateur (isolement, perte de confiance en soi, épuisement, etc.) pour proposer des solutions.

Aide à la réussite :

Dans le cadre de la non-discrimination et pour l'aide à la réussite de tous, nous développons également une politique du « Tout à tous » qui permet de faciliter pour tous la lecture, la compréhension des documents et des supports

Pour les étudiants ou élèves présentant un handicap justifiant la mise en œuvre de mesures particulières pour les épreuves de validation des unités d'enseignement ou des modules.

Pour que des conditions particulières puissent être mises en œuvre le plus rapidement possible.

Accord des dispositions spécifiques :

Ces dispositions sont accordées

- Par le Directeur de l'I.F.S.I sur proposition du médecin de la MDPH de Laon (Route de Besny, 02000 Laon 03 23 24 89 89 <https://mdphenligne.cnsa.fr/mdph/02>)
- Pour l'ensemble du cursus dans la mesure où elles sont compatibles avec nos moyens humains et matériels

Il est donc nécessaire et important de diriger les apprenants qui le demandent et se font connaître auprès du coordinateur pédagogique, **référent handicap**, vers la MDPH.

En attente d'un certificat émanant du médecin de la MDPH, l'étudiant/élève peut faire valoir le certificat accordé lors de son cursus scolaire et les dispositions qui s'y affèrent, voire les dispositions notifiées dans la décision RQTH.

Une fois l'obtention du certificat, le coordinateur est avisé et transmet l'information aux formateurs pour mise en application des dispositions d'aide à la réussite.

Modalités d'accompagnement :

Les conditions particulières possibles sont par exemple pour les apprenants dyslexiques, pour les épreuves écrites et orales, la lecture des sujets d'évaluation, la mise en place d'un temps supplémentaire (dont le pourcentage sera défini par le médecin de la MDPH) et l'agrandissement des sujets en ARIAL 16, interligne 1,5.

Chaque étudiant / élève bénéficiant d'un aménagement quel qu'il soit en est responsable individuellement. Il sollicite en tant qu'auteur / acteur de sa propre formation la mise en place de son aménagement auprès de tout formateur de l'IF, si celui-ci n'a pas été anticipé.

La direction de l'institut dégage toute responsabilité si l'étudiant / élève n'a pas pris volontairement le temps ou les aides, ou s'il n'a pas demandé l'aménagement dont il peut bénéficier.

Un accompagnement renforcé des étudiants et élèves en situation de handicap dit invisibles est déjà considéré dans le projet d'institut 2020/2025.

Les enjeux sont de taille : comprendre les besoins des personnes souffrant de troubles des apprentissages ou de handicaps favorisant le décrochage ou des difficultés d'insertion professionnelle pour concevoir un enseignement inclusif et profitable à tous.

Concernant « l'accès de tout à tous », au-delà de l'accessibilité des locaux, nous retenons la définition ci-dessous :

Les mesures d'accessibilité (accessibilité du cadre bâti, de l'information, des savoirs, etc.), sont des mesures générales indépendantes de la présence effective de personnes handicapées dans l'espace concerné (dans le cas présent, à l'IFSI / IFAS/IFAP). On citera ici à titre d'exemple l'équipement en rampes d'accès (en cours de mise aux normes), l'accessibilité des informations en ligne (plateforme Aidel, le logiciel des formations paramédicales FORMEIS), etc...

Les mesures en lien avec une pathologie type chronique : mise à disposition d'un réfrigérateur pour y entreposer les flacons d'insuline ou autres produits médicamenteux.

Les mesures en lien avec un handicap psychique type trouble phobique comme la peur des animaux par exemple : possibilité d'adaptation de la ligne de stage (pas de domicile).

Notre démarche d'accessibilité aux savoirs et pour l'insertion professionnelle du plus grand nombre passe par la généralisation de certaines innovations pédagogiques et de bonnes pratiques, qui en améliorant l'accessibilité de tous, permettent également de résoudre une partie des problèmes singuliers et s'avère dès lors être une option à privilégier.

Nos objectifs :

Mieux informer, communiquer sur l'accompagnement possible avec le référent handicap de l'IF.

Mieux repérer et mieux accompagner les apprenants en fonction de leur situation et pour une formation réussie en sensibilisant les formateurs et en proposant des activités adaptées et compatibles avec le métier visé.

Développer des axes de pédagogies innovantes pour tous afin de ne pas stigmatiser les problèmes singuliers.

Ainsi la prise en compte des handicaps et l'accessibilité sont des priorités pour l'IF comme le montre les actions en cours ou futures.

VII/-L'individualisation des parcours et la stratégie de prévention de rupture des parcours

Les ASHQ et agents de service¹⁷

Sont dispensés de l'épreuve de sélection, les agents des services hospitaliers qualifiés de la fonction publique hospitalière et les agents de service :

- Justifiant d'une ancienneté de services cumulée d'au moins un an en équivalent temps plein, effectués au sein d'un ou plusieurs établissements sanitaires et médico-sociaux des secteurs public et privé ou dans des services d'accompagnement et d'aide au domicile des personnes
- Ou justifiant à la fois du suivi de la formation continue de soixante-dix heures relative à la participation aux soins d'hygiène, de confort et de bien-être de la personne âgée et d'une ancienneté de services cumulée d'au moins six mois en équivalent temps plein, effectués au sein d'un ou plusieurs établissements sanitaires et médico-sociaux des secteurs public et privé ou dans des services d'accompagnement et d'aide au domicile des personnes.

Ces personnels visés sont directement admis en formation sur décision du directeur de l'institut de formation concerné.

Un minimum de 20 % des places autorisées par la Région est réservé aux agents relevant de la formation professionnelle continue

L'individualisation des parcours

L'apprenant est une personne actrice de son projet. Il construit son référentiel professionnel à partir de ses représentations, ses rencontres, ses découvertes, ses questionnements. Il construit son identité professionnelle, à son propre rythme et selon ses besoins strictement personnels.

Il n'est pas question de priver l'apprenant de ses propres savoirs en lui imposant nos savoirs.

Pour préserver cette conception de l'apprenant, les formateurs mobilisent, entre autre, les outils et stratégies d'accompagnement suivants :

- Le porte-folio fait le lien avec les temps de formation en institut et les temps de formation en stage. Il est destiné au suivi du parcours de formation de l'apprenant et à la capitalisation des compétences acquises au décours de la formation clinique. Il favorise l'auto-évaluation ainsi que l'analyse des pratiques. C'est un outil qui facilite la coordination du parcours de formation.
- Le suivi-pédagogique individualisé sur l'intégralité du temps de formation, avec un unique formateur dédié, permet un accompagnement singularisé particulièrement adapté aux besoins d'apprentissages. Avec comme objectifs :
 - La structuration de l'environnement social et familial ;
 - L'identification des méthodes de travail ;
 - L'identification des stratégies de rétention cognitives ;
 - L'analyse des bilans d'activités et de compétences cliniques ;
 - L'analyses de Situations Professionnelles avec entretiens d'explicitation ;

¹⁷ Arrêté du 7 avril 2020 modifié relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture, Titre II, Art.11.

- La construction du parcours de stage individualisés selon les besoins d'acquisition de compétences et selon le projet professionnel en fin de formation ;
- La construction et l'accompagnement du projet professionnel de l'apprenant ;
- Des accompagnements ponctuels et individualisés lors de difficultés d'apprentissages;
- Les API : Accompagnement Pédagogique Individualisé d'une durée de 35h dans les trois premiers mois de la formation ;
- Elaboration de contrats pédagogiques individualisés élaborés à l'issue des SCPTPSIE ;
- La formalisation des appréciations de fin de semestre, de fin d'année et de fin de formation.

La stratégie de prévention de rupture des parcours

Toutes les stratégies d'accompagnement évoquées ci-dessus contribuent à prévenir les risques de rupture des parcours.

La qualité de vie des étudiants / élèves est essentielle pour bien vivre la formation. Ainsi les aides apportées par la région des Hauts de France, les aides apportées par l'agglomération du Grand-Soissons sont essentielles pour le bien-être de nos apprenants et de fait limiter les ruptures de formation.

Les bourses :

Depuis le 1^{er} janvier 2005, la région fixe seule les taux et le barème des bourses et attribue ainsi les aides dans les formations sanitaires et sociales.

Les conditions d'obtention

- Être inscrit en formation d'auxiliaire de puériculture,
- Justifier d'un revenu permettant l'obtention d'une bourse,
- Avoir la nationalité française ou être ressortissant d'un pays européen ou être étranger en situation régulière en France.

Attention, en cas d'absence, de non présentation aux examens ou d'abandon celle-ci peut être interrompue.

En cas de redoublement, vous pourrez bénéficier de la bourse mais seulement une seule fois durant la formation engagée.

Le dossier de demande de bourse

Le dossier de demande de bourse est disponible sur le site du Conseil Régional. Si ce n'est pas le cas, votre Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) pourra vous renseigner.

Les pièces à fournir sont :

- Un document attestant de votre identité : carte d'identité, passeport...
- Un Relevé d'Identité Bancaire (RIB) ou Relevé d'Identité Postal (RIP) à votre nom
- La déclaration de revenus de vos parents ou vos deux déclarations précédentes si vous êtes indépendants financièrement,
- Votre dernière quittance de loyer

Après avoir rempli le dossier, il ne faut pas oublier de rajouter les pièces justificatives, notamment si vous vous trouvez dans une situation particulière (pacsé, pupille de la nation, parent...).

L'apprenant doit déposer son dossier auprès de l'Institut de Formation qui va le transférer au Conseil Régional qui décidera ou non de l'attribution de la bourse.

L'interruption de formation :

L'arrêté du 21 avril 2007 modifié notamment par les arrêtés du 17 avril 2018, du 17 janvier 2020, du 29 juillet 2022 et du 9 juin 2023, relatif aux conditions de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux, Titre II – La formation, Chapitre II – Interruption de la formation,

Article 84 Modifié par Arrêté du 10 juin 2021 – art.23 : précise :

« Une interruption de formation, quel qu'en soit le motif, ne peut excéder trois ans, durant lesquels l'étudiant conserve le bénéfice des notes obtenues antérieurement à celle-ci. Au-delà de cette durée, l'étudiant perd le bénéfice des validations acquises. Il conserve néanmoins pendant deux années supplémentaires le bénéfice des épreuves de sélection.

Le directeur de l'institut définit les modalités de reprise de la formation après une interruption de formation ; il en informe la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants.

Une telle interruption, sauf en cas de césure, n'est possible qu'une seule fois pour toute la durée de la formation ».¹⁸

Quelle que soit la raison pour laquelle l'étudiant désire interrompre sa formation (problèmes financiers, problèmes familiaux, problèmes de santé, besoin de prendre du recul par rapport au projet professionnel ... ou encore pour raison personnelle), l'étudiant peut mettre à profit son interruption de formation. Il dispose de 1 à 3 ans pour solutionner ses difficultés, pour expérimenter d'autres projets ou encore exercer dans le domaine sanitaire et social en qualité d'aide-soignant (sous réserve d'avoir validé les Unités d'Enseignements lui permettant l'obtention de l'autorisation provisoire d'exercice).

L'interruption de formation est une stratégie très importante et efficace pour les étudiants en questionnement, en difficulté, voire en déperdition. La prise de recul est propice à la réflexivité. Elle laisse le temps pour solutionner les problèmes et ainsi réintégrer la formation dans des conditions plus favorables à la réussite.

Procédé pour interruption :

- Entretien avec formateur référent du suivi-pédagogique de l'étudiant pour évaluer les difficultés et trouver d'éventuelles solutions alternatives ;
- Rencontre avec la Direction de l'Institut de Formation pour préciser les dispositifs d'interruption de formation ;
- Rédaction du courrier de demande d'interruption.

La Césure

Le même arrêté, Article 85 – Modifié par Arrêté du 10 juin 2021 – art.23 précise :

« La césure est une période, d'une durée indivisible comprise entre six mois et une année de formation, durant laquelle un étudiant suspend temporairement sa formation dans le but d'acquérir une expérience personnelle. La période de césure débute obligatoirement en même temps qu'un semestre. La césure peut être effectuée dès le début de la première année de cursus mais ne peut l'être après l'obtention du diplôme d'Etat.

L'étudiant qui souhaite bénéficier d'une période de césure doit en faire la demande auprès de son institut de formation à l'aide du formulaire fourni à cet effet. La demande est adressée au directeur de l'institut, accompagnée d'un projet justifiant la demande de césure.

¹⁸ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000277377/> consulté le 14/03/2025

La décision d'octroyer une période de césure est prise par la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants dans un délai de deux mois à compter de la date de dépôt du dossier complet par l'étudiant.

En cas de décision favorable de la section, un contrat, signé entre l'institut de formation et l'étudiant, définit les modalités de la période de césure et les modalités de réintégration de l'étudiant dans la formation.

Durant la période de césure, l'étudiant conserve son statut d'étudiant, après avoir effectué son inscription administrative dans l'institut pour l'année en cours, ainsi que le bénéfice des validations acquises.

Une telle période de césure n'est possible qu'une seule fois pour toute la durée de la formation ».¹⁹

Définition :

L'année de césure est une parenthèse dans le cursus d'un apprenant pour réaliser un projet ou vivre une nouvelle expérience.

C'est un temps pour se former, développer un projet personnel ou professionnel tout en conservant sa place à l'université.

Intérêt de la césure .²⁰

Pour quoi faire ? (Exemples)

- Contrat de travail en France ou à l'étranger
- Formation dans un domaine autre que celui de la scolarité principale
- Réalisation d'un projet entrepreneurial sous statut étudiant-entrepreneur
- Engagement Volontaire de Service Civique
- Volontariat associatif ou de solidarité
- Service volontaire sapeurs-pompiers
- Corps européen de solidarité
- Volontariat international en administration – VIA
- Volontariat international en entreprise – VIE
- Volontariat de solidarité internationale – VSI
- Engagement bénévole

Comment ça marche ?

« L'étudiant qui souhaite bénéficier d'une période de césure doit en faire la demande auprès de son institut de formation à l'aide du formulaire fourni à cet effet. La demande est adressée au directeur de l'institut, accompagnée d'un projet justifiant la demande de césure. La décision d'octroyer une période de césure est prise par la section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des étudiants dans un délai de deux mois à compter de la date de dépôt du dossier complet par l'étudiant.

En cas de décision favorable de la section, un contrat, signé entre l'institut de formation et l'étudiant, définit les modalités de la période de césure et les modalités de réintégration de l'étudiant dans la formation. Durant la période de césure, l'étudiant conserve son statut d'étudiant, après avoir effectué son inscription administrative dans l'institut pour l'année en cours, ainsi que le bénéfice des validations acquises. Une telle période de césure n'est possible qu'une seule fois pour toute la durée de la formation ».

Réinscription : À la fin de la période de césure, il appartient à l'étudiant d'effectuer les démarches administratives de réinscription dans l'établissement où il effectue sa formation.

¹⁹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000277377/> consulté le 14/03/2025

²⁰ <https://www.u-picardie.fr/reussite-et-vie-etudiante/aide-et-accompagnement/periode-de-cesure-634471.kjsp?RH=1409580989931> consulté le 14/03/2025

La Maternité

Même arrêté, Article 80 – Modifié par Arrêté du 10 juin 2021 – art.23 précise :

« En cas de maternité, les étudiantes doivent interrompre leur formation pendant une durée qui ne peut en aucun cas être inférieure à la durée légale du congé de maternité prévue par le code du travail.

Durant la période du congé de maternité, les étudiantes peuvent, si elles le souhaitent, participer aux évaluations théoriques de contrôle des connaissances, sous réserve de la production d'un certificat médical attestant que leur état est compatible avec la participation à ces épreuves.

Les étudiants peuvent bénéficier d'un congé de paternité d'une durée égale à celle prévue par le code du travail, avec l'accord du directeur de l'institut de formation quant à la période du congé »²¹.

Durée légale du congé de maternité prévue par le code du travail :²²

Vous bénéficiez d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de votre accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte une période de congé prénatal et un congé postnatal. Vous bénéficiez d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale.

Naissance d'un enfant

La durée du congé maternité varie, dans les conditions suivantes, en fonction du nombre d'enfants que vous avez déjà à charge avant la naissance de l'enfant :

<i>Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants déjà à charge</i>			
Statut de l'enfant à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
1^{er} enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
2^e enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3^e enfant ou plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

2 enfants ou plus (jumeaux, triplés ...)

La durée du congé de maternité varie en fonction du nombre d'enfants à naître, dans les conditions suivantes :

<i>Durée du congé de maternité selon le nombre d'enfants à naître</i>			
Nombre d'enfants à naître	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé de maternité
2	12 semaines	22 semaines	34 semaines
3 ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Vous pouvez renoncer à une partie de votre congé, mais vous devez obligatoirement cesser de travailler au moins 8 semaines dont 6 après l'accouchement.

²¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000277377/> consulté le 14/03/2025

²² <https://code.travail.gouv.fr/contribution/quelle-est-la-duree-du-conge-de-maternite>. Consulté le 14/03/2025

Congé prénatal et congé postnatal :

Vous pouvez avancer le début de votre congé prénatal ou décaler votre congé postnatal.

Avancer le congé prénatal

Vous pouvez demander à avancer le début de votre congé prénatal dans les conditions suivantes :

Soit en cas de naissance d'un 3^e enfant, dans la limite de 2 semaines,

Soit en cas de naissances multiples, dans la limite de 4 semaines.

Si le congé prénatal est avancé, le congé postnatal est réduit de la même durée.

Pour avancer une partie de votre congé prénatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM une demande d'avance du congé prénatal.

Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.

Décaler le début du congé prénatal

Vous pouvez demander à décaler une partie de votre congé prénatal sur votre congé postnatal.

Vous pouvez réduire votre congé prénatal pour une durée maximale de 3 semaines. Votre congé postnatal sera alors augmenté de ces 3 semaines.

Pour décaler une partie de votre congé postnatal, vous devez obtenir l'avis favorable du médecin qui suit votre grossesse.

Vous devez adresser à la CPAM les documents suivants :

- Demande de report du congé de maternité
- Certificat médical attestant que votre état de santé permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance
- Votre demande doit être effectuée au plus tard 1 jour avant la date de congé initialement prévue.
- Vous n'êtes pas obligée d'obtenir l'accord de l'employeur.
- Attention : Si vous êtes en arrêt de travail durant cette période de report, le report est annulé et le congé prénatal commence au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Formation auxiliaire de puériculture - Cursus partiel ASSP
STAGES : 3 périodes de stage de 5 semaines
Promotion 2024/2025 (PREVISIONNEL)

		Août/Septembre					Octobre					Novembre					Décembre					Janvier				Février				Mars				Avril				Mai				Juin				Juillet			
LUNDI	Dates	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	
	Compétences	TPG	1	1	1	API	5						F	API		1	3	1			4						4	3	4							F		3				3	F					F	
MARDI	Dates	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	
	Compétences	API	1		3	1B							1	1	1B	2	1B	3										4	3				1&2				4		4									4	
MERCREDI	Dates	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	
	Compétences	1	1	1	5	1									1	3	TPG	2	F	F						3			TPG	4										5									4
JEUDI	Dates	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	
	Compétences	1	1	1		3	4								API	1		1B						1&2					5		3							F	F	4		F							TPG
VENDREDI	Dates	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	
	Compétences	API	1		1	1	4				F		2	3	4		4	3			4								4		4								TPG	5	4								

Bloc 1	1	Module 1	21 jours	CURSUS ASSP
	1B	Module 1 bis	4 jours	
2	Module 2	3 jours		
Bloc 2	3	Module 3	11 jours	
	4	Module 4	22 jours	
	5	Module 5	5 jours	

- TPG Travaux personnels guidés 5 jours
- Stages : 15 sem.
- F Fériés
- Evaluations session 1
- Evaluations session 2
- Vacances

Formation auxiliaire de puériculture - **Cursus partiel AEPE**
STAGES : 2 périodes de stage de 5 semaines et 1 période de 7 semaines
Promotion 2024/2025 (PREVISIONNEL)

		Août/Septembre					Octobre					Novembre					Décembre					Janvier				Février				Mars				Avril				Mai				Juin				Juillet						
LUNDI	Dates	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14				
	Compétences	TPG	1	1	1	API	5						F	API	8	1	3	1			4						4	3	10	4	7					F		3	7			3	F				F					
																																			8				4													
MARDI	Dates	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15				
	Compétences	API	1	10	3	1B	8						1	1	1B	2	1B	3			10						9	8	4	3					1&2			4		4								4				
																																				1B																
MERCREDI	Dates	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16				
	Compétences	1	1	1	5	1							10	8	1	3	TPG	2	F	F							3		9	TPG	4								6	5	7									4		
JEUDI	Dates	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17				
	Compétences	1	1	1	10	3	4						10	9	API	1	10	1B			1&2							10	5	9	3				9			F	F	4	6	F							TPG			
VENREDI	Dates	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18				
	Compétences	API	1	8	1	1	4				F		2	3	4		4	3			4							10	9	4	10	4							TPG	5	4			6								

Bloc 1	1	Module 1	21 jours	CURSUS CAP AEPE
	1B	Module 1 bis	4 jours	
	2	Module 2	3 jours	
Bloc 2	3	Module 3	11 jours	
	4	Module 4	22 jours	
	5	Module 5	5 jours	
Bloc 3	6	Module 6		
	7	Module 7	3 jours	
Bloc 4	8	Module 8	5 jours	
Bloc 5	9	Module 9	5 jours	
	10	Module 10	10 jours	

TPG Travaux personnels guidés 5 jours

Stages : 17 sem.

API API 5 jours

F Feriés

Evaluations session 1

Vacances

Evaluations session 2

Formation auxiliaire de puériculture - Cursus AS 2005
STAGES : 1 période de stage de 5 semaines et 1 période de 7 semaines
Promotion 2024/2025 (PREVISIONNEL)

		Août/Septembre					Octobre					Novembre					Décembre					Janvier				Février				Mars				Avril				Mai				Juin				Juillet			
LUNDI	Dates	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	
	Compétences	TPG	1	1	1	API							F	API		1	3	1			4							4	3	10	4	7					F		3	7			3	F				F	
MARDI	Dates	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	
	Compétences	API	1	10	3	1B							1	1	1B	2	1B	3			10								4	3				1&2				4		4								4	
MERCREDI	Dates	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	
	Compétences	1	1	1		1							10		1	3	TPG	2	F	F							3			TPG	4										7								4
JEUDI	Dates	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	
	Compétences	1	1	1	10	3	4						10		API	1	10	1B			1&2							10			3			10			F	F	4		F								TPG
VENDREDI	Dates	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	
	Compétences	API	1		1	1	4				F		2	3	4		4	3			4							4			10		4	10	4						TPG		4		7				

Bloc 1	1	Module 1	21 jours	CURSUS AS
	1B	Module 1 bis	4 jours	
	2	Module 2	3 jours	
Bloc 2	3	Module 3	11 jours	
	4	Module 4	22 jours	
Bloc 3	7	Module 7	3 jours	
Bloc 5	10	Module 10	10 jours	

- TPG Travaux personnels guidés 5 jours
- Stages : 12 sem.
- API API 5 jours
- F Feriés
- Evaluations session 1
- Evaluations session 2
- Vacances

Formation auxiliaire de puériculture - Cursus AS 2021
STAGES : 1 période de stage de 5 semaines et 1 période de 7 semaines
Promotion 2024/2025 (PREVISIONNEL)

		Août/Septembre					Octobre					Novembre					Décembre					Janvier				Février				Mars				Avril				Mai				Juin				Juillet			
LUNDI	Dates	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	3	10	17	24	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	
	Compétences	TPG	1	1	1	API							F	API		1	3	1			4						4	3	4							F		3									F		
MARDI	Dates	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	4	11	18	25	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	
	Compétences	API	1		3	1B							1	1	1B	2	1B	3										4	3					1&2				4		4								4	
MERCREDI	Dates	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	5	12	19	26	2	9	16	23	30	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	
	Compétences	1	1	1		1									1	3	TPG	2	F	F							3			TPG	4																		4
JEUDI	Dates	29	5	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	5	12	19	26	2	9	16	23	30	6	13	20	27	6	13	20	27	3	10	17	24	1er	8	15	22	29	5	12	19	26	3	10	17	
	Compétences	1	1	1		3	4								API	1		1B							1&2						3							F	F	4		F							TPG
VENDREDI	Dates	30	6	13	20	27	4	11	18	25	1er	8	15	22	29	6	13	20	27	3	10	17	24	31	7	14	21	28	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	30	6	13	20	27	4	11	18	
	Compétences	API	1		1	1	4				F		2	3	4		4	3												4		4							TPG		4								

Bloc 1	1	Module 1	21 jours	CURSUS AS
	1B	Module 1 bis	4 jours	
2	Module 2	3 jours		
Bloc 2	3	Module 3	11 jours	
	4	Module 4	22 jours	

TPG Travaux personnels guidés 5 jours

Stages : 12 sem.

API API 5 jours

F Fériés

☐ Evaluations session 1

▨ Vacances

☐ Evaluations session 2

IX/- La liste des lieux et places de stage négociés en lien avec les obligations réglementaires

Gestion départementale des stages

La gestion départementale, mise en place en 2003 par l'ARS et reconduite, vise à être efficiente. Elle est basée sur le collectif, le partage et la transparence.

Une charte qui a pour but de fixer les objectifs et les règles de fonctionnement des Instituts de formation en soins infirmiers de l'Aisne quant à la gestion des stages a été élaborée afin de garantir à l'apprenant un parcours qualifiant.

Cette charte doit garantir et maintenir le partenariat entre les instituts et entre les terrains de stage et les instituts.

Le coordinateur départemental de stage exerce sa fonction sous la responsabilité des directeurs de chaque institut. Il s'engage à :

✓ Gérer les demandes de chaque institut

Chaque institut est responsable de sa propre organisation pour assurer la traçabilité des envois et des échanges de documents.

Les demandes de places de stage initiales et les réponses seront adressées en version informatique. Une confirmation de lecture systématique est demandée.

Le rôle de l'institut référent se conçoit comme le relais de toutes les demandes de stages recensées sur un document unique.

Le délai de réponses est à indiquer sur les bordereaux d'envoi à destination des établissements et une relance doit être effectuée en cas de retard selon l'échéancier validé.

Les demandes supplémentaires doivent être traitées dans un délai de 3 semaines maximum.

✓ Respecter le calendrier perpétuel

Les efforts de changements concernant cette planification sont à partager en tenant compte des contraintes de gestion locale (salles...), des rythmes de formation, des exigences du référentiel de formation.

Les échéances et le calendrier établis en commun par année sont à respecter strictement.

Chaque institut s'engage à transmettre ses demandes dans les délais prescrits à l'institut référent, qui lui transmet toutes les demandes aux établissements.

L'institut référent s'assure du suivi et de la réception des réponses dans les délais qu'il rediffuse à chacun des autres instituts.

✓ **Respecter le circuit des demandes en fonction du répertoire de stage**

La priorité est donnée aux documents communs : utiliser rigoureusement les circuits en référence au document commun de répartition.

Le répertoire des lieux de stage fait l'objet d'une mise à jour annuelle avec une possible modification des répartitions dans un souci de partage des charges de travail et intégration de nouvelles structures.

Les particularités/demandes / exigences de certains établissements pourront y être intégrées.

✓ **Entretenir des relations professionnelles et privilégiées avec les partenaires de stage afin de favoriser l'accueil des apprenants de tous les instituts de l'Aisne.**

La gestion des accords des places de stages : la capacité d'acceptation de tel ou tel élève provenant de tel ou tel institut appartient à chaque établissement. C'est à la réception de l'ensemble des demandes que celui-ci détermine ses choix d'accord ou de refus en fonction de ses capacités d'accueil.

Dans le cadre pédagogique, chaque institut conserve toute son autonomie pour établir des contacts, travailler avec les équipes d'encadrement des lieux de stages, et initier : rencontres, analyse de situations, regroupements. Le lieu de stage ne devient pas la « propriété » de l'institut référent.

✓ **Garantir à l'élève un parcours qualifiant**

Les coordinateurs de stage s'assurent que l'apprenant bénéficie d'un parcours reprenant les différentes typologies

Chaque apprenant est placé sous la responsabilité d'un maître de stage, d'un tuteur de stage et d'un professionnel de proximité. Ce dernier s'assure de la mise à disposition des documents utiles au développement des compétences

Chaque institut désigne un formateur référent pour chacun des stages, l'apprenant connaît le formateur référent du stage

Les coordinateurs de stage s'engagent à maintenir et/ou développer les stages qualifiants en partenariat avec les structures d'accueil

✓ **Entretenir entre eux un climat de confiance propice aux échanges**

Tout dysfonctionnement ou incident relatif à la gestion départementale fait l'objet d'un contact entre les instituts concernés.

Chacun des instituts accueille les réunions ou temps d'échanges, soit à tour de rôle, soit en fonction des capacités et des disponibilités.

Échanges, point par rapport aux places manquantes, aux difficultés rencontrées.

L'ordre du jour est établi lors de la réunion précédente, des points peuvent être ajoutés si besoin

Le secrétariat est assuré par l'institut accueillant.

- ✓ Se réunir deux fois par an pour échanger sur leurs pratiques et évaluer le fonctionnement de cette gestion départementale.

- ✓ Rendre compte aux directeurs des instituts.

Diffusion des comptes rendus

Synthèse présentée lors des réunions plénières.

La mise en commun des planifications d'année est réalisée annuellement lors d'une réunion avec l'ensemble des 5 IFAS en présence des directeurs.

- ✓ Se réunir avec les Directeurs selon l'échéancier pré établi

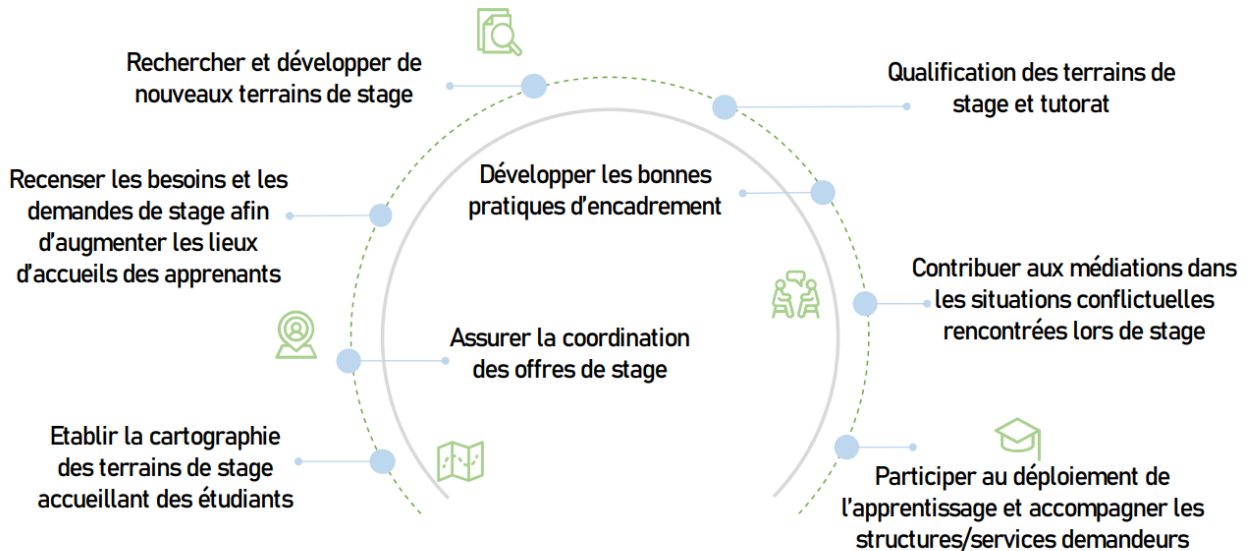
Calendrier perpétuel de la gestion départementale

	Aout	Septembre	Octobre	Novembre	Decembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout
Réunion Directeurs et formateurs (2 par an)				Mi novembre						Mi Mai			
Réunion Coordinateurs (2 à 3 par an)			Mi octobre					Mi Mars					
Echanges / partage / axe de travail selon besoins			Sur réunion coordinateur					Sur réunion coordinateur					
Planification annuelle		Reflexion en équipe par IFSI	Mise au point sur le circuit et la construction de la maquette	Validation de la maquette et négociation inter IFSI puis envoi de la version finale	1ère semaine envoi de la planification après rectification en réunion								
Gestion des places: Demandes/ retours				Relance de demandes pour les semestres pairs							RE demandes N+1	Retour aux IFSI des réponses	
			Echéancier de l'année		Chaque IFSI prépare les besoins N+1 et tableaux	Dépôts des tableaux vierges sur le Drive,	Demandes complétées par les IFSI sur les tableaux DRIVE	Envoi des demandes aux établissements par les IFSI Referents	Relance des établissements si besoin	Retour des réponses sur les tableaux DRIVE			
Gestion des places: Etats de lieux			Point sur les demandes							Point sur les réponses /point sur les besoins en stages complémentaires			
Evaluation de la charte			Validation du questionnaire	Evaluation N-1				Prévoir évolution charte avec la typologie					

Coordination territoriale des stages

La coordination territoriale des stages est une mission créée en 2023 par L'ARS, confiée à Me GRANDVAL Mylène.

Missions



Coordination territoriale des stages - 10/24 - MG

Territoire d'animation en santé (2)



Coordination territoriale des stages - 10/24 - MG

GHT Aisne-Nord Haute-Somme

St-Quentin – Laon – Chauny – Guise –
 Péronne – Hirson – Le Nouvion –
 Vervins – Ham – La Fère – St-Gobain

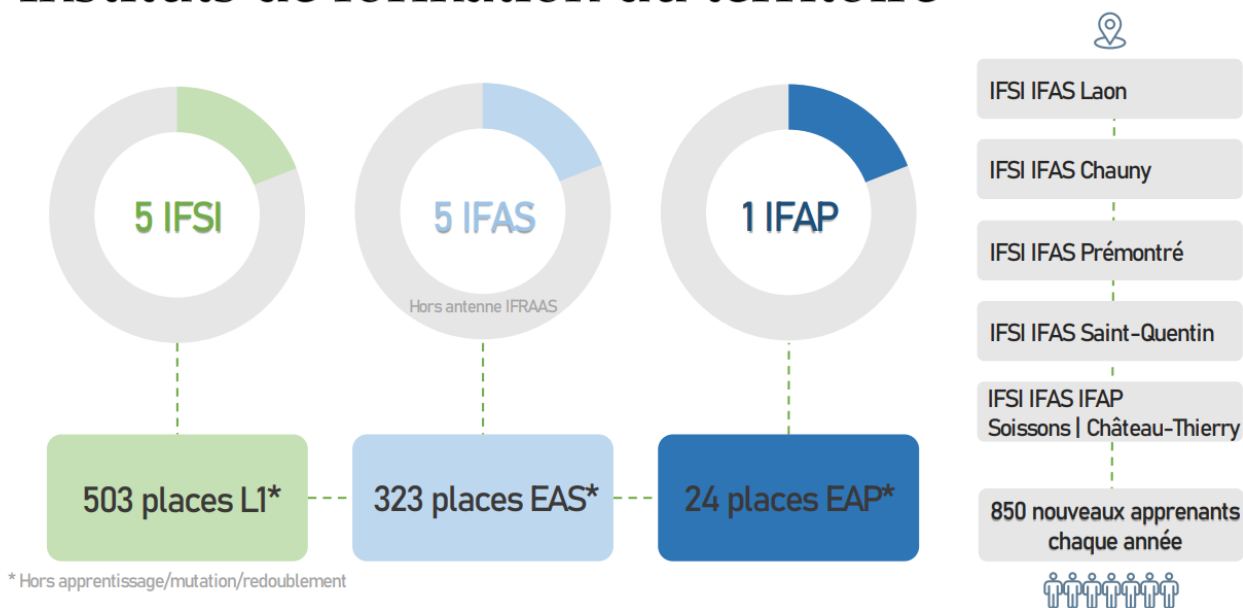
GHT Aisne-Sud dit "Saphir"

Soissons – Château-Thierry

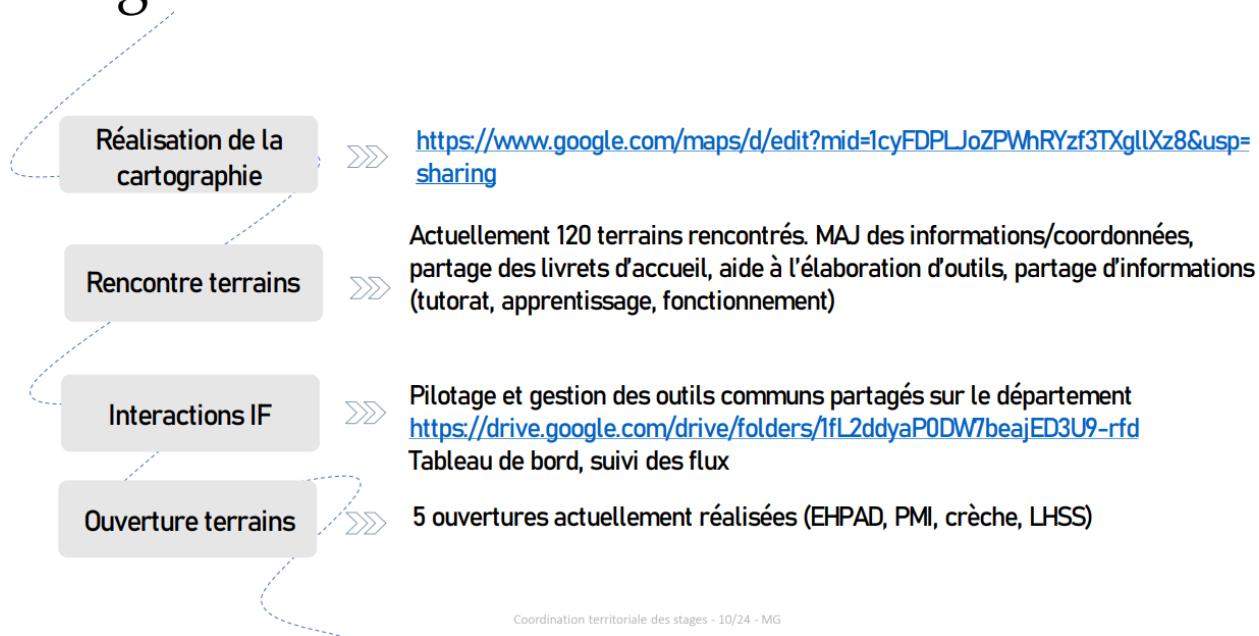
Structures publiques, privées, hospitalières et ambulatoires en capacité de former les apprenants

Centres de soins libéraux, cliniques, instituts médicalisés, EPSM, EHPAD, crèches, écoles, entreprises...

Instituts de formation du territoire



Organisation



Liste des lieux de stage de l'Institut de Formation

SECTEUR PUBLIC

T1 – Soins de courte durée

Nom de l'établissement
CHATEAU-THIERRY 02400
Centre Hospitalier Jeanne de Navarre Route de Verdilly
Maternité
Pédiatrie-Néonatalogie
CHAUNY - 02300
Centre Hospitalier 94 rue des anciens combattants AFN et TOM
Maternité
COMPIEGNE - 60321
Centre Hospitalier Intercommunal 8 avenue Henri Adnot
Pédiatrie
LAON - 02000
Centre Hospitalier rue Marcelin Berthelot
Maternité
Néonatalogie
Pédiatrie
SAINT-QUENTIN - 02321
Centre Hospitalier 1 avenue Michel de l'hospital
Maternité
SOISSONS Cedex - 02209
Centre Hospitalier 46 avenue du Général de Gaulle
Maternité
Néonatalogie
Pédiatrie/Urgences Pédiatriques

T2 – Soins en santé mentale et en psychiatrie

Nom de l'établissement
CROUY - 02880
18 avenue du Général Patton (EPSMDA)
HDJE
ETAMPES SUR MARNE - 02400
1 avenue de Couvrecelle (EPSMDA)
HDJE
HIRSON - 02500
145 rue de guise (EPSMDA)
HDJE

LAON - 02000
2 route de Besny (EPSMDA)
HDJE
SAINT-QUENTIN - 02100
(EPSMDA)
HDJE
PREMONTRE - 02320
EPSMDA
Pavillon Bleu

T4 – Soins individuels ou collectifs sur des lieux

Nom de l'établissement
LAON – 02000
Centre Départemental de l'Aisne
PMI Laon
PMI Soissons
UTAS Château-Thierry
SOISSONS – 02200
Centre Hospitalier 46 avenue du Général de Gaulle
Crèche Aquarelle

SECTEUR PRIVE

T2 – Soins en santé mentale et en psychiatrie

Nom de l'établissement
BELLEU - 02200
IME 37 rue du Bal Champêtre
IME
CHATEAU-THIERRY - 02400
IME Route de Verdilly
IME La Maison d'Eloïse
NOYON - 60400
CESAP - EEAP du moulin St Blaise 324 rue du Moulin St Blaise
IME
PROISY - 02120
Groupe EPHESE 8 rue Devillers
IMES

T4 – Soins individuels ou collectifs sur des lieux

Nom de l'établissement
BRAINE - 02220
Crèche 8 route de Brenelle
L'arbre enchanté
BUCY LE LONG - 02880
Crèche 5 bis rue Saint Marcoult
L'arbre enchanté
CHAMBRY - 02000
Crèche 5 rue George SAND
Crèche attitude
COMPIEGNE - 60200
Structure Multi-Accueil 15 rue de la Bannière du roi (Gestion par la mairie)
SMA Bellicart
Structure Multi-Accueil 2 chemin Ste Catherine (Gestion par la mairie)
SMA Royallieu
Structure Multi-Accueil 3 rue des Capucins (Gestion par la mairie)
SMA Sainte-Elisabeth
LAON - 02000
Crèche 102 rue Hurée (Gestion par la mairie)
Centre de la Petite Enfance Françoise Marquette
Crèche Les Lutins 20 boulevard Pierre Brossolette (Gestion par la mairie)
SMA Les Lutins
Crèche 67 rue de l'abreuvoir
Crèche Les Ptits Babadins
SOISSONS - 02200
Structure Multi-Accueil 3 place de l'Evêché (Gestion par la mairie)
SMA Les Lutins
TERGNIER - 02700
Crèche 133 avenue Jean Jaurès
Crèche au fil de l'eau

Auxiliaires de Puériculture

Soissons	Nos demandes				Places accordées			
	1	2	3	4	1	2	3	4
Typologie 1	17	17	17	17	9	11	13	10
Typologie 2	14	14	14	14	5	4	2	3
Typologie 4	31	31	31	31	15	15	12	16
Total/Stage	62	62	62	62	29	30	27	29
Total sur l'année	248				115			

X/- Les modalités d'encadrement et de tutorat négociées avec les responsables des structures d'accueil

Les ressources

Le portfolio individualisé

Les livrets d'accueil apprenants élaborés par les structures de soin

Les retours de stage

Les formations internes au tutorat

Les rencontres biannuelles formateurs cadres de pôles et leurs équipes

→ (Se référer au chapitre « Préparation à la formation clinique » P.45)

Accompagnement en stage

Une réflexion d'équipe a été engagée pour permettre d'harmoniser les pratiques et de se déterminer sur le rôle du formateur référent de stage et de ses attributions.

- Il est en lien avec le maître de stage en ce qui concerne l'organisation générale des stages dans l'unité ou la structure.
- Il assure la coordination avec l'établissement d'accueil, il accompagne les équipes dans l'utilisation du référentiel de compétences et des outils de suivi de la formation.
- Il communique avec le tuteur et le maître de stage afin de suivre le parcours de l'apprenant.
- Il est chargé d'organiser des rencontres avec les élèves sur les lieux de stage ou à l'IFSI. Il régule les difficultés éventuelles.
- Il peut être amené à modifier le parcours de stage au vu des éléments contenus dans le portfolio en concertation et accord du coordinateur de stage.

Nos engagements

Engagement du stagiaire

Le stagiaire, vis à vis du Centre Hospitalier s'engage à :

- Définir et présenter des objectifs de stage personnalisés, réalistes ainsi que les outils de suivi de ses acquisitions (portfolio, livret d'apprentissage etc.), aux cadres, tuteurs, référents de proximité, équipes
- S'impliquer de façon dynamique dans le stage en vue de l'atteinte des objectifs
- Rechercher les informations nécessaires à la bonne réalisation de sa formation pratique
- Respecter les personnes, les lieux, les matériels au sein du centre hospitalier
- Adhérer aux valeurs du Centre Hospitalier de SOISSONS (respect, humanisme, professionnalisme)

- Respecter les règles de courtoisie, de discrétion, de confidentialité, de ponctualité, d'assiduité, de discrétion, et de secret professionnel
- Adopter une tenue, une présentation, un langage correct
- Respecter le règlement intérieur de stage, les directives établies par l'Institut de Formation
- Prévenir le tuteur, et/ou le formateur référent de toute absence, toute difficulté rencontrée en stage
- S'inscrire dans une démarche d'auto-évaluation et soumettre toute initiative au tuteur, ou aux référents de proximité, dans une démarche active d'apprentissage (questionnement, curiosité, demande de bilans...)
- Être responsable de ses actes en rapport avec son niveau de formation et être conscient de ses limites, de ses capacités
- Être vigilant au respect des règles d'hygiène et sécurité
- Si un document écrit doit être réalisé (rapport de stage, synthèse de situation etc....), il doit être présenté pour validation au tuteur, et au responsable du service afin de vérifier la véracité de son contenu

Engagements du Centre Hospitalier

Le Centre Hospitalier, vis à vis du stagiaire s'engage à :

- L'accueillir (présentation du service, de ses objectifs, de ses caractéristiques, de son organisation, de l'équipe, des ressources à sa disposition)
- L'associer à toute activité du service présentant un caractère formateur
- Désigner dès le début du stage et ce pour la durée du stage, un ou des tuteurs, un ou des référents de proximité
- Mettre à sa disposition le classeur des stagiaires
- Prendre connaissance et respecter ses objectifs de formation
- Prévoir et réaliser avec le stagiaire un bilan de début, de mi-stage et de fin de stage constructif
- Donner les moyens au stagiaire d'atteindre ses objectifs
- Guider, conseiller le stagiaire, l'aider, le soutenir dans l'acquisition de compétences
- Être à son écoute, le respecter, l'informer du fonctionnement du Centre Hospitalier, du service
- Soutenir le stagiaire de manière réaliste dans la recherche de situations lui permettant de progresser
- Mettre à disposition les ressources possibles et disponibles au bon déroulement du stage
- Favoriser son intégration et assurer un suivi régulier
- Evaluer la qualité du travail fourni et en donner au stagiaire des feedbacks réguliers et constructifs
- Prévenir le centre de formation, et/ ou le formateur référent du stagiaire en cas de difficultés et chaque fois que nécessaire

Engagements de l'Institut de Formation vis à vis du stagiaire

L'Institut de Formation, vis à vis du stagiaire s'engage à :

- Définir et transmettre les objectifs de stage
- Préparer le stagiaire à la spécificité du stage en milieu hospitalier
- Assurer un suivi pendant la durée du stage
- Suivre par l'intermédiaire du formateur référent du stage, le parcours du stagiaire
- Contribuer à la formation des stagiaires et à l'analyse de ses pratiques (rôle du formateur référent)

Engagements de l'Institut de Formation vis à vis du Centre Hospitalier

L'Institut de formation, vis à vis du Centre Hospitalier s'engage à :

- Définir, expliquer, communiquer les objectifs du stage, le projet pédagogique
- Faire connaître les niveaux d'apprentissage des stagiaires,
- Préparer le stagiaire à son futur stage
- Tenir compte des caractéristiques et impératifs de chaque service
- Communiquer les coordonnées de l'Institut de Formation, des formateurs référents du stagiaire et ou du secteur de stage à chaque cadre
- Répondre aux demandes de clarification des programmes,
- Communiquer avec le tuteur, le maître de stage afin de suivre le parcours du stagiaire (rôle du formateur référent du stage)
- Accompagner les équipes dans l'utilisation des outils officiels de suivis de la formation (portfolio, etc.)
- Répondre aux demandes d'aide à l'encadrement des stagiaires, réguler les difficultés éventuelles

Engagements de l'Institut de Formation et du Centre Hospitalier

Le lieu de stage et l'Institut de Formation, dont est issu le stagiaire s'engagent à :

- Echanger les informations nécessaires avant, pendant, et après le stage
- Se communiquer réciproquement les coordonnées des formateurs référents de stage des agents chargés de missions tutorales (maître de stage, tuteur, référent de proximité)
- S'informer mutuellement des difficultés rencontrées et rechercher dans un climat de respect et de compréhension mutuelle la ou les solutions possibles, réalistes

Evaluation du stagiaire

L'activité du stagiaire fait l'objet d'une évaluation. Le stagiaire bénéficie de bilans réguliers. Il tient à disposition du tuteur, des référents de proximité sa feuille de stage, son portfolio (fournis par l'Institut de Formation). Ces documents servent de support à tout bilan (de début, de mi et de fin de stage).

A la fin du stage, au cours d'un entretien programmé, le portfolio, ou/ et la feuille de stage sont remplis par le tuteur, en concertation avec les référents de proximité, commentés et remis et au stagiaire avant son départ du stage.

XI/- Les modalités d'évaluation de la qualité des lieux de stage par les étudiants

Pour tout stage, les apprenants sont invités à donner leurs appréciations sur la qualité du stage en répondant au questionnaire institutionnel prévu à cet effet. Cette évaluation institutionnelle permet d'inscrire tout stage dans une dynamique d'amélioration continue. L'analyse qualitative des résultats est travaillée en interne puis avec les équipes de proximité lors des rencontres Institut de formation et cadres de pôles.

Questionnaire de satisfaction de stage AS/AP

Ce questionnaire confidentiel est dans l'objectif d'analyse pédagogique et statistique interne à l'institut de formation.

OBJECTIFS :

- Mesurer la qualité de l'accueil et la pertinence du dispositif d'accompagnement proposé
- Permettre un travail de réflexion d'équipe et de réajustements si nécessaires

Informations sur le stage

1. Lieu de stage *

2. Dates de stage *

3. Sélectionner votre période *

Next

1/ ACCUEIL ET INFORMATION

4. 1. Avez-vous été reçu(e) par le cadre de santé de l'unité le jour de votre arrivée ? *

Oui Non

5. 2. Avez-vous reçu votre planning dans les 72 heures suivant votre arrivée ? *

Oui Non

6. 3. Avez-vous reçu le livret d'accueil et d'apprentissages lors de votre 1er entretien? *

Oui Non

7. 4. Avez-vous été présenté à l'équipe ? *

Oui Non

8. 5. Avez-vous été présenté au(x) tuteur(s) de stage dans les premiers jours de votre stage ? *

Oui Non

9. 6. Vous a-t-on fait visiter le service ? *

Oui Non

10. 7. Quel(s) point(s) souhaiteriez vous voir amélioré(s) ?

Previous

Next

2/ OBJECTIFS DE STAGE

11. 8. Avez-vous présenté et mis à disposition votre portfolio aux tuteurs ? *

Oui Non

12. 9. Avez-vous présenté vos objectifs de stage aux tuteurs ? *

Oui Non

13. 10. Vos objectifs de stage ont-ils été discutés avec le(s) tuteur(s) ? *

Oui Non

14. Si non, pourquoi ?

15. 11. Quel(s) point(s) souhaiteriez-vous voir amélioré(s) ?

Previous

Next

3/ ORGANISATION DU STAGE

16. 12. Avez-vous bénéficié de temps pour réaliser des démarches de soins ? *

Oui Non

17. 13. Avez-vous bénéficié de temps pour travailler la, les analyses de situation(s) clinique(s) ? *

Oui Non

18. 14. Avez-vous présenté vos différents écrits au(x) tuteur(s) ? *

Oui Non

19. 15. Ce(s) dernier(s) ont-ils été(s) réajusté(s) avec le(s) tuteur(s) ? *

Oui Non

20. 16. Avez-vous eu accès à l'ensemble des sources d'information ? *

Oui Non

21. 18. La mise en lien théorie/pratique a été facilitée par les professionnels du service *

Oui Non

22. 19. Avez-vous été supervisé dans la réalisation des soins : *

	Oui	Non
Relationnels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Préventifs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Éducatifs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soins en situation algûe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. 20. Vous avez enrichi vos connaissances : *

	Oui	Non
Théoriques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pratiques	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relationnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. 21. Au terme de ce stage, vous pouvez dire que vous avez acquis : *

	Oui	Non
De nouvelles compétences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De nouvelles capacités professionnelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Plus de confiance professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. 22. Quel(s) point(s) souhaiteriez vous voir amélioré(s) ?

Previous

Next

4/ BILAN DE STAGE

26. 23. Avez-vous bénéficié d'un bilan à mi stage en présence de(s) tuteur(s) ? *

Oui Non

27. Si non, pourquoi ?

28. 24. Avez-vous bénéficié de bilan(s) supplémentaire(s) ? *

Oui Non

29. 25. Une évaluation continue de l'acquisition des critères de compétences a été réalisée ? *

Oui Non

30. 26. Le bilan de fin de stage s'est-il fait en votre présence avec le(s) tuteur(s) et/ou cadre de santé ? *

Oui Non

31. Si non, pourquoi ?

32. 27. Le bilan a-t-il été réalisé à partir de vos objectifs, de ceux de l'IFAS/IFAP et en tenant compte des éléments de progression au cours du stage ? *

Oui Non

33. 28. Votre bilan mi-stage a servi de support au bilan de fin de stage ? *

Oui Non

34. 29. Vos objectifs de stage ont servi de support au bilan de fin de stage ? *

Oui Non

35. 30. Vous diriez que vos objectifs ont été majoritairement atteints ? *

Oui Non

36. 31. Quel(s) point(s) souhaiteriez vous voir amélioré(s) ?

Previous

Next

RÉALISATIONS PROFESSIONNELLES

37. 32. Vos relations professionnelles avec l'équipe ont-elles été satisfaisantes ? *

Oui Non

38. 33. Dans l'hypothèse de difficultés rencontrées, avez-vous pu bénéficier d'une écoute attentive ? *

Oui Non

39. Si oui, par qui ?

40. 34. Quel(s) point(s) souhaiteriez vous voir amélioré(s) ?

Previous

Next

VOTRE APPRÉCIATION DU STAGE

(En sachant que 1 = très insatisfait et 10 = très satisfait)

41. 35. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous l'encadrement de votre stage ? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

42. Commentaires

43. 36. Sur une échelle de 1 à 10, comment évaluez-vous l'accueil sur votre lieu de stage ? *

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

44. Commentaires

45. 37. Remarques / suggestions

Previous

Complete

XII/-Les prestations offertes à la vie étudiante

La communication interne de l'institut vise à permettre aux étudiants/élèves de renforcer leur engagement dans leur formation, ainsi que dans leur futur métier. Plusieurs médias et vecteurs d'information sont mis en place :

- Interface Mykomunote fonctionnant à l'image de l'ENT de l'éducation nationale.
- Organisation de deux rencontres annuelles de la Section relatives à la vie étudiante.
- Mise en place d'un système de tutorat inter-étudiants / élèves.
- Organisation du forum de l'emploi soignant à destination de tous les étudiants/élèves de l'institut sur chacun des deux sites.
- Opération portes ouvertes, sur les 2 sites (le 25 janvier 2025 site de Château-Thierry et le 1^{er} février 2025 site de Soissons) avec diffusion dans la presse écrite locale et publicité dans les lycées, collèges, CIO des dates des différentes périodes d'inscription.
- Les lieux d'affichage identifiés par promotion (emplois du temps, les offres d'emploi, les informations diverses les concernant : Conseil Régional, Culture...)
- L'accès à intranet, au site Internet de l'établissement avec un onglet dédié à l'IFAP sur le site www.ch-soissons.fr.
- Le Centre de Documentation et d'Information, avec une veille documentaire assurée, et la mise à disposition des livrets d'accueil des terrains de stage.
- Les séances d'information directe.
- Une signalétique en interne du bâtiment concernant l'identification des salles de cours et autres et notifiant que le Conseil Régional est support de l'Institut de Formation.
- Accessibilité au site internet www.ifs-soissons.fr.
- Mise à disposition d'un service de restauration type self, en collaboration avec le service restauration du Centre Hospitalier de Soissons pour les apprenants désirant déjeuner sur le site.
- Aménagements d'espaces de restauration et de convivialité (bancs, tables de jardin).
- Projet Immobilier du Grand-Soissons Agglomération avec la construction d'un lotissement avec 70 logements étudiants dont 4 destinés à nos apprenants non universitaires (élèves aides-soignants et/ou auxiliaires de puériculture).

Les élèves auxiliaires de puériculture ont deux délégués qui siègent aux instances de l'institut.

La stratégie de développement de la qualité est un axe prioritaire dans le management de l'institut.

Elle est une démarche affirmée, permanente et dynamique.

XIII/- Les indicateurs d'évaluation du projet

L'élève est au centre des préoccupations pédagogiques. La mesure régulière de sa satisfaction est une priorité pour comprendre et respecter ses attentes.

Les besoins sont en constante évolution, ce qui nécessite une communication permanente basée sur l'écoute, la prise en compte des points de vue des élèves afin de cibler au mieux les besoins.

Le projet pédagogique est évalué chaque année à partir des bilans institutionnels réalisés. Les élèves, représentants de promotion, élus par leurs pairs sont les interlocuteurs privilégiés de la directrice de l'Institut.

Lors des bilans de fin d'année, le point de vue des élèves est sollicité lors d'un temps collectif, sur les points suivants :

- L'organisation générale :
 - Des Cours Magistraux
 - Des Travaux Pratiques
 - Des Travaux Dirigés
 - De l'audiovisuel
 - Des supports pédagogiques
- Les stages avec le regard et le vécu relatifs :
 - À la préparation de stage
 - Au vécu de stage
 - A l'exploitation des retours de stage
 - À l'accompagnement des formateurs en stage
 - Au tutorat de stage
 - Aux Analyses de Situations Professionnelles
 - Aux raisonnements cliniques
 - La répartition- découpage des stages
- L'organisation des blocs de compétences et modules associés en signifiant :
 - Les facteurs facilitants
 - Les sources de difficultés
 - Les évaluations
 - Ce qui est améliorable
- L'accompagnement pédagogique :
 - Par les formateurs d'année
 - Le suivi pédagogique individuel
 - Les régulations de groupe

- La vie à l'Institut
 - Des facteurs facilitants
 - Des sources de difficultés
 - Autocritique
- Des questions d'ordre général

Tous ces éléments sont repris par l'équipe pédagogique qui les analyse et propose des réajustements. Ce bilan sert de base de réflexion pour améliorer les enseignements la rentrée suivante. De plus, afin d'effectuer des réajustements pertinents sur les plans institutionnels et pédagogiques, un bilan de fin de formation est réalisé auprès des élèves sous la forme d'un questionnaire avec des questions fermées et ouvertes.

Les indicateurs qualité QUALIOPi, confer « Démarche qualité » page 65.

XIV/- Mise en application du projet pédagogique

PROJET PEDAGOGIQUE IFAP 2024 - 2025

FORMATRICE REFERENTE : MIGNOT Valérie

EFFECTIF DE LA PROMOTION A CE JOUR

Le nombre d'élèves pour la formation Auxiliaire de puériculture est de :

- 15 en cursus complets
- 9 allègements de formation :
 - 4 CAP AEPE
 - 1 Bac professionnel ASSP
 - 1 Bac professionnel SAPAT
 - 3 DEAS
- 2 redoublantes
- 1 complément de formation

AU TOTAL, 27 APPRENANTS EN FORMATION.

OBJECTIFS VISES

Objectifs généraux :

- Développer les compétences requises pour « *prendre soin* » de l'enfant de 0 à 18 ans et de sa famille.
- Contribuer à promouvoir, la santé et de concourir au développement optimal de l'enfant et de l'adolescent en favorisant son éveil, son autonomie et sa socialisation dans sa famille et les différents établissements d'accueil du jeune enfant.

Objectifs spécifiques en lien avec les compétences visées :

- Inscrire les apprenants dans une démarche de professionnalisation.
- Contribuer à l'intégration des enfants en situation d'handicap et à la lutte contre l'exclusion.
- Accueillir l'enfant et sa famille selon leur singularité.
- Favoriser la participation des parents et soutenir la parentalité.
- Assurer des actions de protection de l'enfance.
- Concevoir des actions de promotion de la santé.
- Elaborer des projets de soins individualisés en tenant compte des aspects physiologiques, psychologiques, sociologiques, pathologiques, culturels et culturels.
- Participer à la formation de ses pairs.

BLOC 1 = compétences 1 / 1bis et 2 :

- ✓ Projet animation contes/comptines auprès d'enfants à l'IFAP en partenariat avec la SMA « Aquarelle » : Jeudi 19 décembre 2024.

BLOC 2 = compétences 3 / 4 / 5 :

- ✓ Faire déplacer les apprenants en service de soins au C.H. de Soissons : réalisation de la désinfection d'un incubateur, utilisation d'un lit chauffant et de rampe chauffante.
- ✓ Réaliser des travaux pratiques divers spécifiques à la prise en soins des enfants âgés de 0 à 18 ans : le bain enveloppé, la désobstruction rhino-pharyngée (DRP), les paramètres vitaux (pression artérielle, pulsations, fréquence respiratoire), l'aspiration endotrachéale, la pose de collecteurs externes, les techniques de manutention et d'ergonomie, la mobilisation de nourrissons porteurs de dispositifs médicaux, la réfection du lit inoccupé et du lit occupé, le montage du dispositif d'oxygénothérapie, le premier lever ...
- ✓ Renforcer le dispositif de formation concernant l'ergonomie :
 - Evaluation de la compétence 5 en continu (4 TP évaluateurs)
 - Ajout des objectifs d'ergonomie/manutention dans chaque TP, Simulation (dans le module 4)

BLOC 3 = compétences 6 / 7 :

- ✓ Reproduire l'évaluation de la compétence 6 sous la forme actuelle : dossier écrit et argumentation orale (binôme professionnel et formateur).
- ✓ Poursuivre les TD jeux de rôle.
- ✓ Travailler la gestion des émotions de manière créative.

BLOC 4 = compétences 8 et 9 :

- ✓ Visite d'un centre de tri des déchets
- ✓ Mettre en œuvre le projet Examen Clinique Objectif Structuré (ECOS) pour l'évaluation du bloc 4 avec participation de professionnels

BLOC 5 = compétences 10 et 11 :

- ✓ Poursuivre la journée Paramedic's cup avec les promotions 2^e année IDE et AS.
- ✓ Reconduire la simulation d'entretien d'embauche.
- ✓ Continuer l'analyse de CREX du C.H.
- ✓ Réaliser des affiches créatives en lien avec la GDR.
- ✓ Continuer l'évaluation sur la chambre des erreurs.

POINTS FORTS DU DISPOSITIF

- ✓ Un rallye photos AS/AP organisé en début de formation pour favoriser la collaboration entre les apprenants et découvrir la ville de Soissons.

- ✓ Une salle de Travaux Pratiques fonctionnelle dédiée aux auxiliaires de puériculture permettant de réaliser des pratiques professionnelles conformes, sécuritaires et ergonomiques. Les apprenants bénéficient donc d'un environnement adapté pour répondre aux exigences du référentiel de formation en termes d'évaluation de la compétence 5/module 5 comportant une pratique simulée.

- ✓ La diversité des professionnels intervenants auprès des apprenants : professionnels médicaux et paramédicaux, professeur de SVT, documentaliste, informaticien, formateurs permanents de l'institut avec des expériences variées dans le domaine médico-social.

- ✓ Un parcours de stage individualisé tenant compte au mieux de l'expérience professionnelle antérieure (emplois/stages) de chaque apprenante et de son lieu d'habitation.

- ✓ L'inscription de la promotion au concours annuel CEEPAME (Comité d'Entente des Ecoles Préparant Aux Métiers de l'Enfance) : en attente des modalités pour l'année scolaire 2024/2025.

- ✓ La journée « PARAMEDIC'S CUP » : Tournoi interprofessionnel IFSI / IFAS / IFAP sur le site de Soissons en lien avec la compétence 1 bis (module 1bis) et la compétence 11 (module 10) du référentiel de formation permettant de créer une cohésion d'équipe entre les différentes filières de formation IDE/ AS /AP et d'éclairer les apprenants sur leur champ de compétences respectif.

- ✓ Des séances pédagogiques qui utilisent « LE JEU DANS LA PEDAGOGIE ADULTE » :
 - Jeu « Observation imagée » = Développer le sens de l'observation visuelle.
 - Jeu « A la découverte de soi et de toi » = Travailler sur les relations humaines/Emotions.
 - Jeu « Prev'risk » = Sensibiliser les apprenants à la notion du risque.



Institut de Formation en Soins Infirmiers
Centre Hospitalier – 46 avenue du Général de Gaulle
02209 SOISSONS Cedex



- Jeu « Vocabulap's » = Enrichir le vocabulaire professionnel des apprenants.
 - Jeux « Team 3 » = Travailler sur la communication verbale et non verbale.
-
- ✓ Inscrire dans la mesure du possible, les apprenants dans des « projets d'établissement » :
octobre rose, journée handicap, journée hygiène des mains...

 - ✓ OLYMPIADES AS/AP en fin de formation sur la dernière semaine en juillet 2025.

STRATEGIES D'AIDE A LA REUSSITE

Impulsées par le référentiel de formation :

Les apprenants bénéficient d'un dispositif d'accompagnement sous différentes formes :

- ✓ L'accompagnement pédagogique individualisé (API) : présentation des attendus de la formation, test de positionnement en Français et arithmétique de l'élève, profils d'apprentissage, dynamique de groupe, apports informatiques, entretiens pédagogiques...
- ✓ Le suivi pédagogique individualisé selon les besoins de l'apprenant,
- ✓ Les travaux personnels guidés (TPG) : aide à l'intégration dans l'institut, méthodologie dans le domaine de l'expression orale et écrite (normes de présentation d'un document, décrire et analyser une situation), temps de révisions...
- ✓ Les élèves « dys » ou en situation de handicap reconnu bénéficient à leur demande d'aménagement de temps d'évaluation, de sujets d'évaluation personnalisés...

Impulsées par l'IFAP :

- ✓ La mise en valeur et la mutualisation des compétences individuelles et collectives des apprenants,
- ✓ La diversité des méthodes pédagogiques utilisées pour faire face à l'hétérogénéité du groupe d'apprenants, en termes d'âge et de parcours de vie personnel et professionnel,
- ✓ La collaboration avec la formation des aides-soignants sur les compétences communes (pour certains CM, TD et évaluations) et la culture de l'entraide,
- ✓ La diversité des modalités d'évaluation des modules/blocs de compétences en respectant les critères du référentiel de formation pour favoriser à la fois l'oralité / le travail écrit et le travail individuel / le travail de groupe,
- ✓ L'accompagnement des apprenants lors des visites de stage et la coopération avec les professionnels de terrain,
- ✓ Des commandes de travail à réaliser en stage, évolutives au fil des quatre périodes de stage. La visée systématique des objectifs de stage avant le départ des apprenants,
- ✓ L'analyse de situations professionnelles en retour de stage qui permet d'une part l'interactivité et la confrontation avec les pairs (apprenants) et les formateurs, et d'autre part de développer une posture réflexive.

Calendrier des évaluations AP 2024-2025

BLOC DE COMPETENCES	COMPETENCES	MODULES	Modes d'évaluation	Dates sessions initiales	Communication des résultats sessions initiales	Dates sessions de rattrapage	
BLOC 1 Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1	1	Etude de situation de soins avec questions de connaissances et d'analyse. Anonyme et individuelle	09/01/2025 APRES-MIDI (4h00)	11/02/2025	08/04/2025 (4h00)	
	1 bis	1 bis					Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale
	2	2					Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale Repérage et prévention des situations à risque

BLOC 2 Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3	3	Evaluation de l'état clinique d'une personne	Etude de situation de soins avec questions de connaissances et d'analyse. Anonyme et individuelle	05/05/2025 APRES-MIDI (3h00)	19/05/2025	02/06/2025 (3h00)
	4	4	Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement				
	5	5	Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	Pratique simulée Evaluation continue	TP1 : 29/11/2024 TP2 : 06/03/2025 TP3 : 14/05/2025 TP4 : 16/05/2025	19/05/2025	03/06/2025 (20 minutes par élève).

BLOC 3 Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6	6	Relation et communication avec les personnes et leur entourage	Etude de situations relationnelles Rendu à distance d'un dossier en individuel et argumentation orale individuelle	Rendu du dossier le 07/05/2025 entre 9h00 et 9h30. Argumentation orale le 22/05/2025 (20 minutes)	23/05/2025	Rendu du dossier le 28/05/2025 Argumentation orale le 06/06/2025 (20 minutes)
	7	7	Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	Etude de situations relationnelles d'encadrement. Epreuve orale de groupe.	21/05/2025 3h30 (3 heures préparation et 30 minutes oral) par groupe		06/06/2025 3h30 (3 heures préparation et 30 minutes oral) par groupe

<p>BLOC 4</p> <p>Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention</p>	<p align="center">8 et 9</p>	<p align="center">8</p>	<p align="center">Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés</p>	<p align="center">Examen Clinique Objectif Structuré (ECOS) Epreuve pratique individuelle</p>	<p align="center">25/02/2025 (30 minutes)</p>	<p align="center">28/02/2025</p>	<p align="center">07/04/2025 (30 minutes)</p>
<p>BLOC 5</p> <p>Travail en équipe pluri professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques</p>	<p align="center">10</p>	<p align="center">9</p>	<p align="center">Traitement des informations</p>	<p align="center">Etude d'un dossier de soins Epreuve individuelle et anonyme</p>	<p align="center">13/03/2025 APRES-MIDI (3h00)</p>	<p align="center">28/03/2025</p>	<p align="center">17/04/2025 (3h00)</p>
	<p align="center">11</p>	<p align="center">10</p>	<p align="center">Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques</p>	<p align="center">Etude de situation professionnelle avec traçabilité Epreuve en groupe</p>	<p align="center">14/03/2025 60 minutes (5 minutes observation et 55 minutes d'écrit) par groupe.</p>		<p align="center">17/04/2025 60 minutes (5 minutes observation et 55 minutes d'écrit) par groupe.</p>