



Écoles et Instituts de Formation en Santé

CHR Metz-Thionville | CH de Briey

Projet Pédagogique 2025/2026 IFIP Site de Metz Saulcy



I. Table des matières

INTRODUCTION	4
II. PRESENTATION GENERALE	5
A. Les EIFS	5
B. Cadre Règlementaire	5
C. Rôle de l'équipe pédagogique	6
D. Rôle de l'équipe administrative	6
E. Rôle du documentaliste des EIFS	6
III. LES SPECIFICITES DU SITE DE METZ SAULCY :	7
A. Situation géographique et accessibilité	7
B. Locaux	7
C. La restauration	7
D. Le stationnement	7
IV. L'INSTITUT DE FORMATION DES INFIRMIERES PUERICULTRICES.....	8
A. L'équipe de direction	8
B. L'équipe pédagogique	8
C. Le secrétariat	9
D. Le documentaliste	9
E. La communication	9
V. LA FORMATION D'INFIRMIERES PUERICULTRICES	10
Définition du métier	10
A. Notre conception de la formation	11
a. Notre vision :	11
b. Les valeurs professionnelles :	11
c. Posture des formateurs	12
d. Posture des apprenants	12
B. Organisation de la formation	13
a. Les capacités à mobiliser.	13
b. Alternance	14
VI. NOS PROCESSUS CŒUR DE METIER.....	15
A- Le processus théorique	15
a. Vos prérequis	15
b. Les enseignements	16
c. Les métasyllabus et les syllabus	16
d. Les techniques pédagogiques	17
e. L'initiation à la recherche	20
B- Processus clinique (stages)	21
a. Organisation des stages	21
b. Préparation de stages	22
c. Retour sur expérience en stage	23
d. Accompagnement pédagogique au cours des stages	23
C. Le processus suivi pédagogique	25
a. Analyse réflexive	25
b. Entraînement à l'animation	25
c. Le développement du potentiel de l'apprenant	25
d. Suivi pédagogique individuel	26

D-	Processus d'évaluation et diplomation	27
a.	Les modalités	27
b.	Contrôles de connaissances (CDC).....	28
c.	Action d'Information en Matière d'Education à la Santé (AIMES)	28
d.	Projet professionnel (PP)	28
e.	Résolution d'un problème de soins sur le terrain (REPSI)	29
f.	Calendrier des évaluations normatives - Année 2025-2026.....	30
VII.	ANNEXES.....	31

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 pédagogique 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 »*. Il découle du Projet Fédérateur des Écoles et Instituts de Formation en Santé du CHR Metz Thionville et du 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 politique dont le projet pédagogique est un outil. À ce titre, les écoles et instituts de formation en santé du CHR de Metz-Thionville et CH de Briey sont certifiés QUALIOPi depuis 2021 et s'engagent dans un projet de certification ISO 9001.

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

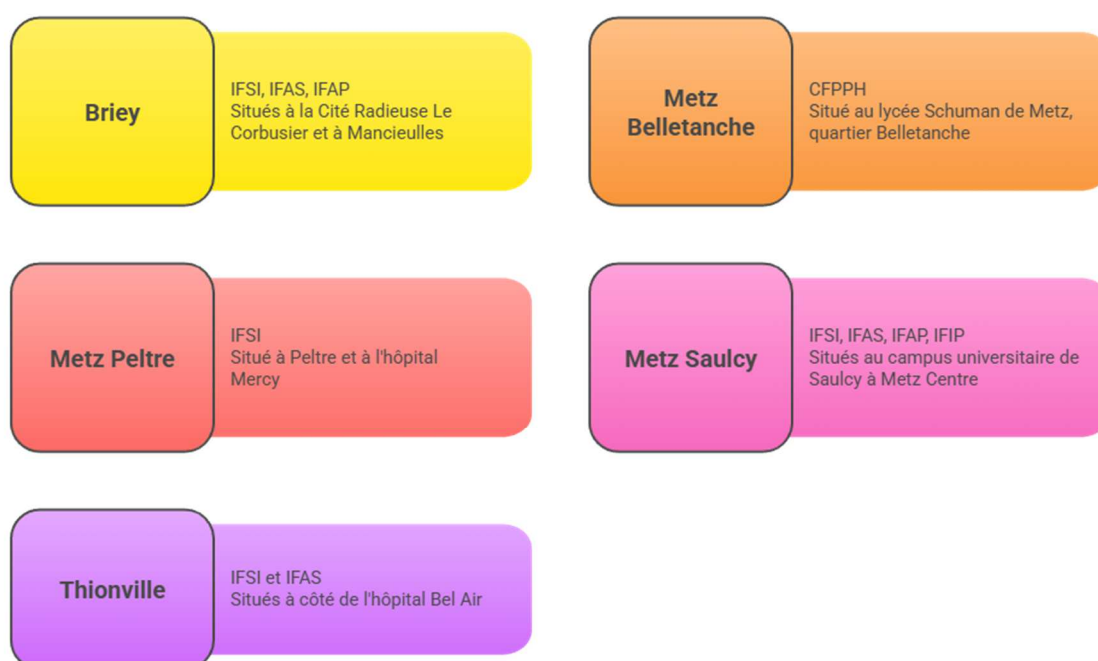
II. Présentation générale

A. Les EIFS

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

L'école d'Infirmières Puéricultrices de Metz existe depuis 1975. En septembre 2018, l'Ecole de Puériculture est créée, elle regroupe l'IFIP et l'IFAP.

Les différents sites des Écoles et Instituts de Formation en Santé



B. Cadre Règlementaire

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.

[†] EIFS : Ecole et Instituts de Formation en Santé

L'engagement de la coordination des 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[‡] s'inscrit dans le Programme Régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées (PRAFQPH[§]).

C. 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,
- ✓ Contrôler la formation,
- ✓ Accompagner les apprenants,
- ✓ Assurer l'encadrement en stage,
- ✓ Participer à la recherche, aux instances réglementaires.
- ✓ Participer à la construction du projet pédagogique et à l'élaboration du règlement intérieur
- ✓ Assurer des missions transverses

D. Rôle de l'équipe administrative

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.

E. Rôle du documentaliste des 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.

[‡] Charte d'engagement pour l'accessibilité aux formations en santé des personnes en situation de handicap www.ecolesantemetz.com
[§] Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

III. Les spécificités du site de Metz Saulcy :

A. Situation géographique et accessibilité

Situé au cœur du campus universitaire de Lorraine du site du Saulcy à Metz, l'Institut de Formation des Infirmières Puéricultrice est implanté au 3^{ème} étage, dans un bâtiment dédié aux Ecoles en santé du CHR « Bâtiment Simone Veil »

B. Locaux

Le bâtiment des Ecoles en santé comprend 4 étages que se partagent les cinq écoles et instituts en santé que sont :

- L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) sur les 4 étages.
- L'Institut de Formation des Infirmières Puéricultrices (IFIP) : au 3^{ème} étage
- Institut de Formation des Auxiliaires de Puériculture (IFAP) : au 3^{ème} étage
- L'Institut de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) : au 4^{ème} étage
- L'Ecole de Sage-Femmes au 4^{ème} étage

C. La restauration

Le site du campus du Saulcy, propose différentes infrastructures de restauration gérées par le CROUS :

- Le restaurant universitaire Verlaine
- La cafétéria au RDC du bâtiment Simone Veil.
- Le Kiosque face au bâtiment
- L'épicerie (derrière le pont de l'autoroute) ...

D. Le stationnement

Les parkings à disposition sur le site sont publics, ils ne sont pas réservés qu'aux apprenants du campus, les transports en communs sont à privilégiés.

IV. L'Institut de Formation des Infirmières Puéricultrices

L'organigramme actualisé présentant l'équipe est disponible sur le site des écoles en santé dans la rubrique « IFIP Metz/ présentation de l'institut/ bas de page ».

A. 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 – adjointe à la Directrice

L'équipe pédagogique assure ses fonctions sous la direction du coordonnateur des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz-Thionville et CH Briey. Elle est managée par un cadre de santé qui coordonne l'organisation pédagogique.

B. L'équipe pédagogique

Mme Alexia FOLNY : Cadre de Santé Puéricultrice Formatrice

Mme Laetitia PILET : Cadre de Santé Puéricultrice Formatrice

Mme Amandine REINERT : Puéricultrice Formatrice

L'équipe pédagogique se compose de 3 formatrices ayant une expérience professionnelle dans des domaines d'expertise variés réinvestis dans la formation. Ces formatrices sont mutualisées sur l'IFIP et l'IFAP (Institut de Formation des Auxiliaires de Puériculture). Des formateurs de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) notamment Mme Delphine LANG et des intervenants extérieurs ayant des compétences spécifiques dans les thématiques enseignées interviennent régulièrement dans la formation théorique.

C. Le secrétariat

Le secrétariat est situé au 3ème étage. Il est ouvert de 8h30 à 12h et de 13h00 à 16h, l'accueil des apprenants est possible durant les pauses.

- Ligne téléphonique 24h/24 (répondeur) : 03-87-55-38-99
- Adresse mail : ifap-ifip.secretariat.saulcy@chr-metz-thionville.fr

La secrétaire de l'IFIP et de l'IFAP est Mme Isabelle MARCHAL, en son absence c'est Mme Amélie CAILLE, secrétaire de l'IFAS, bureau au 4^{ème} étage, qui assure sa suppléance.

D. Le documentaliste

M. Emmanuel HENRY : Documentaliste à la Bibliothèque Universitaire du site du Saulcy est affecté aux EIFS.

La Bibliothèque des Professions de Santé (BPS) est commune aux écoles du CHR et du CH de Briey. Elle met à disposition des lecteurs les fonds documentaires (ouvrages, mémoires, revues et bases de données) dédiés aux instituts de formation en soins infirmiers, des aides-soignants, aux écoles de puériculture et de sage-femmes. Elle est située au rez-de-chaussée du bâtiment de la Bibliothèque Universitaire (BU) de Saulcy.

La BPS possède un règlement spécifique qui sera présenté aux apprenants en début de formation.

E. La communication

Les planifications et les documents institutionnels font l'objet d'un affichage pour les apprenants et les partenaires de la formation soit sur le panneau d'affichage soit sur le site internet des écoles :

 www.ecolesantemetz.com

Pour des envois de documents, l'adresse postale est :

CHR Metz Thionville
Institut de Formation d'Infirmières Puéricultrices
Bal n°83
1 Allée du château- CS : 45001
57085 Metz Cedex 03

L'adresse géographique :

Université de Lorraine - Ile du Saulcy
Bâtiment Simone Veil
57000 Metz

Cette adresse ne doit en aucun cas servir à des envois

V. La formation d'Infirmières Puéricultrices

Définition du métier

L'infirmière puéricultrice est une professionnelle prenant soin de l'enfant de la naissance à l'adolescence pour maintenir, restaurer et promouvoir la santé. Elle concourt à l'accompagnement de la fonction parentale. Elle inscrit son action dans une politique de Santé nationale et régionale s'appuyant sur une démarche de Santé publique.

Cette profession peut s'exercer dans les différents lieux de vie de l'enfant :

- Etablissements de santé et de réadaptation publics et privés ;
- Etablissements et services d'accueil d'enfants de moins de 6 ans ;
- Services de protection et de promotion de la santé en faveur de la mère et de l'enfant et d'aide sociale à l'enfance.

L'exercice professionnel est réglementé par le décret n°2004-802 du 29 juillet 2004, relatif aux parties IV et V du code de la Santé Publique. Le titre 1^{er} consacré à la profession d'infirmier (e) précise dans le chapitre 1^{er} l'exercice de la profession et les actes professionnels (section 1). L'article R 4311-13 énonce la spécificité de la prise en charge dans le domaine de l'enfance.

" Les actes concernant les enfants de la naissance à l'adolescence, et en particulier ceux ci-dessous énumérés, sont dispensés en priorité par une infirmière titulaire du diplôme d'Etat de puéricultrice et l'infirmier en cours de formation préparant à ce diplôme :

- 1. Suivi de l'enfant dans son développement et son milieu de vie ;*
- 2. Surveillance du régime alimentaire du nourrisson ;*
- 3. Prévention et dépistage précoce des inadaptations et des handicaps ;*
- 4. Soins du nouveau-né en réanimation ;*
- 5. Installation, surveillance et sortie du nouveau-né placé en incubateur ou sous photothérapie.*

A. 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.

**Nous souhaitons
former des professionnels :**



b. a. Les valeurs professionnelles :

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 "''.*

c. Posture des formateurs

L'équipe pédagogique accompagne les apprenants dans la construction de leur nouvelle identité professionnelle. A travers une posture réflexive, un processus de professionnalisation se met en place. La participation active des apprenants est recherchée tout au long de l'année, pour favoriser ce processus de professionnalisation, un espace est accordé à l'autonomie, à la créativité, à l'adaptabilité et à l'autoévaluation.

d. Posture des apprenants

La formation d'infirmière puéricultrice conduit les apprenants à une spécialisation. Elle s'adresse à des infirmiers (es) et des sage-femmes qui ont choisi d'acquérir une nouvelle identité professionnelle. L'identité s'appuie sur des valeurs professionnelles et personnelles.

L'apprenant doit être acteur de sa formation afin de construire sa nouvelle identité professionnelle. Cette construction se fait progressivement au cours de la formation et se poursuit tout au long du cursus professionnel.

** 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

B. 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 est en cours...

a. Les capacités à mobiliser.

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

1. Capacité à communiquer
2. Capacité à résoudre un problème
3. Capacité à travailler en groupe
4. Capacité à animer
5. Capacité pédagogique
6. Capacité à se situer professionnellement et à participer à la gestion et à l'organisation d'un service
7. Capacité à résoudre un problème de soin infirmier auprès d'un enfant ou d'un groupe d'enfants
8. Capacité à se former sur un terrain professionnel
9. Capacité à se situer dans le service
10. 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,
- 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).

b. Alternance

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.

Un cadrage programmatique se trouve sur le site des écoles, retrouvez ci-dessous les dates des différentes périodes :

COURS		STAGES		VACANCES	
13/10 au 14/11/25	5 sem				
		17/11 au 12/12/24	4 sem		
15/12 au 19/12/25	1 sem				
				20/12 au 4/01/26	2 sem
5/01 au 6/02/26	5 sem				
		9/02 au 6/03/25	4 sem		
9/03 au 10/04/25	5 sem				
				13/04 au 17/04/26	1 sem
		20/04 au 15/05/26	4 sem		
18/05 au 26/06/26	6 sem				
		29/06 au 24/07/26	4 sem		
				27/07 au 23/08/26	4 sem
24/08 au 4/09/26	2 sem				
		07/09 au 2/10/26	4 sem		
				5/10 au 11/10/2026	1 sem
Total : 24 semaines		Total : 20 semaines		Total : 8 semaines	

VI. Nos Processus cœur de métier

A- Le processus théorique

a. a. 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 serviront 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 1^{er} 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 normatif comporte au moins une question de mathématiques professionnelles. En cas de non réponse ou de réponse inexacte, une pénalité de – 2 points sanctionne l'apprenant.

- **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. 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.

b. b. 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*
- *Néonatalogie*
- *Pédiatrie*
- *Posture professionnelle*
- *Professionnalisation*
- *Protection de l'enfance*
- *Psychopédagogie*
- *Psychosociologie*
- *Santé publique*

c. Les métasyllabus et les syllabus

Les métasyllabus sont portés à la connaissance des apprenants lors de la rentrée et mis en ligne sur le site des instituts de formation en santé. Chaque élément de cours du métasyllabus est décliné en syllabus.

Le syllabus est une présentation préalable du cours, de ses contenus, de sa logique et des résultats escomptés. En ce sens, il 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 d'apprentissage et le mode d'emploi du cours.

Outil d'explication globale de l'enseignement, il permet d'en saisir les enjeux. Son existence et sa qualité contribuent à l'enseignement dispensé.

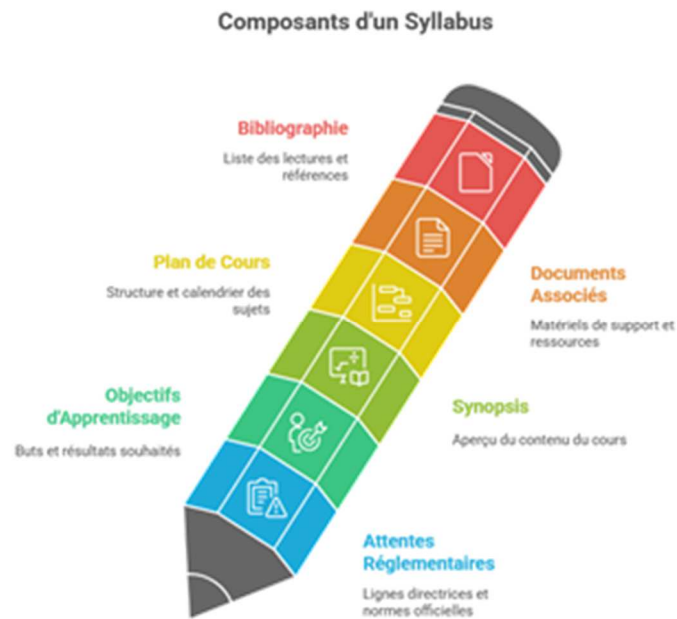
➤ Les métasyllabus :

Le métasyllabus est une fiche descriptive des enseignements inhérents à chaque thématique. Il présente la liste des cours proposés ainsi que leur nature, volume ou intervenant.

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 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.

d. Les techniques pédagogiques

Les enseignements sont réalisés sous la forme de cours magistraux, de travaux dirigés, de travaux personnels guidés. Les cours se déroulent sur des semaines de 35 heures.

Les plannings des semaines de formation en institut sont consultables sur le site des écoles 7 jours avant mais restent modifiables. Les éventuelles modifications sont annoncées par les cadres formateurs.

- **Cours magistraux (CM) :** 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.
- **Travaux dirigés (TD) :** destinés à appliquer ou à approfondir 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.

- **Cours dématérialisé ou e-learning :** La formation en ligne directe, dématérialisée dite « e-learning » est une nouvelle modalité d'apprentissage qui utilise les technologies multimédias et internet en facilitant l'accès permanent des ressources (Cours, échanges, ...)

Le e-learning fait partie des technologies de l'information et de la communication pour l'éducation. Cet espace permet de développer des compétences cognitives reposant sur la mise à disposition permanente de contenus pédagogiques via un support électronique où que l'on soit et à n'importe quel moment et autant de fois qu'on puisse le souhaiter. Ces modalités pédagogiques favorisent l'autonomie et l'engagement. Ces cours sont les prérequis obligatoires aux TD, les séquences pédagogiques permettant de mobiliser les savoirs et connaissances acquis lors du e-learning et de les articuler avec la pratique soignante. Il s'agit d'un dispositif novateur dans la formation associant apprentissage en ligne et présentiel appelé « Blended Learning » « apprentissage mixte ».

- **Travaux pratiques (TP) :** 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 1^{ère} 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.

- **Travail personnel guidé (TPG) :** L'objectif du TPG 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.

Des heures consacrées au travail personnel de l'apprenant sont dédiées dans le TPG. Nous y incluons le suivi pédagogique de l'apprenant, les préparations et retour de stage, les élections des représentants des apprenants aux instances règlementaires, 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. Une charge de travail trop lourde peut en effet nuire à l'apprentissage, ou favoriser un apprentissage plus superficiel. 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.

e. L'initiation à la recherche

- **Travail à thème avec ancrage professionnel**

Ce travail est la première approche du projet professionnel (épreuve de synthèse), dans la construction de la problématique. Il se réalise après le premier stage.

Ce travail est construit de la manière suivante :

Sur le plan pratique :

- Observation d'une situation ;
- Questionnement de l'apprenant et des professionnels.

Sur le plan théorique :

- Recherche bibliographique : que disent les auteurs sur ce thème ?

Il doit permettre de :

- Définir et de clarifier des concepts ;
- Les confronter à la réalité du terrain ;
- Engager les apprenants dans un questionnement et une analyse de la pratique au regard de la littérature.

Ce travail donne lieu à un écrit de 2 à 3 pages maximum et à une présentation orale d'une durée de 10 minutes, auprès d'une demi-promotion. Les critères d'évaluation sont présentés en annexe 8.

- **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 1^{er} trimestre de formation.

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

B- Processus clinique (stages)

a. Organisation des stages

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

Cinq stages sont planifiés sur l'année. Chaque stage donne lieu à une évaluation (annexe 3).

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, néonatalogie et pédiatrie,
- En secteur de Protection Maternelle et Infantile (PMI) et
- En établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE).

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 1, elle peut être modifiées en fonction du profil de la promotion.

b. Préparation de stages

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

- Repérer ses prérequis
- Clarifier ses attentes
- Rédiger ses objectifs d'apprentissage.

Le cadre 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

Les apprenants sont regroupés par secteur d'activité. Ils travaillent à partir de documents (fiche d'identification du stage, textes réglementaires, livrets d'accueil, articles, ouvrages, programme des études). Les 9 engagements pour la qualité de vie des stagiaires paramédicaux leur sont également présentés (annexe 4).

Ces temps de préparation de stage sont fixés sur le planning de la semaine et se déroulent sur 1 heure 30 et sont préparé en amont par l'apprenant à l'aide de l'outil en annexe 2.

Ce projet 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.

Un outil consignant votre projet de stage vous sera présenté lors de la préparation du premier 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.

c. 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.

Le premier stage fait l'objet d'une exploitation précise, dont l'objectif est d'optimiser l'appropriation du concept « *Accompagnement des parents* ». Au cours du stage, l'apprenant observe une situation en lien avec ce concept.

Ce travail fait l'objet d'un écrit, d'une présentation orale et d'un débat.

- ***Analyse de pratiques***

Cet outil, mobilisé lors des stages 2 et 3, participe à la construction de l'identité professionnelle des apprenants.

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

Les thèmes explorés sont :

Allaitement maternel: groupe animé par un expert sur le sujet et un cadre de santé formateur.

Parentalité: groupe animé par un psychologue et un cadre de santé formateur.

d. Accompagnement pédagogique au cours des stages

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.

Ce type d'encadrement est mis en place dès le premier stage.

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

Cet accompagnement peut être :

En secteur hospitalier : pédiatrie, néonatalogie, maternité :

- Prise en soins d'un enfant et accompagnement des parents ;
- Séance d'animation auprès d'un groupe de parents, d'enfants.

En PMI :

- Visite à domicile, visite de suivi ;

- Bilan de santé en école maternelle (4 à 5 enfants) ;
- Participation à la consultation pédiatrique préventive.

En EAJE :

- Prise en soins d'un groupe de 10 à 12 enfants ;
- Séance d'animation auprès d'un groupe de professionnels, d'un groupe de parents ;
- Activité s'inscrivant dans les missions de l'infirmière puéricultrice en établissement d'accueil.

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.

C. Le processus suivi pédagogique

Les moyens proposés vont permettre d'entraîner les apprenants à mobiliser et combiner des ressources, à prendre du recul par rapport aux situations rencontrées et à avancer dans la construction d'une identité professionnelle. Comprendre son rapport à sa pratique permet d'amener l'apprenant dans une posture réflexive.

a. Analyse réflexive

L'analyse réflexive est un processus cognitif. Selon Donald SCHÖN, chercheur à la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation à Montréal, il s'exerce à deux niveaux : pendant et après l'action. Ce deuxième niveau permet de prendre de la distance vis-à-vis de sa pratique.

Ce processus est appliqué à l'issue de mises en situations professionnelles hospitalières ou extrahospitalières. Au regard de ces situations, les apprenants questionnent leur pratique. Ces séquences permettent l'acquisition et la mémorisation de nouvelles connaissances, une prise de conscience et une évolution des postures professionnelles. Elles contribuent ainsi au renforcement de l'identité professionnelle par une intégration de la pratique réflexive (réflexion avant l'action, dans l'action et sur l'action).

b. Entraînement à l'animation

La capacité à communiquer et à animer est déterminante dans l'exercice professionnel. Des temps d'animation sont programmés tout au long de la première séquence à l'école.

Chaque apprenant est évalué dans une situation d'animation à partir d'une grille de critères (Annexe 5).

L'animation fait par ailleurs l'objet d'une évaluation normative lors de l'épreuve "Action d'Information en Matière d'Education à la Santé".

c. Le développement du potentiel de l'apprenant

Ecoute de soi – Ecoute de l'autre – Développement personnel – Gestion du stress

Ces séquences favorisent la prise de conscience de la dimension non-verbale dans une relation professionnelle et la gestion du stress par la mobilisation de ressources personnelles. Ces moyens optimisent la qualité d'être et d'attention aux autres : enfants – parents - professionnels.

d. Suivi pédagogique individuel

Le suivi pédagogique est un temps de formation basé sur l'accompagnement des apprenants tout au long de leur cursus, par un référent de leur formation, afin que ceux-ci acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice de leur future profession. Le suivi pédagogique vise à accompagner le professionnel en devenir dans la construction de son identité et de son projet professionnel. Il est la clé de voûte d'une formation personnalisée. Il est mis en œuvre lors de temps d'échanges, de paroles et d'écoute, reposant sur des principes de confiance et de confidentialité entre l'apprenant et l'équipe pédagogique. Ces temps d'écoute peuvent être individuels ou collectifs. Les séquences de suivi pédagogique sont organisées sur des temps de formation identifiés sur les plannings.

L'attribution d'un référent pédagogique pour chaque apprenant se fait en début d'année. Cette organisation permet un suivi individualisé de l'apprenant, pendant toute la durée de sa formation.

La traçabilité du suivi pédagogique est effectuée à partir des outils de suivi pédagogiques via le logiciel BL Scolarité.

L'apprenant bénéficie d'un premier entretien de suivi pédagogique dans les semaines qui suivent son intégration en formation qui aborde sa motivation, son intégration dans l'institut- dans la promotion, ses besoins et ses attentes. L'apprenant y est invité à aborder ses problèmes éventuels en lien avec la formation s'il le souhaite. D'autres temps de suivi pédagogique sont proposés au cours de la formation pour mesurer la progression de l'apprenant.

L'apprenant, prépare chaque rendez-vous de suivi pédagogique en utilisant le support présent en annexe 6 et 7.

Chaque formateur est référent d'un groupe d'apprenants.

Un contrat pédagogique peut être proposé.

D- Processus d'évaluation et diplomation

a. Les modalités

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 PERFORM- MANCE
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			
	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 10. à perfectionner ses attitudes professionnelles	III - L'EVALUATION DES STAGES	Cap. 7	/ 10	5
		Cap. 8	/ 10	5
		Cap. 9	/ 10	5
		Cap. 10	/ 10	5

b. 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. Elles sont corrigées par les intervenants.

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 sur une durée de 1h30.

c. 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.

d. 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.

e. 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. La feuille d'évaluation se trouve en annexe 9.

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.

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

f. Calendrier des évaluations normatives - Année 2025-2026

Action d'Information en Matière d'Education à la Santé	Semaine 23 : à confirmer
Contrôles de Connaissances portant sur l'ensemble des enseignements	N° 1 : semaine 2 N° 2 : semaine 13 N° 3 : semaine 26
Projet Professionnel	Dépôt de l'écrit : 24/08/26 Argumentation orale : semaine 37 et 38
Résolution de Problème de Soins sur le Terrain	Au cours du stage 5 Semaine 39 et 40

Ces dates sont susceptibles d'être modifiées.

VII. ANNEXES

Annexe 1 : Cartographie des stages de l'IFIP

Annexe 2 : Document pour la préparation de stage

Annexe 3 : Critères d'évaluation de stage

Annexe 4 : 9 engagements pour la qualité de vie des stagiaires paramédicaux

Annexe 5 : Entraînement à l'animation : Critères d'évaluation

Annexe 6 : Trame premier entretien de suivi pédagogique

Annexe 7 : Trame des entretiens de suivi pédagogique

Annexe 8 : Travail à thème avec ancrage professionnel : Critères d'évaluation

Annexe 9 : Grille d'évaluation REPSI

Annexe 1 : 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 néonatalogie :

- 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 de places en PMI 54

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 2 : Préparation de stage : document apprenant

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
- Connaître 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
- ✓ Efficace 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 maître de stage pour connaître 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 maître 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 3 : Critères d'évaluation en 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

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

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 FNEI.

- ### 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 maître 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 1^{er} 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 : Entraînement à l'animation

Critères d'évaluation

a) Préparation de la réunion

- Préparation de la salle ;
- Organisation de l'espace ;
- Préparation de supports.

b) Déroulement de l'action

- Conduite de la réunion : l'apprenant
 - Présente le sujet ;
 - S'exprime de façon à être entendue en permanence de tous les participants ;
 - S'assure qu'elle est comprise ;
 - Favorise la dynamique du groupe :
 - Donne la possibilité de poser des questions ;
 - S'assure que ceux qui veulent s'exprimer puissent le faire
 - Coordonne les différentes interventions.
 - Utilise les interactions des membres du groupe pour mettre à jour et/ou renforcer des connaissances ;
 - Régule le temps de parole ;
 - Recentre la discussion sur le thème si nécessaire ;
 - Garde une vue d'ensemble du groupe tout au long de la séance ;
 - Utilise les supports de façon judicieuse ;
 - Repère et accepte les limites de ses connaissances ;
 - Effectue au besoin une ou plusieurs synthèses ;
 - Clôture la séance.
- Expression orale :
 - La voix est assurée ;
 - le timbre est clair ;
 - Le débit est régulier, non rapide ;
 - Le ton est agréable.
- Auto-évaluation de(s) l'apprenant(s)
 - Retour critique du groupe observateur et du formateur :
 - Sur le déroulement de la séance
 - Sur des difficultés ayant une incidence sur le déroulement et les analyses.
 - Propositions de moyens en vue d'une amélioration

Votre 1^{er} entretien de suivi pédagogique

L'entretien peut se faire en suivi individuel ou en suivi collectif.

Il a lieu dans les semaines qui suivent votre intégration en formation (avant le premier stage)

Il a pour objectif de cerner les motivations, les besoins et attentes de l'apprenant ainsi que les difficultés qu'il rencontre dans le but de lui proposer, si possible, des solutions ou d'aménager son parcours

Les points abordés lors de votre premier entretien

Votre motivation et vos représentations de la profession	
Votre cursus antérieur : diplômes, parcours de formation ou professionnel	
Votre intégration dans l'institut / école - dans la promotion –	
Vos besoins et vos attentes	
Points personnels (problèmes de financement, de santé, moyens de transport...)	
Points supplémentaires abordés en fonction de la spécificité de la formation et de vos besoins	

Annexe 7 : Grille apprenant préparation entretien de suivi pédagogique

L'entretien se fait en suivi individuel en face à face avec le Cadre de Santé Formateur.

Il a lieu en fonction de la formation à des périodes définies sur le programme ou à la demande de l'apprenant.

Il a pour objectif de réaliser le bilan de progression des apprentissages théoriques et cliniques, d'explorer le vécu de l'apprentissage, de relever les difficultés et souligner les progrès et éventuellement si besoin, de proposer des moyens d'accompagnement adaptés.

Les points abordés lors de votre premier entretien

Votre vécu de la formation	
----------------------------	--

Formation théorique	
Bilan des enseignements	
Méthodes de travail, révisions	
Selon formations : APP, ASA, CRAA ^{††} , notes de situation, TEFE, TEA...	
Résultats	
Formation clinique	
Parcours de stage	
Tenue de votre portfolio ou livret de stage	
Bilan de l'acquisition des compétences ou de la progression	
Objectifs à formaliser....	
Votre adaptation aux situations professionnelles rencontrées	

^{††} Compte Rendu et Analyse de l'Activité

Votre auto-évaluation, votre marge de progression à partir de vos résultats, vos points forts et points à renforcer ou à améliorer, votre prise de conscience	
Vos méthodes d'apprentissage menant à l'acquisition de savoir-faire, de savoirs ou de connaissances, votre façon de travailler si besoin	
Le suivi assuré par le formateur en lien avec les tuteurs, les référents de stage, les référents d'UE et l'équipe de direction. (selon formation)	
Votre implication, votre engagement dans votre parcours de formation	
Gestion des absences : vérification, conformité	
Votre projet professionnel	
Points personnels	

TRAVAIL A THEME AVEC ANCRAGE PROFESSIONNEL

Critères d'évaluation

EVALUATION ECRITE

Le choix de la situation est pertinent	☐ oui	☐ non	☐ en partie
La recherche bibliographique est adaptée	☐ oui	☐ non	☐ en partie
Le lien théorie – pratique est établi	☐ oui	☐ non	☐ en partie
Le questionnement est pertinent	☐ oui	☐ non	☐ en partie
L'écrit est de qualité	☐ oui	☐ non	☐ en partie

EVALUATION ORALE

La présentation est cohérente	☐ oui	☐ non	☐ en partie
Le temps d'exposé est respecté	☐ oui	☐ non	☐ en partie
Le ton de la voix est assuré	☐ oui	☐ non	☐ en partie
La prestation orale est de qualité	☐ oui	☐ non	☐ en parti

Annexe 9 : Dossiers d'évaluation RPSI

CHR Metz-Thionville --- Ecole d'Infirmières Puéricultrices	RESOLUTION D'UN PROBLEME DE SOIN EN ETABLISSEMENT D'ACCUEIL Durée de l'épreuve : 3h	Date :
--	--	---------------

NOM de l'apprenant : Lieu de stage :

Date :

Présentation des situations :

Note	/ 30	Niveau de performance exigé
		15 / 30

NOM des jurys :

Qualification :

Signatures :

I - CAPACITE D'ANALYSE ET DE SYNTHESE

/15

Recueil des données

L'apprenant

Utilise toutes les sources d'informations dont elle dispose

Utilise toutes les informations significatives pour son analyse

Complète le recueil des données au cours de l'intervention en utilisant l'entretien

Analyse de situation

L'apprenant :

- Analyse les interactions :
 - des enfants entre eux
 - des enfants entre eux et les adultes référents
- met en évidence de façon synthétique :
 - les besoins à satisfaire, perturbés ou non, des enfants, d'ordre physique, psychoaffectif, éducationnel, social
 - les facteurs de risques intrinsèques ou extrinsèques présents ou potentiels pour les enfants
 - les facteurs responsables de perturbations
 - les diagnostics infirmiers le cas échéant

OUI	NON	En partie

-

II - CAPACITE A DETERMINER UN PROJET DE SOIN /15

L'apprenant : - propose des actions en tenant compte des ressources de l'enfant, du groupe et de l'institution

- argumente ses actions au regard des objectifs sous-tendus
- sélectionne les soins ou actions à effectuer sous sa responsabilité
- énonce les repères qui permettront d'évaluer l'atteinte des objectifs

OUI	NON	En partie

III - CAPACITE A METTRE EN ŒUVRE UN PROJET D'ACTION RELEVANT DES ACTIVITES SPECIFIQUES DE LA PUERICULTRICE

L'apprenant :

- s'inscrit dans l'organisation de la structure
- répond aux besoins des enfants
- communique avec les enfants
- communique avec les autres professionnelles
- se positionne en tant que puéricultrice
- effectue les transmissions orales et écrites pour assurer la continuité du déroulement de la journée

IV - CAPACITE A FAIRE UN RETOUR CRITIQUE SUR SON TRAVAIL

OUI	NON	En partie

APPRECIATION GENERALE :

CHR Metz-Thionville --- Ecole d'Infirmières Puéricultrices	RESOLUTION D'UN PROBLEME DE SOIN EN P.M.I. Durée de l'épreuve : 3h	Date :
--	---	---------------

NOM de l'apprenant : Lieu de stage :

Date :

Présentation des situations :

Nature de l'épreuve :

Note	/ 30	Niveau de performance exigé
		15 / 30

NOM des jurys : Qualification :

Signatures :

I - CAPACITE D'ANALYSE ET DE SYNTHESE

/15

Sont évaluées pendant les 3 temps du déroulement de la situation :

- en étape préparatoire
- pendant le déroulement de la séance
- en fin de séance

1) Recueil des données

L'apprenant - utilise toutes les sources d'informations dont elle dispose pour préparer son intervention

- utilise toutes les informations significatives pour une analyse partielle de la situation avant l'intervention
- complète le recueil des données au cours de l'intervention en utilisant l'entretien

2) Analyse de situation

L'apprenant met en évidence de façon synthétique :

- les besoins, les difficultés liées à l'enfant, au groupe familial, à l'environnement
- les facteurs de risques intrinsèques ou extrinsèques présents ou potentiels pour l'enfant, le groupe familial
 - les facteurs de perturbation
 - les diagnostics infirmiers

OUI	NON	En partie

II - CAPACITE A DETERMINER UN PROJET DE SOIN

/15

L'apprenant : - détermine des objectifs d'intervention

- met en œuvre le projet d'action
- porte des réponses adaptées à la mère, à l'enfant, en prenant en compte les ressources de l'enfant, du groupe familial, du groupe social
- propose des actions en tenant compte des ressources de l'enfant, du groupe familial, du service
- le cas échéant, propose une orientation vers les structures ou les services concernés
- si besoin, établit des objectifs d'intervention à moyen et long terme d'ordre préventif, relationnel, éducationnel, social
- énonce les repères qui permettront d'évaluer :
 - la satisfaction des besoins
 - l'évolution de la situation (le cas échéant)
- assure les transmissions écrites et orales nécessaires

OUI	NON	En partie

-

III - CAPACITE A FAIRE UN RETOUR CRITIQUE SUR SON TRAVAIL

OUI	NON	En partie

APPRECIATION GENERALE :

CHR Metz-Thionville --- Ecole d'Infirmières Puéricultrices	RESOLUTION D'UN PROBLEME DE SOIN EN SECTEUR HOSPITALIER Durée de l'épreuve : 3h	Date :
--	--	---------------

NOM de l'apprenant : Lieu de stage :

Date :

Présentation des situations :

Nature des soins :

Note **/ 30**

Niveau de performance exigé
15 / 30

NOM des jurys :

Qualification :

Signatures :

I - CAPACITE D'ANALYSE ET DE SYNTHESE

/15

3) Recueil des données

L'apprenant - utilise toutes les sources d'informations dont elle dispose

- utilise toutes les informations significatives pour son analyse.

4) Analyse de situation

L'apprenant met en évidence de façon synthétique :

- les besoins à satisfaire, perturbés ou non, des enfants, du groupe familial
- les facteurs de risques pour l'enfant – le groupe familial
- les facteurs responsables de perturbations.
- les diagnostics infirmiers

OUI	NON	En partie

II - CAPACITE A DETERMINER UN PROJET DE SOIN /15

L'apprenant : -propose des actions en tenant compte des ressources de l'enfant, du groupe familial, du service, d'autres services

- argumente ses actions au regard des objectifs sous-tendus
- énonce les repères qui permettront d'évaluer l'atteinte des objectifs
- organise le travail en fonction
 - des priorités
 - des ressources de l'enfant, du groupe d'enfants, de la famille, de l'environnement
- sélectionne les soins ou actions à déléguer
- réalise et/ou fait réaliser les actes visant à satisfaire les besoins mis en évidence
 - en prenant en compte
 - ⇒ les capacités de l'enfant
 - ⇒ les ressources matérielles et humaines du service.
 - en se référant aux repères d'évaluation d'un soin
 - et en fonction du temps imparti à l'évaluation

OUI	NON	En partie

	OUI	NON	En partie
- assure la sécurité physique et affective de l'enfant - favorise les échanges avec l'enfant, le personnel, et/ou sa famille. - adapte ses attitudes face à l'enfant en prenant en compte ses possibilités physiques, psycho-affectives et intellectuelles. - favorise l'autonomie de l'enfant – de sa famille. - prend en compte l'évolution de la situation - réajuste si besoin ses actions - effectue les transmissions écrites et orales pour assurer la continuité des soins.			
III - CAPACITE A FAIRE UN RETOUR CRITIQUE SUR SON TRAVAIL			

