



**Écoles et Instituts
de Formation en Santé**

CHR Metz-Thionville | CH de Brie

PROJET PEDAGOGIQUE 2026/2027



IFAP

INSTITUT DE FORMATION
D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

EIFS

CHR Metz-Thionville | CH de Brie

EIFS

CHR Metz-Thionville | CH de Brie

SOMMAIRE

Table des matières

SOMMAIRE	2
GLOSSAIRE	3
INTRODUCTION.....	3
CONTEXTE	4
LE PROJET PEDAGOGIQUE	5
A. Le cadre réglementaire :.....	5
B. Rôle de l'équipe pédagogique :.....	5
C. Rôle de l'équipe administrative, les secrétariats :.....	6
D. Rôle du documentaliste des Ecoles et Instituts de Formation en Santé (EIFS) :	6
E. Les spécificités du site :	6
NOTRE CONCEPTION DE LA FORMATION.....	8
A. Notre vision :.....	8
B. Nos valeurs :	12
NOS METHODES ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE.....	12
A. Le processus théorique :	13
B. Le processus clinique :.....	17
C. L'accompagnement et le suivi pédagogique :.....	23
D. Le processus évaluation et diplomation :.....	28
E. Nos spécificités :	29
ANNEXES.....	31

GLOSSAIRE

CFPPH : Centre de Formation des Préparateurs en Pharmacie Hospitalière

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

GHT : Groupement Hospitalier de Territoire

IFAP : Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture

IFAS : Institut de Formation d'Aide-Soignant

IFIP : Institut de Formation des Infirmières Puéricultrices

IFSI : Institut de Formation en Soins Infirmiers

INTRODUCTION

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

C'est un projet annuel mis en œuvre par l'équipe enseignante¹ et destiné aux apprenants de l'IFAS. Le projet pédagogique écrit est « un contrat de l'établissement de formation tant avec ses apprenants qu'avec les institutions de tutelle »². Il découle du Projet Fédérateur des écoles et instituts de formation en santé de la Coordination du CHR Metz Thionville et CH Briey.

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

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

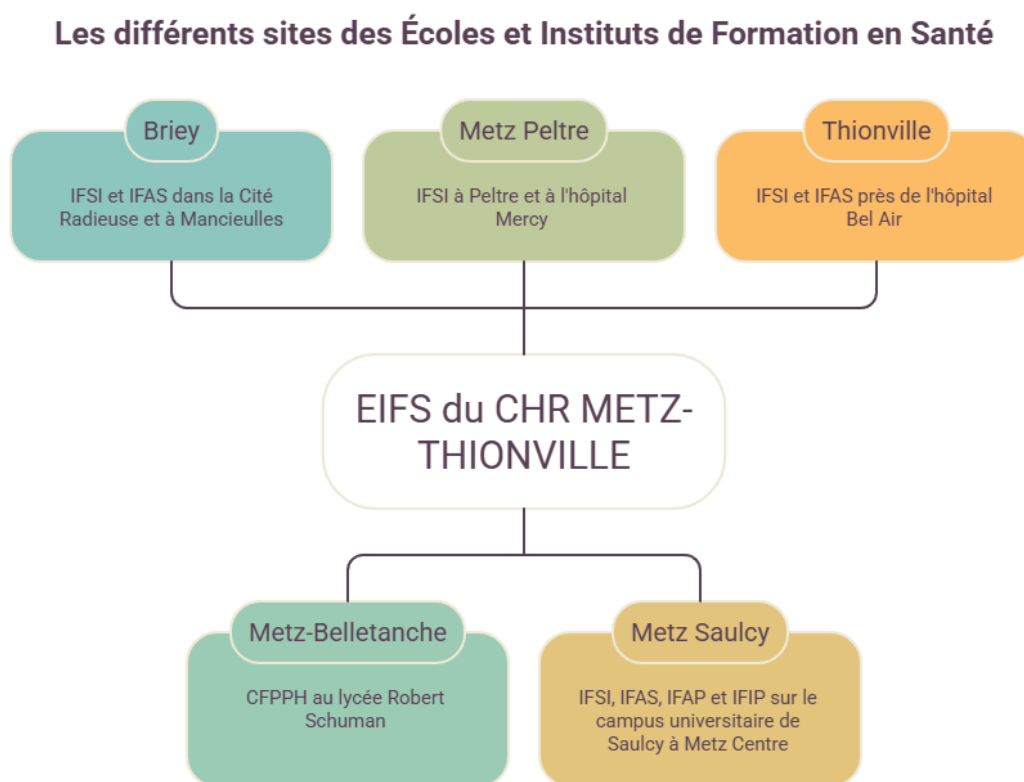
² POTTIER, M. « *Dictionnaire encyclopédique des soins infirmiers* » Editions LAMARRE, 2005

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

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

CONTEXTE

Les EIFS³ du CHR Metz-Thionville et CH Briey, sont intégrés au GHT 6⁴ en Région Grand Est. Ils fonctionnent en coordination et intègrent 5 filières de formation sur 5 sites en Moselle et Meurthe et Moselle :



Made with Napkin

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

LE PROJET PEDAGOGIQUE

A. Le cadre réglementaire :

La formation des Auxiliaire de Puériculture conduisant au diplôme d'Etat est régie par :

- L'Arrêté du 10 juin 2021 portant dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R. 4383-4 du code de la santé publique
- L'Arrêté du 9 juin 2023, relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture et portant diverses mesures relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux.
- L'arrêté du 5 décembre 2025, modifiant certaines modalités d'organisation des formations d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

La formation en un an est professionnalisante. Elle est réalisée sur le principe de l'alternance cours/stages et centrée sur l'acquisition de compétences professionnelles adaptées aux besoins de santé.

L'engagement de l'EIFS vise à soutenir le développement de l'accessibilité de son offre de formation aux personnes souffrant de handicap sous réserve du certificat médical d'aptitude à suivre la formation. Cet engagement décliné dans la charte⁵ s'inscrit dans le Programme Régional d'accès à la formation et à la qualification des personnes handicapées (PRAFQPH⁶).

B. Rôle de l'équipe pédagogique :

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

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

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

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

Les missions de l'équipe pédagogique sont :

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

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

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

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

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

E. Les spécificités du site :

- Situation géographique et accessibilité :

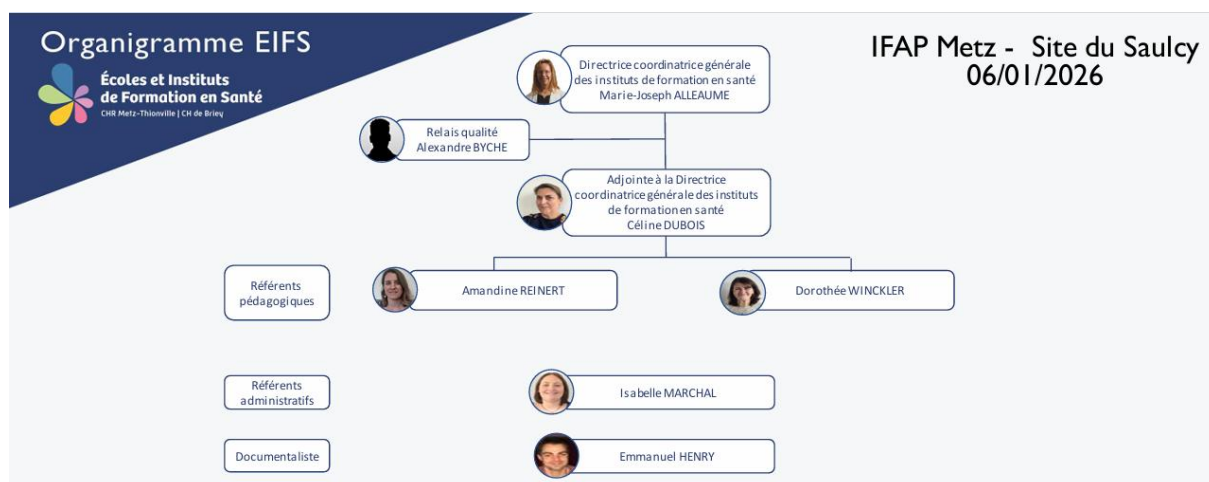
L'IFAP est situé au cœur de la ville de Metz, en bordure du plan d'eau et à deux pas du centre-ville. Il est implanté sur le campus Universitaire de l'Île du Saulcy « Bâtiment Simone Veil ».

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

- Locaux :

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

- Organigramme :



Parmi les missions transversales, notons en particulier :

- Référent handicap : Madame REINERT Amandine ;

- Horaires :

Les cours ont lieu de manière générale entre 8h30 et 12h15 puis entre 13h15 et 17h. Ils peuvent toutefois être programmés de manière exceptionnelle sur une période allant de 8h à 18h, pour au maximum 7h par jour. Par principe les plannings sont mis à disposition des apprenants au moins 10 jours à l'avance.

Le secrétariat dispose d'un accueil ouvert aux élèves de 08h00 à 15h30, fermé le mercredi.

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

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

- Logiciel scolarité :

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

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

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

NOTRE CONCEPTION DE LA FORMATION

A. Notre vision :

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

Nous souhaitons
former des professionnels :



Compétents

Capables de dispenser des soins de qualité en toute sécurité en mobilisant les ressources personnelles et acquises en cours de formation



Rigoureux

Pour répondre aux exigences de qualité et sécurité des soins dispensés



Responsables

Ayant une éthique de la parole, une éthique de l'altérité, aptes à prendre en considération la dimension culturelle et personnelle de l'individu ou du groupe de personnes dont ils ont la charge.



Réflexifs

Aptes à interroger et s'interroger pour donner du sens à leur pratique professionnelle, aptes à s'inscrire dans une dynamique de formation tout au long de la vie.



Autonomes

Capables de questionnement, d'esprit critique, d'être en éveil et de prendre des décisions adaptées à chaque situation.

Pour ce faire et conduire les apprenants jusqu'au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture, l'équipe pédagogique, au travers de son projet pédagogique, s'attache à développer au cours de l'année de formation des apprenants, l'acquisition des 12 compétences soignantes pour répondre aux besoins de santé individualisés des personnes ou groupes de personnes.

Nous convenons d'adhérer à la définition de la compétence telle que citée par Zarifian⁷ (1999, cité par Droz, 2008) pour qui la compétence est « *la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté (...) La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances (...) la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations, à partager des enjeux, à assumer des domaines de responsabilité* ».

Nous choisissons aussi de citer Guy Le Boterf⁸ « *La compétence est la capacité à mobiliser et à combiner un ensemble de ressources pertinentes personnelles, internes et externes face à une situation complexe donnée, pour résoudre le ou les problèmes* ».

Les compétences s'acquièrent tout au long de la formation selon une progression par pallier : en stage et en cours.

⁷ Zarifian P., Objectif compétence, pour une nouvelle logique. Edition Liaisons 2001, p65, p69.

⁸ Le Boterf G., Construire les compétences individuelles et collectives, Agir et réussir avec compétences, les réponses à 100 questions, 7^{ème} édition 2015, Ed Eyrolles, p70.

Chaque compétence est déclinée en modules de formation. Les compétences 1, 1bis, 2, 3 et 4 sont spécifiques AP, les autres sont communes à la formation des aides-soignants.

Blocs de compétences	Compétences	Modules de formation
Bloc 1 – Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de la vie quotidienne et de vie sociale	1 Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	Module 1. Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale <i>Module spécifique AP</i>
	1bis Elaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale, adaptées à l'enfant ou au groupe	Module 1 bis. Activités d'éveil, de loisirs d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale <i>Module spécifique AP</i>
	2 Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de l'enfant et de son entourage, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer	Module 2. Repérage et prévention des situations à risque <i>Module spécifique AP</i>
Bloc 2 – Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3 Evaluation de l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	Module 3. Evaluation de l'état clinique d'une personne <i>Module spécifique AP</i>
	4 Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant	Module 4. Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement <i>Module spécifique AP</i>
	5 Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant	Module 5. Accompagnement de la mobilité de la personne aidée

		les techniques préventives de mobilisation	
Bloc 3 – Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6	Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage	Module 6. Relation et communication avec les personnes et leur entourage
	7	Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	Module 7. Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs
Bloc 4 – Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	8	Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés	Module 8. Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés
	9	Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins	
Bloc 5 – Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques	10	Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités	Module 9. Traitement des informations, qualité et gestion des risques
	11	Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques	Module 10. Travail en équipe pluriprofessionnelle, traitement des informations, qualité et gestion des risques

B. Nos valeurs :



NOS METHODES ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE

Le projet pédagogique et le cadrage programmatique⁹ de chaque promotion sont présentés et commentés par les formateurs coordonnateurs d'années.

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

Tous ces documents sont disponibles en version dématérialisée à tout moment pour les apprenants sur le site des EIFS, dans l'espace étudiant.

La formation par alternance permet à l'apprenant de mobiliser sans cesse ses acquis et les stratégies de soins les plus adaptées à la situation de la personne

⁹ Annexe 4 : Cadrage programmatique 2026/2027 www.ecolesantemetz.com

soignée. L'accompagnement pédagogique permet de nouer une relation de confiance propice à l'autonomie.

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

A. Le processus théorique :

Les formateurs sont référents de modules. Les modules sont en lien entre elles et contribuent à l'acquisition des blocs de compétences.

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

Afin de communiquer et rendre lisibles les enseignements dispensés deux outils sont à la disposition des équipes et des apprenants : les Metasyllabus et les syllabus accessibles 24h/24¹⁰.

- Les métasyllabus :

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

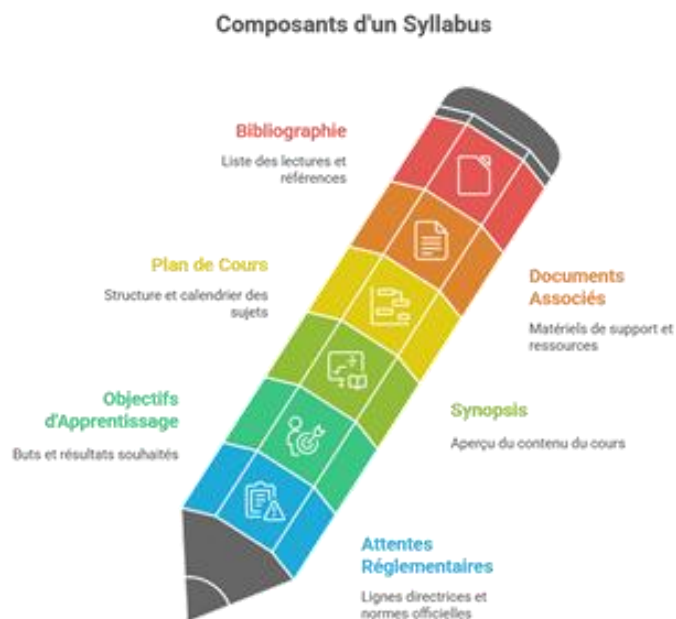
Les metasyllabus sont conformes au référentiel de formation.

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

- Les syllabus :

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

¹⁰ www.ecolesantemetz.com



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

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

- Modalités d'enseignement théorique :

Les cours se déroulent sur des semaines de 35 heures.

Les enseignements sont organisés selon plusieurs modalités :

- Présentiel :
- Distanciel :
 - Synchrones : RDV Visio (exemple : Teams) ;
 - Asynchrone : cours sur site web des écoles.

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

- Les cours magistraux (CM) :

Les CM sont destinés à l'acquisition de connaissances, ils sont obligatoires, contributifs à l'acquisition des connaissances, ils font l'objet de questions en évaluation clinique et théorique.

- Les travaux dirigés (TD) :

Les TD sont destinés à l'appropriation des connaissances.

Ils servent à illustrer, approfondir et compléter un cours magistral, un cours en e-learning ou à distance en introduisant des données nouvelles qui peuvent être théoriques ou pratiques.

Les TD sont **des temps d'enseignement à présence obligatoire**. Les apprenants redoublants ont pour obligation d'assister aux TD relatifs aux modules non validés.

Les méthodes pédagogiques utilisées pour illustrer, compléter ou approfondir les cours magistraux et les cours en e-learning et/ou à distance 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, individualiser les apprentissages par des méthodes interactives : recherche, travaux de groupe, étude, conduite de projet, action pédagogique.

- Cours dématérialisé ou e-learning :

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

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.

- Travaux pratiques et de simulation :

Des séquences d'enseignement sont organisées en salle de travaux pratiques. Elles concernent des actes ou activités professionnels dans le domaine du soin : soins de confort et d'hygiène, ergonomie, glycémie capillaire ...

Ces travaux pratiques (TP) ou simulation procédurale nécessitent la mobilisation des connaissances et permettent l'acquisition de savoirs théoriques et cliniques transférables dans la pratique professionnelle des apprenants. Les TP nécessitent une tenue vestimentaire adaptée aux règles de santé, d'hygiène et de sécurité.

Afin de mettre en place les situations professionnelles simulées, les formateurs ont acquis une expertise dans le domaine de la simulation permettant la mise en place et l'écriture de scénarios, de briefings et débriefings lors des séquences.

Notre conception de la simulation en santé :

- Un outil pédagogique pour atteindre une tâche attendue en termes de production, d'activité en utilisant une situation professionnelle la plus proche du poste de l'apprenant dans un contexte donné ;
- Une méthode d'apprentissage entre théorie et pratique, une pratique d'enseignement, d'éducation faisant participer l'apprenant en lui faisant découvrir ses connaissances, ses manques ;
- Un ensemble de démarches, de principes, de techniques (simulation hypotension...), de procédés pour faciliter l'acquisition, l'intégration d'une connaissance déclarative, procédurale, expérientielle ;
- Une méthode pédagogique permettant « *d'enseigner des procédures diagnostiques et thérapeutiques et [...] répéter des processus, des situations cliniques ou des prises de décision par un professionnel de santé ou une équipe de professionnels* ». (HAS) ;
- Une méthode d'apprentissage permettant 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), Savoir Être (attitudes, posture, ...).

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. Ces séquences de simulations sont organisées sur des temps de TD et / ou de stage.

L'organisation de chaque séquence de simulation prévoit une séquence de briefing en amont avec tous les intervenants : travail de sécurisation, de cohérence et de sens, ainsi qu'une séquence de débriefing en vue d'éventuels réajustements.

- L'organisation du T.P.G. : travail personnel guide :

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. Il s'appuie sur les valeurs professionnelles développées dans le projet pédagogique.

Les apprenants effectuent des travaux demandés et /ou rencontrent leur formateur référent de suivi pédagogique et bénéficient d'entretiens de suivi pédagogique. C'est également un temps de soutien supplémentaire pour des problématiques rencontrées de manière ponctuelle.

Les TPG sont **des temps de formation obligatoires pour tous les apprenants y compris les apprenants redoublants.**

B. Le processus clinique ¹¹ :

L'enseignement clinique des apprenants auxiliaires de puériculture s'effectue au cours de 4 périodes de stages dans des milieux professionnels. La politique de stage de la Coordination est présentée en annexe 6.

Les 3 stages de 5 semaines visent à explorer les 3 missions de l'AP :

- Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale ;
- Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences ;

¹¹ Annexe 1 : Politique de stage des EIFS de la coordination www.ecolesantemetz.com

- Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel.

Le stage de 7 semaines réalisé en fin de formation permet l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences de l'apprenant.

Les typologies de stage pouvant explorer les missions des AP sont :

- Etablissements d'accueil du jeune enfant
- Service de Maternité
- Services hospitaliers accueillants des enfants (Pédiatrie, néonatalogie, urgences pédiatriques, ...)
- Centre Départemental de l'Enfance
- Protection Maternelle et Infantile (PMI)
- Institut Médico Educatif (IME)

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

Le parcours de stage comporte **au moins une période auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique**. L'encadrement en stage doit être assuré par du personnel diplômé qui prépare progressivement l'élève à l'exercice de sa fonction.

- L'organisation des stages :

Les affectations de stage sont planifiées par les formateurs coordonnateurs de parcours clinique en concertation avec un des formateurs de l'IFAP.

La répartition des stages s'organise sur l'ensemble du territoire. Le stage professionnalisant correspondant au projet professionnel permet le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.

La répartition des lieux de stages est réalisée au regard des possibilités offertes par les établissements d'accueil et des ressources qu'ils peuvent offrir aux apprenants. Cette répartition se fonde sur le principe des stages qualifiants et de l'individualisation des parcours.

De nouveaux partenariats peuvent être créés à tout moment de l'année pour optimiser le potentiel de stages. Ils se font à partir des propositions faites par les terrains ou à partir de démarches faites par l'IFAP.

- Les outils à la disposition des apprenants en stage :

L'apprenant signe une convention de stage un mois avant son départ en stage (cf Annexe 5) conformément à la politique de stage (cf Annexe 1).

La charte d'accompagnement des apprenants de l'ARS : cf. Annexe 6.

Les 9 engagements pour la Qualité de vie des stagiaires paramédicaux – cf Annexe 7.

Les livrets d'accueil : lorsqu'ils existent et mis à jour.

Les fiches d'identification de stage : mises à disposition sur le site des écoles. Elles sont destinées à permettre à l'apprenant de prendre connaissance des pathologies et prises en charges rencontrées sur le terrain de stage. De fait, mieux renseigné, l'apprenant peut en amont du premier jour de stage et /ou de la préparation de stage élaborer ses objectifs personnels qu'il soumettra au formateur référent pédagogique.

Le portfolio et la grille d'actes et activités.

Le questionnaire de satisfaction en lien avec le déroulement du stage.

Le portfolio est un **outil de stage destiné à être partagé** par toutes les personnes impliquées dans le parcours de formation de l'apprenant. Outil de lisibilité et guide pour le tuteur, les professionnels de proximité, le formateur : il permet à l'apprenant de mesurer sa progression. Il est remis à l'apprenant en accompagnement pédagogique individualisé.

C'est un document objectif de suivi de la progression de l'apprenant dans l'acquisition de ses compétences. Il permet de capitaliser des éléments de compétence acquis pour l'obtention du diplôme d'aide-soignant. Il fait le lien entre le temps de formation en institut et le temps de formation en stage.

Il appartient à l'apprenant qui doit le considérer comme un outil au service de son apprentissage pour favoriser une analyse de sa pratique conduisant à la professionnalisation.

Les professionnels soignants disposent du portfolio lors des stages pour identifier le parcours de l'élève, son niveau d'apprentissage et l'atteinte des objectifs :

Les objectifs généraux, à ajuster en fonction du contexte, prédéfinis dans le portfolio en lien avec l'ensemble des compétences

Les objectifs spécifiques de l'apprenant liés à son parcours et aux possibilités offertes par le terrain de stage

Le portfolio est également à disposition du formateur pour réaliser sur chaque stage l'encadrement de l'apprenant et le suivi pédagogique.

Le formateur responsable du suivi pédagogique effectue avec l'apprenant des bilans à partir des grilles de synthèse du portfolio. Il effectue un bilan en fin de formation avant la présentation au jury du diplôme d'Etat.

- Place de l'apprenant

Les élèves sont préparés au stage lors de travaux personnels guidés par leur référent de suivi pédagogique.

Lors de la séquence le référent de suivi pédagogique, donne les informations pratiques, institutionnelles et réglementaires ainsi que les consignes relatives au stage préparé.

Il vérifie l'adéquation des objectifs posés au préalable par l'apprenant en regard des objectifs institutionnels (compétences à acquérir), de son parcours personnel (compétences acquises), des activités de soins acquises et des possibilités du lieu de stage.

Les objectifs formalisés dans le portfolio sont présentés au tuteur et/ou maître de stage au cours de la première semaine et peuvent être complétés, réajustés par la suite.

Si un contrat pédagogique est mis en place, l'élève peut le présenter au maître de stage et à son tuteur dès son arrivée en stage.

L'apprenant est responsable de la **gestion du portfolio**. : il le présente aux professionnels de terrain dès son arrivée et le renseigne au fur et à mesure de ses apprentissages.

Pour lui permettre de réajuster ses objectifs et évaluer son niveau de progression, l'apprenant demande au tuteur **un bilan de mi- stage**. Ce bilan est renseigné sur le portfolio par le tuteur de stage lors d'un entretien.

L'apprenant alerte le tuteur de la réalisation du **bilan final** de stage au cours de la dernière semaine de stage. Ce document signé par l'élève, est remis dès la fin de stage au formateur référent de suivi pédagogique.

Lors de chaque stage, l'apprenant **réalise les travaux demandés** par l'équipe pédagogique.

Dans le but de constituer son dossier, l'apprenant se charge de photocopier celui-ci afin de l'inclure dans son portfolio.

Cette posture attendue est directement en lien avec la posture d'apprentissage explicitée plus haut et renvoie aux compétences attendues en termes d'autonomie et de responsabilisation.

- Rôle des acteurs de l'encadrement en stage

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

- Les APP (analyses de pratiques professionnelles)

La formation auxiliaire de puériculture est une formation en alternance dont la finalité est d'amener l'apprenant « à devenir un praticien autonome, responsable et réflexif, c'est-à-dire un professionnel capable d'analyser ses propres pratiques professionnelles au travers de situations vécues faisant l'objet d'APP (Analyses de Pratiques Professionnelles, de prendre des décisions dans les limites de son rôle et de mener des interventions seul et en équipe pluri professionnelle ».

Les objectifs des APP pour l'apprenant sont :

- Acquérir une capacité d'analyse réflexive : donner du sens aux actions.
- Déceler et comprendre les ressources nichées et combinées dans une pratique ayant permis d'agir avec compétence.
- Identifier et comprendre quelles ressources ont été mobilisées, mais qui n'ont pas permis, partiellement ou globalement, d'atteindre les résultats escomptés en lien avec la compétence attendue.

- Permettre à l'apprenant de réfléchir à son implication dans un contexte donné.
- Communiquer, échanger et argumenter sur l'analyse menée durant le stage avec les professionnels de stage si besoin et au retour à l'IFAS avec le groupe de suivi et le formateur référent de suivi pédagogique.
- Favoriser et optimiser la capacité à rédiger les Analyses de Pratiques Professionnelles de façon synthétique et claire.

En effet, il est demandé systématiquement pour chaque stage de décrire un type de situations rencontrées selon la demande des formateurs :

Une situation d'accompagnement ou de prise en soins d'une personne et les activités réalisées.

Une situation de soins, d'entretien des locaux et matériels, de communication, de travail en équipe,

Ces situations sont exploitées au retour de stage sur du temps de travail personnel guidé en groupe de suivi pédagogique.

- L'encadrement de stage

L'apprenant réalise des actes de soins, la présence d'un professionnel de terrain dans cet accompagnement est indispensable pour répondre à la complémentarité des rôles et faire reconnaître l'expertise des professionnels dans les soins. L'apprenant informe le tuteur et le maître de stage de la date de l'encadrement s'il y a lieu afin qu'ils puissent se rendre disponibles.

L'apprenant doit anticiper cette rencontre. La date d'encadrement clinique lui est communiquée par le formateur et programmée à partir de la deuxième semaine de stage.

Les élèves auxiliaires de puériculture sont encadrés en stage par les formateurs de l'IFAP au moins deux fois par an.

Le formateur contacte le terrain de stage, le maître de stage et/ou le tuteur pour l'informer de sa venue, afin que ce dernier puisse programmer le temps d'encadrement pour lequel il sera sollicité par le formateur.

L'encadrement est formatif, à ce titre il doit aider à la progression de l'élève et ne doit pas être réduit à un jugement des capacités de l'apprenant à un moment donné.

Un compte rendu de la séquence d'encadrement est enregistré dans le dossier scolaire informatisé de l'apprenant.

- Au retour de stage

A l'issue du stage, au cours de la séquence pédagogique « Retour de stage » à l'IFAP.

Les apprenants remettent au formateur référent de suivi pédagogique : leur feuille de bilan de stage, leur planning « récapitulatif d'heures » signé par le maître de stage.

Un temps d'accompagnement pédagogique individualisé (SPI) est également prévu et inscrit au programme.

Ces séquences d'exploitation de stages sont animées par le référent de suivi pédagogique.

C. L'accompagnement et le suivi pédagogique :

- Organisation du suivi pédagogique :

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

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

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

L'accompagnement des apprenants s'appuie sur deux modalités d'intervention :

- Accompagnement Pédagogique Individualisé (API) : 35 h (dans les trois premiers mois de la formation)
- Suivi pédagogique individualisé des apprenants : 7 h (réparties tout au long de la formation)

A savoir que 35 heures d'API complémentaires peuvent être proposées dans le cadre d'un contrat pédagogique.

- L'accompagnement pédagogique individualisé (API) :

Compte tenu de la diversité des profils et des différentes modalités d'accès à la formation un dispositif d'accompagnement pédagogique individualisé est mis en place.

Il comprend :

- des tests de positionnement d'écriture, lecture, compréhension et d'utilisation des outils informatiques,
- la proposition de méthodes d'apprentissages, de prises de notes et d'organisation du travail,
- coaching : développement de l'esprit d'équipe, renforcement de la confiance en soi animé par un professionnel maîtrisant la préparation mentale, la gestion du stress et motivation.

- Suivi pédagogique individualisé des apprenants (SPI) :

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

Il s'appuie sur :

- ses besoins et ses demandes,
- la connaissance de soi : points forts et points à renforcer ou à améliorer,
- sa motivation, ses représentations de la profession,
- son implication, son engagement dans son parcours de formation,

- son projet professionnel,
- ses méthodes de travail,
- son adaptation aux situations professionnelles rencontrées,
- son auto-évaluation, sur sa marge de progression à partir de ses résultats, sa prise de conscience,
- l'acquisition des éléments de validation des compétences (acquisitions théoriques et cliniques,)
- la tenue de son portfolio.

- Organisation des groupes de suivi

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

La constitution des groupes est réalisée à partir de la liste d'émargement par ordre alphabétique.

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

- Les outils du suivi pédagogique

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

Il s'appuie en particulier sur :

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

- Rôle de l'apprenant

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

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

- Rôle du formateur référent de suivi pédagogique

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

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

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

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

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

- de soutien : il encourage les initiatives, offre des opportunités d'apprentissage, accompagne l'apprenant dans son autoévaluation.,
- de facilitateur : il questionne l'apprenant sur ses modes d'apprentissage et ses ressources. Il l'aide à découvrir ses représentations. Il s'agit de permettre à l'apprenant de clarifier ce qui le questionne, d'identifier avec lui les options possibles et les moyens nécessaires,

- d'accompagnement à l'autoévaluation dans le processus de formation et à être acteur de son développement vers l'autonomie, la responsabilité et la réussite en :
 - analysant avec l'apprenant sa progression dans tous les domaines,
 - lui proposant une aide en cas de difficultés d'apprentissage tant en IFAP qu'en stage,
 - faisant le lien avec les tuteurs de stage, le secrétariat IFAS et l'équipe de direction,
 - modifiant le parcours de stage au vu des éléments contenus dans le portfolio.

- Notre conception de l'accompagnement :

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

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

- Notre conception du processus de professionnalisation :

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

¹²GONNIN-BOLO, A ; 2010. Recherche et formation –N°62- L'accompagnement dans la formation, pp.17.Collectif.

¹³SOREL Maryvonne et WITTORSKI Richard, *La professionnalisation en actes et en question*, L'Harmattan, 2011, page 185.

D. Le processus évaluation et diplomation :

- Notre conception de l'évaluation :

La formation auxiliaire de puériculture est une formation professionnalisante. C'est pourquoi nous situons l'évaluation comme une composante du processus d'apprentissage et de construction des compétences.

L'évaluation consiste à établir avec l'apprenant l'état de ses connaissances et de ses compétences. Elle accompagne l'apprentissage. Il s'agit de permettre à chaque apprenant de repérer le curseur sur lequel il se situe, de mesurer les écarts entre sa production et ce qui est attendu en termes de fondamentaux et de réajuster : l'enjeu majeur est bien « le savoir agir avec compétence dans chaque situation singulière de soins ».

Les formes et contenus des évaluations sont en adéquation avec nos principes pédagogiques et notre philosophie institutionnelle.

Les modalités d'évaluation sont annoncées à la présentation de chaque bloc : étude de situation à l'écrit ou pratique simulée. Tous les cours dispensés sont susceptibles de faire l'objet de questions.

Ainsi, les évaluations n'ont pas pour unique objet de valider des blocs de compétences mais de préparer les élèves aides-soignants à l'exercice pratique de la profession et de vérifier l'acquisition des connaissances incontournables et des éléments de compétences fondamentales. Un temps dédié aux révisions des fondamentaux est prévu avant chaque évaluation.

Les résultats des sessions 1 des évaluations sont transmis à l'apprenant lui permettant de se situer dans ses apprentissages et sa progression. Les résultats de la session 2 ne sont pas communiqués car le jury final est souverain.

- Validation des compétences

Les compétences sont au nombre de 12.

La validation des compétences est le résultat de :

- l'acquisition de l'ensemble des éléments de la compétence évaluée en milieu professionnel,
- l'évaluation validant chaque bloc de compétence,

- l'acquisition des compétences se fait tout au long de l'année ,
- le bilan d'acquisition des compétences est réalisé in fine, par le formateur référent de suivi pédagogique et après la COVAR (Commission de Validation de l'Acquisition des Résultats) , pour la présentation du dossier de l'apprenant au jury final de délivrance du DEAP.

Pour obtenir son DEAP, l'apprenant doit :

- Avoir obtenu la moyenne (10/20) aux modules (après compensation dans le bloc si les notes sont supérieures à 8/20). Une session de rattrapage est proposée à l'apprenant si la note obtenue est inférieure à la moyenne.
- Avoir acquis l'ensemble des compétences en stage, dans le cas contraire un stage de rattrapage est effectué avant présentation au jury DE.

E. Nos spécificités :

- Prévention des risques psychosociaux

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

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

Depuis 2026, la Maison des Soignants Grand-Est vous accueille, sans rdv le lundi, mardi et jeudi de 9h à 18h et le vendredi de 10h à 16h (hors jours fériés). Il s'agit d'un lieu de rencontre, de ressourcement et d'accompagnement, la Maison des Soignants est conçue pour répondre aux besoins spécifiques des soignants et des étudiants en santé :

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

- Formation au numérique :

Extraits de l'arrêté du 10 novembre 2022 relatif à la formation socle au numérique en santé des étudiants en santé : « La formation au numérique en santé des professionnels de santé a pour objectifs de permettre :

- D'appréhender les enjeux liés à la santé numérique, acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour travailler dans un contexte de digitalisation de l'exercice professionnel et accompagner la transformation du système de soins par le numérique ;
- Favoriser l'interprofessionnalité et l'interdisciplinarité ;
- Intégrer le numérique en santé dans l'exercice des professionnels de santé.

La formation au numérique en santé est intégrée dans les modules de formation déjà existants notamment le module 9 – Traitement des informations du bloc de compétence 5 travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques sans augmenter le nombre d'heures.

La formation au numérique en santé est organisée conformément au référentiel de compétences et de connaissances socles. Elle peut être suivie de façon discontinue au cours de la formation dans différents modules ou API, ainsi que par l'intermédiaire de la plateforme ANS Formation - Agence du Numérique en Santé (environ 14 à 18 heures de connexion) afin de télécharger l'attestation du parcours terminé – L'attestation est obligatoire dans le cadre de la validation des Blocs.

ANNEXES

Annexe 1 : Politique de stage des EIFS de la coordination – www.ecolesantemetz.com

Annexe 2 : L'organigramme – www.ecolesantemetz.com

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

Annexe 4 : Cadrage programmatique 2026/2027– www.ecolesantemetz.com

Annexe 5 : Modèle de convention de stage – www.ecolesantemetz.com

Annexe 6 : Charte d'encadrement des apprenants

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

CHARTRE D'ACCOMPAGNEMENT DES APPRENANTS EN STAGE

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

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

Préambule à la charte

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

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

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

Objectifs

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

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

- ▮ Favoriser l'intégration de l'apprenant dans le respect du positionnement et de la responsabilité de chacun

Les acteurs et leurs rôles

▮ Le maître de stage :

- ▮ A une fonction organisationnelle, institutionnelle et managériale
- ▮ Fait le lien entre l'entreprise et l'institut
- ▮ Est garant de la qualité du stage (réglementation, statut du stagiaire, gestion de risques, proposition de situations d'apprentissage)
- ▮ Est garant de l'accueil du stagiaire et de son accompagnement personnalisé
- ▮ Favorise l'intégration de l'apprenant en stage
- ▮ Peut organiser un parcours de stage
- ▮ Alerte l'Institut en cas de difficultés

▮ **Le tuteur** (professionnel expérimenté et formé) :

- ▮ A une fonction pédagogique lors du stage : accompagnement du stagiaire, progression des acquisitions et évaluation (en présence de l'apprenant autant que faire se peut)
- ▮ Est la personne ressource pour le professionnel de proximité
- ▮ Favorise la réflexivité
- ▮ Propose des axes d'amélioration pour atteindre le niveau requis
- ▮ Organise des temps de rencontre (accueil, mi- stage, fin stage...)

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

- ▮ A une fonction d'accompagnement pédagogique au quotidien
- ▮ Informe le tuteur de l'évolution du stage
- ▮ Participe à l'évaluation des compétences

▮ Le stagiaire :

- ▮ Est acteur de sa formation : préparation du stage en amont, documents de stage et objectifs clairs à présenter. Il est demandeur pour apprendre
- ▮ A une attitude professionnelle : respect d'autrui, des modalités d'organisation et de la sécurité, du règlement intérieur, des limites de compétences et de la confidentialité
- ▮ Se mobilise activement pour atteindre les objectifs prédéfinis

▮ **Le formateur référent du stage :**

- ▮ Est nommé par l'Institut
- ▮ Assure le suivi de l'apprentissage de l'apprenant : contacts, visite(s)
- ▮ Est le lien entre l'équipe du terrain de stage et l'institut
- ▮ Participe à l'évaluation (formative et certificative)
- ▮ Propose des temps supplémentaires d'accompagnement si difficultés rencontrées par l'apprenant
- ▮ Favorise le retour d'expérience (REX) de la période de stage
- ▮ Informe l'équipe du terrain de stage sur la réglementation et les modalités du stage (documents, évaluation...)

L'institut :

- ▮ Organise les périodes de stage : affectation, respect de la réglementation, cohésion avec le projet pédagogique
- ▮ Propose des outils de suivi pour favoriser l'acquisition des compétences et l'intégration (bilan de mi-stage, livret de formation, livret pédagogique, portfolio...)
- ▮ Garantit le respect de la réglementation (conditions, évaluations)
- ▮ Propose des informations concernant le lieu de stage, en amont

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 FNEFI.

1

L'ACCUEIL DU STAGIAIRE

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

2

L'INTÉGRATION DU STAGIAIRE

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

3

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

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

4

LA FORMATION REÇUE PENDANT LE STAGE

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

5

LA GESTION DU TEMPS DE STAGE

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

6

L'IMPLICATION DU STAGIAIRE

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

7

LES CONDITIONS POUR L'ÉVALUATION

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

8

LA PARTICIPATION À LA VIE INSTITUTIONNELLE

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

9

L'APPLICATION DE LA CHARTE

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