Écoles et Instituts de Formation en Santé
CHR Metz-Thionville | CH de Briey

PROJET PEDAGOGIQUE 2026/2027

IFIP | INSTITUT DE FORMATION D'INFIRMIÈRE PUÉRICULTRICE



SOMMAIRE

Table des matières

SOMMAIRE 2
GLOSSAIRE 3
INTRODUCTION 4
CONTEXTE 5
LE PROJET PEDAGOGIQUE 6
A. Le cadre réglementaire : 6
B. Rôle de l'équipe pédagogique : 6
C. Rôle de l'équipe administrative, les secrétariats : 7
D. Rôle du documentaliste des Ecoles et Instituts de Formation en Santé (EIFS) : 7
E. Les spécificités du site : 7
NOTRE CONCEPTION DE LA FORMATION 10
A. Notre vision : 10
B. Nos valeurs : 10
C. Organisation de la formation : 12
NOS METHODES ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE 14
A. Le processus théorique : 14
B. Le processus clinique : 20
C. Le processus accompagnement et suivi pédagogiques : 23
D. Le processus évaluation et diplomation : 27
E. Nos spécificités : 30
ANNEXES 32

GLOSSAIRE

CFPPH : Centre de Formation des Préparateurs en Pharmacie Hospitalière

EIFS : Écoles et Instituts de Formation en Santé, comprendre ici du CHR Metz Thionville et du CH Briey

GHT : Groupement Hospitalier de Territoire

IFAP : Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture

IFAS : Institut de Formation d'Aide-Soignant

IFIP : Institut de Formation des Infirmières Puéricultrices

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

INTRODUCTION

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 mis en œuvre par l'équipe enseignante[1] et destiné aux apprenants de l'IFIP. Le projet pédagogique écrit est « un contrat de l'établissement de formation tant avec ses apprenants qu'avec les institutions de tutelle »[2]. Il découle du Projet Fédérateur des écoles et instituts de formation en santé de la Coordination du CHR Metz Thionville et CH Briey.

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.

L'ensemble des instituts est engagé dans une démarche qualité dont le projet pédagogique est un outil.

Les écoles et instituts de formation en santé du CHR de Metz-Thionville et CH de Briey sont certifiés QUALIOPI depuis 2021 et ISO 9001 depuis 2026.

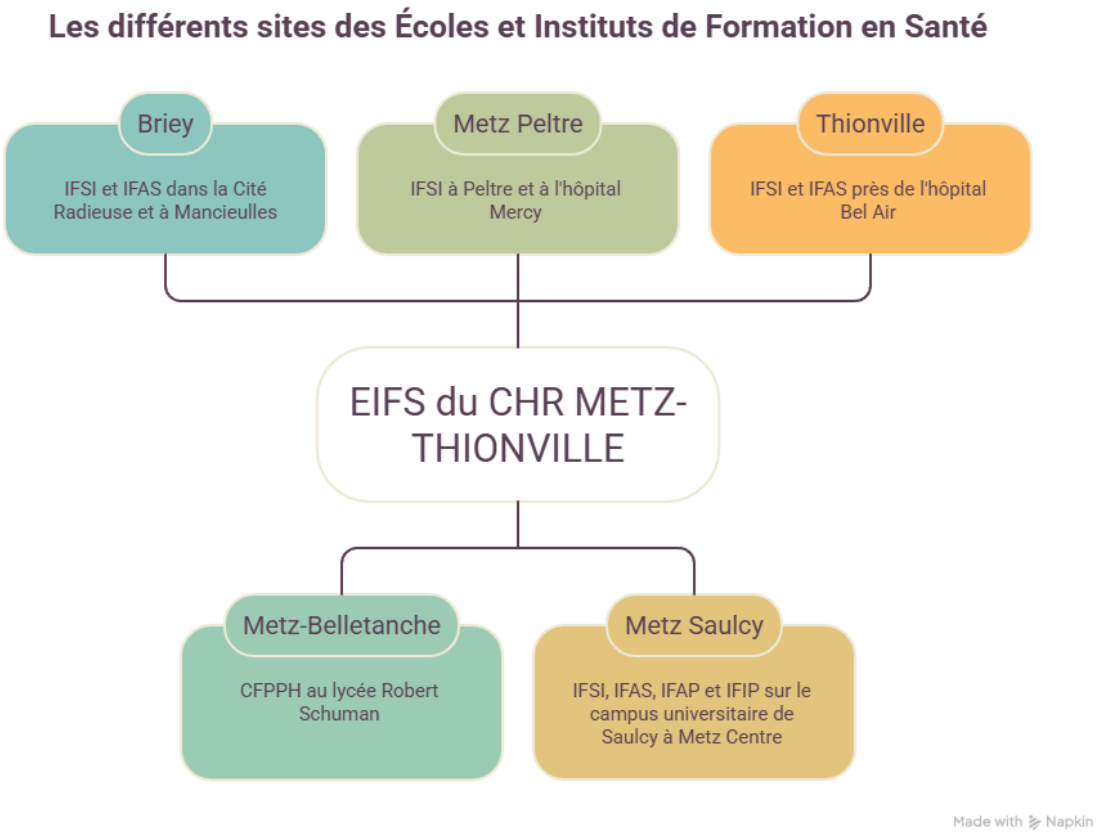
---

[1] Dans le cadre de ce projet, entendre ici « équipe pédagogique »

[2] POTTIER, M. « *Dictionnaire encyclopédique des soins infirmiers* » Editions LAMARRE, 2005

CONTEXTE

Les EIFS[3] du CHR Metz-Thionville et CH Briey, sont intégrés au GHT 6[4] en Région Grand Est. Ils fonctionnent en coordination et intègrent 5 filières de formation sur 5 sites en Moselle et Meurthe et Moselle :



3 Ecoles et Instituts de Formation en Santé
4 Groupement Hospitalier de Territoire

LE PROJET PEDAGOGIQUE

A. Le cadre réglementaire :

La Formation d'Infirmière Puéricultrice conduisant au diplôme d'État est régie par :

- Arrêté du 13 juillet 1983 relatif au programme des études préparant au DE de puéricultrice
- Arrêté du 15 mars 2010 modifie l'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au Diplôme d'Etat de Puéricultrice et au fonctionnement des écoles.

L'engagement de l'EIFS vise à soutenir le développement de l'accessibilité de son offre de formation aux personnes souffrant de handicap sous réserve du certificat médical d'aptitude à suivre la formation. Cet engagement décliné dans la charte[5] s'inscrit dans le Programme Régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées (PRAFQPH[6]).

B. Rôle de l'équipe pédagogique :

L'équipe pédagogique assure ses fonctions sous la direction d'une Directrice, Coordinatrice générale des instituts de formation en santé du CHR Metz-Thionville et CH Briey.

Elle est managée par un responsable de site, qui coordonne l'organisation pédagogique.

Les missions de l'équipe pédagogique sont :

- ✓ Organiser les enseignements théoriques et cliniques,
- ✓ Organiser les évaluations,
- ✓ Accompagner les apprenants,
- ✓ Assurer l'encadrement en stage,
- ✓ Participer à la recherche, aux instances réglementaires.

[5] Annexe 3 : Charte d'engagement pour l'accessibilité aux formations en santé des personnes en situation de handicap www.ecolesantemetz.com

[6] Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

- ✓ Participer à la construction du projet pédagogique et à l'élaboration du règlement intérieur
- ✓ Assurer des missions transverses

C. Rôle de l'équipe administrative, les secrétariats :

Interface entre l'équipe de direction, l'équipe pédagogique, les tutelles et les apprenants, elle est la clé de voûte du fonctionnement administratif qui reçoit et renvoie toutes les informations garantissant le fonctionnement optimum de toutes les composantes de l'institut.

D. Rôle du documentaliste des Ecoles et Instituts de Formation en Santé (EIFS) :

Un documentaliste est affecté aux Écoles en santé, il est responsable de l'organisation et de la gestion du centre de documentation des Écoles Hospitalières situé au sein de la Bibliothèque Universitaire du site du Saulcy.

E. Les spécificités du site :

- Situation géographique et accessibilité :

L'IFIP est situé au cœur de la ville de Metz, en bordure du plan d'eau et à deux pas du centre-ville. Il est implanté sur le campus Universitaire de l'Ile du Saulcy « Bâtiment Simone Veil ».

Les élèves peuvent stationner sur l'Ile du Saulcy mais nous encourageons le recours au covoiturage et à l'usage des transports en commun pour ceux qui le peuvent.

- Locaux :

Les élèves partagent des locaux modernes, spacieux et entièrement rénovés avec les apprenants d'autres professions de santé : infirmiers, aides-soignants, auxiliaires de puériculture et sage-femmes.

- Organigramme :

L'organigramme actualisé présentant l'équipe est disponible sur le site des écoles.

L'équipe de direction :

- Mme Marie Joseph ALLEAUME : Directrice, Coordinatrice Générale des Instituts de Formation en santé
- Mme Céline DUBOIS : Cadre de santé Puéricultrice Formatrice – responsable pédagogique, adjointe à la Directrice

L'équipe pédagogique IFIP - IFAP :

- Mme Rachel KRASINSKI : Puéricultrice Formatrice
- Mme Delphine LANG : Cadre de Santé Puéricultrice Formatrice (Temps partagé avec IFSI)
- Mme Amandine REINERT : Puéricultrice Formatrice
- Mme Dorothée WINCKLER : Puéricultrice Formatrice

La secrétaire IFIP IFAP :

- Mme Isabelle MARCHAL

Les missions transversales :

- Relai Qualité : Monsieur Alexandre BYCHE
- Référent handicap : Madame Amandine REINERT

- Horaires :

Les cours ont lieu de manière générale entre 8h30 et 12h15 puis entre 13h15 et 17h. Ils peuvent toutefois être programmés de manière exceptionnelle sur une période allant de 8h à 18h, pour au maximum 7h par jour. Par principe les plannings sont mis à disposition des apprenants au moins 7 jours à l'avance.

Le secrétariat dispose d'un accueil ouvert aux élèves de 08h30 à 16h00, fermé le mercredi. Il est joignable par téléphone ou par mail :

- Téléphone : 03 87 55 38 99
- Mail : ifap-ifip.secretariat.saulcy@chr-metz-thionville.fr

En dehors des horaires d'ouverture, les élèves ont la possibilité de laisser un message vocal sur le répondeur.

- Logiciel scolarité :

Un logiciel « FORMEIS » est utilisé par l'institut de formation pour gérer votre scolarité. Il permet aux formateurs d'organiser les plannings, les stages, les évaluations, les absences et de mettre à disposition les documents utiles à la formation.

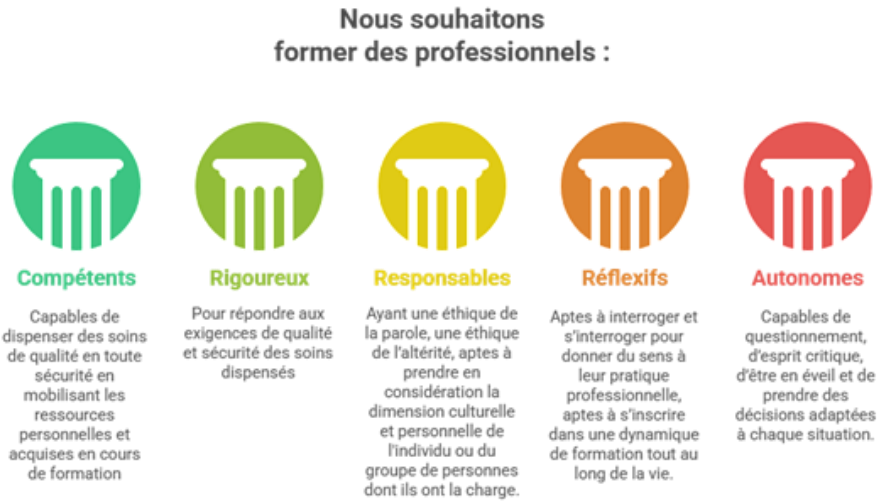
MYKOMUNOTE est l'espace numérique de travail des élèves en lien avec « FORMEIS », accessible depuis un ordinateur, une tablette ou un smartphone. Grâce à leurs identifiants personnels, les élèves peuvent consulter leur emploi du temps, leurs résultats, les informations sur les stages, les supports de cours, leur messagerie interne ainsi que les documents transmis par l'équipe pédagogique.

Il est recommandé de consulter régulièrement ses mails et MYKOMUNOTE afin de rester informé des modifications de planning, des communications de l'institut et des documents nécessaires au bon déroulement de la formation.

NOTRE CONCEPTION DE LA FORMATION

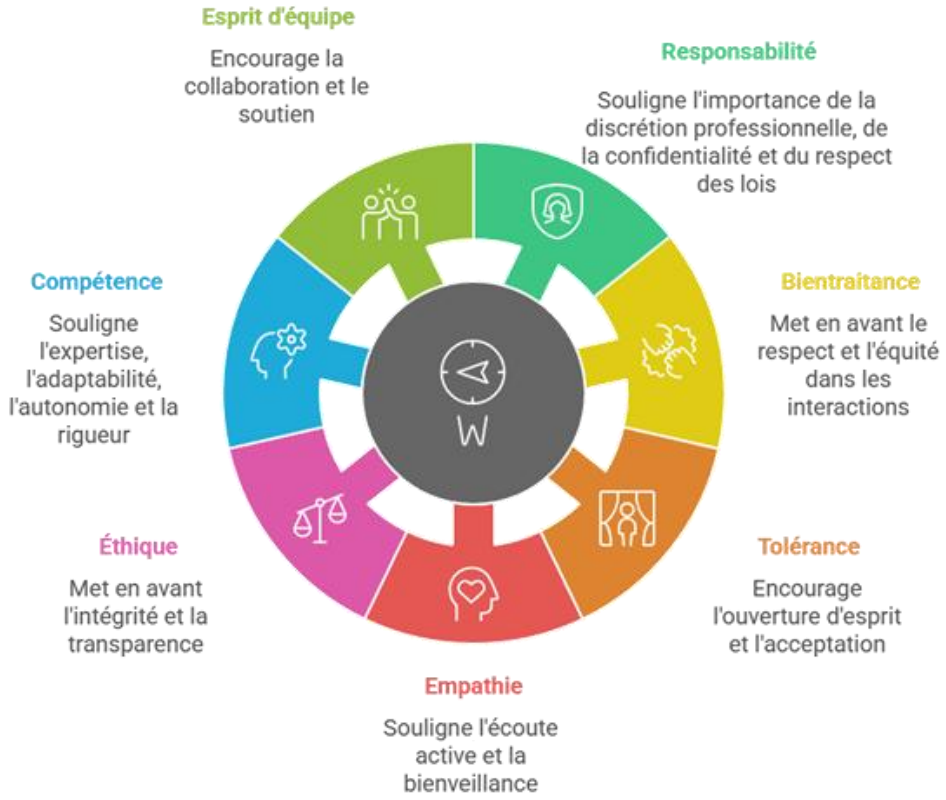
A. Notre vision :

L'équipe pédagogique a pour ambition de former des professionnels au plus près des besoins de santé tel que porté par la philosophie du projet pédagogique. **Nous visons la meilleure prise en soin de la population pour les années à venir.**



B. Nos valeurs :

L'identité professionnelle de l'infirmière puéricultrice s'appuie sur des valeurs professionnelles et personnelles. Ces valeurs d'humanité s'inscrivent dans les valeurs fondamentales de l'exercice soignant :



La philosophie de l'école est d'accompagner les apprenants dans une réflexion sur le sens et l'appropriation de ces valeurs d'humanité intrinsèques aux métiers soignants.

L'écoute, la confidentialité, la compréhension, la bienveillance, l'ouverture d'esprit, la discrétion et le respect des croyances favorisent l'enrichissement des idées et des opinions dans le respect de chacun.

Le respect de l'autre et de sa dignité, partie intégrante du concept de bientraitance, sous-tend une démarche responsable permettant de considérer l'enfant comme une personne en devenir.

Danièle RAPOPORT précise :

" Intégrer le concept de bientraitance dans nos pratiques envers l'enfant, c'est avant tout s'engager dans une démarche globale de respect envers lui et ses parents, dans son histoire, sa culture et son environnement, dans ses rythmes

propres de développement, un développement dont il est partenaire actif et un sujet de droits "[7]*.*

C. Organisation de la formation :

Les programmes de formation se sont succédés depuis 1947, le dernier est fixé par l'arrêté du 13 juillet 1983.

L'arrêté du 15 mars 2010 modifie l'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au Diplôme d'Etat de Puéricultrice et au fonctionnement des écoles.

Dans le cadre des accords de Bologne et donc de l'inscription dans le système LMD (licence, master, doctorat), une réflexion nationale sur la réingénierie de la formation d'infirmière puéricultrice en grade master est en cours…

Pour exercer la fonction d'infirmière puéricultrice, l'apprenant devra mobiliser 10 capacités pour aboutir à l'acquisition de compétences :

- Capacité à communiquer
- Capacité à résoudre un problème
- Capacité à travailler en groupe
- Capacité à animer
- Capacité pédagogique
- Capacité à se situer professionnellement et à participer à la gestion et à l'organisation d'un service
- Capacité à résoudre un problème de soin infirmier auprès d'un enfant ou d'un groupe d'enfants
- Capacité à se former sur un terrain professionnel
- Capacité à se situer dans le service
- Capacité à perfectionner ses attitudes professionnelles

La formation a pour but de développer :

- L'esprit critique et le sens des responsabilités,
- La capacité à élaborer, mettre en œuvre et évaluer des projets de soins, projets de vie, ou projets éducationnels, dans une perspective de prévention et de promotion de la santé,

[7] D. RAPOPORT, Psychologue titulaire de l'Assistance Publique des Hôpitaux de Paris, Actes Journée de formation « Bientraitance : une culture du respect » - METZ - 4 octobre 2010, p. 4

- Des aptitudes au travail en équipe, en partenariat avec les familles et les acteurs de santé, tout en étant capable de travailler seul dans une zone d'autonomie identifiée.

Ainsi, l'équipe met en place un dispositif destiné à préparer les apprenants à leur futur exercice. Ce dispositif doit les conduire à construire des schémas opératoires intégrant différentes dimensions (techniques, relationnelles, déontologiques, éthiques, sociologiques, économiques, politiques).

La formation a une durée de 1500 h, elle est organisée sur un principe d'alternance et comprend :

- La formation théorique (cours) d'une durée de 24 semaines
- La formation clinique (stage) d'une durée de 20 semaines

Les vacances sont réparties sur l'année de formation, elles sont d'une durée de 8 semaines.

NOS METHODES ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

Le projet pédagogique et le cadrage programmatique[8] sont présentés et commentés par les formatrices.

Le règlement intérieur de l'IFIP est présenté et commenté en début de formation. Il est lu et signé par chaque apprenant dès l'entrée en formation et classé dans son dossier de formation.

Tous ces documents sont disponibles en version dématérialisée à tout moment pour les apprenants sur le site des EIFS.

La formation par alternance permet à l'apprenant de mobiliser sans cesse ses acquis et les stratégies de soins les plus adaptées à la situation de la personne soignée. L'accompagnement pédagogique permet de nouer une relation de confiance propice à l'autonomie.

Dans une démarche d'amélioration continue, nous avons structuré notre activité en processus. C'est pourquoi nous faisons le choix de vous présenter les moyens et méthodes mis en œuvre dans le cadre du projet pédagogique en particulier sous le prisme des processus théorique, clinique, de l'évaluation et de l'accompagnement pédagogique.

A. Le processus théorique :

Les formateurs peuvent solliciter des intervenants extérieurs au regard de leur domaine d'expertise.

Afin de communiquer et rendre lisibles les enseignements dispensés deux outils sont à la disposition des équipes et des apprenants : les métasyllabus et les syllabus accessibles 24h/24[9].

[8] Annexe 4 : Cadrage programmatique 2026/2027www.ecolesantemetz.com

[9] www.ecolesantemetz.com

- Vos prérequis

○ Les connaissances théoriques ;

Les connaissances et les compétences acquises durant votre formation initiale (IDE ou SF) ne seront plus enseignées au cours de cette année de spécialisation, ce socle de connaissances est considéré comme prérequis.

Ces prérequis sont indispensables à l'acquisition de nouvelles connaissances, ils feront l'objet d'une attention particulière et seront auto-évalués en début d'année afin de permettre à l'apprenant de réajuster ses acquis au besoin.

Vos connaissances en : anatomie, physiologie, biologie, pharmacologie, pathologies, soins relationnels… vous servirons à comprendre les nouveaux enseignements et à adapter votre prise en soins à l'enfant et sa famille.

○ Mathématiques professionnelles

Elles sont testées au cours du 1er mois. Attendu **qu'aucune erreur ne peut être admise**, les exercices sont répétés jusqu'à la maîtrise d'une logique de calcul. Ils sont complétés par des séances de travaux pratiques, réalisées en collaboration avec un pharmacien.

Chaque contrôle de connaissances comporte au moins une question de mathématiques professionnelles.

○ Le raisonnement clinique :

La méthodologie de la démarche de soins est considérée comme acquise, des exercices au cours de la formation vous permettront d'adapter votre raisonnement à l'enfant et aux divers domaines d'exercice de la puéricultrice.

Une démarche de soins devra être réalisée à chaque stage afin de se préparer à l'épreuve du diplôme d'état.

La démarche de soins sera évaluée lors de l'épreuve en stage pour l'obtention de votre diplôme d'état.

○ Les soins techniques :

Les techniques de soins (injections, pousse seringues, préparation de perfusion, pansement, chambre implantable…) vues pendant votre formation initiale ne seront pas revues au cours de cette formation.

- Les enseignements :

L'exercice professionnel repose sur un socle de connaissances indispensable, dispensé par des intervenants experts dans des domaines variés.

Ils sont répartis en 14 domaines, déclinés sous forme de métasyllabus :

- Alimentation
- Autour de la naissance
- Autour de l'adolescence
- Chirurgie néonatale et pédiatrique
- Handicap
- Etablissements d'accueil du jeune enfant
- Néonatologie
- Pédiatrie
- Posture professionnelle
- Professionnalisation
- Protection de l'enfance
- Psychopédagogie
- Psychosociologie
- Santé publique

- Les métasyllabus :

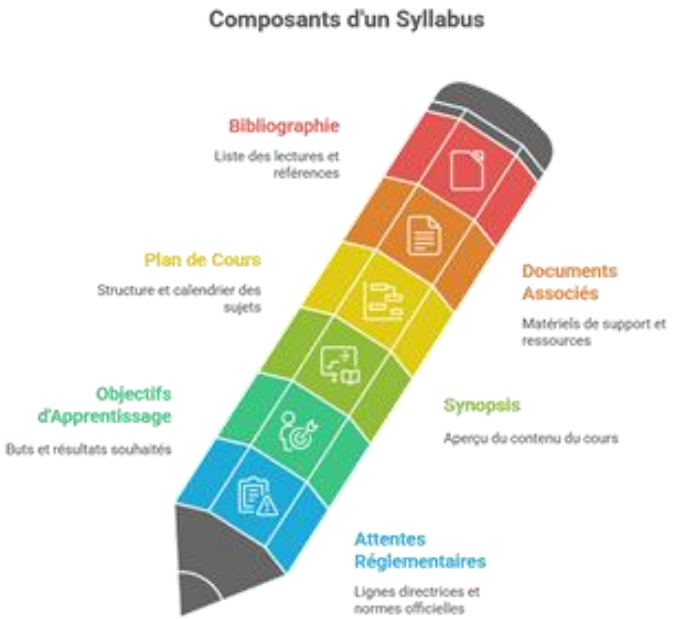
Le métasyllabus est une fiche descriptive des enseignements inhérents à chaque cours. Il présente la liste des cours proposés ainsi que leur nature, volume ou intervenant. Il précise les modalités selon lesquelles les étudiants sont évalués.

Les métasyllabus sont conformes au référentiel de formation.

Afin d'aller encore plus loin dans la présentation des contenus, chaque cours du métasyllabus est décliné en syllabus.

- Les syllabus :

Le syllabus est une présentation préalable du cours, de ses objectifs, de ses contenus, de sa logique et des résultats escomptés.



C'est un document à la disposition des apprenants, dont le rôle est essentiel pour impliquer les apprenants dans l'enseignement, en leur permettant de connaître les objectifs en termes d'apprentissage, le mode d'emploi du cours et les attendus en termes d'évaluation. Outil d'explication globale et de transparence des enseignements, il permet d'en saisir les enjeux.

Dans une logique de contractualisation entre le formateur et les apprenants, le syllabus est présenté en début de chaque cours.

- Modalités d'enseignement théorique :

Les cours se déroulent sur des semaines de 35 heures. Tous les cours sont obligatoires.

Les enseignements sont organisés selon plusieurs modalités :

- Présentiel : pour la majorité des enseignements
- Distanciel :
  - Synchrone : RDV Visio (exemple : Teams)
  - Asynchrone : cours à travailler avec des objectifs

Les plannings hebdomadaires font état des cours et sont accessibles sur le site des écoles et MyKomunote.

- **Les cours magistraux (CM) :**

Les CM sont destinés à l'acquisition de connaissances Il s'agit d'enseignements théoriques réalisés en promotion complète. Ils sont réalisés par les formateurs et des intervenants extérieurs.

- **Les travaux dirigés (TD) :**

Les TD sont destinés à l'appropriation des connaissances.

Réalisés en groupe, ils permettent d'illustrer et d'approfondir un cours magistral ou d'introduire des données nouvelles. Les méthodes pédagogiques utilisées sont variées. Il peut s'agir d'exposés, d'exercices, de retours d'expérience, d'exploitation de situations cliniques, d'enquêtes de terrain, de conférences, de tables rondes...

L'objectif des TD est de réaliser une formation au plus près des besoins de l'apprenant, d'individualiser les apprentissages par des méthodes interactives : recherche, étude, conduite de projet, action pédagogique.

- **Travaux pratiques :**

Des séquences d'enseignement sont organisées en salle de travaux pratiques. Elles permettent de mettre en évidence les transferts et les techniques mis en œuvre dans les laboratoires d'application et d'adapter les supports pédagogiques aux techniques étudiées. Ces TP nécessitent la mobilisation des connaissances et permettent l'acquisition de savoirs théoriques et cliniques dans la pratique professionnelle des apprenants.

- **Simulation en santé :**

Outil pédagogique qui permet d'atteindre une tâche attendue en termes de production, d'activité en utilisant une situation professionnelle la plus proche des missions du puériculteur dans un contexte donné. Cette méthode d'apprentissage, entre théorie et pratique, fait participer l'apprenant en lui faisant découvrir ses connaissances, ses manques et contribue à un travail d'auto évaluation de l'apprenant, d'analyse de sa pratique professionnelle (APP) en lien aussi avec son savoir (connaissances), savoir-faire (organisation, expériences) et savoir-être (attitudes, posture, ...)

Intérêts - Enjeux de la simulation de situations professionnelles :

- Recommandations juridiques de l'HAS (Haute Autorité en Santé) : Arrêté du 26/09/14 « *jamais la 1ère fois sur le patient* ».

- PNSP= Programme National Sécurité Patient : gestion des risques, travail en équipe pluri professionnelle.
- Apprentissage basé sur les connaissances et les compétences existantes,
- Evaluation des objectifs théoriques et pratiques,
- Evaluation de la courbe d'apprentissage par la pratique,
- Evaluation de la communication, des comportements, du travail en équipe, des émotions, de la place du leadership.
- Développement du savoir être, amélioration des comportements : acquisition d'un comportement type pour anticiper, réduire le risque.

La simulation en santé est une méthode pédagogique pour questionner, acquérir de nouvelles connaissances, mémoriser, changer les pratiques, faire évoluer les représentations, améliorer la sécurité, la curiosité, la capacité d'analyse et la réflexivité.

○ L'organisation du travail personnel guidé :

L'objectif est de permettre à l'apprenant de construire son identité professionnelle et son projet professionnel afin de donner du sens, une direction à sa formation. Il permet de développer son autonomie, son sens des responsabilités et sa réflexivité. Il s'appuie sur les valeurs professionnelles développées dans le projet pédagogique.

Des heures consacrées au travail personnel de l'apprenant sont dédiées dans le planning. Nous y incluons le suivi pédagogique individuel, les préparations et retour de stage, les élections des représentants de promotion, , l'exploitation des APP…

C'est également un temps de soutien supplémentaire pour des difficultés rencontrées de manière ponctuelle.

○ Temps d'intégration des savoirs :

Apprendre est exigeant. C'est pourquoi, au bénéfice des apprenants, des temps d'intégration des savoirs sont prévus. Ces temps sont destinés à l'appropriation des connaissances, à l'intégration des savoirs, aux recherches documentaires, aux rencontres de personnes ressources. Ce dispositif de formation est contributif de l'autonomie et de la responsabilisation de l'apprenant.

○ L'initiation à la recherche

Le projet professionnel : Une des épreuves du diplôme d'état est l'élaboration d'un travail de recherche qui dans cette formation s'appelle « Projet Professionnel ». Les attentes et la méthodologie de ce travail vous seront présentées au cours du 1er trimestre de formation.

Ce travail nécessite un investissement personnel rigoureux et régulier par le respect des échéances fixées tout au long de l'année.

B. Le processus clinique :

La politique de stage[10] de la coordination se trouve sur le site internet des EIFS.

- La typologie des stages

Cinq stages sont planifiés sur l'année. Chaque stage donne lieu à une évaluation[11]

La formation en milieu professionnel a pour objectifs de :

- Comprendre le fonctionnement des services ;
- Réaliser des apprentissages cliniques et techniques ;
- S'entraîner à la réflexion et à l'analyse de sa pratique ;
- Développer des savoirs professionnels ;
- Construire progressivement son identité professionnelle et ses compétences ;
- Contribuer au processus de professionnalisation.

Conformément à l'arrêté du 15 mars 2010 modifiant l'arrêté du 12 décembre 1990, les stages sont ainsi répartis :

- 25 à 30 % minimum doit s'effectuer en milieu hospitalier ;
- 25 à 30 % minimum en milieu extrahospitalier.

Tout apprenant doit justifier en fin de formation (le passé professionnel étant pris en compte) d'une expérience :

- En services hospitaliers : maternité, néonatologie et pédiatrie,
- En secteur de Protection Maternelle et Infantile (PMI) et
- En établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

---

[10] Annexe 1 : Politique de stage sur le site des écoles
[11] Annexe 10 : évaluations de stage selon la typologie

Il est souhaitable que les apprenants ayant une expérience professionnelle effectuent leurs stages dans un établissement autre que leur établissement d'origine.

40 à 50 % des stages sont déterminés en fonction des aptitudes, du passé et du projet des apprenants. L'intérêt du stage et la qualité de l'encadrement sont des priorités pour les choix des lieux.

L'organisation de l'année donne aux apprenants l'opportunité d'effectuer un stage « optionnel ».

En début d'année, chaque apprenant est questionné sur son déroulé de stage pour l'ensemble de la formation qui est argumenté lors du premier temps de suivi pédagogique individuel.

La structuration des stages comprend différents temps exposés ci-dessous.

La cartographie des stages de l'IFIP se trouve en annexe 8, elle peut être modifiée en fonction du profil de la promotion.

- Préparation de stages :

L'apprenant élabore son projet de stage par écrit et constitue ainsi son portfolio. Cette démarche a pour objectifs de :

- Repérer ses prérequis
- Clarifier ses attentes
- Rédiger ses objectifs de stage

Le formateur encadre la formulation des objectifs de stage et aide l'apprenant à clarifier ses acquis, sa progression et ses points à améliorer tout au long de la formation.

○ Modalités pratiques :

Ces séquences d'une durée de 1h30, se font en présentiel et doivent être préparés en amont par l'apprenant à l'aide de l'outil en annexe 9.

Le projet de stage est ensuite présenté en début de stage au tuteur et/ou au maître de stage. Il est un outil de progression pour le bilan à mi-stage. En fin de stage, il est un moyen pour l'élaboration du dossier d'évaluation de stage.

Le temps hebdomadaire de stage est fixé à 35h, le nombre d'heures de stage à faire sur toute la durée de stage dépend des jours fériés. Le nombre d'heures réel à effectuer est noté sur vos feuilles d'évaluation de stage.

- Rôle des acteurs de l'encadrement en stage

Les missions des acteurs de l'encadrement en stage sont décrites dans l'annexe 6, charte d'accompagnement des apprenants.

- L'encadrement de stage

Un accompagnement individuel est réalisé pour chaque apprenant au cours de sa formation, il est planifié par le formateur.

Ce temps d'accompagnement permet à l'apprenant de prendre la distance nécessaire afin de conduire une critique constructive sur sa pratique, en apprenant à gérer ses émotions, à analyser sa posture et ses activités.

A la demande de l'apprenant, du formateur, du tuteur ou du maitre de stage, un accompagnement supplémentaire peut être organisé par le formateur.

Cet accompagnement fait l'objet d'une présentation de la structure, de son organigramme et de ses missions ou de son projet. Il comprend également la présentation d'un projet de soins.

Un retour de cet accompagnement figure dans le dossier pédagogique informatisé de l'apprenant.

- Retour sur expérience en stage :

Il est réalisé sous 3 formes :

- Vécu de stage : Il est systématique après chaque stage.

- Exploitation de stage qui peut comporter :
  - La présentation d'un lieu de stage particulier ;
  - La présentation de démarches de soins réalisées au cours du stage ;
  - L'exploitation d'une situation rencontrée.

- Analyse de pratiques professionnelles

Cette méthode participe à la construction de l'identité professionnelle des apprenants.

Chaque apprenant rédige, dans une approche réflexive, une situation vécue et élabore un questionnement.

C. Le processus accompagnement et suivi pédagogiques :

- Organisation du suivi pédagogique :

Le suivi pédagogique est un temps de formation privilégié, inscrit au référentiel de formation. Il est dédié à l'accompagnement de l'apprenant dans l'individualisation de son parcours de formation. Il facilite la construction de son identité professionnelle et de son projet professionnel.

La relation apprenant/formateur qui est mise en place lors des suivis pédagogiques, est basée sur la confiance mutuelle et sur la coopération des parties au service du développement de l'autonomie professionnelle de l'apprenant : respect de la Parole, Ecoute, Honnêteté.

La confidentialité lors des entretiens peut être levée en concertation avec l'apprenant, avec circonspection, si la situation évoquée est contraire à la règlementation, aux principes éthiques ou légaux ou si la situation a un impact sur la formation ou sur la sécurité de l'apprenant. La traçabilité écrite est assurée dans le logiciel FORMEIS Scolarité : l'information peut être enregistrée en lecture pour tous ou en confidentiel.

- Suivi pédagogique individuel (SPI) :

Le suivi pédagogique individuel est un espace d'expression. Il est destiné à permettre à l'apprenant de définir des objectifs, des moyens, des méthodes dans le cadre de son parcours de formation et de professionnalisation.

Il s'appuie sur :

- ses besoins et ses demandes,
- la connaissance de soi : points forts et points à renforcer ou à améliorer,
- sa motivation, ses représentations de la profession,
- son implication, son engagement dans son parcours de formation,
- son projet professionnel,
- ses méthodes de travail,
- son adaptation aux situations professionnelles rencontrées,

- son auto-évaluation, sur sa marge de progression à partir de ses résultats, sa prise de conscience,
- l'acquisition des éléments de validation des compétences (acquisitions théoriques et cliniques,)
- la tenue de son portfolio.

- Organisation des groupes de suivi

Chaque formateur est « référent » pour un même groupe par année de formation. Cette organisation permet un suivi individualisé de l'élève, pendant toute la durée de sa formation.

La constitution des groupes est réalisée en début de formation.

Un changement de formateur référent de suivi pédagogique est **exceptionnel,** à la demande du formateur ou de l'apprenant auprès de l'équipe de direction. Cette demande argumentée est formulée par écrit par l 'apprenant.

- Les outils du suivi pédagogique

Le formateur référent de suivi pédagogique utilise le logiciel de traçabilité et d'archivage des dossiers des apprenants FORMEIS pour traiter et analyser les informations à sa disposition.

Il s'appuie en particulier sur :

- le portfolio,
- la grille « apprenant » de premier entretien de suivi pédagogique,
- la grille « apprenant » entretien de suivi pédagogique,
- le dossier d'évaluation continue,
- le dossier de suivi pédagogique individualisé,
- les éléments recueillis auprès des autres acteurs du dispositif de formation,
- le contrat pédagogique s'il y a lieu.

- Rôle de l'apprenant

Il appartient à l'apprenant, acteur de sa formation, de s'impliquer dans son parcours de formation, de :

- S'approprier et d'utiliser les outils (portfolio, projet pédagogique, règlement intérieur et le recueil des textes liés à la profession aide-soignant, grille de préparation au suivi pédagogique de l'apprenant …)
- S'investir dans une démarche d'auto-évaluation au regard de ses objectifs personnels d'acquisition, de progression ou de réajustement.
- Clarifier ses valeurs et son projet professionnel.
- Solliciter le formateur référent SP si besoin.

- Rôle du formateur référent de suivi pédagogique

Dans le cadre de la prévention de rupture du parcours, le formateur référent de suivi pédagogique réalise chaque semestre le bilan des acquisitions de l'apprenant.

A ce titre, il est responsable de la gestion du dossier de l'apprenant durant son parcours formation :

- mise à jour des données,
- suivi des événements,
- suivi des absences en concertation avec la secrétaire,
- préparation du dossier pour le jury final d'attribution du diplôme d'Etat.

Le référent de suivi pédagogique a un rôle d'accompagnement de l'apprenant dans son processus de professionnalisation.

Dans une relation pédagogique basée sur l'engagement et le respect mutuel, il a un rôle :

- de soutien : il encourage les initiatives, offre des opportunités d'apprentissage, accompagne l'apprenant dans son autoévaluation.,
- de facilitateur : il questionne l'apprenant sur ses modes d'apprentissage et ses ressources. Il l'aide à découvrir ses représentations. Il s'agit de permettre à l'apprenant de clarifier ce qui le questionne, d'identifier avec lui les options possibles et les moyens nécessaires,
- d'accompagnement à l'autoévaluation dans le processus de formation et à être acteur de son développement vers l'autonomie, la responsabilité et la réussite en :
- analysant avec l'apprenant sa progression dans tous les domaines,

- lui proposant une aide en cas de difficultés d'apprentissage tant en IFAP qu'en stage,
- faisant le lien avec les tuteurs de stage, le secrétariat IFAS et l'équipe de direction,
- modifiant le parcours de stage au vu des éléments contenus dans le portfolio.

- Notre conception de l'accompagnement :

« *Accompagner quelqu'un ce n'est pas le précéder, lui indiquer la route, lui imposer un itinéraire, ni même connaître la direction qu'il va prendre. C'est marcher à ses côtés en le laissant libre de choisir son chemin et le rythme de son pas* » P Verspieren.

Cette forme d'accompagnement « permet aussi de faire autrement de la formation, de la concevoir comme une médiation entre des connaissances, des apprentissages, des savoirs, et qui favorise le développement de l'autonomisation [...] » [12].

- Notre conception du processus de professionnalisation :

La formation en soins infirmiers est une formation professionnalisante : l'apprenant est engagé dans un processus de professionnalisation tel que Maryvonne SOREL et Richard WITTORSKI le définissent : « *Il s'agit de professionnaliser des acteurs, au sens de la mise en place des savoirs et de la production des compétences nécessaires pour exercer la profession auxquelles s'ajoute la construction d'une identité professionnelle : il s'agit ici d'accroître la professionnalité des individus concernés* » [13] .

[12]GONNIN-BOLO, A ; 2010. Recherche et formation –N°62- L'accompagnement dans la formation, pp.17.Collectif.
[13]SOREL Maryvonne et WITTORSKI Richard, *La professionnalisation en actes et en question*, L'Harmattan, 2011, page 185.

D. Le processus évaluation et diplomation :

- Notre conception de l'évaluation :

L'obtention du diplôme d'Etat est conditionnée à la validation d'épreuves normatives, énoncées dans le titre III de l'arrêté du 15 mars 2010 modifiant l'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au diplôme d'Etat de puéricultrice et au fonctionnement des écoles :

OBJET DE L'EVALUATION	NATURES DES EPREUVES		NOTATION	NIVEAU DE
Capacités 1. à communiquer 2. à résoudre un problème 3. à travailler en groupe 4. à animer 5. pédagogique 6. à se situer professionnellement et à participer à la gestion et à l'organisation d'un service 7. à résoudre un problème de soin infirmier auprès d'un enfant, d'un groupe d'enfants, d'un groupe familial	**I- CONTROLE ECRIT DES CONNAISSANCES**		/ 30	**15**
	II - EPREUVES DE SYNTHESE x 3 1. RESOLUTION D'UN PROBLEME DE SOIN SUR LE TERRAIN		/ 30	**15**
	2. ACTION D'INFORMATION EN MATIERE D'EDUCATION POUR LA SANTE		/ 30	**15**
	3. PROJET PROFESSIONNEL		/ 30	**15**
Capacités 7. à résoudre un problème de soins infirmiers auprès d'un enfant ou d'un groupe d'enfants sur le terrain 8. à se former sur un terrain professionnel 9. à se situer dans le service	**III - L'EVALUATION DES STAGES**	Cap. 7	/ 10	**5**
		Cap. 8	/ 10	**5**
		Cap. 9	/ 10	**5**
		Cap. 10	/ 10	**5**

10. à perfectionner ses attitudes professionnelles				

- ## Contrôles de connaissances (CDC)

En référence au calendrier des évaluations normatives, les 3 contrôles de connaissances sont répartis sur l'année et portent sur l'ensemble des connaissances dispensées. Les questions sont proposées par les intervenants et sélectionnées par les membres de la commission de contrôle en début de formation pour l'année scolaire.

Les contrôles de connaissances durent 3 h et sont notés sur 30.

Pour valider cette épreuve, l'apprenant doit obtenir une moyenne de 15 / 30 aux trois contrôles.

Pour permettre à l'apprenant de se situer, il est proposé des contrôles de connaissances formatifs (avec auto-correction) sur une durée de 1h30

- ## Action d'Information en Matière d'Education à la Santé (AIMES)

L'éducation à la santé s'inscrit dans une démarche de Santé Publique au service de la promotion et de la protection de la santé. Elle contribue à l'acquisition d'un meilleur état de santé. Les actions ne se limitent pas à l'apprentissage de risques et de comportements protecteurs mais doivent permettre au public d'être acteur et de s'autogérer.

En amont de l'épreuve, la méthodologie de cette épreuve sera présentée aux apprenants et sera consultable sur le site internet de l'école.

L'animation de l'action d'information en matière d'éducation à la santé dure 1 h et l'épreuve est notée sur 30.

- ## Projet professionnel (PP)

Le projet professionnel constitue un élément qui va permettre à l'apprenant de construire progressivement sa conception du métier et d'évoluer dans sa capacité à se situer professionnellement. Il va l'aider à préciser et à renforcer son identité professionnelle.

Comme pour l'AIMES, la méthodologie de ce travail sera présentée aux apprenants et sera consultable sur le syllabus. Cette épreuve notée sur 30 comporte un écrit et une argumentation d'une heure en fin de formation.

- Résolution d'un problème de soins sur le terrain (REPSI)

Cette épreuve d'une durée de 3 h est organisée au cours du dernier stage de la formation. Le secteur attribué à l'apprenant est déterminé par tirage au sort réalisé en début d'année par l'équipe pédagogique sous la responsabilité du Coordonnateur Général des Instituts de Formation en Santé.

Les actes professionnels font référence à la prévention, l'éducation, la relation, l'accompagnement, la curation et l'évaluation.

En secteur extra hospitalier

Etablissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) :

La résolution d'un problème de soin concerne un groupe de 10 à 12 enfants.

Toute situation relevant des activités de l'infirmière puéricultrice peut être objet d'évaluation :

- Gestion du repas ;
- Participation à l'accueil des enfants ;
- Animation auprès des parents ou des professionnels de la structure ;
- Responsabilité par rapport au travail des auxiliaires de puériculture ;
- Participation à la visite du pédiatre.

Protection Maternelle et Infantile :

La situation professionnelle concerne une ou plusieurs familles dans le cadre par exemple :

- D'une visite de naissance
- D'une visite post natale précoce
- D'une consultation de pédiatrie préventive
- …

En secteur hospitalier

Pédiatrie : La prise en soins concerne 3 enfants.

Néonatologie – Soins intensifs : La prise en soins concerne 2 enfants.

- Calendrier des évaluations 2026-2027

Action d'Information en Matière d'Education à la Santé	Semaine 15 : à confirmer
Contrôles de Connaissances portant sur l'ensemble des enseignements	N° 1 : semaine 2 N° 2 : semaine 13 N° 3 : semaine 25
Projet Professionnel	Dépôt de l'écrit : 23/08/27 Argumentation orale : semaine 36 et 37
Résolution de Problème de Soins sur le Terrain	Au cours du stage 5 Semaine 38 et 39

Ces dates sont susceptibles d'être modifiées.

E. Nos spécificités :

- Prévention des risques psychosociaux

La prévention des risques psychosociaux repose sur une démarche collective visant à garantir un environnement de travail respectueux serein et sécurisé.

A ce titre tout étudiant qui estime être confronté ou témoin d'une situation susceptible de porter atteinte à la santé, à la sécurité ou aux conditions de travail (stress, conflit, violence, harcèlement, discrimination ou tout autre risque psychosocial) est invité à déclarer un événement indésirable via le site des écoles en santé. Cette déclaration s'inscrit dans une démarche de prévention et contribue à la protection des personnes ainsi qu'à l'amélioration continue des pratiques.

Depuis 2026, la Maison des Soignants Grand-Est vous accueille, sans rdv le lundi, mardi et jeudi de 9h à 18h et le vendredi de 10h à 16h (hors jours fériés). Il s'agit d'un lieu de rencontre, de ressourcement et d'accompagnement, la Maison des

Soignants est conçue pour répondre aux besoins spécifiques des soignants et des étudiants en santé :

- Échanger pour assurer le lien social et rompre l'isolement ;
- Accompagner les soignants en difficulté ;
- Sensibiliser et former à la prévention de la santé.

ANNEXES

A consulter sur le site des écoles : www.ecolesantemetz.com

Annexe 1 : Politique de stage des EIFS de la coordination

Annexe 2 : L'organigramme

Annexe 3 : Charte d'engagement pour l'accessibilité aux formations en santé des personnes en situation de handicap

Annexe 4 : Cadrage programmatique 2026/2027

Annexe 5 : Modèle de convention de stage

A consulter dans ce document :

Annexe 6 : Charte d'encadrement des apprenants

Annexe 7 : Les 9 engagements pour la Qualité de vie des stagiaires paramédicaux

Annexe 8 : Cartographie des stages de l'IFIP

Annexe 9 : Document pour la préparation des stages

Annexe 10 : Critères d'évaluation de stage

Annexe 6

CHARTE D'ENCADREMENT des apprenants en soins infirmiers de Lorraine

CHARTE D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENANTS EN STAGE

« Dans sa forme, le tuteur est fortement ancré dans une terre solide […], un tuteur droit donne un arbre droit !

Dans son fond, sa fonction, le tuteur doit durer, protéger, entourer le jeune tronc de ses liens comme des bras…sans l'étouffer pour lui permettre de grandir harmonieusement » ***Bernard André Pottier***

Préambule à la charte

Les éléments contenus dans ce document résultent d'un travail collaboratif ayant pour objet de donner des recommandations vers lesquelles il faut tendre.

Le mot « charte » vient du latin « chartula » signifiant « petit écrit ». La charte rassemble des règles fondamentales. Dans le cas présent, il s'agit du cadre des stages relatifs à la formation menant au DEAS. Cette charte repose sur des valeurs et une réflexion éthique.

Voici les valeurs que le groupe de travail a souhaité exprimer : bienveillance, humanisme, équité et éthique professionnelle en tant que « l'éthique est vue comme une réflexion active, collective et constructive sur des valeurs qui conditionnent le respect et le souci de l'Autre » (J-M Mantz, 2013).

Objectifs

Cette charte intéresse les acteurs multiples œuvrant autour d'un but commun : former des professionnels compétents. Les objectifs visés sont les suivants :

- Affirmer un accompagnement personnalisé en stage permettant à l'apprenant l'acquisition des compétences « métier » attendues
- Optimiser la période de stage afin de permettre l'acquisition par l'apprenant de savoir-faire, savoirs et savoir être
- Clarifier et confirmer le rôle et l'implication des acteurs
- Favoriser la collaboration et les partenariats entre l'institut de formation et les structures d'accueil en stage
- Favoriser l'intégration de l'apprenant dans le respect du positionnement et de la responsabilité de chacun

Les acteurs et leurs rôles

 Le maître de stage :

 A une fonction organisationnelle, institutionnelle et managériale

 Fait le lien entre l'entreprise et l'institut

 Est garant de la qualité du stage (réglementation, statut du stagiaire, gestion de risques, proposition de situations d'apprentissage)

 Est garant de l'accueil du stagiaire et de son accompagnement personnalisé

 Favorise l'intégration de l'apprenant en stage

 Peut organiser un parcours de stage

 Alerte l'Institut en cas de difficultés

 Le tuteur (professionnel expérimenté et formé) :

 A une fonction pédagogique lors du stage : accompagnement du stagiaire, progression des acquisitions et évaluation (en présence de l'apprenant autant que faire se peut)

 Est la personne ressource pour le professionnel de proximité

 Favorise la réflexivité

 Propose des axes d'amélioration pour atteindre le niveau requis

 Organise des temps de rencontre (accueil, mi- stage, fin stage…)

 Le professionnel de proximité (en contact avec le tuteur) :

 A une fonction d'accompagnement pédagogique au quotidien

 Informe le tuteur de l'évolution du stage

 Participe à l'évaluation des compétences

 Le stagiaire :

 Est acteur de sa formation : préparation du stage en amont, documents de stage et objectifs clairs à présenter. Il est demandeur pour apprendre

 A une attitude professionnelle : respect d'autrui, des modalités d'organisation et de la sécurité, du règlement intérieur, des limites de compétences et de la confidentialité

 Se mobilise activement pour atteindre les objectifs prédéfinis

 Le formateur référent du stage :

 Est nommé par l'Institut

 Assure le suivi de l'apprentissage de l'apprenant : contacts, visite(s)

 Est le lien entre l'équipe du terrain de stage et l'institut

 Participe à l'évaluation (formative et certificative)

 Propose des temps supplémentaires d'accompagnement si difficultés rencontrées par l'apprenant

 Favorise le retour d'expérience (REX) de la période de stage

 Informe l'équipe du terrain de stage sur la réglementation et les modalités du stage (documents, évaluation…)

L'institut :

 Organise les périodes de stage : affectation, respect de la réglementation, cohésion avec le projet pédagogique

 Propose des outils de suivi pour favoriser l'acquisition des compétences et l'intégration (bilan de mi-stage, livret de formation, livret pédagogique, portfolio…)

 Garantit le respect de la réglementation (conditions, évaluations)

 Propose des informations concernant le lieu de stage, en amont

Annexe 7

LES 9 ENGAGEMENTS POUR LA QUALITÉ DE VIE DES STAGIAIRES PARAMÉDICAUX

La présente charte s'applique à toute personne en formation clinique, que cette formation soit initiale ou continue, dès lors que cette personne exerce dans l'établissement ou la structure pendant un stage et quelle qu'en soit la durée. La charte intégrale est disponible sur les sites de la FHF et de la FNESI.

1 L'ACCUEIL DU STAGIAIRE

- Un livret d'accueil est adressé au stagiaire en amont de son arrivée sur le lieu de stage.
- Un temps d'accueil dédié est prévu par la structure de stage.

2 L'INTÉGRATION DU STAGIAIRE

- L'intégration commence par l'appréhension de l'organisation, elle s'organise au niveau institutionnel et au niveau de la proximité par le maitre de stage ou le tuteur.

3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL, DE SANTÉ AU TRAVAIL ET DE SÉCURITÉ POUR LE STAGIAIRE

- Pour chaque stagiaire, le lieu de stage s'engage à fournir :
  - Un **espace décent** pour se changer et d'un espace individuel et sécurisé pour entreposer ses effets personnels.
  - Des **conditions de restauration** nécessaires à une réelle pause journalière.
  - Des moyens lui permettant d'**accéder** au lieu de stage.
  - Un **accès individuel aux logiciels** utilisés par les équipes de soins, afin notamment de faciliter la traçabilité des soins réalisés dans le respect des procédures informatiques et règles relatives au dossier de soins informatisé.
  - Un **espace de travail** adapté permettant l'accès aux documents nécessaires à la prise en charge des usagers.
  - Lorsque cela est possible, un **accès au parking** de l'établissement dans les mêmes conditions que les professionnels.
  - Un **dispositif de protection du travailleur isolé** s'il est prévu que chaque professionnel en porte un.

4 LA FORMATION REÇUE PENDANT LE STAGE

- Le stagiaire doit avoir la possibilité de recourir à un encadrant de sa spécialité le cas échéant, désigné au préalable pendant la totalité du stage.
- Au plus tard le 1er jour du stage, les objectifs d'apprentissage formulés par le stagiaire et son institut de formation sont présentés à la structure d'accueil.
- L'encadrant organise le stage afin de répondre aux objectifs d'apprentissage et de compétences attendues.

5 LA GESTION DU TEMPS DE STAGE

- L'encadrant et le stagiaire s'accordent sur le parcours du stage, en début de stage.
- Au cours du stage, l'encadrant veille à consacrer du temps dédié au stagiaire pour répondre à toutes questions ou besoins d'approfondir un point.

6 L'IMPLICATION DU STAGIAIRE

- L'établissement met en œuvre une organisation qui permet l'implication des stagiaires dans leurs temps d'apprentissage.
- Le stagiaire assume sa place d'acteur dans sa formation sur le lieu de stage.

7 LES CONDITIONS POUR L'ÉVALUATION

- Un temps dédié est identifié, au début du stage, pour les évaluations de mi et fin de stage.
- Le stagiaire doit être présent lors de son évaluation, il doit pouvoir s'exprimer.
- La structure de stage fait également l'objet d'une évaluation de satisfaction par le stagiaire.

8 LA PARTICIPATION À LA VIE INSTITUTIONNELLE

- Le stagiaire a accès, s'il le souhaite, aux ordres du jour et PV des instances et assiste aux réunions pluridisciplinaires de la structure de stage.

9 L'APPLICATION DE LA CHARTE

- La présente charte est largement diffusée par tous les moyens à tous les lieux de formation et tous les lieux de stage.
- Elle est une référence de la qualité du stage.

Annexe 8 : Cartographie des stages de l'IFIP

Stage en maternité :

- CHR Metz-Thionville, site de Mercy
- CHR Metz-Thionville, site de Thionville
- CH Briey
- Hôpital de Mont-Saint-Martin
- Polyclinique Majorelle Nancy
- Clinique Saint Nabor à Saint-Avold
- Hôpital Robert Pax Sarreguemines

Stage en néonatologie :

- CHR Metz-Thionville, site de Mercy
- CHR Metz-Thionville, site de Thionville
- Clinique Saint Nabor à Saint-Avold
- CHRU Nancy

Stage en Pédiatrie/ Urgences pédiatriques :

- CHR Metz-Thionville, site de Mercy
- CHR Metz-Thionville, site de Thionville
- CH Forbach
- CHRU Nancy
- Hôpital Robert Pax Sarreguemines
- SSR Pédiatrique « Colonie de l'Association des jeunes diabétiques »

Stage en PMI :

Les places de stages sont proposées par la direction de la PMI de Moselle sur l'ensemble de leur territoire, par période de stage, en fonction de la disponibilité des puéricultrices tutrices du CMS (Centre Médico-Social).
Possibilité d'effectuer le stage PMI dans un autre département.

Stage en Etablissement d'accueil du jeune enfant :

- Structures de la ville de Metz :
  - Multi-accueil « Les Jardinets »
  - Multi-accueil « La Vigneraie »
  - « Maison de la Petite Enfance »
  - Multi-accueil « Les Guérets »
  - Multi-accueil « Les Buissonnets »
  - Multi-accueil « Charlemagne »
  - Multi-accueil « La grange aux bois »
- Micro crèche « Les petits Lionceaux » Peltre
- Structures de la communauté d'agglomération de Thionville

- Multi-accueil « La Maison de l'Enfance » Hagondange
- Multi accueil « La Maison bleue » « Tout p'tits rives » Talange
- Multi-accueil « Les Récollets » - Metz
- Multi-accueil Creutzwald
- Multi-accueil Rombas
- Multi-accueil Hettange-Grande

Cette liste n'est pas exhaustive, elle est modifiable chaque année en fonction des besoins des apprenants et des disponibilités d'accueil des lieux de stage.

Annexe 9 : Document pour la préparation des stages

Préparation de stage document apprenant

Préalables à la séquence de préparation de stage en groupe de suivi pédagogique

1) Faire le point sur les compétences acquises et ou moyenne acquises lors des stages précédents.
   Cela permet de faire un état des lieux des compétences restant à valider.

2) Consulter la fiche d'identification du stage prévu sur le site des écoles et le livret d'accueil si renseigné sur le site des écoles.
   Rechercher les éléments généraux et spécifiques du lieu de stage et les opportunités

   Les stages sont classés par site et par nomenclature

3) Faire le bilan des points forts et des points faibles, des compétences et activités de soins restant à valider ou à conforter

4) Effectuer des recherches en lien avec les spécificités du lieu de stage et les apprentissages envisageables

Les **objectifs généraux suivants sont attendus** lors de chaque stage :

- Identifier l'organisation du service
- Identifier les membres de l'équipe et le rôle de chacun
- Connaitre les orientations du service, les pathologies prévalentes rencontrées
- Accueillir et informer le patient et son entourage

Les objectifs à rédiger sont vos **objectifs personnels** ; ils tiennent compte de votre parcours, de votre progression.

Formuler au brouillon, par écrit des objectifs de stage personnels et adaptés

- à votre niveau d'acquisition,
- aux axes d'amélioration notifiés lors du ou des précédents stages
- aux possibilités offertes par le lieu de stage

Méthode adaptée pour rédiger ses objectifs efficacement : méthode SMARTE

Il convient de vérifier que les objectifs formulés répondent à ces caractéristiques :

- **S (spécifiques)** : en lien avec les compétences de la profession attendues
- **M (mesurables)** : une fois l'objectif déterminé il faut se poser cette question : comment la personne référente va pouvoir évaluer le résultat ? (Je *serai capable de prendre en charge seule 2 patients du service dans la globalité)*
- **A (ambitieux/atteignables)** : motivant, ambitieux et demandant une progression par rapport à son niveau actuel, l'objectif doit être malgré tout atteignable pour le niveau

de l'apprenant *(mais ne pas rester sur ses acquis d'une compétence dans une situation, chercher à l'acquérir dans d'autres conditions, autre structure)*

- **R (réalistes)** : l'objectif tient compte du niveau de l'apprenant au moment où il est fixé en lien avec ses missions et ses responsabilités
- **T (temporellement défini)** : l'échéance doit être énoncée (*à la fin de la première semaine, dans 5 semaines, à la fin du stage, à l'issue du stage……)*
- **E (éthique, efficient)**
  - ✓ Éthique, c'est-à-dire en conformité avec les valeurs de la profession et respectant la déontologie et les règles professionnelles
  - ✓ Efficient c'est à dire économe en coûts (matériels, ressources…)

Au cours de la séquence de préparation de stage en groupe de suivi pédagogique

Le formateur :

- Remet les feuilles de stage**,** les fiches horaires
- Explique les informations pratiques, institutionnelles et réglementaires pour le stage concerné (travaux demandés, dates et échéances à respecter, date en institut/école si besoin…)
- Ecoute, vérifie et valide vos objectifs personnels fixés ou vous aide à les réajuster si besoin

Avant le départ en stage, l'apprenant prend contact par téléphone avec le maitre de stage pour connaitre ses horaires et conditions d'accueil (sauf procédure particulière de certains sites ; voir fiche de stage)

FAQ : le Cadre de santé référent pédagogique répond aux questions.

En stage

Les objectifs de stage sont présentés au maitre de stage, tuteur(s) ou aux professionnels concernés par l'encadrement ainsi que le contrat pédagogique s'il y a lieu.

Les objectifs peuvent être réajustés et complétés si besoin au début du stage en fonction des possibilités offertes et éventuellement du tuteur de stage.

Les objectifs de stage sont présentés au formateur de l'institut référent du stage, évalués lors de la séquence d'encadrement en stage.

Annexe 10 : Critères d'évaluation de stage

CRITERE D'EVALAUTION DE STAGE : SECTEUR HOSPITALIER

I - CAPACITE A SE FORMER SUR UN TERRAIN PROFESSIONNEL – Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De négocier son projet de stage.
- De rechercher et d'utiliser tous les moyens d'apprentissage mis à sa disposition.
- D'acquérir les techniques spécifiques à ce secteur d'activité.
- De faire un retour critique sur le déroulement de son stage.

II - CAPACITE A SE SITUER DANS LE SERVICE – Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De gérer son stage en alliant autonomie et sollicitation des différents professionnels.
- De participer aux activités et à la dynamique du service.
- D'agir avec discernement en tenant compte du projet de travail de l'équipe
- D'assurer des transmissions complètes et précises (par écrit et par oral).

III - CAPACITE A PERFECTIONNER SES ATTITUDES PROFESSIONNELLES - Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De communiquer :
  - avec l'enfant (verbalement et non verbalement)
  - avec la famille.
  - avec l'équipe.
- D'adapter son comportement aux personnes (enfants – famille – équipe) en fonction des situations qui se présentent
- D'avoir un esprit critique sans porter de jugements arbitraires.

IV -CAPACITE A RESOUDRE UN PROBLEME DE SOINS INFIRMIER AUPRES D'UN ENFANT OU D'UN GROUPE D'ENFANTS EN UTILISANT UNE DEMARCHE METHODOLOGIQUE - Note sur 10

Tout au long du stage, l'apprenant est capable :

- De faire une analyse de situation
- D'élaborer un diagnostic infirmier
- De formuler des objectifs de soins à court et moyen terme pour répondre aux besoins des enfants.
- D'établir un projet de soin en prenant compte des priorités.
- De mettre en œuvre ce projet.
- D'évaluer le résultat de ses actions.

PROGRESSION AU COURS DU STAGE

DISCIPLINE PERSONNELLE

APPRECIATION GENERALE

CRITERE D'EVALAUTION DE STAGE : ETABLISSEMENT D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

I - CAPACITE A SE FORMER SUR UN TERRAIN PROFESSIONNEL – Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De négocier son projet de stage.
- De rechercher et d'utiliser tous les moyens d'apprentissage mis à sa disposition.
- D'acquérir les techniques spécifiques à ce secteur d'activité.
- De faire un retour critique sur le déroulement de son stage.

II - CAPACITE A SE SITUER DANS LE SERVICE – Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De gérer son stage en alliant autonomie et sollicitation des différents professionnels.
- De participer aux activités et à la dynamique du service en fonction de son statut de stagiaire.
- De gérer et d'animer un groupe d'enfants au cours des activités
- D'agir avec discernement dans la limite des tâches qui lui sont confiées, en tenant compte du projet de travail de l'équipe
- D'assurer des transmissions complètes et précises (par écrit et par oral).

III - CAPACITE A PERFECTIONNER SES ATTITUDES PROFESSIONNELLES - Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De communiquer :
    - avec l'enfant (verbalement et non verbalement)
    - avec la famille.
    - avec l'équipe.
- D'adapter son comportement aux personnes (enfants – famille – équipe) en fonction des situations qui se présentent
- D'avoir un esprit critique sans porter de jugements arbitraires.

IV -CAPACITE A RESOUDRE UN PROBLEME DE SOINS INFIRMIER AUPRES D'UN ENFANT OU D'UN GROUPE D'ENFANTS EN UTILISANT UNE DEMARCHE METHODOLOGIQUE - Note sur 10

Tout au long du stage, l'apprenant est capable :

- De faire une analyse de situation
- D'énoncer des diagnostics infirmiers
- De formuler des objectifs de soins (d'ordre éducationnel- relationnel-préventif et liées à l'éveil) à court, moyen et long terme pour répondre aux besoins des enfants
- D'établir un projet de soin en prenant compte des priorités.
- De participer à la mise en œuvre ce projet.
- D'évaluer le résultat de ses actions.
- De faire un retour critique sur son travail

DISCIPLINE PERSONNELLE

APPRECIATION GENERALE

CRITERE D'EVALAUTION DE STAGE : PMI

I - CAPACITE A SE FORMER SUR UN TERRAIN PROFESSIONNEL – Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De négocier son projet de stage.
- De rechercher et d'utiliser tous les moyens d'apprentissage mis à sa disposition.
- D'acquérir les techniques spécifiques à ce secteur d'activité.
- De faire un retour critique sur le déroulement de son stage.

II - CAPACITE A SE SITUER DANS LE SERVICE – Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De gérer son stage en alliant autonomie et sollicitation des différents professionnels.
- De participer aux activités et à la dynamique du service en fonction de son statut de stagiaire.
- D'agir avec discernement dans la limite des tâches qui lui sont confiées, en tenant compte du projet de travail de l'équipe
- De s'adapter en fonction des situations rencontrées
- D'assurer des transmissions complètes et précises (par écrit et par oral).

III - CAPACITE A PERFECTIONNER SES ATTITUDES PROFESSIONNELLES - Note sur 10

L'apprenant est capable :

- De communiquer :
  - avec l'enfant (verbalement et non verbalement)
  - avec la famille.
  - avec l'équipe.
- D'adapter son comportement aux personnes (enfants – famille – équipe) en fonction des situations qui se présentent
- D'avoir un esprit critique sans porter de jugements arbitraires.

IV -CAPACITE A RESOUDRE UN PROBLEME DE SOINS INFIRMIER AUPRES D'UN ENFANT OU D'UN GROUPE D'ENFANTS EN UTILISANT UNE DEMARCHE METHODOLOGIQUE - Note sur 10

Tout au long du stage, l'apprenant est capable :

- De faire une analyse de situation
- D'énoncer des diagnostics infirmiers
- De formuler des objectifs de soins à court, moyen et long terme pour répondre aux besoins des enfants
- D'établir un projet de soin en prenant compte des priorités.
- D'apporter des réponses adéquates aux situations ou d'orienter vers d'autres professionnels
- D'évaluer le résultat de ses actions.
- De faire un retour critique sur son travail

PROGRESSION AU COURS DU STAGE

DISCIPLINE PERSONNELLE

APPRECIATION GENERALE