

I.F.M.A.
I.F.A.E.S

PROJET PEDAGOGIQUE DES ACCOMPAGNANTS EDUCATIFS ET SOCIAUX

Promotion 2023 / 2024

Directrice : Emmanuelle BOSQUET	Responsable de formation : Magali LAURENT
Secrétaire : Laurence LELEU	Formatrices : Magali LAURENT Charline JAUNET Emmanuelle RAFFY

En référence au décret et à l'arrêté du 30 août 2021 relatifs au Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

Sommaire

Sommaire	2
Préambule	3
L'Institut de Formation des Métiers d'Aide	6
Le département des instituts de formation	6
L'Institut de Formation des Métiers d'Aide	6
Notre conception du professionnel AES	8
Définitions de la compétence	9
Notre approche pédagogique	10
La conception de la formation	10
La conception de l'apprenant	10
La conception de l'alternance intégrative	10
La conception du tutorat	12
La conception du formateur de l'institut	13
Nos intentions pédagogiques	14
Les méthodes et moyens pédagogiques	15
Les travaux dirigés	15
Les travaux pratiques	16
L'analyse de pratique	16
Les cours magistraux	16
Le suivi pédagogique	17
Les visites de stages	18
L'accompagnement des professionnels en cours d'emploi et des apprentis	18
L'accompagnement vers la professionnalisation	18
Les temps de régulation	18
Les temps de travail de recherche et d'intégration des connaissances (TRIC)	19
L'évaluation	20
Les ressources du département des instituts de formation	21
L'évaluation du projet pédagogique	21

Préambule

Les deux grandes particularités de l'IFMA offre une richesse aux apprenants qui s'y inscrivent en formation :

1 - FORMER DES PROFESSIONNELS ORIENTANT LEUR PRATIQUE VERS LE PRENDRE SOIN DE LA PERSONNE

La formation des futurs professionnels AES nous amène à penser qu'elle s'adapte aux recommandations de santé publique et orientations sociales de la société. Le développement de l'ambulatoire et l'accompagnement pluri-professionnel du parcours de santé de la personne fragilisée tout au long de sa vie (à domicile, en structure ou en milieu scolaire) permet de penser la place de l'AES. L'IFMA, adossé à un établissement public de santé fonde ses missions de développement social et de santé au sens que donne l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) à savoir, la promotion d'un « état de complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. ».

Ainsi, l'Institut de Formation des Métiers d'Aide (IFMA), qui regroupe quatre formations du domaine sanitaire et social se propose de mettre en œuvre et de participer à des formations professionnelles et professionnalisantes axées autour du prendre soin. Quels que soient les lieux d'accompagnement (à domicile, en structures sanitaires ou médico-sociales), le professionnel des métiers d'aide, assure la prise en charge au sein d'une équipe pluri professionnelle d'une ou d'un groupe de personnes, dans le respect de son autonomie, en vue de la promouvoir et de favoriser son développement.

Nous orientons notre approche des métiers d'aide et particulièrement celui de l'AES dans la complémentarité entre l'aspect curatif que nécessite l'état de santé de la personne et l'attention, l'intérêt portés pour cette personne dans le respect de sa dignité. Il s'agit de promouvoir une relation d'aide dans la prise en compte de la personne concernée dans sa singularité et sa globalité.

Les mutations du secteur médico-social nous enjoignent d'adapter les enseignements mais également d'accompagner dans une posture bienveillante du prendre soin, les stagiaires de la formation vers l'appropriation et le développement individuels et collectifs de ces notions.

2 - FORMER DES PROFESSIONNELS ORIENTANT LEUR PRATIQUE VERS UNE INSCRIPTION SOCIALE ET CITOYENNE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

Le projet de l'IFMA est de s'inscrire activement dans le projet sociétal actuel visant dès l'émergence de la loi du 2 janvier 2002 à promouvoir « *une action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées, des personnes âgées, des personnes et des familles vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature.* » (Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002, Art. L. 116-1.)

L'IFAASS devenu IFMA s'est enrichi de ses expériences et évolutions depuis sa création en 2003 et a su se développer pour s'adapter et participer au projet social actuel. En adéquation avec la loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale, il est ainsi force de propositions, à travers les formations dispensées, et plus précisément la formation menant au DEAES :

- « Protection [...] de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées, des personnes âgées ou en difficulté ;
- Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;
- Actions d'intégration scolaire, d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail ;
- Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif ;
- Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique. » (Art. L. 311-1.).

Le projet pédagogique de l'IFMA traduit également sa volonté de répondre aux orientations de la loi du 11 février 2005 concernant l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. En ce sens l'équipe pédagogique souhaite se saisir de ses richesses (formations initiales et parcours professionnels des formatrices, reconnaissance du centre de formation sur la place nantaise, travail de réseau et de partenariat avec les structures de l'action sociale et médico-sociale) pour inscrire les apprenants dans une démarche d'accompagnement adaptatif et personnalisé des personnes en situations de handicap, afin qu'ils puissent s'engager efficacement dans les actions des diverses structures susceptibles d'accueillir les publics concernés (classes d'inclusion scolaire, établissements médico-sociaux....)

Enfin, en corrélation avec la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, l'IFMA souhaite mettre à profit son histoire et son engagement précédent dans la formation des Auxiliaires de Vie Sociales, pour poursuivre son action en direction des personnes âgées pour une participation maximale des seniors à la société.

L'IFAES s'engage dans sa démarche pédagogique à poursuivre son implication dans le Schéma Régional des Formation Sanitaires et Sociales 2023-2028 décliné en 3 axes

- Orientation : une nécessaire valorisation et mise en visibilité de ces métiers
- Formation : des besoins pour limiter les ruptures de cursus et garantir de bonnes conditions de formation
- Accompagnement : parvenir à fidéliser le personnel dans ces secteurs en tension.

Ce projet est le résultat de la réflexion de l'équipe pédagogique, il vise :

- La transmission aux apprenants des différentes orientations retenues et les modalités d'organisation de la formation préparant au diplôme d'Etat d'Accompagnant éducatif et social (AES)

- La mise en évidence des orientations de l'action pédagogique de l'équipe pour une adaptation maximale à l'évolution de la société actuelle
- L'information des différents partenaires impliqués de notre démarche pédagogique.
- La fédération des membres de l'équipe pédagogique pour une cohérence optimale de sa démarche pédagogique.

Ce projet s'inscrit dans une réalité contextuelle à prendre en compte avec ses dimensions sociales et sanitaires conjuguées aux facteurs démographiques et socio-économiques. La mise en œuvre de la formation d'Accompagnant éducatif et social (AES) va renforcer encore les liens entre les différentes formations. Les évolutions à venir des formations et des métiers sont de nature à faire évoluer ce projet.

L'Institut de Formation des Métiers d'Aide (IFMA)

Le département des instituts de formation

Le CHU de Nantes est organisé en pôles d'activités. Les écoles et instituts de formation des professionnels sont regroupés dans un département : le département des instituts de formation (DIF). Les personnels pédagogiques, administratifs et d'intendance, font partie du personnel du CHU.

Ce département accueille environ 1 200 élèves et étudiants regroupés en 4 grands secteurs de formation : les formations supérieures, les formations d'infirmiers spécialisés, les formations post-bac, les formations aux métiers d'aide dont la **formation menant au diplôme d'Etat d'Accompagnant éducatif et social**.

L'Institut de Formation des Métiers d'Aide

Dans le cadre du projet d'établissement 2003/2007, le CHU de Nantes a procédé au rapprochement des formations d'auxiliaires de vie sociale, d'aides soignants et d'auxiliaires de puériculture.

L'institut de formation des métiers d'aide a ainsi été créé en 2003. L'institut de formation d'ambulanciers y a été rattaché en 2010.

Ce regroupement se justifie par l'existence d'activités et de compétences communes aux formations dispensées autour de trois domaines :

- les actes essentiels et ordinaires de la vie quotidienne
- la vie sociale et relationnelle
- le projet individualisé, le projet de soin et le parcours de santé.

Les missions concernent :

La formation au Diplôme d'Etat :

- d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES)¹
- d'Aide-Soignant(e) (DEAS)²
- d'Auxiliaire de Puériculture (DEAP)³
- d'Ambulancier (DEA)⁴

Elles comprennent :

La formation initiale, de la sélection à la certification.

¹ DEAES : lire partout : Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

² DEAS : lire partout : Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant

³ DEAP : lire partout : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture

⁴ DEA : lire partout Diplôme d'Etat d'ambulancier

La formation continue avec, entre autre :

- L'accompagnement des candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- L'adaptation à l'emploi et le développement des compétences.

La recherche, à travers la participation à des groupes de travail :

- en interne et en transversal au sein du département des instituts de formation,
- en réseau avec les professionnels des autres instituts de formation et des établissements sanitaires et sociaux (CHU et partenaires)
- au sein de groupes de travail initiés par les tutelles.

Toutes ces missions s'exercent avec la volonté de mettre en synergie les compétences des formateurs de l'ensemble des formations. La réflexion collective et les coopérations entre les formateurs aux cursus professionnels différents, issus du champ sanitaire et du champ social, sont une source permanente d'enrichissement au service des apprenants.

Notre conception du professionnel AES

Le décret du 30 août 2021 réformant le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES) : « *Le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social atteste des compétences nécessaires pour réaliser des interventions sociales au quotidien, visant à accompagner les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, qu'elles qu'en soient l'origine ou la nature.* »

L'IFAES propose une formation permettant au futur professionnel d'être capable de s'adapter à la singularité de chaque personne accompagnée, quel que soit son âge, sa situation de handicap et/ou de dépendance et le milieu dans lequel elle évolue.

Dans cet ordre de pensée, la prise en compte des potentialités de la personne, de ses attentes sont des éléments essentiels au respect de l'individu dans toute sa dignité humaine et pour se garantir une qualité de vie favorable à son évolution et à sa santé.

Ces orientations représentent le fondement sur le lequel se pense les compétences du DEAES.

La réforme du diplôme de niveau 3 propose la déclinaison du métier d'AES dans une dimension globale de l'accompagnement des publics vulnérables quel que soit son lieu de vie. Il favorise ainsi la possibilité au futur professionnel d'être capable de faire face à la diversité des situations d'accompagnement tout en orientant son action au regard de finalités corrélatives à la situation des personnes. A travers ces choix réglementaires l'équipe pédagogique de l'IFMA perçoit :

- Une possibilité décuplée en termes d'évolution de carrière qui laisse au futur professionnel resté mobilisé, de se projeter dans un avenir professionnel propice au maintien de son engagement
- Une reconnaissance de ce professionnel en possession d'un diplôme de niveau 3 comme acteur de l'action sociale et médico-sociale qui se retrouve mieux identifié et mieux inscrit dans un travail d'équipe pluridisciplinaire

Définitions de la compétence

La notion de compétence est au cœur de la réingénierie de la formation AES, en prenant en compte les personnes qui sont en situation de parcours partiels et post-VAE, contrat de professionnalisation, apprentissage, cours d'emploi en s'inscrivant ainsi dans une perspective de formation tout au long de la vie. C'est logiquement que nous avons souhaité nous appuyer sur un certain nombre d'auteurs qui l'ont définie.

Pour Philippe Perrenoud⁵, « une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes ».

Nous complétons ces définitions de la compétence en nous référant à celle développée plus récemment par Philippe Zarifian⁶ :

- « La compétence est une prise d'initiative et de responsabilité avec succès de l'individu sur des situations professionnelles, en partie événementielles, auxquelles il est confronté.
- La compétence est la faculté de mobiliser des réseaux autour des mêmes situations, à partager des enjeux, à assumer des domaines de co-responsabilité.
- La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforment avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente. »

Cette définition permet d'envisager l'exercice professionnel dans une perspective large. Elle inclut les notions de responsabilité et d'initiative qui correspondent aux attentes des structures de soins et d'aide comme des personnes soignées et aidées quant à la qualité des prestations et à l'évaluation des pratiques professionnelles.

Elle inclut la notion de réseaux avec ce dont elle est porteuse en termes de coopérations professionnelles et de collaborations pluriprofessionnelles.

La compétence est indissociable de l'action donc de l'exercice professionnel. Dans ce sens les trois stages de la formation (dont un en lien direct avec la spécialité) constituent « un temps d'apprentissage privilégié de la pratique professionnelle ».⁷ La compétence permet d'aboutir à une performance, laquelle pour les auteurs ne représente que sa part observable voire mesurable.

Dans cette perspective, l'analyse de l'activité de l'élève, l'analyse des situations réelles de travail qu'il rencontre constituent un mode d'apprentissage central dans la formation.

⁵ P. PERRENOUD, (1999), Construire des compétences, tout un programme !, in Vie pédagogique n°112 septembre-octobre 1999, n°140, pp. 16-20.

⁶ P. ZARIFIAN, (2009), *le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, p 159, Paris, Puf

⁷ annexe à l'arrêté du 22 octobre 2005 modifié et l'arrêté du 16 janvier 2006 modifié

Notre approche pédagogique

La conception de la formation

Les stagiaires AES sont des adultes en formation professionnelle. Ce sont des personnes, des sujets apprenants avec leur histoire, leur parcours de vie, leurs expériences professionnelles, leurs motivations et leur projet.

L'IFAES s'inscrit dans une approche socio-constructiviste de la formation.

Le développement des compétences individuelles des apprenants nécessite des apprentissages qu'ils vont réaliser à travers les activités qu'ils déploient eux-mêmes, aussi bien à l'institut qu'en stage.

Les stagiaires construisent leurs compétences grâce aux inter-relations qu'ils entretiennent pendant la formation avec les formateurs, avec leurs pairs et avec les différents professionnels en stage dans les situations de travail rencontrées.

Il nous semble essentiel de travailler avec et pour le stagiaire de façon à construire ensemble un parcours de formation, via le choix des stages, qui puisse lui offrir la possibilité de construire ses propres compétences en adéquation avec son projet professionnel.

La conception de l'apprenant

La formation professionnelle des AES se situe dans une adaptation aux évolutions démographiques, socio-économiques, scientifiques et techniques.

Elle nécessite pour l'apprenant l'acquisition de connaissances, de méthodes, d'apprentissages, de savoir-faire et de savoir-être en constante actualisation.

La formation professionnelle implique donc un changement de l'apprenant, dans ses multiples aspects cognitifs, affectifs et sociaux.

Accompagné par le formateur, l'apprenant modifie ses représentations, ses comportements, ses attitudes et s'approprié une culture professionnelle partagée contribuant à la construction de son identité professionnelle.

Il peut ainsi conforter son engagement, accéder à l'autonomie dans un processus de développement personnel et professionnel.

La conception de l'alternance intégrative

« L'alternance désigne le va et vient d'un futur professionnel entre deux lieux de formation, d'une part l'institut de formation, d'autre part plusieurs structures ou services considérés comme lieux de stage ».⁸

Nous considérons que théorie et pratique se développent toutes deux en institut de formation et en stage. Les apprenants en stage, confrontés à l'exercice réel du métier d'AES, mobilisent et développent des connaissances théoriques pour faire face aux situations qu'ils rencontrent. De même, à l'IFAES, la confrontation à des exercices pratiques permet de développer des savoir-faire

⁸ P. PERRENOUD, « articulation théorie-pratique et formation de praticiens réflexifs en alternance », http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main_2001/2001

qui favorisent l'intégration de connaissances théoriques. Cette alternance permet de développer le savoir-agir de l'apprenant en situation.

Les deux pôles de l'alternance ne se recouvrent pas, de même que le travail prescrit ne recouvre pas le travail réel. En effet il existe un écart irréductible entre les deux et comme l'évoque Pastré « il y a toujours plus dans le travail réel que dans la tâche prescrite. (...) il y a dans le travail une part irréductible de création »⁹.

Cela signifie que l'apprenant en immersion professionnelle rencontrera des écarts, des différences entre ce qui est dit à l'institut et ce qui est réellement réalisé par les professionnels en situation. Nous considérons que ces écarts dans l'alternance contribuent à la formation des apprenants en suscitant le questionnement pour une compréhension de l'activité professionnelle.

L'alternance exige une articulation étroite entre l'équipe pédagogique de l'institut et les responsables et professionnels des structures qui accueillent les apprenants. Celle-ci se formalise par des temps de tutorat en stage, un accompagnement des professionnels, des visites de stage et des modalités d'évaluation des compétences construites. Elle implique des rencontres régulières, des échanges d'informations et une écoute respective des situations rencontrées par les différents acteurs.

En ce sens, au moins une visite systématique par stage est réalisée pour chacun des apprenants quel que soit son type de parcours. Pour les accompagnants éducatifs et sociaux en formation, chaque stage fait l'objet d'une visite par les formateurs. Il en est de même pour les apprentis. Ces visites permettent de faire le point avec l'apprenant sur les activités auxquelles il est confronté, sur ses réussites et ses difficultés et ainsi d'envisager des perspectives d'évolution. Avec les acteurs de la formation sur le terrain (responsables de secteur, enseignants, cadre socio-éducatif, référents professionnels), les échanges porteront sur les modalités d'encadrement, sur l'adaptation du stagiaire, sur les compétences visées et sur les modalités d'évaluation selon le rythme de chaque stagiaire. Réglementairement la visite est support à l'évaluation certificative des 5 compétences.

Nous considérons que, dans l'alternance, les professionnels des structures qui encadrent les l'apprenant occupent une position de co-formateurs au sein de la formation. C'est la raison pour laquelle des référents professionnels ou tuteurs ou maître d'apprentissage sont associés à des temps d'enseignements et des ateliers de pratique à l'institut.

Pour toutes les formations les stages sont conventionnés. Les conventions de stage sont tripartites entre les structures accueillantes, les stagiaires et l'organisme gestionnaire de l'institut de formation.

Pour la formation conduisant au DEAES des conventions pluriannuelles de site qualifiant sont contractualisées tous les 5 ans. Un descriptif de site qualifiant y est annexé. Il permet de préciser les publics visés, les qualifications de l'ensemble des professionnels de la structure incluant celles des référents professionnels des stagiaires. Il détaille également les conditions matérielles d'accueil des personnes en formation.

Les parcours de stages des stagiaires AES sont personnalisés en respectant les exigences des réglementations spécifiques à la formation. Ces parcours tiennent compte des expériences

⁹ P. PASTRE, « l'analyse du travail en didactique professionnelle », *Revue Française en Pédagogie*, n° 138, janvier-février-mars 2002, pp 9-17

professionnelles antérieures de chacun des apprenants ainsi que leurs projets professionnels respectifs, des aptitudes à la mobilité.

Les personnes en parcours partiels (en post VAE ou déjà titulaires d'un titre professionnel) ont un parcours individualisé à l'institut et en stages en lien avec la spécificité de formation propre à chacun. Le tout est formalisé dans un planning personnalisé.

La conception du tutorat

Le tutorat a deux grandes fonctions¹⁰ :

- Une fonction de socialisation par laquelle le tuteur favorise la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant
- Une fonction de formation dans laquelle le tuteur utilise les situations de travail pour susciter la capacité de résolution de problème qui contribue à la construction des compétences.

Les stagiaires AES bénéficient d'un tutorat pour tous les stages qu'ils réalisent.

La fonction tutorale est assurée par différents acteurs :

- le responsable de la structure qui organise l'accueil et l'encadrement du stagiaire
- le professionnel plus particulièrement désigné référent professionnel ou tuteur du stagiaire qui assure l'encadrement. Il accompagne la progression et assure les évaluations (objectifs de stage, bilan en cours et fin de stage...)
- l'ensemble des professionnels de la structure en contact, au quotidien, avec le stagiaire. Ces derniers guident, expliquent les actions, nomment les savoirs, favorisent la réflexion, questionnent l'apprenant, l'encouragent.

La fonction tutorale exige « des compétences relationnelles (accueillir, soutenir, suivre...), pédagogiques (former, transmettre, évaluer...), organisationnelles (négocier, organiser, coordonner...) »¹¹

Le tuteur et/ou le référent professionnel développe l'autonomie du stagiaire dans la réalisation de ses actions. Il l'accompagne dans l'analyse de l'activité pour favoriser la distanciation réflexive.

Le tuteur est en lien privilégié avec le formateur référent du stagiaire.

Les référents professionnels et tuteurs ont, dans la majorité des stages, la qualification professionnelle correspondant à la formation du stagiaire. Pour certains stages concernant des publics et/ou lieux spécifiques, les qualifications des professionnels encadrants peuvent varier. Ainsi, en raison de la création très récente du DEAES. Le tutorat dans l'accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire, devra faire preuve de tolérance quant à la qualification du référent professionnel qui ne peut à ce jour être titulaire du diplôme de référence.

¹⁰ M. PAUL, (2004), *l'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, p 38, Paris, l'Harmattan.

¹¹ id

La conception du formateur de l'institut

Le formateur accompagne les apprenants dans une logique de changement. Il induit et favorise des changements de comportement, de méthodes, de représentations, d'attitudes.

Le formateur est accélérateur du changement, il le promeut et le développe¹². « Le formateur n'est pas celui qui sait faire (comme l'expert), mais celui qui sait faire faire¹³ ».

« Le professionnel (...) c'est celui qui sait se poser des questions. Une bonne pratique est toujours une pratique problématisée. Former un professionnel, c'est l'aider à problématiser des situations de travail et non pas lui donner des certitudes¹⁴ ».

Le formateur accompagne l'apprenant avec bienveillance dans les différentes situations de formation qu'il rencontre. Il favorise l'élaboration du projet de formation de l'apprenant.

Il articule les savoirs aux problèmes : le savoir n'est pas visé pour lui-même. La pratique n'est pas simplement application de la théorie (modèle déductif), comme la théorie n'est pas uniquement analyse de la pratique (modèle inductif).¹⁵

La théorie et la pratique prennent leur sens l'une par l'autre dans un modèle interactif.

Le formateur de l'institut fait vivre l'alternance ; il favorise le partenariat par des échanges et des rencontres avec les professionnels des lieux de stage. Il associe les professionnels à la formation délivrée par l'institut.

Le formateur est un professionnel du champ médico-social qui possède les compétences et la culture professionnelle de son métier. Il a également développé des compétences pédagogiques spécifiques qui lui permettent d'intégrer les savoirs de son métier initial dans la mise en œuvre de la formation.

¹² M. FABRE, (1994), *Penser la formation*, Paris, Puf.

¹³ M. VIAL ; (2001) « faut-il un référentiel pour déterminer les missions du formateur des personnels de santé ? », *soins cadres* n°37 :pp.65/66, n° 38 : pp.63/64.

¹⁴ idem

¹⁵ M. FABRE, (1994), *Penser la formation*, Paris, Puf, pp32-33

Nos intentions pédagogiques

L'intention première de l'équipe pédagogique envisage l'accompagnement des futurs AES dans leur parcours de formation comme support au développement personnel et professionnel. L'apprenant sera accompagné dans un parcours de formation individualisé par l'équipe pédagogique afin de développer des compétences professionnelles transversales et spécifiques tout en promouvant une posture réflexive. Le futur AES développera une identité professionnelle autour de valeurs communes, dans de nouvelles formes d'exercice il devra s'adapter à une mutation des métiers du secteur médico-social. Le futur professionnel développera sa capacité à se positionner comme professionnel au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Définies en équipe, **les intentions pédagogiques** s'articulent autour d'objectifs centraux :

- Maintenir une cohérence pédagogique compte tenu des diversités des parcours menant à la professionnalisation (dispenses / allègements/ cours d'emploi, validations partielles par la VAE ou par diplômes requis).
- Communiquer aux apprenants et aux partenaires les éléments inhérents au dispositif de formation (projet pédagogique, textes officiels, modalités d'évaluation...).
- Privilégier l'approche pédagogique par les situations de travail en associant à la formation les professionnels experts dans les domaines sanitaires ou sociaux et en prise avec les évolutions sociétales. Susciter le questionnement des apprenants à partir de ces situations de travail.
- Accompagner les apprenants dans leur progression au cours de la formation quelles que soient les étapes vécues. Au regard du texte l'IFMA applique la possibilité pour l'apprenant de mener son parcours de formation sur 2 ans, notamment en cas de suspension de formation pour raison de santé ou événement personnel.
- Développer la connaissance réciproque des différentes formations dispensées au sein de l'institut et des différents métiers. Permettre ainsi de renforcer le sentiment d'appartenance aux métiers d'aide et la complémentarité entre les fonctions sanitaires et sociales.

Les méthodes et moyens pédagogiques

En lien avec notre vision du professionnel, avec notre approche et nos intentions pédagogiques, l'équipe pédagogique utilise les méthodes suivantes :

- Les méthodes actives : participation active des apprenants à la construction de savoirs (savoir, savoir-faire, savoir-être), l'assimilation et la transférabilité dans les situations de travail. L'équipe envisage également l'intégration de méthodes actives de simulation pour un développement exponentiel des compétences en situation.
- Les méthodes expositives : cours magistraux dont l'objectif est la transmission de connaissances.
- Les méthodes démonstratives : démonstrations pratiques de savoir-faire en vue de leur acquisition.

L'équipe pédagogique privilégie le recours aux méthodes actives en favorisant l'appropriation des connaissances par la recherche individuelle et collective. Elle facilite au sein du groupe l'expression de l'expérience des apprenants, l'analyse des situations de travail et la confrontation des points de vue. Elle donne une place essentielle à l'interaction.

Elle contextualise les savoirs à partir des situations professionnelles rencontrées par les apprenants.

Ces méthodes sont déclinées suivant différentes modalités, sur des temps d'enseignement à l'institut de formation et en distanciel.

Les travaux dirigés

« Les travaux dirigés sont des travaux regroupant un nombre restreint d'étudiants animés par un enseignant. Ils font appel à la participation active de l'ensemble des étudiants et visent à permettre à chacun d'eux de mieux appréhender les diverses situations auxquelles il sera susceptible d'être confronté au cours de sa vie professionnelle » (circulaire DGS n° 80 du 21 septembre 1995).

Les travaux dirigés peuvent notamment porter sur :

- L'étude de situations cliniques et de situations professionnelles,
- L'élaboration de méthodologie de projet (individualisé ou d'animation), démarches de soins et/ou d'accompagnement,
- La réalisation d'une fiche technique, l'étude d'un protocole,
- L'étude d'un texte documentaire, d'un document audio-visuel, etc....

Les travaux pratiques

Ils regroupent un nombre restreint d'apprenants. Le formateur est présent en permanence. Ils portent sur les gestes et méthodes professionnels à acquérir par l'élève ou le stagiaire. Ils prennent en compte les dimensions technique, éducative, préventive, relationnelle, palliative.

Ils peuvent être co-animés par des professionnels qui, par ailleurs, contribuent à la formation des apprenants en stage.

L'analyse de pratique

L'analyse de pratique vise la professionnalisation, c'est-à-dire l'aptitude à comprendre pour répondre / gérer des situations complexes et à s'engager.¹⁶

Elle développe :

- La capacité à mobiliser des savoirs et des connaissances dans un contexte professionnel,
- La capacité à comprendre les interactions en situation,
- La capacité à se distancier,
- La capacité à agir avec pertinence.

Les séances d'analyse de la pratique portent sur :

- L'étude de situations professionnelles,
- L'observation des réactions et des comportements des personnes en jeu dans ces situations,
- L'analyse de la complexité pour en déduire des actions et des **postures** professionnelles adaptées.

La confidentialité concernant les échanges au cours des séances d'analyse de pratique est exigée des élèves et des formateurs notamment en ce qui concerne l'identité des stages et des personnes.

Les cours magistraux

Le cours magistral est une technique de cours dans laquelle « l'enseignant effectue un exposé suivi d'un temps très court de réponses aux questions des élèves » (circulaire DGS n° 80 du 21 septembre 1995).

Certains cours magistraux sont dispensés en même temps aux élèves de différentes formations lorsqu'ils portent sur des notions présentes dans leurs référentiels respectifs.

E-Learning

La plateforme « Talentsoft » permet :

- de développer l'apprentissage en termes d'acquisition de connaissances par E-learning.
- de mettre à disposition des apprenants les ressources documentaires nécessaires à la formation via internet.
- d'apporter des outils d'évaluation des connaissances.

¹⁶ G. LE BOTERF, (1997), *De la compétence à la navigation professionnelle*, Paris, Editions d'organisation

Le suivi pédagogique

(Voir annexe 3)

Il contribue, dans le dispositif, à l'individualisation de la formation.

L'équipe pédagogique le conçoit comme un « accompagnement » au cours de la formation, en tenant compte des acquisitions présentes chez le stagiaire et de sa capacité à s'auto-évaluer et à se former. Il a pour objectif d'aider, de guider le stagiaire dans ses apprentissages et son parcours de formation afin de faciliter l'appropriation des connaissances et les savoirs-agir de celui-ci.

Chaque formateur :

- Est référent d'un groupe de stagiaires
- Assure le suivi pédagogique collectif et individualisé de ce groupe.

Le suivi pédagogique collectif

Des temps de suivi pédagogique collectif sont planifiés. Ils permettent des échanges et des réflexions sur les pratiques pour développer leur analyse. Les retours du groupe participent à l'évaluation de la formation et donne lieu à d'éventuels ajustements concertés.

Le suivi pédagogique individuel

Le suivi pédagogique est centré sur le parcours singulier de l'apprenant, ce qu'il est, ce qu'il vit. Il a pour objectif de l'accompagner dans son parcours de formation, de co-construire son parcours de stage et dans la construction de son projet professionnel.

Le formateur est facilitateur de l'apprentissage. Il instaure une relation de confiance pour assurer une continuité de l'accompagnement tout au long du cursus de formation.

Le suivi pédagogique est une réflexion et un échange avec le stagiaire. Il évalue son implication et sa progression dans la formation.

Il peut s'appuyer sur différents supports :

- Préparation écrite de l'entretien à partir du livret d'accompagnement pédagogique de l'élève (Annexe 3)
- Appréciations de stages réalisées par les équipes encadrantes
- Résultats des travaux écrits
- Livret de parcours et d'acquisitions ou de formation
- Travaux demandés au cours des stages
- Détermination du parcours de stage et des choix de stage

3 entretiens sont prévus pendant la formation :

- le premier est réalisé au cours du premier temps de formation à l'institut. Il contribue à co-évaluer l'entrée dans la formation et définir le parcours de l'apprenant.
- Le second à mi-parcours de la formation porte davantage sur le cheminement de l'apprenant et la posture professionnelle et fixe des objectifs ou compétences à travailler pour la suite de la formation

- Le troisième en fin de formation est consacré au bilan individuel de la formation et à l'orientation professionnelle / insertion du futur professionnel.

A la demande du stagiaire, d'autres temps peuvent être déterminés tout au long de la formation à l'institut ou en stage. Des échanges réguliers en direct, par mails ou par téléphone participent aussi à l'accompagnement individualisé de chaque apprenant.

Les visites de stages – *Organisées selon le contexte sanitaire*

Notre démarche de conventionnement auprès des sites qualifiants, contribue à une relation historique et privilégiée avec les structures professionnelles. Qui évolue sans cesse et nous permet un travail autour de la connaissance des compétences du professionnel AES cette démarche participe à encrenager la formation avec les réalités du terrain et de confronter le dispositif de formation aux attentes des professionnels.

En amont de chaque stage, nous convions les tuteurs à une réunion tutorat pour informer (réforme travail autour de ce nouveau métier et des modalités de certif..) des objectifs de stage, modalités de certification et faciliter la connaissance mutuelle tuteur / stagiaire

Chaque stage, donne lieu à un contact téléphonique avec la structure d'accueil en début de stage puis une visite évaluative systématique sur site en fin de stage.

Ces visites sont un temps privilégié avec les apprenants pour instaurer un accompagnement articulé avec les professionnels qui les encadrent et permettent de faciliter le lien théorie / pratique.

Elles visent un ajustement de l'accompagnement pour un suivi pertinent et personnalisé, en prenant en compte le questionnement de chaque stagiaire et ses problématiques d'apprentissage spécifiques.

L'accompagnement des professionnels en cours d'emploi et des apprentis

L'équipe pédagogique propose un accompagnement spécifique des personnes en formation en situation d'emploi et d'apprentissage. Le planning de l'alternance est conçu de manière à permettre au professionnel de faire son stage hors employeur à mi-parcours de sa formation. Des temps dédiés d'accompagnement de ces s'apprenants sont organisés tout au long de la formation. Il en est de même avec la structure employeur. Un temps de rencontre – évaluation sur site est organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du référent de formation.

Les apprentis sont spécifiquement accompagnés par l'ADAMSSE CFA - CFA hors les murs de la formation AES.

Les temps de régulation

Ce sont des échanges interactifs qui portent sur toutes les questions relatives à l'organisation de la formation et de la vie de groupe. Ils facilitent la dynamique de groupe et son équilibre. Ils permettent la circulation de l'information entre tous les partenaires : apprenants, formateurs,

tuteurs et participent à la cohésion du dispositif de formation. Ils sont programmés au fil de l'année.

Les temps personnels guidés (TPG)

Ils sont consacrés notamment :

- Au travail individuel permettant l'intégration des connaissances,
- A la préparation des évaluations et des travaux dirigés,
- A la rédaction des observations de stage, au questionnement sur la pratique professionnelle,
- A la recherche documentaire,
- A l'élaboration du travail écrit et pour les validations de certains DF (formation AES).

Les dates et horaires des temps de travail personnel sont planifiés et communiqués aux élèves.

L'accompagnement vers la professionnalisation

L'équipe pédagogique intègre la professionnalisation comme fil rouge de la formation. Notre visée sur cette année de formation est d'offrir la possibilité à chaque apprenant dans l'individualité de son parcours, de devenir un professionnel en mesure de :

- Appréhender les besoins et désirs des personnes en identifiant les situations physiques, psychiques et/ou sociales créant un état de vulnérabilité,
- Apporter une réponse adaptée à la personne vulnérable par l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances théoriques et pratiques indispensables à un accompagnement individualisé,
- Instaurer une relation de qualité avec les personnes accompagnées,
- Travailler en équipe pluridisciplinaire, dans la dynamique d'un projet d'accompagnement sanitaire, social, éducatif.
- Questionner les difficultés rencontrées dans la pratique et prendre de la distance nécessaire à la poursuite de son juste exercice.

Pour se faire, plusieurs outils sont mis en œuvre :

En formation

- Co animation de la formation avec les formateurs en travail social expérimentés et les professionnels du secteur médico-social
- Tables rondes et rencontres avec des professionnels témoins et experts
- Retours de stages et échanges sur les pratiques, rapport d'étonnement.
- Analyse des situations de travail avec des psychologues
- Parrainage entre les promotions AES. Les AES diplômés se positionnent comme ambassadeurs, passeurs d'apprentissage auprès des AES en formation (table ronde site qualifiants / lieux d'exercices professionnel)
- Des temps de rencontres et d'échanges entre paires participant à la construction de l'identité professionnelle.

- Participation au forum de l'emploi des métiers du social
- Relai et affichage des offres d'emploi
- Atelier Techniques de Recherche d'Emploi CV lettres de motivations,
- Rencontres et entretiens avec les tuteurs de stage en amont des stages

A l'issue de la formation

- Au terme de la formation, l'équipe pédagogique et administrative se mobilise auprès des AES pour les accompagner vers l'insertion. Nous nous situons notamment en tant que :
- Interface entre les AES et employeurs en relayant les offres d'emploi par affichage à l'IFAES, transmissions sur l'adresse mail de la promo sortante et selon les besoins par un envoi ciblé.
- Soutien dans les recherches d'emploi auprès des AES diplômés
- Information sur ce nouveau diplôme auprès des employeurs (compétences acquises, équivalences AVS, AMP, AES, métiers de référence)

L'évaluation

L'équipe s'est tournée vers les apports de Charles Hadgi pour formaliser sa propre définition de l'évaluation : « *L'évaluation formative a pour premier objectif de permettre à l'apprenant de savoir ce que l'on attend de lui et de se situer en conséquence.* »¹⁷ En référence à une pédagogie par objectif, cette énonciation induit des pratiques pédagogiques :

- L'énonciation avec le stagiaire d'objectifs à atteindre en vue de répondre aux exigences des contextes professionnels fréquentés dans le cadre des stage et sur les futurs terrains professionnels, aux exigences du référentiel professionnel récapitulant les compétences à construire, aux exigences de son propre projet de formation.
- Pour favoriser une cohérence pédagogique et une évolution optimale du stagiaire, l'énonciation des critères pour un référentiel partagé (formateur/stagiaire) des indicateurs et critères d'évaluation.
- L'évaluation corrélative à un diagnostic partagé : elle favorise le bilan de l'évolution du stagiaire et celui de la pratique du formateur devant adapter ses pratiques à celle-ci.
- Des temps formalisés (visites de stage, exercices formatifs, entraînement aux épreuves orales, test de connaissances) d'évaluation des compétences et connaissances acquises permettant au stagiaire de mesurer sa propre évolution au regard des objectifs fixés et des exigences certificatives à atteindre.
- La formation AFGSU 2 incluse dans la formation pratique et formalisée au sein de l'institut son obtention par des méthodes interactives détermine l'obtention du DEAES

¹⁷ - in *L'évaluation, règle du jeu*, Charles HADGI, 1989

Les ressources du département des instituts de formation

La totalité des amphithéâtres, salles de cours, salles de travaux dirigés, salles de pratiques, sont mutualisés pour l'ensemble des formations dispensées au sein du département des instituts de formation (DIF) du CHU de Nantes.

Selon les finalités visées et les intentions pédagogiques retenues, l'IFMA met à disposition des apprenants les moyens suivant :

- Le centre de ressources en information du DIF qui comporte un fond documentaire particulièrement riche en revues et ouvrages professionnels, également équipé avec du matériel informatique et accès Internet.
- Des bornes d'accès Internet en WIFI sont installées sur le site du Département des Instituts.
- Des matériels audio-visuels : diapositives, supports vidéo, rétro-projection, vidéo-projection, report de captation.
- Salles de travaux pratiques
- Du matériel de reprographie.

L'évaluation du projet pédagogique

L'évaluation du projet pédagogique se réalise à l'aune de différents critères et indicateurs.

Nous avons décidé de les classer de la manière suivante :

- L'attractivité de l'institut.
- La satisfaction des stagiaires.
- L'obtention du diplôme
- L'insertion professionnelle

- **L'attractivité de l'institut.**

L'IFMA bénéficie de la notoriété du CHU de Nantes et est identifié comme partenaire du secteur de l'aide à domicile depuis 3 décennies. Cette attractivité est à mettre également en lien avec plusieurs dimensions :

- En premier lieu la proximité des formations du sanitaire et du social incarné par l'IFMA vient prendre sens dans le projet du DIF. Concrètement des temps de rencontres inter formation AES /AS /AP sont proposés sur des temps clé de la formation. .
- La multiplicité et diversité des lieux de stages proposés au sein du CHU et surtout auprès de nos partenaires ligériens s'est établie grâce au travail de réseau historique qui nous permet de les considérer sites qualifiants : EHPAD, services d'aide et d'accompagnement à domicile, établissements médico-sociaux accueillant des personnes en situations de handicap, et plus récemment les structures dédiées à l'inclusion sociale et scolaire.
- Nos formations sanitaires et sociales sont optimisées par des moyens spécifiques au campus du CHU, notamment :

- un centre de ressources en information des métiers du sanitaire et du social en veille permanente et lieu de ressources auprès des apprenants,
 - Un parc multimédia dédié et à disposition des apprenants,
 - Des espaces de formation, salles de cours, salles de pratiques et de simulations mutualisés et adaptés aux formations.
 - L'appui technique des espaces thérapeutiques du CHU à des fins pédagogiques
 - L'accessibilité du site par les transports en commun de la métropole.
- Nous réalisons une évaluation qualitative auprès des responsables de structures en réunissant des **focus groupes** qui permettent le recueil de leurs attentes vis à vis des professionnels et vis à vis de la formation.
 - L'instance technique et pédagogique organisée annuellement participe à cette évaluation. Cette instance a vocation à évaluer le projet pédagogique. Elle se réunit une fois par an au 2/3 de la formation. (cf lien CR ITP)

- **La satisfaction des stagiaires.**

Le dispositif de formation est conçu de sorte que tout au long de l'année, les apprenants disposent d'espaces d'évaluation et d'échange entre eux et avec l'équipe pédagogique. Différents outils sont à leur disposition :

- L'accompagnement individuel formel et informel proposé par les formatrices référentes.
- Les suivis pédagogiques collectifs,
- Le retour qualitatif des délégués de promotion lors de l'ITP
- Les guidances et visites de stage
- Les délégués et suppléants de promotion,
- Les temps de régulation
- Les retours de stage
- Le bilan de fin de formation
- Un questionnaire d'évaluation de fin de formation

- **L'obtention du diplôme**

Le taux d'obtention du diplôme en fin de formation est le premier des indicateurs. Comme par le passé, il est de notre engagement d'accompagner chacun dans son parcours de formation individualisé et adapté vers certification puisque les élèves ont cinq ans après la date du jury de la fin de la première année pour valider, leur diplôme.

Dans le cadre de nos formations modulaires, il est important de suivre les promotions pour mesurer le taux de certification des apprenants.

- **L'insertion professionnelle**

L'insertion dans l'emploi est la visée de la formation. La formation est construite comme un tremplin vers l'insertion professionnelle. Le travail en amont avec les sites qualifiants, la co construction des parcours de stages en lien avec les situations géographiques et les expériences professionnelles, les temps d'échanges entre paires, les analyses des pratiques ont la volonté de préparer les futurs professionnels.

Nous évaluons l'insertion professionnelle en 4 étapes clés :

- A la sortie de formation, le dernier jour lors du bilan. Chaque stagiaire indique par écrit son projet professionnel et sa situation dans les jours suivants la formation.
- A 3 mois, puis à 6 mois et à 1 an nous adressons à l'ensemble de la promo N-1 par mail un questionnaire d'insertion.

A chaque étape, la dimension qualitative tient compte notamment

- de la corrélation entre le parcours de formation en stage et l'insertion professionnelle
- du type et de la durée du contrat de travail proposé en lien avec les attentes des AES
- de l'inter relation entre la spécialité de formation et son secteur d'activité.

Nous sommes identifiés comme inter-face entre les employeurs / sites qualifiants et les jeunes diplômés. Nous relayons les offres d'emploi, par voie d'affichage à l'IFMA ainsi que sur l'adresse commune du groupe et ou en ciblant l'offre et la demande.

ANNEXES

ANNEXE 1	P. 23
-----------------------	-------

Relations de partenariats dans l’alternance de la formation des accompagnants éducatifs et sociaux

ANNEXE 2	P. 25
-----------------------	-------

Le planning de la formation AES
Le référentiel d’activités AES
Le référentiel de compétences

ANNEXE 3	P. 28
-----------------------	-------

Le livret pédagogique

ANNEXE 1

**RELATIONS DE PARTENARIATS DANS L'ALTERNANCE
DE LA FORMATION DES ACCOMPAGNANTS EDUCATIFS ET SOCIAUX**

Annexe relative aux relations de partenariats dans l'alternance de la formation des accompagnants éducatifs et sociaux (AES)

La part des stages dans la formation des accompagnants éducatifs et sociaux est tout à fait prépondérante (840 heures de stages versus 567 heures de cours théoriques et pratiques).

La qualité de l'articulation des stages et des cours détermine la qualité de la formation.

Nous préconisons la mise en œuvre d'une d'alternance intégrative dans la formation des AES. Il s'agit ici d'affirmer la fonction essentielle que remplit la confrontation à l'exercice professionnel dans l'intégration des différentes formes de connaissances et des savoirs pour le développement des compétences professionnelles.

Il ne s'agit pas de nier la différence et les écarts entre théorie et pratique, entre travail prescrit et travail réel, mais au contraire de faire en sorte que le repérage de ces écarts contribue au questionnement du stagiaire, à leur compréhension, et à son évolution dans la construction de sa professionnalisation.

Nous nous devons de concevoir et de formaliser les articulations et les relations entre l'institut et les structures et établissements professionnels qui accueillent les stagiaires.

Pour développer l'engagement des stagiaires dans leur propre formation nous demandons à tous les candidats, dès la pré rentrée, en amont de la formation, de faire des recherches de stages, au moins pour l'un des trois stages. Cette recherche peut déboucher sur un pré engagement de la structure d'accueil qui devra ensuite être validée par l'institut pour savoir si l'établissement remplit les conditions de site qualifiant.

La convention de site qualifiant (voir en annexe) mentionne des données concernant l'activité de la structure, les qualifications des personnels et les conditions d'accueil des stagiaires. Elle précise, en outre, les informations qui sont échangées entre les deux pôles de l'alternance. De la part de l'institut de formation, le projet pédagogique de l'IFMA et le programme de formation des AES qui contiennent les visées et les objectifs de la formation. Les lieux de stages, quant à eux, font l'inventaire des ressources qui sont mises à disposition des stagiaires.

Tous les stages font ensuite l'objet d'une convention tripartite entre l'institut de formation, l'établissement d'accueil du stagiaire et le stagiaire.

Nous demandons aux stagiaires de prendre contact systématiquement avec l'établissement d'accueil au moins 15 jours avant le stage.

Des rencontres sont instaurées avec la visite systématique de tous les stagiaires pour au moins les deux premiers des trois stages de leur parcours. Des référents formateurs des lieux de stage sont identifiés par les deux parties. Les responsables de stages et les tuteurs sont identifiés.

ANNEXE 2

**LE PLANNING PREVISIONNEL DE LA FORMATION AES
LE REFERENTIEL D'ACTIVITES AES
LE REFENTIEL DE COMPETENCES**

**PLANIFICATION IFMA AES- ANNEE SCOLAIRE
2023 - 2024**

Dates de la formation : **Mardi 29 aout 2023 au vendredi 28 juin 2024**

Semaine 34 du 21 au 24/08	Semaine 35 du 28/08 au 01/09	Semaine 36 du 04 au 8/09	Semaine 37 du 11 au 15/09	Semaine 38 du 18 au 22/09	Semaine 39 du 25 au 29/09	Semaine 40 du 02 au 06/10	Semaine 41 du 09 au 13/10	Semaine 42 du 16 au 20/10	Semaine 43 du 23 au 27/10 (VS)	Semaine 44 du 30/10 au 03/11 (VS)	Semaine 45 du 6 au 10/11	Semaine 46 du 13 au 17/11	Semaine 47 Du 20 au 24/11
	1	2	3	4				5				6	7
Semaine 48 du 27/11 au 01/12	Semaine 49 du 04 au 08/12	Semaine 50 du 11 au 15/12	Semaine 51 du 18 au 22/12	Semaine 52 du 25/12 au 29/12 (VS)	Semaine 01 du 01 au 05/01 (VS)	Semaine 02 du 08 au 12/01	Semaine 03 du 15 au 19/01	Semaine 04 du 22/01 au 26/01	Semaine 05 du 29/01 au 02/02	Semaine 06 du 05 au 09/02	Semaine 07 du 12 au 16/02	Semaine 08 du 19/02 au 23/02	Semaine 09 du 26/02 au 01/03 (VS)
8				V	9							10	V
Semaine 10 du 04 au 08/03 (VS)	Semaine 11 du 11 au 15/03	Semaine 12 du 18 au 22/03	Semaine 13 du 25 au 29/03	Semaine 14 du 01 au 5/04	Semaine 15 du 08 au 12/04	Semaine 16 du 15 au 19/04	Semaine 17 du 22 au 26/04 (VS)	Semaine 18 du 29/04 au 03/05 (VS)	Semaine 19 du 06 au 10/05*	Semaine 20 du 13 au 17/05	Semaine 21 du 20 au 24/05	Semaine 22 du 27/05 au 31/05	Semaine 23 du 03 au 07/06
11	12	CE	CE	CE	CE		13	V					14
Semaine 24 du 10 au 14/06	Semaine 25 du 17 au 21/06	Semaine 26 du 24 au 28/06											
15	16	.2	V										

1 à 16.2 = Semaines de formation à l'IFMA 16.2 semaines (567 H)

S = Stage : 840 heures à répartir sur 24 semaines

VS = Vacances scolaires de la zone B (Nantes)

Référentiel d'activités :

Thématiques	Activités
Thématique 1 : Le contexte d'intervention de l'AES	- Prendre connaissance et appliquer les procédures et protocoles de la structure d'emploi - Prendre connaissance du projet d'établissement et/ou de service ce qui permet de situer ses missions et repérer sa place de professionnel - Contribuer aux évolutions du projet de la structure d'emploi - Participer, dans le respect du projet d'établissement et/ou de service, à la définition du projet personnalisé avec et pour la personne, en lien avec l'entourage qu'elle a choisi et l'équipe pluriprofessionnelle - Participer à la définition des objectifs, à l'évaluation du projet personnalisé en fonction des évolutions constatées au quotidien en coopération avec la personne, en fonction de son environnement et avec l'encadrement - Coordonner son action avec les autres intervenants auprès de la personne, les services sanitaires, sociaux et médico sociaux - Inscrire son intervention dans un cadre de travail d'équipe, y compris pluriprofessionnel et de réseau - Entretenir et actualiser ses compétences professionnelles - Participer au renseignement d'outils d'observation et d'évaluation
Thématique n°2 : Lien avec l'équipe pluriprofessionnelle et l'entourage de la personne	- Contribuer aux échanges et à la concertation entre tous les professionnels qui interviennent auprès de la personne quel que soit le lieu d'intervention - Transmettre et rendre compte de ses observations et de ses actions à son encadrement, à l'équipe et/ou aux partenaires dans un but de cohérence, d'adaptation et de continuité de l'accompagnement - Faire part de ses questionnements et des éventuelles difficultés rencontrées dans la mise en oeuvre du projet personnalisé à son responsable - Participer à des réunions d'échange et d'analyse de pratiques - Expliciter son action en y donnant du sens - Accueillir et accompagner les nouveaux professionnels et les stagiaires - Communiquer sur le quotidien de la personne avec sa famille et l'entourage qu'il a choisi - Etablir, si besoin, selon le contexte, le lien et communiquer avec la famille et les membres de l'entourage, dans la limite de ses responsabilités - Accueillir, informer et orienter les familles et les visiteurs
Thématique n°3 : Hygiène, santé, sécurité de la personne	- Aider, dans le respect de la réglementation et de la dignité de la personne, aux soins d'hygiène en fonction du degré d'autonomie ou du handicap - Prendre en compte le rythme biologique de la personne - Aider à la mobilité, au transfert et au déplacement de la personne en garantissant sa sécurité et son confort - Aider, lorsqu'ils sont assimilés à des actes essentiels de la vie courante, à la prise alimentaire, la prise de médicaments, l'hydratation, la fonction respiration et aux fonctions d'élimination - Aider à l'habillage et au déshabillage - Participer à l'élaboration des menus, aider à la réalisation ou réaliser des repas conformes aux éventuels régimes prescrits - Observer, identifier tout état inhabituel de la personne et tout signe potentiellement révélateur d'un problème de santé, de détresse, d'isolement et, de douleur et tout risque de l'environnement - Informer l'encadrant et/ou les professionnels de santé et les aidants, de tout état inhabituel ou signes d'altération, de détresse, de douleur et de tout risque dans l'environnement de la personne accompagnée
Thématique 4 : Animation de la vie sociale et citoyenne	- Contribuer au maintien ou au développement des liens familiaux et sociaux - Favoriser, encourager, soutenir l'intégration en groupe dans le respect des choix et des besoins de la personne - Utiliser les actes essentiels de la vie quotidienne pour créer des moments d'échanges privilégiés, valoriser la personne et préserver l'image de soi - Proposer, concevoir et mettre en oeuvre des activités pour une personne ou un groupe et en assurer l'encadrement ou l'animation - Gérer des budgets d'activités - Utiliser des outils et supports adaptés dans la réalisation des activités individuelles et collectives - Soutenir la participation citoyenne et l'inscription dans la vie de la cité par des actions concrètes perceptibles par la personne - Sensibiliser l'entourage aux difficultés de la personne accompagnée afin de prévenir des situations d'isolement ou de conflit

Thématique 5 : Maintien et/ou développement des capacités de la personne et réponse à ses besoins et attentes	- Prendre connaissance des éléments d'information disponibles sur la situation de la personne - Collecter les éléments d'information disponibles sur la situation de la personne - Ecouter et sécuriser la personne dans l'expression de ses attentes quelles que soient les circonstances - Organiser et ajuster son intervention, en collaboration avec la personne accompagnée, son environnement et l'encadrement, en fonction du projet personnalisé, des souhaits de la personne accompagnée et des évolutions constatées au quotidien - Mettre en place et réaliser, en fonction des choix et capacités de la personne, des actes et des activités contribuant à développer, maintenir l'autonomie et/ou la vie sociale et en prévenir la perte - Dialoguer et négocier, avec la personne, des modalités de mise en oeuvre de l'intervention dans son cadre de vie - Contribuer à définir le champ des activités adaptées aux capacités, aux attentes et aux besoins de la personne - Encourager, soutenir les activités intellectuelles, sensorielles et motrices par les activités de vie quotidienne - Accompagner la personne dans la compréhension et l'application des consignes pour favoriser la réalisation d'activité et conforter son autonomie - Accompagner l'acquisition, le développement ou le maintien des capacités d'apprentissage avec, si besoin, l'utilisation des outils et supports adaptés - Favoriser, faciliter la communication et l'expression verbale et non verbale - Mettre en oeuvre les modes relationnels et de communication adaptés à chacun
Thématique 6 : Aide et accompagnement dans la réalisation des actes de la vie courante	- Aider la personne à l'aménagement et à l'appropriation de son espace personnel dans le respect de ses choix et de sa sécurité - Préparer, organiser et favoriser les déplacements de la personne dans son quotidien, à l'intérieur et à l'extérieur de son lieu de vie - - Accompagner ou aider à la réalisation ou réaliser l'entretien du cadre de vie, du linge et des vêtements selon le lieu d'intervention - Sensibiliser la personne à l'éco-responsabilité - Aider à la réalisation ou réaliser des achats de la vie courante - Aider au suivi du budget quotidien - Aider la personne dans les activités d'écriture, de lecture et d'éveil, de la vie quotidienne - Aider à la gestion des documents de la vie courante et aux démarches administratives

Référentiel de compétences :

Bloc 1 : Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne	1.1 Identifier le besoin de compensation éventuel lors de situations rencontrées dans le champ d'intervention du professionnel 1.2 Situer la personne dans le développement et/ou dans le maintien de son autonomie 1.3 Repérer les potentialités de la personne 1.4 Favoriser et/ou préserver l'autonomie de la personne par le maintien et/ou le développement de ses potentialités 1.5 Accompagner la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne 1.6 Prendre soin et veiller au bien-être de la personne dans un contexte d'accompagnement de proximité 1.7 Concourir au bien-être de la personne par des gestes ou une communication adaptée ou par recours à des tiers 1.8 Mettre en oeuvre des méthodes et outils d'accompagnement adaptés pour permettre à la personne de réaliser ses activités 1.9 Identifier, sélectionner et utiliser les aides techniques, les outils spécifiques et les modalités d'apprentissage adaptés pour développer ou maintenir l'autonomie de la personne accompagnée 1.10 Mobiliser les activités quotidiennes pour favoriser la relation dans l'accompagnement 1.11 Aider la personne à exprimer ses attentes et ses choix à l'occasion de temps et/ou activités propices à l'expression 1.12 Appliquer les principes et les éléments d'hygiène de base pour la réalisation des interventions de soutien 1.13 Reconnaître les signes non verbalisés de la douleur 1.14 Identifier les risques de la vie quotidienne et donner l'alerte en temps opportun 1.15 Préparer et accompagner les changements dans la vie de la personne pour anticiper leurs conséquences 1.16 Prendre appui sur les décisions prises en équipe pluridisciplinaire pour l'accompagnement de la fin de vie
Bloc 2 : Accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité	2.1 Organiser la logistique d'un lieu et réaliser son intervention en utilisant les moyens permettant l'accompagnement au quotidien dans les conditions optimales de sécurité 2.2 Organiser son intervention et prioriser les actions à conduire dans un contexte d'intervention donné 2.3 Appliquer les principes d'hygiène et de sécurité en fonction du contexte d'intervention 2.4 Repérer les situations à risque et participer à des actions de prévention des accidents du quotidien quel que soit le lieu d'intervention 2.5 Favoriser l'appropriation du cadre de vie ou du cadre d'accueil de la personne par un aménagement adapté 2.6 Adapter sa prestation à la présence de la personne accompagnée, de son entourage ou des autres professionnels 2.7 Appliquer les règles de tri sélectif et d'éco-responsabilité 2.8 Accompagner la personne dans ses activités ordinaires et la gestion de son quotidien
Bloc 3 : Accompagnement à la vie sociale et relationnelle de la personne	3.1 Adopter une posture bienveillante à l'égard de la personne accompagnée et de son entourage 3.2 Gérer ses émotions face à la personne accompagnée, son entourage et les autres professionnels 3.3 Accompagner la personne dans sa participation aux activités collectives 3.4 Soutenir la personne dans son affirmation et son épanouissement 3.5 Sélectionner des activités en prenant en compte les attentes et l'expression des besoins de la personne dans le cadre du projet personnalisé, en lien avec le projet de service 3.6 Utiliser les activités de groupe pour susciter la participation et/ou prévenir l'isolement et/ou développer l'expression de soi en fonction des lieux d'intervention 3.7 Repérer et prévenir le risque d'isolement de la personne et favoriser l'inclusion dans son environnement 3.8 Identifier, gérer les situations de conflit et en référer à son équipe en cas de risque 3.9 Accompagner la personne dans le respect de sa relation avec sa famille, son entourage, les représentants légaux et les autres professionnels 3.10 Adapter sa communication avec la famille et l'entourage dans la limite de ses attributions 3.11 Coopérer avec la famille et l'entourage pour l'intégration sociale et citoyenne de la personne et se situer en tant qu'interface 3.12 Faciliter la vie sociale et citoyenne de la personne 3.13 Identifier l'apport et les effets des activités au regard des objectifs et des critères d'évaluation

Bloc 4 : Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention	4.1 Identifier son cadre d'intervention pour se situer en tant que professionnel de l'accompagnement social : cadre légal, dispositifs, acteurs et réseaux 4.2 Prendre en compte les dimensions éthiques et déontologiques de son intervention 4.3 Mobiliser les connaissances théoriques et pratiques pour se positionner dans le projet de la personne 4.4 Organiser et assurer le suivi de son intervention en fonction des objectifs définis dans le projet personnalisé 4.5 Se questionner sur sa posture professionnelle 4.6 Identifier, proposer et mettre en oeuvre des actions de prévention 4.7 Participer à l'accueil et/ou à l'accompagnement des stagiaires et des nouveaux professionnels 4.8 Coconstruire avec la personne et les acteurs le projet personnalisé
Bloc 5 - Travail en équipe pluriprofessionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne	5.1 Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication (y compris numériques), les informations et/ou données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des activités d'accompagnement de la personne 5.2 Rechercher, organiser et hiérarchiser les informations nécessaires à l'accompagnement de la personne 5.3 Transcrire les données recueillies, transmettre, par la ou les modalités de communication les plus appropriées, les informations, observations relatives à la personne, à son environnement et à la réalisation d'une activité d'accompagnement 5.4 Analyser les situations, relayer des informations pertinentes et proposer des actions en lien avec le projet personnalisé 5.5 Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité et de gestion des risques 5.6 Identifier son propre champ d'intervention au regard des fonctions et activités de chaque professionnel et des lieux et situations d'intervention 5.7 Organiser sa propre activité au sein de l'équipe pluriprofessionnelle en s'inscrivant dans la planification de l'ensemble des activités et des changements prévisibles 5.8 Organiser et prioriser son activité pour répondre aux besoins d'une personne ou d'un groupe de personnes dans un contexte susceptible de changer 5.9 Contribuer à l'élaboration, à l'évaluation et à l'adaptation des projets personnalisés d'accompagnement 5.10 Repérer, signaler et déclarer les événements indésirables et transmettre les informations appropriées 5.11 Apporter une contribution à l'évaluation des pratiques en équipe pluriprofessionnelle et à la démarche qualité et à la gestion des risques 5.12 Evaluer sa pratique, repérer les axes d'amélioration et ses possibles besoins en formation 5.13 Proposer des actions d'amélioration contribuant à la qualité, à la gestion des risques et à la prévention des risques professionnels dans son champ de compétences

ANNEXE 3

**LIVRET D'ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE
DE AES
2023 / 2024**

Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social 2023 - 2024

LIVRET PEDAGOGIQUE

Nom :

Prénom :

Formateur référent :

Tel :

Mail :

SOMMAIRE

- Sommaire.....	p 1
- Livret de suivi pédagogique: mode d'emploi.....	p 2
- Calendrier de suivi Pédagogique.....	p 4
- Récapitulatif du parcours de stages.....	p 5
- Fiche suivi pédagogique n°1.....	p 6
- Fiche suivi pédagogique n°2.....	p 8
- Fiche suivi pédagogique n°3.....	p 10
- Notes.....	p 12

Livret de Suivi Pédagogique : Mode d'emploi

Pourquoi un livret de suivi :

Tout au long de la formation, vous êtes accompagné(e) par une formatrice référente, disponible et à l'écoute. Ce suivi individuel permet de faire un point ensemble, à différentes étapes de la formation : savoir où vous en êtes dans les apprentissages ? Comment vous-vivez la formation ? Les difficultés que vous rencontrez ?

Le livret pédagogique est un document support à cet accompagnement individuel. Il vous permet non seulement de suivre votre évolution tout au long du parcours de formation, mais également de fixer avec le formateur des objectifs d'évolution à court terme.

Ce support vous permet de formuler vos besoins et vos attentes, de construire et d'évaluer votre projet professionnel au fil de l'année.

Il facilite les échanges avec votre formatrice référente qui est une personne ressource, un soutien dans le maintien de votre engagement et de votre motivation. A tout moment, l'équipe pédagogique est à l'écoute de vos questionnements ou de vos inquiétudes.

Comment et quand l'utiliser ?

Trois rendez-vous sont à fixer avec votre formateur référent au cours de la formation :

- Suivi pédagogique n°1 (septembre)
- Suivi pédagogique n°2 (février / mars)
- Suivi pédagogique n°3 (juin)

Avant chaque suivi pédagogique, vous répondez aux questions du livret correspondantes. La formatrice s'appuie sur ce que vous renseignez pour vous accompagner. Ensemble vous faites le point sur votre progression, vous fixez des objectifs.

Des éléments sont nécessaires à la préparation de l'entretien de suivi pédagogique. Aussi, veillez à vous munir à chaque fois :

- de votre livret de suivi pédagogique
- du règlement intérieur
- du référentiel de formation

Veillez également à vérifier que votre formatrice ne vous ait pas demandé d'apporter un ou plusieurs documents supplémentaires lors de votre échange précédent.

Suivi collectif

Il vous sera proposé des suivis pédagogiques collectifs au cours de l'année, pour permettre au groupe de faire un point sur l'ensemble de la formation depuis le mois de septembre (contenu théorique, méthodes de travail, stage, pertinence des interventions, accompagnement des formateurs, préparation aux évaluations...).

Ce temps d'échange collectif permet de préparer la suite de la formation en s'appuyant sur les suggestions de chacun.

Les suivis individuels et collectifs abordent les thématiques suivantes :

- La vie de groupe/l'organisation du centre de formation
- L'organisation personnelle
- La méthodologie/le travail individuel/les modes d'apprentissage
- Les difficultés éventuelles/les points à améliorer
- Les atouts
- La formation répond-elle aux attentes/besoins/questionnements ?

Calendrier des entretiens :

dates	commentaires

Récapitulatif du parcours de formation

- Parcours complet
- Cours d'emploi / Contrat d'apprentissage

Périodes d'immersion	Coordonnées du lieu d'immersion - nom du référent	Public
Stage 1/ Employeur		
Stage 2		
Stage 3 Employeur		

Fiche de suivi pédagogique n°1**L'entrée en formation****Date :**

Questions	Réponses
➤ Quel est votre ressenti en ce début de formation ? ➤ Quelles sont vos attentes au regard de la formation ? ➤ Comment vous sentez-vous dans le groupe ? ➤ Comment organisez-vous votre travail ? ➤ Rencontrez-vous des appréhensions en lien avec les apprentissages ? Si oui lesquelles ? ➤ Quels sont vos points forts ? ➤ Quels sont les axes de progression à envisager pour assurer votre réussite ? ➤ Dans quel état d'esprit êtes-vous à la perspective d'aller en stage/ de retourner chez votre employeur ? ➤ Qu'attendez-vous de l'équipe pédagogique ? ➤ Quelle articulation vie personnelle / formation ? (organisation matérielle, transport, hébergement, financement...) ➤ Vos questions	

Récapitulatif de l'entretien

Objectifs

Date :

Signatures :

Récapitulatif de l'entretien	
➤ Quel est votre ressenti à ce stade de la formation ? ➤ Comment se passe la vie au sein du groupe ? ➤ Comment organisez-vous votre travail? ➤ Quels liens faites-vous entre les connaissances théoriques et la pratique en stage ?	
➤ Rencontrez-vous des difficultés dans les apprentissages à l'institut et/ou en stage ? Si oui lesquelles ? ➤ Comment vous sentez-vous par rapport aux travaux écrits ? ➤ Comment vous sentez lors de prise de parole en groupe? ➤ Où en êtes-vous dans les objectifs posés lors du précédent entretien ? ➤ A ce jour de quoi avez-vous besoin dans votre accompagnement ? ➤ Quelles sont vos questions et/ou vos attentes pour la suite de la formation ? Parcours de stage ? ➤ Avez-vous entamées des démarches pour travailler cet été dans des structures médico-sociales ? Avez-vous eu des résultats ? ➤ Vos questions	41

[illegible]

Date _____

Signatures :

Suivi pédagogique n°3 Fin de formation et perspectives professionnelles

Date :

Questions	Réponses
➤ Comment avez-vous perçu la progression et la programmation de la formation ? ➤ Comment s'est passée la vie au sein du groupe ? ➤ Votre organisation personnelle ? ➤ Bilan global sur le parcours des stages ➤ L'accompagnement proposé par l'équipe pédagogique et votre référent a-t-il répondu à vos attentes ? (précisez) ➤ Point sur les validations et épreuves Perspectives de certification DRJSCS ➤ Votre représentation du métier a-t-elle évolué depuis le début de la formation? ➤ Les objectifs posés en début de formation ont-ils été atteints ? Si oui, qu'est ce qui a rendu cela possible ? Si non, qu'est-ce qui vous a freiné ? ➤ Où en êtes-vous de votre projet professionnel ? ➤ Quelle évolution depuis le début de la formation ? ➤ Projet professionnel / insertion ➤ Autres sujets que vous souhaitez aborder	

Récapitulatif de l'entretien

Perspectives

Date

Signatures :

Notes

Ce livret est un document interne à l'IFAES