

# PROJET PEDAGOGIQUE 2024-2025

Ecoles et Instituts de Formation en Santé  
Du  
CHR Metz –Thionville et du CH de Briey

## Institut de Formation des Infirmières Puéricultrices (IFIP)

## **Nos coordonnées**

### Situation géographique

Université de Lorraine, Campus du Saulcy  
Bâtiment Simone Veil, 3<sup>ème</sup> étage  
57000 METZ  
Tél. 03 87 55 38 99

e-mail : [ifap-ifip.secretariat.saulcy@chr-metz-thionville.fr](mailto:ifap-ifip.secretariat.saulcy@chr-metz-thionville.fr)

### Adresse postale

C.H.R Metz-Thionville  
Institut de Formation en Santé – BAL n°83  
1 Allée du Château – CS 45001  
57085 METZ Cedex 03

Site internet des écoles et instituts de la Coordination  [www.ecolesantemetz.com](http://www.ecolesantemetz.com)

<b>INTRODUCTION</b>	<b>4</b>
<b>I. L'INSTITUT DE FORMATION DES INFIRMIERES PUERICULTRICES : IFIP</b>	<b>5</b>
A. Présentation de l'IFIP	5
B. Engagement Qualité	5
C. Accueil, intégration et accompagnement des personnes en situation de handicap	6
D. Présentation de l'équipe de l'IFIP	7
a. L'équipe de direction	7
b. L'équipe pédagogique	8
c. Le secrétariat	8
d. Le documentaliste	9
e. La communication	9
<b>II. LA FORMATION D'INFIRMIERES PUERICULTRICES</b>	<b>10</b>
A. Définition du métier	10
B. Notre conception de la formation	11
a. Les valeurs professionnelles	11
b. Posture des formateurs	11
c. Posture des apprenants	11
C. Organisation de la formation	12
a. Les capacités à mobiliser.	12
b. Alternance	13
<b>III. NOS PROCESSUS CŒUR DE METIER</b>	<b>14</b>
A- Le processus théorique	14
a. Vos prérequis	14
b. Les enseignements	14
c. Les techniques pédagogiques	15
d. L'initiation à la recherche	17
B- Processus clinique (stages)	18
a. Organisation des stages	18
b. Préparation de stages	19
c. Retour sur expérience en stage	19
d. Accompagnement pédagogique au cours des stages	20
C. Le processus suivi pédagogique	21
a. Analyse réflexive	21
b. Entraînement à l'animation	21
c. Le développement du potentiel de l'apprenant	21
d. Suivi pédagogique individuel	22
D- Processus d'évaluation et diplomation	23
a. Les Modalités	23
b. Contrôles de connaissances	24
c. Action d'information en matière d'éducation à la santé (AIMES)	24
d. Projet professionnel	24
e. Résolution d'un problème de soins sur le terrain	24
f. Calendrier des évaluations normatives - Année 2024	25
<b>IV. ANNEXES</b>	<b>26</b>

# INTRODUCTION

Ce projet pédagogique est élaboré et mis en œuvre par l'équipe pédagogique. Il est destiné aux apprenants de l'IFIP du CHR de Metz-Thionville. Le projet pédagogique est « un contrat de l'établissement de formation tant avec ses apprenants qu'avec les institutions de tutelle »<sup>1</sup>. Il découle du Projet Fédérateur des écoles et instituts de formation en santé de la Coordination du CHR Metz Thionville et CH Briey. Le projet pédagogique intègre l'éthique professionnelle et prend en compte le cheminement de la réflexion pédagogique de l'équipe. Il s'inscrit dans un processus d'amélioration des pratiques afin de permettre aux apprenants de bénéficier de conditions optimales de formation.

Le projet pédagogique est un outil de la démarche qualité.

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

L'évolution du contexte environnemental en termes de démarches QSE (Qualité, Sécurité, Environnement) et la RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) s'impose également aux instituts de la Coordination qui s'engagent dans une démarche de respect de l'environnement et de développement durable. L'IFIP est attentive à l'impact environnemental de ses activités pour en réduire les conséquences et effets : dématérialisation des supports pédagogiques et des outils de communication, déploiement du site des écoles, sensibilisation des apprenants aux exigences du développement durable au cours des séquences pédagogiques, tri des déchets, ... Cette démarche est source d'efficacité et d'innovation.

Sur le plan réglementaire, l'organisation en territoire de santé et l'organisation régionale de l'offre de soins sont en rapport avec les besoins en santé sur un territoire donné<sup>2</sup>. En région Grand Est, 12 Groupements hospitaliers de territoire (GHT) ont été constitués le 1<sup>er</sup> juillet 2016 : l'IFIP du CHR site de Metz est intégré au GHT 6. Ce nouveau mode de coopération, prévu par la loi de modernisation du système de santé a pour objectif l'amélioration de l'accès aux soins en renforçant la coopération entre hôpitaux publics autour d'un projet médical commun. De fait, les futurs soignants doivent être imprégnés de ces nouvelles organisations pour mieux comprendre l'environnement dans lequel ils sont amenés à évoluer.

Ce projet pédagogique prend en compte ces évolutions dans l'organisation de la formation théorique et clinique.

Le projet pédagogique constitue l'une des pièces du dossier d'agrément de l'institut.

---

<sup>1</sup> POTTIER, M. « *Dictionnaire encyclopédique des soins infirmiers* » Editions LAMARRE, 2005

<sup>2</sup> Loi HSPT de Juillet 2009

# I. L'Institut de Formation des Infirmières Puéricultrices : IFIP

## A. Présentation de l'IFIP

Sous la tutelle de l'Agence Régionale de Santé, l'institut est gérée par le Centre Hospitalier Régional METZ-THONVILLE. Le financement est assuré par le Conseil Régional Grand Est et constitue un budget annexe du CHR METZ-THONVILLE.

L'IFIP fait partie de la Coordination de dix écoles et instituts sur le territoire Mosellan et Meurthe et Mosellan. Répartis sur plusieurs sites, Briey, Metz, Peltre et Thionville, ils portent tous les valeurs du projet fédérateur de la Coordination

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

Située au cœur du campus universitaire de Lorraine du site du Saulcy, dans le bâtiment Simone Veil, l'IFIP cohabite avec 4 écoles et instituts en santé que sont :

- L'Institut de Formation des Auxiliaires de Puériculture (IFAP) : 20 apprenants + 20 apprentis
- L'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) : 600 apprenants
- L'Institut de formation des Aides-soignants (IFAS) : 50 apprenants + 20 apprentis
- L'école de sage-femmes : 120 apprenants

La formation d'infirmier (ère) puériculteur (trice) s'inscrit dans le schéma régional des formations sanitaires. L'offre de formation s'équilibre sur l'ensemble de la région Grand Est par la présence de quatre écoles situées à Metz, Nancy, Strasbourg et Reims. L'école de Metz est agréée pour 30 apprenants.

Sous la tutelle de l'Agence Régionale de Santé, l'école est gérée par le Centre Hospitalier Régional de Metz Thionville.

Le financement est assuré par le Conseil Régional Grand Est et constitue un budget annexe du CHR Metz Thionville.

La spécificité messine est la mutualisation des moyens et des compétences entre les écoles et instituts en santé du bâtiment.

La formation, la professionnalisation et la construction de l'identité professionnelle des apprenants d'infirmiers (ères) puériculteurs (trices) sont les défis à relever pour notre institut afin de répondre aux enjeux du système de Santé et être au plus près des usagers.

## B. Engagement Qualité

Les écoles et instituts de formation en santé du CHR de Metz-Thionville sont certifiés QUALIOPi depuis le 17 décembre 2021.

Un document synthétisant l'engagement qualité de la coordination des instituts de formation en santé est présenté en

Annexe 1.

## C. Accueil, intégration et accompagnement des personnes en situation de handicap

L'engagement de la coordination des écoles du CHR Metz-Thionville et CH Briey vise à soutenir le développement de l'accessibilité de son offre de formation aux personnes souffrant de handicaps sous réserve du certificat médical d'aptitude à suivre la formation.

Cet engagement décliné dans la charte<sup>1</sup> (Annexe 2) s'inscrit dans le Programme Régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées (PRAFQPH<sup>2</sup>). Pour ce faire, la coordination des écoles a défini des indicateurs constitutifs d'un socle minimal d'accessibilité :

- ✓ Diffusion de la charte au sein des équipes pédagogiques et administratives et parties prenantes.
- ✓ Information et sensibilisation des personnels, toutes catégories confondues.
- ✓ Nomination, sur chaque site de la coordination des écoles, d'un référent handicap formé et identifié par l'ensemble des équipes pédagogiques et administratives.
- ✓ Le référent handicap sait mobiliser des compétences externes et ressources ad hoc pour permettre la mise en place de réponses pédagogiques adaptées.
- ✓ Par ses missions, le référent handicap travaille en étroite collaboration avec les cadres de santé formateurs de suivi pédagogique.
- ✓ La direction affiche son engagement précisant les coordonnées du référent handicap à travers ses outils de communication.
- ✓ Les équipes pédagogiques sont en capacité de diversifier les méthodes et les modalités pédagogiques en réponse aux situations de handicap et ont connaissance des règles d'aménagement des épreuves de validation.
- ✓ Les objectifs individualisés tiennent compte des répercussions du handicap, mais aussi du champ des possibles en termes d'aménagement.
- ✓ Chaque apprenant a la possibilité de communiquer auprès de son formateur de suivi pédagogique sa situation de handicap.

Longtemps réduit aux personnes en fauteuil roulant ou à mobilité réduite, le handicap concerne une réalité bien plus large et bien plus complexe.

La classification internationale du fonctionnement (CIF)<sup>3</sup> du handicap et de la santé élaborée par l'OMS (2001) aborde la notion de handicap de façon plus complète en tenant compte des facteurs environnementaux et personnels comme des facteurs engagés dans l'augmentation ou la diminution de la situation de handicap. Les composantes de cette classification s'articulent autour :

- ✓ Des fonctions et structures organiques (déficience) correspondant aux fonctions physiologiques des systèmes organiques.
- ✓ Des activités (limitations de l'activité) correspondant à l'exécution d'une tâche ou d'une action par une personne.

---

<sup>1</sup> Annexe 2 : Charte concernant l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des personnes en situation de handicaps

<sup>2</sup> Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale

<sup>3</sup> <https://www.ehesp.fr/international/parteneriats-et-reseaux/centre-collaborateur-oms/classification-internationale-du-fonctionnement/>

- ✓ De la participation (restriction de la participation) correspondant à l'implication d'une personne dans une situation de la vie réelle.
- ✓ Des facteurs environnementaux désignant l'environnement physique, social et culturel
- ✓ Des facteurs personnels faisant référence aux facteurs propres à l'individu comme son identité, sa personnalité.

La loi du 11 février 2005<sup>1</sup> a permis de poser une définition qui fait consensus en France tout en s'inscrivant dans le droit international (ONU)<sup>2</sup>. Elle définit le handicap comme une rencontre de deux champs : la déficience intrinsèque de la personne et l'inadaptation de son environnement.

*« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou de restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».*<sup>3</sup>

En se référant à la loi du 11 février 2005, Chamberlain (2011) explique qu'il est possible de proposer une typologie en huit catégories :

- ✓ Déficiences motrices : incapacités ou difficultés pour se déplacer, conserver ou changer de position, prendre ou manipuler des objets, effectuer certains gestes etc.
- ✓ Déficiences sensorielles (visuelles et auditives)
- ✓ Déficiences mentales : personnes souffrant d'une limitation des performances des fonctions mentales sur le plan de l'abstraction
- ✓ Déficiences cognitives : personnes présentant une déficience des fonctions cognitives comme l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives, le langage et les troubles DYS.
- ✓ Polyhandicaps : personnes atteintes d'un handicap rare
- ✓ Troubles de la santé invalidant : l'ensemble des maladies respiratoires, cardio-vasculaires, digestives, infectieuses etc., entraînant des restrictions d'activités (ex : diabète)

C'est de la responsabilité de chaque partie prenante de la coordination d'améliorer le vivre ensemble. Ainsi, il s'agit de rendre accessibles à tous les lieux, les biens, les services et les prestations.

## **D. Présentation de l'équipe de l'IFIP**

L'organigramme de l'IFIP est consultable sur le site des écoles et il se trouve à l'annexe 3.

### **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.

<sup>1</sup> Loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

<sup>2</sup> Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies, article 9.

<sup>3</sup> Extrait de la loi du 11 février 2005

## **b. L'équipe pédagogique**

Mme Alexia FOLNY : Cadre de Santé Puéricultrice Formatrice

Mme Patricia GHEZZI : Cadre de Santé Puéricultrice Formatrice

L'équipe pédagogique se compose de 2 formateurs ayant une expérience professionnelle dans des domaines d'expertise variés réinvestis dans la formation. Ces formateurs interviennent aussi sur 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 dans les thématiques enseignées interviennent régulièrement dans la formation théorique.

Leurs missions sont :

- ✓ Participer à la construction du projet pédagogique et à l'élaboration du règlement intérieur
- ✓ Organiser les enseignements théoriques et cliniques,
- ✓ Concevoir et programmer les différentes évaluations,
- ✓ Accompagner les apprenants,
- ✓ Assurer l'encadrement en stage.

## **c. Le secrétariat**

Mme Isabelle MARCHAL : Secrétaire

Le secrétariat est situé au 3eme étage. Il est ouvert de 8h30 à 12h et de 13h00 à 16h (fermé le mercredi), 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](mailto:ifap-ifip.secretariat.saulcy@chr-metz-thionville.fr)

Interface entre l'équipe de direction, l'équipe pédagogique, les tutelles et les apprenants, la secrétaire 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. Le secrétariat est composé d'une secrétaire dont le temps est partagé entre 3 instituts : Instituts de formation des aides-soignants, des auxiliaires de puériculture et des infirmières puéricultrices.

Les missions du secrétariat sont :

- ✓ Gestion de l'organisation administrative de la formation et des épreuves de sélection,
- ✓ Accueil des apprenants pour les questions administratives,
- ✓ Gestion des absences des apprenants en formation théorique et clinique en collaboration avec le cadre de santé formateur, référent de suivi pédagogique,
- ✓ Enquêtes, statistiques, tableaux de bord demandés par les tutelles,

- ✓ Organisation et secrétariat des instances,
- ✓ Rémunération des intervenants,
- ✓ Gestion administrative des stages.

#### **d. Le documentaliste**

M. Emmanuel HENRY : Documentaliste à la Bibliothèque universitaire

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

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**

##### ***La communication interne :***

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

**Un site internet** est à disposition des apprenants sur la coordination : informations en temps réel de la formation :



[www.ecolesantemetz.com](http://www.ecolesantemetz.com)

##### **Adresse postale :**

CHR Metz Thionville

Institut de Formation d'Infirmières Puéricultrices

Bal n°83

1 Allée du château- CS : 45001

57085 Metz Cedex 03

##### **Adresse géographique :**

Université de Lorraine - Ile du Saulcy

Bâtiment Simone Veil

57000 Metz

## II. La formation d'Infirmières Puéricultrices

### A. 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<sup>er</sup> consacré à la profession d'infirmier (e) précise dans le chapitre 1<sup>er</sup> 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.*

## **B. Notre conception de la formation**

### **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 :

- Éthique professionnelle, équité

Et demandent le développement de qualités personnelles :

- Cohérence de prise en soins des enfants et leurs parents ;
- Professionnalisme qui s'exprime par des compétences et un grand sens des responsabilités.

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 "1.*

### **b. 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.

### **c. 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.

---

<sup>1</sup> 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

## 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 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 en annexe 4.

COURS		STAGES		VACANCES	
14/10 au 22/11/24	6 sem				
		25/11 au 20/12/24	4 sem		
				23/12 au 5/01/25	2 sem
06/01 au 14/02/25	6 sem				
		17/02 au 14/03/25	4 sem		
17/03 au 4/04/25	3 sem				
				7/04 au 13/04/25	1 sem
		14/04 au 09/05/25	4 sem		
12/05 au 26/06/25	7 sem				
		30/06 au 25/07/25	4 sem		
				28/07 au 24/08/25	4 sem
		25/08 au 19/09/25	4 sem		
22/09 au 3/10/25	2 sem				
				06/10 au 12/10/2025	1 sem
<b>Total : 24 semaines</b>		<b>Total : 20 semaines</b>		<b>Total : 8 semaines</b>	

### III. Nos Processus cœur de métier

#### A- Le processus théorique

##### 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<sup>er</sup> 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. 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 méta syllabus :

- *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*

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.

### **c. 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. Les cours « cœur de métier » sont réalisés par les formateurs de l'IFIP et /ou des professionnels de terrain. Les autres cours sont réalisés par des universitaires et/ou des intervenants extérieurs après concertation avec les formateurs.
- **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. Elles concernent des actes ou activités professionnels dans le domaine du soin : sécurité transfusionnelle, soins de confort et d'hygiène, soins de développement, alimentation... 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<sup>ère</sup> 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.

#### **d. 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 13.

### ➤ **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<sup>er</sup> 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 en annexe 5.

Cinq stages sont planifiés sur l'année. Chaque stage donne lieu à une évaluation (annexe 8).

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 6, elle peut être modifiée 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 9).

Ces temps de préparation de stage sont fixés sur le planning de la semaine et se déroulent sur 1 heure 30 et sont préparés en amont par l'apprenant à l'aide de l'outil en annexe 7.

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 consignait 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 10).

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.

Chaque apprenant bénéficie de 2 jours ½ au cours de la formation.

#### **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/école - 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 11 et 12

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 PERFORMANCE REQUIS	RESULTATS OBTENUS		
				ANNEE DE FORMATION	COMPLEMENT DE SCOLARITE	
<b>Capacités</b> 1. à communiquer 2. à résoudre un problème 3. à travailler en groupe 4. à animer 5. pédagogique 6. à se situer <i>professionnellement et à participer à la gestion et à l'organisation d'un service</i>  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			
<b>Capacités</b> 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	Cap. 7	/ 10	5			
	Cap. 8	/ 10	5			
	III - RECAPITULATION DE L'EVALUATION DES STAGES	Cap. 9	/ 10	5		
	Cap. 10	/ 10	5			

## **b. Contrôles de connaissances**

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. 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.

Avant chaque contrôle de connaissances normatif, un contrôle formatif est réalisé dans les mêmes conditions, mais sur une durée de 1 h 30 au lieu de 3 h.

## **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**

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 site internet de l'école. 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**

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 11.

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'infirmier (e) puériculteur (trice) 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 2024-25**

Action d'Information en Matière d'Education à la Santé	<i>Du 03/02 au 07/02/2025</i>
Contrôles de Connaissances portant sur l'ensemble des enseignements	<i>N° 1 : 07/01/2025 N° 2 : 04/04/2025 N° 3 : 23/09/2025</i>
Projet Professionnel	<i>Remise définitive : 13/06/2025 Argumentation : du 30/06 au 11/07/2025</i>
Résolution de Problème de Soins sur le Terrain	<i>Au cours du stage Du 8/09 au 19/09/2025</i>

*Ces dates sont susceptibles d'être modifiées.*

---

## **IV. ANNEXES**

---

Annexe 1 : Engagement Qualité de l'institut

Annexe 2 : Charte concernant l'accueil, l'intégration et l'accompagnement des personnes en situation de handicap

Annexe 3 : Organigramme IFIP

Annexe 4 : Cadrage programmatique

Annexe 5 : Politique de stage de la coordination

Annexe 6 : Cartographie des stages de l'IFIP

Annexe 7 : Document pour la préparation de stage

Annexe 8 : Dossiers d'évaluation de stage

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

Annexe 10 : Entraînement à l'animation : Critères d'évaluation

Annexe 11 : Trame premier entretien de suivi pédagogique

Annexe 12 : Trame des entretiens de suivi pédagogique

Annexe 13 : Travail à thème avec ancrage professionnel : Critères d'évaluation

Annexe 14 : Grille d'évaluation REPSI

Annexe 15 : Evaluation du projet pédagogique

## Annexe 1 : Engagement Qualité de l'institut

### Engagement qualité et démarche d'amélioration continue

La coordination des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz-Thionville et du CH Briey représente un ensemble de 9 écoles et instituts, couvrant 5 filières de formation, répartis sur 5 sites géographiques et comptant près de 1800 apprenants. L'IFAP de Metz fait partie de cette coordination. Il est agréé pour la formation de 20 apprenants.

L'ensemble de ces instituts est engagé dans une démarche qualité depuis que la coordination a vu le jour, en 2015. Un SMQ (Système de Management de la Qualité) y est déployé, et tend vers une conformité croissante avec la norme système ISO 9001:2015.

L'activité globale de la Coordination est orchestrée selon une approche processus, dont le pilotage de chacun est assuré par les membres de l'équipe de direction. Des binômes de pilotage processus associant Adjoint de direction et Relais qualité, opèrent pour une amélioration continue de ces derniers.

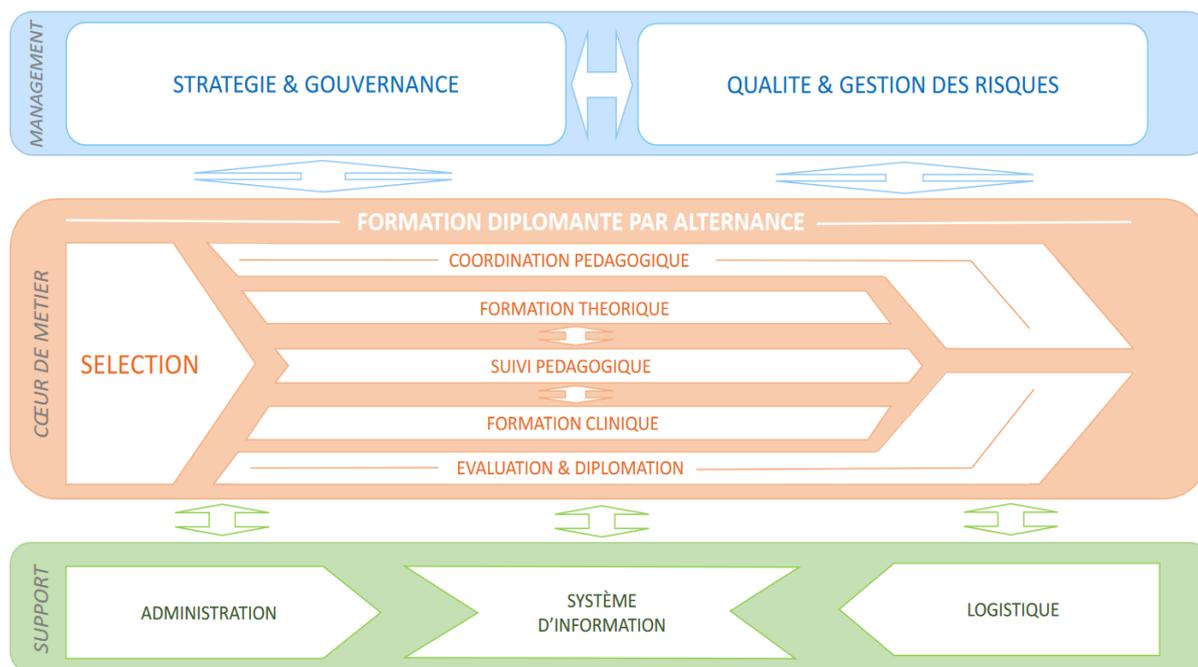


Fig. 1 – Cartographie des processus de la coordination V8-2023

Ce système s'appuie sur un organe essentiel : le **CoPil** (Comité de Pilotage) **qualité**. Celui-ci, de façon bimensuelle, rassemble autour du Directeur coordonnateur général et du Coordonnateur qualité (0,3 ETP), une secrétaire (0.2 ETP), ainsi que l'ensemble des adjoints de Direction, dans leurs rôles de pilotes de processus.

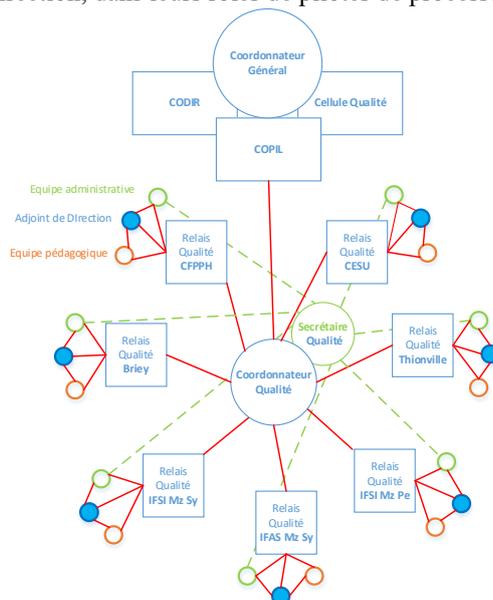


Fig 2- Représentation opérationnelle du SMQ de la Coordination

Les relais et la secrétaire qualité sont les interlocuteurs privilégiés du coordonnateur. Le rôle des relais qualité revêt 2 dimensions :

- **Au niveau central** (Coordination) : ils opèrent en binôme avec les pilotes de processus, mettant leur compétence technique (méthodes et outils qualité) au service du pilotage de processus.
- **Au niveau local** (institut) : soutenus dans leur rôle par les adjoints de Direction, ils accompagnent les équipes dans le déploiement conforme sur site de la politique qualité définie chaque année à l'occasion d'une revue de Direction (RDD). Ils constituent alors un lien fonctionnel entre les équipes des instituts et la fonction centrale.



**Fig. 3 - Organigramme de la cellule qualité**

La journée du mardi est, pour la Coordination, dédiée à la production, la régulation et la supervision que nécessitent le fonctionnement et le développement du SMQ.

Enfin, il est à noter que ce SMQ est digitalisé, s'appuyant sur un ensemble d'applicatifs, dont une **GED** (Gestion Electronique des Documents) robuste, qui composent un environnement numérique essentiel au vu de la dimension de la Coordination.

### Activité 2023-2024 : les grandes lignes

La **certification Qualiopi** a été obtenue en première présentation, et sans réserve, en décembre 2021 pour les instituts du CH Briey et ceux du CHR Metz-Thionville, à l'exception du Centre de Formation des Préparateurs en Pharmacie Hospitalière de Metz qui a bénéficié quant à lui, de la **certification Eduform**, en partenariat avec le Greta Lorraine Nord.

Les audits de surveillance, réalisés en septembre 2023, ont été l'occasion de poursuivre le renforcement de la conformité au **Référentiel National Qualité**.

Concrètement, des améliorations notables ont été apportées :

- Dans le champ du pilotage des processus métiers :
  - Formalisation de la démarche d'amélioration continue (dashboards processus, plans d'action, fiches projets)
  - Enrichissement des macro procédures pour les processus métier
- Dans le champ du recueil de données :
  - Dotation des processus métier en collecteurs et dashboards d'indicateurs de performance (KPI) et de satisfaction
  - Renforcement de la démarche de recueil de données de satisfaction des apprenants (enquête bi-annuelle, retours apprenants, collecte de données systématique en retour de stage...)
- Dans la maîtrise documentaire : réingénierie de la GED, constitution de bibliothèques processus.

La prise en compte des **parties intéressées** que sont les apprenants, les personnels internes, les intervenants, les maîtres de stages et autres partenaires locaux et régionaux est source d'évaluation et d'interrogation des pratiques, ainsi que d'amélioration.

**A noter** : l'adoption d'un indicateur interne de satisfaction pour les apprenants et les formateurs (internes et externes) depuis 2022. Il s'agit du NPS (Net Promoteur Score). A la question ; « Quelle est la probabilité que vous recommandiez l'institut

que vous fréquentez à un collègue ou un ami ? » Le répondant cote de 1 (pas du tout probable) à 10 (totalement probable). Les scores divisent les répondants en 3 catégories :

1. Détracteurs : cotation de 1 à 6
2. Passifs : cotation de 7 à 8
3. Promoteurs : cotation de 9 à 10

Le NPS s'obtient de la façon suivante : taux de Promoteurs moins taux de Détracteurs.

Un NPS positif est le reflet d'un panel de clients satisfaits. Le NPS est un facteur plus sensible, en termes de tendance, que le taux global de satisfaction. Nous utilisons cet indicateur en interne, c'est à dire qu'il est considéré dans le champ de l'amélioration continue de nos processus. Il n'a pas pour vocation d'être communiqué en externe.

A partir de ce NPS, nous pouvons obtenir un taux de satisfaction en additionnant les répondants Passifs aux Promoteurs, considérant que les notes de satisfaction de ces répondants se situent entre 14 et 20/20. Il s'agit du taux de satisfaction utilisé pour notre communication externe.

	Année civile 2023				
	Effectifs au 01/12/20	Nombre de répondants	Taux de retours	NPS*	Tx de satisfaction
Maitres de stage	494	154	31%		78,9%
Intervenants	654	312	47,7%	41,6	89,1%
Formateurs permanents	69	69	100,0%	1,6	68,3%
Partenaires	30	12	40,0%		100,0%

Fig. 4 – Synthèse satisfaction parties intéressées Coordination 23-24

EIFS CIR Metz-Thionville   CIR de Briey			PARTIES INTERESSEES COORDINATION (pour Score)							
Filière	Institut	Promotion	Année s							
			Campagne #1 (18 au 22/12/23)							
			Effectifs au 01/12/2023	Nombre de répondants	Taux de retours	NPS*	Evol 22-23	Tx Satisfaction	Evol 22-23	
Apprenants	IFSI	Briey	L1	51	28	55%	8,0	↔	84,0%	↔
			L2	34	28	82%	15,4	↗	76,9%	↔
			L3	36	16	44%	-26,7	↘	26,7%	↘
			Institut	121	72	60%	3,0	↘	68,2%	↘
	Metz-Mercy	L1								
		L2								
		L3	60	18	30%	-7,1	↘	71,4%	↘	
		Institut	60	18	30%	-7,1	↘	71,4%	↘	
	Metz Peltre	L1	142	102	72%	-18,2	↘	62,3%	↘	
		L2	127	58	46%	-20,0	↘	62,0%	↘	
		L3	106	77	73%	-33,3	↘	51,5%	↘	
		Institut	375	237	63%	-23,8	↘	58,6%	↘	
	Metz Saulcy	L1	187	111	59%	0,0	↔	76,4%	↗	
		L2	160	96	60%	-20,7	↘	61,0%	↘	
		L3	155	50	32%	-17,8	↘	62,2%	↗	
		Institut	502	257	51%	-11,6	↘	67,6%	↘	
	Thionville	L1	97	86	89%	35,6	↗	91,8%	↗	
		L2	88	58	66%	-11,8	↘	76,5%	↗	
		L3	95	56	59%	-23,1	↘	59,6%	↗	
		Institut	280	200	71%	4,6	↗	77,8%	↗	
TOTAL Filière			1338	784	59%	-9,3	↘	67,8%	↘	
IFAS	Briey	Apprentis	12	8	67%	87,5		90,0%		
		Autres	30	30	100%	25		96,4%		
		Total	42	39	93%	38,9	↗	97,2%	↗	
	Saulcy	Apprentis	5	2	40%	50,0		50,0%		
		Autres	17	7	41%	-75,0		25,0%		
		Total	22	9	41%	-33,3	↘	33,3%	↘	
Thionville	Apprentis	8	6	75%	0,0		75,0%			
	Autres	23	25	100%	52,2	↗	82,6%	↘		
	Total	31	31	100%	44,4	↗	81,5%	↘		
TOTAL Filière			95	83	87%	32,4	↗	84,5%	↗	
IFAP	Apprentis	15	8	53%	42,9		85,7%			
	Autres	20	16	80%	56,25		87,5%			
	Total	35	24	69%	52,2	↘	87,0%	↘		
IFIP (rentrée décalée)										
CFPPH	Apprentis	15	16	107%	7,1	↘	78,6%	↘		
	Autres	33	42	127%	48,4	↗	100,0%	↗		
	Total	48	58	121%	35,6	↗	93,3%	↘		
Coordination			1537	962	62,6%	-1,4	↘	72,3%	↘	

Fig. 5 – Synthèse satisfaction apprenants Coordination 23-24

Amélioration de l'environnement numérique de travail et des outils collaboratifs : un accès à l'information étendu pour les apprenants

Le site web de la Coordination ([www.ecolesantemetz.com](http://www.ecolesantemetz.com)) représente à ce jour un volume de plus de 300 pages. 1,8 M de pages ont été vues au cours des 12 derniers mois à la date de l'édition du rapport ci-dessous.



Fig. 5 – Rapport d’audience du site web <https://ecolesantemetz.com>, source Google Analytics au 13/05/24

La particularité du site de la coordination est d’héberger des **espaces étudiants** qui permettent à ces derniers d’accéder à un grand nombre d’informations :

- fils d’actualités
- plannings et programmatiques
- annuaire
- documents d’information divers...

Mais aussi et surtout, **ces espaces ouvrent sur le système de gestion documentaire**. Les apprenants ont ainsi accès :

- aux **supports d’enseignements théoriques** (+ 6700 documents dynamiques hébergés sous forme de syllabus) et à leur évaluation
- aux **fiches d’identification des lieux de stage** (env. 500 à ce jour) et à leur évaluation

Le recueil de satisfaction et l’évaluation de la conformité des stages sont rendus systématiques, via l’adjonction d’un applicatif spécifique permettant le **recueil de données à l’issue de chaque stage** et cela, à l’intérieur même de chaque fiche stage, ce qui permet un reporting des données au niveau central, via le processus de la formation clinique et sert de base formelle pour travailler à l’amélioration de la [Formation clinique] des apprenants. Ce dispositif est pour le moment exploitable dans la filière IFSI au regard du niveau actuel de déploiement de la politique de stage.

- Le degré de conformité des stages est calculé à partir d’un questionnaire générant un score entre 0 et 10 (items tels que : attribution d’un tuteur, réalisation du bilan de mi-stage, prise en compte des objectifs, etc.)
- Le niveau de satisfaction est recueilli à partir d’un score entre 0 et 5 étoiles

Ainsi, pour une unité de stage donnée, une moyenne est calculée à partir des questionnaires renseignés par chaque répondant y ayant effectué un stage. Cela génère un score moyen de conformité et un indice de satisfaction.

La conformité moyenne des unités sur la filière IFSI est de 8.6/10, pour un niveau de satisfaction moyen de 4.1 étoile/5.

### Processus FORMATION CLINIQUE : Indicateurs de performance et de satisfaction



MAITRISE DES RESSOURCES			GLOBAL		IFSI							
			Vol	Taux	Courte durée		Lieux de Vie		Longue durée et SSR		Santé mentale et Psychiatrie	
CAPACITE BESOINS OCCUPATION	n : Volume	Nombre d’unités recensées sur le GHT	505		162	179	65	99				
		Nombre de places de stage recensées sur le GHT	3462		1594	997	418	453				
		Besoin de places de stage	3039		1539	606	463	431				
		Couverture du besoin	113.9%		103.6%	164.5%	90.3%	105.1%				
	n+1 : Crêtes	Nombre de places de stage GHT en crête (capacité hebdo max)	912		412	279	110	111				
		Besoin de place de stage Coordination en crête (besoin hebdo max)	967		490	209	135	133				
		Capacité d’affectation en crête (Ratio Offre / Demande)	94%		84%	133%	81%	83%				
	n-1 : Occupation	Nombre de stages réalisés	3329		1606	800	467	456				
		Unités GHT ayant accueillis des apprenants	448	89%	160	99%	156	87%	54	83%	78	79%
		Nombre moyen d’apprenants accueillis par unité GHT (ayant accueilli au moins 1 stagiaire)	7.4		10.0		5.1		8.6		5.8	
	Places de stage ayant été occupées	3187	92%	1591	100%	677	68%	467	112%	452	100%	
CONFORMITE	Unités GHT surveillées (Tx = U. surveillées / U. recensées)	482	95.4%	165	101.9%	167	93.3%	59	90.8%	91	91.9%	
	Nombre d’unités ayant fait l’objet d’évaluations (Tx = U. évaluées / U. surveillées)	390	80.9%	151	91.5%	114	68.3%	50	84.7%	75	82.4%	
	Nombre de stages évalués (Tx = nb stages évalués / nb total stages réalisés)	1791	53.8%	899	56.0%	343	42.9%	260	55.7%	289	63.4%	
	Nombre moyen de stages évalués par unité (ayant fait l’objet d’évaluations)	4.6		6		3		5.2		3.9		
SATISFACTION	Conformité moyenne (GDac : sur 10)	8.6		8.6		8.5		8.8		8.7		
	Evaluation moyenne de l’expérience de stage (GDac : sur 5 étoiles)	4.1		4.1		4.2		4		4.1		
PRODUCTIVITE	Taux de satisfaction concernant le parcours de stage (enquête apprenants #2 mai 23)	66%										
	Taux de satisfaction concernant le stage professionnalisant (enquête apprenants #2 mai 23)	51%										
			GLOBAL		Briey	Metz Peltre	Metz Saulcy	Thionville				
	Nombre théorique de référents de stage	59		5	18	24	12					
	Volume moyen du portefeuille de stages	8.2										

Fig. 6 – Indicateurs clés de performance processus clinique (bilan 2022 – 2023)

Le pendant de ce dispositif pour la [Formation théorique] est en cours de développement. Il permettra un scoring des enseignements théoriques par unité / module.

Enfin, la gestion des dossiers des apprenants, ainsi que la gestion de l'activité pédagogique planifiée des instituts, s'appuient sur un environnement dont l'éditeur est Berger-Levrault. Une fusion des bases des sites de Briey Metz et Thionville a été réalisée, permettant à tous les instituts de la Coordination de disposer d'une base commune et d'un niveau de dotation comparable. Cette réalisation permet d'élever le niveau de sécurité de l'hébergement des données, facilite la maintenance des bases et les interventions correctives, et devrait aboutir à une approche plus efficiente de la gestion des stages (+3500 / an pour l'ensemble des instituts).

## Perspectives 2024-2025

### Qualiopi : audit de surveillance à la rentrée de 2024

La certification Qualiopi impliquera un audit de renouvellement à la rentrée 2024 et engagera les établissements de la Coordination sur un nouveau cycle de trois ans. Pour rappel, l'audit initial, ainsi que l'audit de renouvellement ont permis l'obtention et le maintien de la certification sans aucune réserve.

### Orientation ISO 9001 réaffirmée

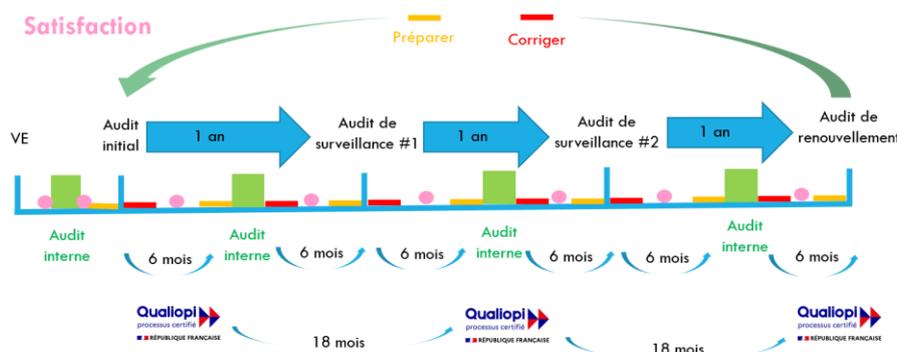
Eu égard à la convergence du modèle Qualiopi et celui de l'ISO 9001, en accord avec la politique qualité définie par la Direction de la Coordination, le déploiement de la démarche qualité se poursuit en se référant au modèle ISO 9001, norme système. Ainsi, les 7 principes de la norme constituent la dynamique de la démarche qualité déployée et se renforcent, au sein de la coordination des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz-Thionville et CH Briey :

- Orientation client
- Leadership (responsabilité de la direction)
- Implication du personnel
- Approche processus
- Amélioration (continue)
- Prise de décision fondée sur des preuves
- Management des relations avec les parties intéressées

La consolidation du SMQ en référence à l'ISO 9001 a permis jusqu'ici, et permettra d'anticiper encore les exigences des certifications à venir.

A ce titre, le Directeur Général du CHR Metz-Thionville a exprimé son souhait d'engager les instituts de la Coordination sur la voie d'une certification ISO 9001.

En novembre 2023, à la demande du Directeur coordonnateur général des écoles, une modélisation de ce qui pourrait rythmer le fonctionnement de la Coordination dans le cadre d'une certification ISO 9001 a été présentée par le Coordonnateur qualité à l'ensemble du personnel de la Coordination, rassemblé sur une demi-journée à l'occasion d'une de revue de projets institutionnels.

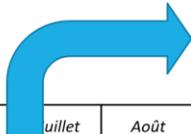


## Cyclicité certification ISO 9001

3 ans



## PROJECTION SUR UNE ANNEE SCOLAIRE



Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	
PEDAGOGIE Rentrées	Déploiement Politique qualité	Audits internes	V a c a n c e s	Analyses Plans d'actions Préparation RDD Intermédiaire	V a c a n c e s	RDD Intermédiaire Mesures correctives Préparation audits	Audits ext.	V a c a n c e s	Correctifs Mesures & bilans Préparation RDD	RDD PEDAGOGIE Bilans Projection	V a c a n c e s	PEDA Prépa

Une réflexion est actuellement menée au sein de l'équipe de Direction de la Coordination. Cette dernière, à l'instar des membres du Copil, a bénéficié en mai 2024 d'une formation de 2 jours au décryptage de la norme ISO 9001.

La faisabilité, le périmètre de certification, ainsi que les ressources à allouer au système et les délais d'engagement et de réalisation doivent alimenter cet ambitieux projet institutionnel. Ces déterminants, identifiés lors de la session de formation à l'ISO, seront à considérer dans le positionnement de l'équipe de Direction face à un changement de paradigme managérial profond en cas d'engagement dans la certification ISO.

Les conclusions de l'étude de faisabilité du projet de certification ISO 9001 par l'équipe de Direction et leur éventuel engagement dans le projet sont attendus courant premier trimestre scolaire 2024 – 2025.

Selon l'orientation donnée, la phase opérationnelle débutera par une contextualisation des modèles ci-dessus et leur déclinaison dans une projection calendaire, par le coordonnateur qualité. Cela constituera la feuille de route pour un engagement éventuel vers une certification ISO 9001.

Notons pour finir que ce projet sera à considérer dans un contexte :

- De changement de Direction des écoles
- De réingénierie de la formation IFSI
- D'universitarisation de la formation des Préparateurs en Pharmacie Hospitalière
- De migration des fonds documentaires qualité de la Coordination et de l'adoption d'un nouvel environnement logiciel qualité

	<b>Ecoles et instituts de formation en santé CHR Metz-Thionville et CH de Briey</b>
	<b>Charte d'engagement pour l'accessibilité aux formations en santé des personnes en situation de handicap</b>

Cette charte vient objectiver et définir l'engagement de la coordination des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz Thionville et du CH de Briey dans le développement de l'accessibilité de l'offre de formation aux personnes en situation de handicap.

Elle s'inscrit dans la loi du 11 février 2005<sup>1</sup> qui définit le handicap comme une rencontre entre deux champs : la déficience intrinsèque de la personne et l'inadaptation de son environnement.

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou de restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne, en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant »<sup>2</sup>

### **Pourquoi un engagement des centres de formation en santé du CHR Metz-Thionville et du CH de Briey ?**

- Répondre à l'obligation légale en matière d'accessibilité de l'offre de formation<sup>3</sup>
- Accompagner les écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz-Thionville et du CH de Briey dans l'accueil des personnes en situation de handicap
- Faciliter la visibilité des pratiques pour le public visé mais également pour toutes les parties prenantes accompagnant les personnes en situation de handicap.
- Répondre aux exigences de la certification Qualiopi<sup>4</sup> des centres de formation

### **Comment accompagner l'évolution des pratiques au sein de la coordination des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz Thionville et du CH de Briey ?**

- Engagement de la direction des écoles dans une politique d'accessibilité
- Vigilance continue sur l'accessibilité des locaux
- Mise en œuvre dès le premier accueil, de moyens d'identification de situations de handicap avec recherche de solutions.
- Veille sur l'accessibilité des formations pendant les périodes d'immersion en situation de travail : stage professionnel.

<sup>1</sup> Loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

<sup>2</sup> Extrait de la loi du 11 février 2005

<sup>3</sup> Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées/ Articles D5211-1 et suivants du code du travail

<sup>4</sup> <https://qualiopi.certif-icpf.org/comprendre-qualiopi>

- Déclinaison d'indicateurs de pratiques caractérisant l'accessibilité des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz Thionville et du CH de Briey

<b>Les Engagements</b> <b>de la coordination des écoles et instituts de formation en santé</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Désigner un référent handicap par site de formation et en assurer le remplacement si nécessaire</li><li>➤ Réaliser un auto positionnement initial pour chaque site de formation en l'actualisant tous les deux ans</li><li>➤ Définir un plan d'actions sur la base de l'auto positionnement</li><li>➤ Déclarer son engagement dans la démarche sur le site des écoles en santé et auprès de ses partenaires</li><li>➤ Définir des indicateurs d'accessibilité et des indicateurs de progrès d'accessibilité</li></ul>

<b>Les ressources</b>
à disposition dans le cadre des engagements de la coordination des écoles et instituts de formation en santé
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Dynamique de réseau AGEFIPH, FIPHFP</li><li>➤ RHF Ressources Handicap Formation service de l'AGEFIPH</li></ul>

#### Liste des indicateurs d'accessibilité

- La direction de la coordination des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz Thionville et CH de Briey assure la diffusion de la charte au sein de ses équipes.
- Sur chaque site, un référent handicap est nommé, sensibilisé et professionnalisé sur le handicap.
- Les missions du référent handicap sont définies dans une fiche de poste, connues de toute l'équipe et soutenues par la direction.
- Par ses missions, le référent handicap travaille en étroite collaboration avec les équipes managériales, pédagogiques et administratives.
- La coordination des écoles et instituts de formation en santé affiche les coordonnées du référent handicap à travers ses outils de communication et au sein de ses locaux.
- Le centre de formation met à disposition un registre d'accessibilité conformément à la réglementation et dispose d'une attestation d'accessibilité pour l'ensemble de ses locaux. A défaut, des réponses adaptées sont recherchées
- Les équipes pédagogiques ont connaissance de l'obligation faite aux centres de formation de proposer des adaptations en termes de durée, de rythme, de méthodes et de supports pédagogiques pour répondre aux besoins des personnes en situation de handicap
- Le référent handicap mobilise les ressources externes (AGEFIPH/ FIPHFP/ RHF) pour la mise en place de réponses pédagogiques adaptées.
- Les objectifs individuels tiennent compte des répercussions du handicap et des aménagements possibles dans les enseignements théoriques, cliniques et lors des stages professionnels.

#### Liste des indicateurs de progrès pour le développement de l'accessibilité

- Tous les personnels sont sensibilisés et mobilisés sur l'accueil des personnes en situation de handicap
- Les équipes pédagogiques et administratives connaissent les règles d'aménagements des épreuves de validation
- Les pratiques d'accessibilité sont lisibles par tous
- Les personnes accueillies sont informées des aménagements possibles concernant les modalités de sélection, de formation et de validation.

- Dès la phase d'accueil, un échange individuel est proposé sur les éventuelles situations de handicap
- Les équipes pédagogiques ainsi que les intervenants extérieurs sont dans la capacité de diversifier les méthodes pédagogiques s'adaptant aux situations de handicap.
- Le centre de formation identifie le matériel ou les outils numériques permettant de réduire les situations de handicap et mobilise les partenaires dans la recherche de réponses.
- Un suivi renforcé sur le stage professionnel peut être envisagé avec le maître de stage
- Le centre de formation organise un suivi qualitatif dès l'entrée en formation de personnes en situation de handicap
- Le centre de formation recueille les éléments permettant une traçabilité des informations concernant les répercussions du handicap sur la formation et les mesures compensatoires nécessaires.
- Pour chaque aménagement, le centre de formation réalise un bilan sur les mesures compensatoires. Ce bilan est partagé avec la personne et le référent handicap.
- Le centre de formation réalise un bilan annuel des pratiques et aménagements permettant l'accueil du public en situation de handicap

## Annexe 3 : Organigramme IFIP



### Organigramme IFIP Metz

27/08/2024





**LA POLITIQUE DE STAGE 2023-2028  
DES  
ECOLES ET INSTITUTS DE FORMATION EN SANTE  
DU  
CHR METZ-THONVILLE ET CH BRIEY**

**Préambule**

Les formations paramédicales sont des formations en alternance. Les temps de formation clinique y occupent une place prépondérante et contribuent ainsi, à l'appropriation des spécificités du métier préparé.

L'apprentissage par situations apprenantes et emblématiques permet d'aborder la pratique professionnelle sous l'angle du cœur de métier. Ainsi, les démarches d'encadrement et d'accompagnement des apprenants se structurent autour de l'acquisition et la mobilisation des compétences, de l'autonomisation du futur professionnel et de la quête de sens des activités exercées.

La politique de stage définit les axes prioritaires sur lesquels, la coordination des écoles et instituts de formation en santé du CHR Metz-Thionville et du CH de Briey s'engage à mener des actions garantissant :

- Le respect de la réglementation en matière de gestion des stages des apprenants
- La mise en œuvre de conditions nécessaires à la professionnalisation des apprenants
- La recherche d'une équité dans le parcours de formation clinique
- L'harmonisation des pratiques dans la formation clinique, au sein de la coordination des écoles et instituts de formation en santé.
- Le renforcement des liens avec les professionnels en charge de l'encadrement des apprenants
- L'inscription dans une démarche qualité de la formation clinique en stage

**Les grands axes de la politique de stage**

Les grands axes de notre politique de stage répondent à une réflexion menée sur l'environnement systémique des formations sanitaires et sociales. En effet, le système de santé connaît depuis plusieurs années des tensions récurrentes en matière de ressources humaines. Le gouvernement apporte une réponse forte, en programmant avec les régions, la création de près de 13 000 places dans les formations sanitaires et sociales, dans le cadre du Ségur de la santé et de France Relance. L'état et les régions conviennent de la nécessité de pérenniser les créations de places de formations sanitaires et s'engagent à conduire un travail de fond sur l'accueil en stage des apprenants, en assurant :

- La qualité des parcours pédagogique
- L'évolution de la réglementation
- Une meilleure organisation territoriale
- Un travail sur les conditions de logement et de déplacement
- Le développement de l'évaluation des stages

Dans ce contexte, comment répondre à l'augmentation des quotas sans accentuer les difficultés des structures d'accueil et en assurant la professionnalisation des apprenants ?

Ainsi, notre réflexion s'est portée sur une réévaluation de la cartographie de stages et des missions des formateurs dans l'accompagnement des apprenants et des structures, mais également sur la communication de la politique de stage avec nos partenaires afin d'évaluer leurs besoins. Le tout s'inscrivant dans une démarche qualité d'évaluation des terrains de stage et de la satisfaction client.

**AXE 1. Optimiser l'offre de stages**

L'un des enjeux de la politique de stage de la Coordination est de favoriser l'attractivité des futurs professionnels pour le territoire de santé en passant par une logique de mutualisation et de coopération des terrains de stage au sein du territoire. Cette approche territoriale se décline sur plusieurs niveaux :

- Le territoire de la Coordination : Metz, Thionville et Briey
- Le territoire inter-instituts : région Grand Est
- Le territoire français (métropole et outre-mer) dans un cadrage préalablement défini et des liens inter- instituts formalisés
- Le territoire européen dans le cadre du programme Erasmus +.

A ce titre, la coordination des écoles et instituts de formation en santé, collabore avec le coordinateur de stage par territoire du Groupement Hospitalier de Territoire<sup>1</sup> GHT 6 afin d'élargir l'offre de stage sur le territoire.

**AXE 2. Adapter l'offre de stage**

<sup>1</sup> <https://www.grand-est.ars.sante.fr/media/91513/download?inline>

La politique de stage s'inscrit dans l'évolution contextuelle du système de santé et la logique territoriale des parcours de soins. Aussi, en lien avec les spécificités des métiers en santé et des besoins en compétences des futurs professionnels, il nous faut élargir l'offre de stage en facilitant les parcours de stage calqué sur des parcours de soins patient (affectation de stage par pôle), en ouvrant l'amplitude horaire des stages (nuit, week-end, en poste de 12 heures), et en gagnant des places de stage supplémentaires sur des secteurs de soins tels que : l'ambulatoire, L'HAD, les cabinets libéraux, les laboratoires de biologie médicale, les maisons de santé, les SSIAD.

Le principe d'équité entre les apprenants de la Coordination vise à donner à chacun la possibilité d'accéder aux différentes typologies de stage en fonction du parcours réglementaire et de l'offre territoriale.

C'est pourquoi, les écoles et instituts de formation de la Coordination mettent en place un dispositif de mutualisation des terrains de stage en lien avec les spécificités réglementaires de chaque filière. Il se concrétise par la création d'un répertoire de stages commun avec la mise à jour de fiches d'identification de stage, le recensement des potentialités d'offres de stage et leur répartition par filière et par site.

Pour répondre à des besoins socio-économiques et psychologiques des apprenants, la coordination des écoles et instituts facilitent également les stages hors région permettant aux apprenants de se rapprocher du milieu familial.

### AXE 3. Harmoniser les pratiques au sein de la coordination conformément à la réglementation

La construction d'une politique de stage commune permet à chacun des acteurs de la Coordination d'interroger ses pratiques et de les faire évoluer de manière collective.

Cette harmonisation conduit à la mutualisation des ressources et à la création de documents uniques en lien avec la démarche qualité et ceci sur l'ensemble de la Coordination. L'architecture de l'ensemble du dispositif est lisible à partir de la cartographie des processus. La déclinaison du processus « formation clinique » a pour objectif de s'appuyer sur la qualité du parcours de professionnalisation des apprenants.

La politique de stage s'appuie sur les documents de référence suivants :

- LOI n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé<sup>1</sup>
- Ma santé 2022 : un engagement collectif<sup>2</sup>
- Arrêté du 31 juillet 2009 modifié notamment par l'arrêté du 23 janvier 2020 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier<sup>3</sup>
- Arrêté du 7 avril 2020 modifié par les arrêtés des 12 avril 2021 et 10 juin 2021 relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture<sup>4</sup>
- Code de la santé publique – Article R4311-15 (décret n°2004-802 du 29 juillet 2004 relatif aux parties IV et V du code de la santé publique et modifiant certaines dispositions de ce code)
- Instruction N°DGOS/RH1/2016/330 du 4 novembre 2016 relative à la formation des tuteurs de stages paramédicaux<sup>5</sup>

### AXE 4. Accompagner les apprenants et les partenaires dans le parcours de professionnalisation

Les démarches d'accompagnement mises en place par les équipes pédagogiques et décrites dans les projets pédagogiques, mettent en lumière les orientations proposées aux apprenants.

Pour ce faire, des temps de préparation et de retour de stage sont organisés dans toutes les écoles et instituts de formation en santé de la Coordination.

Les temps de préparation ont pour objectif de repérer avec l'apprenant les ressources du lieu de stage et les attendus professionnels.

Les temps de retour permettent d'analyser, avec l'apprenant, les situations vécues et de faciliter le décodage des attendus professionnels. Ce dispositif pédagogique contribue à développer la réflexivité pour permettre au futur professionnel de prendre des décisions éclairées en adéquation avec les demandes des usagers. L'apprenant gagne progressivement en autonomie, développe de nouveaux savoirs et s'adapte plus rapidement à des situations professionnelles variées et complexes.

Dès l'entrée en formation, un parcours d'apprentissage individualisé se construit dans une logique de progression visant le développement des compétences professionnelles, dans le respect de la réglementation et selon les possibilités d'accueil du territoire.

Pour accompagner cette progression, **des objectifs institutionnels** sont élaborés pour chaque stage. Ils sont transmis aux responsables d'encadrement et à l'apprenant.

En complément, les apprenants rédigent et transmettent **des objectifs personnels et spécifiques** en lien direct avec leur parcours de formation et en adéquation avec le lieu d'accueil de stage.

#### **Les acteurs de la professionnalisation :**

Chacun des acteurs a un champ de compétences qui lui est propre et qui s'exprime en complémentarité des activités de ses collègues. Les professionnels de terrain et les équipes pédagogiques partagent une coresponsabilité de la fonction pédagogique articulée autour de l'acquisition des fondamentaux de l'exercice professionnel. Ce partenariat participe au développement des compétences de chacun dans une logique de culture partagée. Leur rôle complémentaire contribue à la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant. Ensemble, ils sont garants de la sécurité et de la gestion des risques liés aux activités en stage.

#### ✓ **Les formateurs des écoles et instituts de formation en santé de la coordination**

Les formateurs de suivi pédagogique :

<sup>1</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038821260>

<sup>2</sup> <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/masante2022/>

<sup>3</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000020961044/>

<sup>4</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041789610/>

<sup>5</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/41479>

Chaque apprenant a un formateur de suivi pédagogique qui le suit tout au long de la formation. A ce titre, le formateur de suivi pédagogique est pour l'apprenant, le lien entre l'institut de formation et l'unité de soins.

Il est l'interlocuteur privilégié de l'apprenant en stage.

Ses missions se situent dans la connaissance des ressources pédagogiques de la structure. Il assure la coordination pour toutes les questions d'ordre pédagogique et en particulier, évalue et aide l'apprenant à valoriser son expérience de stage.

Le formateur référent assure une préparation de stage. Ce temps de préparation a pour objectif de favoriser la prise de poste et l'intégration de l'apprenant. Il prend connaissance et valide les objectifs personnels rédigés en amont de la séquence de préparation de stage dans le portfolio et aide au réajustement si besoin.

Ainsi, le formateur de suivi pédagogique va à la rencontre des apprenants sur le stage permettant de bénéficier d'un accompagnement dans ses observations, ses questionnements, et son analyse des pratiques.

Le formateur de suivi pédagogique assure la traçabilité des éléments de l'encadrement dans la rubrique « suivi pédagogique » du logiciel dédié « BL Scolarité ».

Lorsque des actes de soins réalisés par les apprenants sont incompatibles avec la sécurité des patients, la situation est prise en charge par le formateur référent de suivi pédagogique qui se déplace sur le lieu de stage afin de mesurer la gravité de la situation. Il rencontre les tuteurs, le maître de stage et l'apprenant. La situation est analysée avec l'apprenant afin qu'il prenne la mesure des responsabilités incombant à la fonction de soignant. Un contrat pédagogique est établi pour permettre à l'apprenant de réajuster ses manques et ses lacunes. Des objectifs intermédiaires sont fixés, dans un délai défini et contraint, un suivi de la progression est assuré par le formateur référent de suivi pédagogique et par le tuteur de stage et le maître de stage.

Lorsque la situation ne permet pas ce réajustement, le formateur référent de suivi pédagogique informe la Direction de l'institut qui peut après avoir pris l'avis du maître de stage, décider de la suspension du stage. Dans ce cas un rapport factuel est établi par le maître de stage et transmis à la Directrice de l'institut qui prend les décisions qui s'imposent.

#### Les formateurs référents de terrain de stage :

Chaque formateur est référent d'un certain nombre de lieu de stage. La mission du formateur référent de stage est d'accompagner les structures d'accueil dans l'encadrement des apprenants :

- Formation à l'évaluation des compétences
- Formation au tutorat
- Aide à la construction d'outils d'évaluation des compétences
- Aide à la construction de livret d'accueil.
- Participation aux projets institutionnels

Le formateur référent de stage est l'interlocuteur privilégié des terrains de stage pour tout ce qui est en lien avec l'accueil et la professionnalisation des apprenants

Dans un esprit d'amélioration des pratiques d'encadrement, il reste en contact avec les formateurs de suivi pédagogique et prend connaissance des évaluations des terrains de stage faites par les apprenants.

#### ✓ **Les professionnels de terrain**

Les professionnels de terrain sont responsables de l'organisation et du suivi de l'encadrement de l'apprenant en stage. Ils assurent l'accueil et participent à l'intégration du stagiaire. Ils construisent un parcours d'apprentissage en tenant compte des objectifs institutionnels et personnels dans une logique de progression en lien avec les situations apprenantes de leurs unités de soins. Ils accompagnent, guident et transmettent les savoirs professionnels et explicitent les codes du métier.

Nous retrouvons trois catégories d'acteurs avec des missions spécifiques :

- Le maître de stage : est responsable de l'organisation et du suivi de l'encadrement. Il met à disposition de l'apprenant les moyens nécessaires au bon déroulement du stage. Il est garant de la qualité de l'encadrement. Il met à disposition des apprenants des ressources (Le livret d'accueil spécifique au service...).

Le maître de stage a une responsabilité d'alerte en lien avec le niveau d'acquisition de l'apprenant (Semestre/parcours). Cette alerte peut être liée soit à :

- Une notion de risques
- Des difficultés pédagogiques
- Des difficultés disciplinaires

Le niveau de transmissions de cette alerte est réalisé selon la gravité des faits au formateur référent de suivi pédagogique et/ou à l'équipe de direction des écoles. Un rapport circonstancié factuel est adressé à la direction des écoles. De fait, en cas de saisine d'instances, leur participation en tant que témoin est requise.

Le maître de stage n'est pas habilité à suspendre de façon unilatérale le stage : il se met en relation directe avec le Directeur des écoles.

Le maître de stage est garant de la réalisation du bilan de mi stage et supervise l'évaluation de fin de stage.

- Le tuteur est responsable de l'encadrement pédagogique de l'apprenant. Il assure l'accueil et prend connaissance des objectifs de formation de l'apprenant. Il assure son suivi, évalue sa progression en réalisant avec lui, le bilan de mi- stage tracé dans le portfolio

Il participe à l'évaluation des compétences, rencontre le formateur référent de suivi pédagogique autant que de besoin et lors des séquences d'encadrement programmées.

Enfin, le tuteur évalue le stage en concertation avec les professionnels de proximité : renseigne le formulaire « bilan de stage » et supervise le portfolio

- Le professionnel de proximité assure l'encadrement au quotidien et en réfère au tuteur afin d'assurer un suivi de stage.

✓ **L'apprenant**

Les apprenants s'engagent dans leur formation pour construire progressivement leur identité professionnelle. Ils acquièrent et mobilisent les savoirs et questionnent leurs pratiques, les réajustent pour devenir compétents en s'appuyant sur les valeurs et exigences professionnelles attendues.

#### **AXE 5. Impulser une démarche qualité dans la politique de stage**

Les écoles et instituts de la coordination sont désormais sous assurance qualité. La politique de stage est un volet contributif de la politique Qualité et gestion des risques de la coordination des écoles et instituts de formation en santé. Elle définit les orientations du dispositif de stages et mobilise les outils de la démarche qualité pour faire vivre les principes pédagogiques auprès des différents acteurs. La cartographie des processus structure la réflexion et trace les différentes actions menées en lien avec les orientations pédagogiques.

Cette politique de stage prend en compte la gestion des risques liée aux stages. Ainsi, face à des actes ou attitudes d'apprenants relevant d'une alerte de dangerosité, une procédure permet de décrire l'organisation du signalement et la gestion de la situation à risques.

Les équipes pédagogiques se rendent disponibles pour participer à des comités de retour d'expérience (CREX). C'est une manière d'accompagner la professionnalisation dans une logique de coresponsabilité. L'analyse de la situation en pluri professionnalité permet de croiser les regards et d'établir le chemin causal en vue d'une amélioration des pratiques professionnelles de chacun.

Le Directeur des écoles et instituts de formation en santé, est responsable de l'affectation des apprenants en stage. Pour ce faire, des conventions de stage sont systématiquement signées par les différentes parties prenantes.

Des documents complémentaires à type de charte d'encadrement, de livret d'accueil, de fiches d'identification de stage viennent compléter ce dispositif et ceci en fonction des modalités de chaque filière de la Coordination.

L'équipe de direction s'assure de l'actualisation des documents en lien avec les formateurs coordinateurs de stage et la cellule Qualité.

Le Référentiel National Qualité prévoit un ensemble de mesures destinées à prendre en considération le feed-back des bénéficiaires et autres parties prenantes. A ce titre, des enquêtes évaluatives sur la qualité de la formation clinique à destination de toutes les parties prenantes, avec transmission de l'analyse des données aux instances et aux partenaires concernés sont mises en place.

## Annexe 6 : 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, par période de stage, en fonction de la disponibilité des puéricultrices tutrices du CMS (Centre Médico-Social). Exemple : places attribuées pour 2023-2024 :

- Territoire Metz Orne Est (Metz)
- Territoire Metz Orne Ouest (Hagondange)
- Territoire Forbach Saint Avold (Forbach, Behren, Farebersviller, Freyming Merlebach)
- Territoire Thionville (Thionville, Uckange, Yutz, Bouzonville)
- Territoire Sarrebourg (Sarrebourg, Phalsbourg)
- Territoire Sarreguemines Bitche (Sarreguemines)

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
  - Crèche Brin d'éveil
  - La baleine Bleue
  - Multi-accueil Petits Pas
- 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.*

**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 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 8 : Dossiers d'évaluation de stage

**Secteur hospitalier, Etablissement d'accueil, Protection maternelle et infantile**

**ECOLE D'INFIRMIERES PUERICULTRICES  
C.H.R. METZ - THIONVILLE**

**IV. DOSSIER DE STAGE – SECTEUR HOSPITALIER**

Nom et prénom de l'apprenant :

Nature du stage :

Nombre d'heures à réaliser :

Adresse du stage :

Nombre d'heures d'absence :

Nombre d'heures à récupérer :

Date du stage :

Cachet du service :

Date de l'évaluation :

Evaluateurs

Signature de l'apprenant :

Nom (s)

Qualité (s)

Signature (s)

## I - CAPACITE A SE FORMER SUR UN TERRAIN PROFESSIONNEL

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.

**Note**

**/ 10**

## II - CAPACITE A SE SITUER DANS LE SERVICE

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).

**Note**

**/ 10**

### III - CAPACITE A PERFECTIONNER SES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

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.

**Note**

**/ 10**

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

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.

**Note**

**/ 10**

PROGRESSION AU COURS DU STAGE

DISCIPLINE PERSONNELLE

**APPRECIATION GENERALE**

***IMPORTANT***

***L'évaluation doit être faite avec l'apprenant par le responsable de la structure d'accueil sur proposition du personnel encadrant.***

**ECOLE D'INFIRMIERES PUERICULTRICES  
C.H.R. METZ - THIONVILLE**

**IV. DOSSIER DE STAGE – ETABLISSEMENT D'ACCUEIL**

Nom et prénom de l'apprenant :

Nature du stage :

Nombre d'heures à réaliser :

Adresse du stage :

Nombre d'heures d'absence :

Nombre d'heures à récupérer :

Date du stage :

Cachet du service :

Date de l'évaluation :

Évaluateurs

Signature de l'apprenant :

Nom (s)

Qualité (s)

Signature (s)

## I - CAPACITE A SE FORMER SUR UN TERRAIN PROFESSIONNEL

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.

**Note**

**/ 10**

## II - CAPACITE A SE SITUER DANS LE SERVICE

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).

**Note**

**/ 10**

### III - CAPACITE A PERFECTIONNER SES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

L'apprenant est capable :

- de communiquer :
  - avec l'enfant (verbalement et non verbalement) et le groupe d'enfants.
  
  - avec la famille.
  
  - avec l'équipe.
  
- d'adapter son comportement aux personnes (enfants – groupe d'enfants – famille – équipe).
  
  
- d'avoir un esprit critique sans porter de jugements arbitraires.

**Note**

**/ 10**

#### IV - CAPACITE A RESOUDRE UN PROBLEME DE SOINS INFIRMIER AUPRES D'UN ENFANT OU D'UN GROUPE D'ENFANTS

##### EN UTILISANT UNE DEMARCHE METHODOLOGIQUE

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

- de faire des analyses de situation.
- d'énoncer des diagnostics infirmiers.
- de formuler des objectifs de soins (d'ordre éducationnel – relationnel – préventif et liés à l'éveil) à court et moyen terme pour répondre aux besoins des enfants.
- d'établir un projet de soins en tenant compte des priorités.
- de participer à la mise en œuvre du projet.
- d'évaluer le résultat de ses actions.
- de faire un retour critique sur son travail.

**Note**

**/ 10**

PROGRESSION AU COURS DU STAGE

DISCIPLINE PERSONNELLE

**APPRECIATION GENERALE**

***IMPORTANT***

***L'évaluation doit être faite avec l'apprenant par le responsable de la structure d'accueil sur proposition du personnel encadrant.***

**ECOLE D'INFIRMIERES PUERICULTRICES**

**C.H.R. METZ - THIONVILLE**

**IV. DOSSIER DE STAGE – SECTEUR PMI**

Nom et prénom de l'apprenant :

Nature du stage :

Nombre d'heures à réaliser :

Adresse du stage :

Nombre d'heures d'absence :

Nombre d'heures à récupérer :

Date du stage :

Cachet du service :

Date de l'évaluation :

Evaluateurs

Signature de l'apprenant :

Nom (s)

Qualité (s)

Signature (s)

## I - CAPACITE A SE FORMER SUR UN TERRAIN PROFESSIONNEL

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.

**Note**

**/ 10**

## II - CAPACITE A SE SITUER DANS LE SERVICE

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).

**Note**

**/ 10**

### III - CAPACITE A PERFECTIONNER SES ATTITUDES PROFESSIONNELLES

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.

**Note**

**/ 10**

#### IV - CAPACITE A RESOUDRE UN PROBLEME DE SOINS INFIRMIER AUPRES D'UN ENFANT OU D'UN GROUPE D'ENFANTS

##### EN UTILISANT UNE DEMARCHE METHODOLOGIQUE

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

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

**Note**

**/ 10**

PROGRESSION AU COURS DU STAGE

DISCIPLINE PERSONNELLE

**APPRECIATION GENERALE**

***IMPORTANT***

*L'évaluation doit être faite avec l'apprenant par le responsable de la structure d'accueil sur proposition du personnel encadrant.*

# 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 FNEST.

## 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 porta 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<sup>er</sup> 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.

## ENTRAINEMENT A 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

## Annexe 11 : Trame premier entretien pédagogique



### Votre 1<sup>er</sup> 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 12 : 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 <sup>§§§§§</sup> , 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....	

<sup>§§§§§</sup> Compte Rendu et Analyse de l'Activité

Votre adaptation aux situations professionnelles rencontrées	
--	--

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**

- |  |                              |                              |                                    |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| 1 Le choix de la situation est pertinent   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 2 La recherche bibliographique est adaptée | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 3 Le lien théorie – pratique est établi    | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 4 Le questionnement est pertinent          | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 5 L'écrit est de qualité                   | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |

**EVALUATION ORALE**

- |                                      |                              |                              |                                    |
|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------------|
| 1 La présentation est cohérente      | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 2 Le temps d'exposé est respecté     | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 4 Le ton de la voix est assuré       | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |
| 5 La prestation orale est de qualité | <input type="checkbox"/> oui | <input type="checkbox"/> non | <input type="checkbox"/> en partie |

**DOSSIERS D'EVALUATION  
RESOLUTION D'UN PROBLEME DE SOIN SUR LE TERRAIN**

**Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant,  
Protection Maternelle et Infantile  
Secteur Hospitalier,**

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

NOM de l'apprenant : ..... Lieu de stage : .....

Date : .....

Présentation des situations :

<b>Note</b>	<b>/ 30</b>	<b>Niveau de performance exigé</b>
		<b>15 / 30</b>

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

OUI	NON	En partie

- les facteurs de risques intrinsèques ou extrinsèques présents ou potentiels pour les enfants
- les facteurs responsables de perturbations
- les diagnostics infirmiers le cas échéant

**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 :**

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

NOM de l'apprenant : ..... Lieu de stage : .....

Date : .....

Présentation des situations :

Nature de l'épreuve :

<b>Note</b>	<b>/ 30</b>	<b>Niveau de performance exigé</b>
		<b>15 / 30</b>

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

OUI	NON	En partie

- 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

**III - CAPACITE A FAIRE UN RETOUR CRITIQUE SUR SON TRAVAIL**

OUI	NON	En partie

**APPRECIATION GENERALE :**

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

NOM de l'apprenant : ..... Lieu de stage : .....

Date : .....

Présentation des situations :

Nature des soins :

<b>Note</b>	<b>/ 30</b>	<b>Niveau de performance exigé</b>
		<b>15 / 30</b>

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

- 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**

OUI	NON	En partie

## Annexe 15 : Evaluation du projet pédagogique

Objectif : Le projet pédagogique est validé Il est conforme, pertinent, cohérent, réalisable et respecte les critères d'évaluation ci-dessous.		Codage		
Le Projet pédagogique doit être	Le projet pédagogique	OUI	NON	Observations
<b>Conforme</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Respecte l'Annexe II de l'arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale [...]</li> <li>2. Répond au cadre réglementaire de la formation</li> <li>3. Est actualisé à chaque rentrée scolaire/ universitaire</li> <li>4. Définit les modalités de sa diffusion (<i>apprenants, partenaires, tutelles</i>)</li> </ol>			
<b>Pertinent</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Répond à des orientations professionnelles explicites (finalités, concepts, valeurs.)</li> <li>2. Intègre la stratégie de développement de l'offre numérique</li> <li>3. Prend en compte les éléments du bilan pédagogique</li> <li>4. Définit les principes pédagogiques visant l'atteinte des objectifs</li> <li>5. Enonce les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation</li> <li>6. Explicite les choix de l'alternance de la formation au niveau théorique et clinique</li> <li>7. Explicite le projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des apprenants en situation de handicap</li> <li>8. Développe les modalités d'individualisation des parcours et la stratégie de prévention des ruptures des parcours</li> </ol>			
<b>Précis</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communique la planification de l'alternance</li> <li>2. Liste les lieux et places de stage négociés en lien avec les obligations réglementaires</li> <li>3. Explicite les modalités d'encadrement et de tutorat négociées avec les responsables des structures d'accueil</li> <li>4. Communique sur les prestations offertes à la vie apprenante.</li> <li>5. Répond aux compétences professionnelles attendues dans l'exercice</li> </ol>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>6. Répond aux évolutions professionnelles</li> <li>7. Explicite le dispositif de suivi pédagogique</li> <li>8. Explicite le dispositif d'évaluation</li> </ul>			
<b>Réalisable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Tient compte des ressources disponibles : humaines, matérielles, financières et organisationnelles</li> <li>2. Intègre une vision prospective des compétences des formateurs</li> <li>3. Intègre la dimension économique</li> <li>4. Prévoit une évaluation du projet</li> </ul>			