

POLE RESSOURCES HUMAINES
DEPARTEMENT DES INSTITUTS DE FORMATION
Institut de formation des métiers d'aide
Institut de Formation d'aides-soignants - Institut de Formation d'auxiliaires de puériculture
Institut de Formation d'Accompagnants Educatifs et Sociaux
Institut de formation d'Ambulanciers



I.F.M.A.

**PROJET PEDAGOGIQUE
DES ELEVES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE**

Promotion 2019 / 2020

Sommaire

Présentation du Département des Instituts de Formation	3
L'Institut de formation des métiers d'aide (IFMA)	3
La formation d'auxiliaires de puériculture	4
Durée et caractéristiques de la formation	5
Acteurs de la formation	6
Notre conception du professionnel d'auxiliaire de puériculture (AP)	7
Définitions de la compétence	7
Notre approche pédagogique	8
<u> </u> <i>La conception de la formation</i>	8
<u> </u> <i>La conception de l'apprenant</i>	8
<u> </u> <i>La conception de l'alternance</i>	8
L'évaluation du projet pédagogique	14
Les annexes	15

Présentation du 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 CHU.

Ce département accueille environ 1 200 élèves et étudiants regroupés en 4 grands secteurs :

Les formations supérieures, avec :

- la formation de cadres de santé
- la formation au master « économie et gestion des systèmes de santé et de protection sociale », spécialité : économie et management des services de santé.

Les formations d'infirmiers spécialisés, avec :

- la formation d'infirmiers anesthésistes (IADE)
- la formation d'infirmiers de bloc opératoire (IBODE)
- la formation d'infirmières(rs) puéricultrices (teurs)

Les formations post-bac, avec :

- la formation d'infirmiers,
- la formation de sages-femmes (située à l'HME),
- la formation des manipulateurs en électroradiologie médicale

Les formations aux métiers d'aide, avec :

- la formation d'aides-soignants
- la formation d'auxiliaires de puériculture
- la formation d'accompagnants éducatifs et sociaux
- la formation d'ambulanciers

Une activité de formation continue est également organisée au sein des différents instituts de formation.

L'Institut de formation des métiers d'aide (IFMA)

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

¹ Lire partout : Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant

² Lire partout : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture

³ Lire partout : Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

⁴ Lire partout : Diplôme d'Etat d'Ambulancier

Elles comprennent :

La formation initiale, de la sélection à la certification.

La formation continue avec, entre autres :

- L'accompagnement des candidats à la VAE⁵, qui ne concerne pas les ambulanciers à ce jour.
- La préparation aux épreuves de sélection,
- 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 de cursus professionnels différents, issus du champ sanitaire et du champ médico-social, sont une source permanente d'enrichissement au service des apprenants.

Les formations aux métiers d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture, d'accompagnant éducatif et social et d'ambulancier sont des formations professionnelles des champs sanitaire et social. Elles recrutent principalement sur concours. Elles sont également accessibles (pour trois d'entre elles) par la validation des acquis de l'expérience et ouvertes à des personnes déjà titulaires de certains diplômes pour des compléments de formation. Elles sont structurées sur le mode de l'alternance. Toutes les quatre conduisent à la délivrance d'un diplôme d'Etat.

Elles visent le développement de compétences professionnelles et la construction de l'identité professionnelle qui permettent, le diplôme obtenu, l'exercice d'un métier.

Conformément à la législation, les référentiels de formation ont été élaborés à partir de référentiels de compétences, liés à des référentiels d'activités qui définissent chacun des métiers.

Au-delà de la spécificité de chacun des quatre métiers, notre réflexion nous a conduit à considérer que l'aide à la personne requiert des exigences et des valeurs qui sont les mêmes, que le futur professionnel exerce dans le champ sanitaire ou dans le champ social.

Dans cette perspective il nous semble fondamental de préciser les qualités et valeurs que doivent avoir intégrées les professionnels des métiers d'aide à la personne. C'est ce que nous déclinons dans notre conception du professionnel.

Ces qualités et valeurs requises sont attendues également des formateurs qui accompagnent les apprenants dans leur formation, ainsi que de l'ensemble du personnel de l'institut.

La formation d'auxiliaires de puériculture

Définition du métier

Annexe I de l'Arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

*« L'auxiliaire de puériculture exerce son activité **sous la responsabilité de l'infirmier** dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de celui-ci, défini par les articles R.4311-3 à 4311-5 du code de la santé publique relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmière.*

Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, l'activité est encadrée par les articles R.2324-16 à R2324-47 du code de la santé publique.

⁵ Lire partout : Validation des Acquis de l'Expérience

*Il dispense dans le cadre du rôle propre de l'infirmier (Article R 4311-5 Décret n° 2004-802 du 29 juillet 2004) ou de la puéricultrice, **en collaboration** avec lui ou sous sa responsabilité des soins et réalise des activités d'éveil et d'éducation pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant.*

Son rôle s'inscrit dans une approche globale de l'enfant et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec la famille dans le cadre du soutien à la parentalité.

L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants en situation de handicap, atteints de maladies chroniques, ou en situation de risque d'exclusion. »

L'auxiliaire de puériculture exerce son activité auprès des enfants de la naissance à l'adolescence dans le secteur sanitaire, social ou médico-social.

Finalité de la formation

« Elle vise le développement de compétences et la construction de l'identité professionnelle qui permettent, le diplôme obtenu, l'exercice d'un métier.

Conformément à la législation, le référentiel de formation a été élaboré à partir du référentiel de compétences, liés aux référentiels d'activités qui définissent le métier d'auxiliaire de puériculture. »

Ces compétences sont mobilisées dans les différents secteurs où elle (il) peut exercer :

- domaine sanitaire : maternité, établissement accueillant des enfants malades, structure accueillant des enfants en situation d'handicap, en service de pédopsychiatrie.
- domaine social : structure d'accueil d'enfants de moins de six ans, structure d'aide sociale à l'enfance, en service de Protection Maternelle et Infantile

Etre auxiliaire de puériculture c'est :

- travailler en collaboration avec une équipe pluridisciplinaire
- observer, identifier les ressources et les potentialités de l'enfant
- participer à l'analyse de situations, en mobilisant les connaissances
- établir une relation de confiance avec l'enfant et sa famille
- accompagner la parentalité
- répondre aux besoins fondamentaux de l'enfant
- assurer son confort et sa sécurité
- organiser et réaliser des activités d'éveil
- participer à la prévention et à l'éducation

Durée et caractéristiques de la formation

L'enseignement en institut de formation comprend des cours, des travaux dirigés, des travaux de groupe et des séances d'apprentissage pratique et gestuel.

L'apprentissage est lié à l'engagement de l'élève dans la formation.

Les formateurs élaborent et organisent les situations d'apprentissages en s'appuyant sur les travaux réalisés en stage par les élèves.

La présence et la participation aux enseignements à l'institut et en stage **sont obligatoires.**

Formation parcours complet

En référence à l'article 15 du référentiel de formation

La formation comprend 41 semaines soit 1435 heures d'enseignement théorique et clinique en institut de formation et en stage, réparties comme suit :

- enseignement en institut de formation : 17 semaines, soit 595 heures ;
- enseignement en stage clinique : 24 semaines, soit 840 heures.

Les stages cliniques sont organisés par l'institut de formation en collaboration avec les structures d'accueil. Ils constituent un temps d'apprentissage privilégié de la pratique professionnelle. L'élève bénéficie de l'encadrement d'un pair, qui accompagne ses apprentissages.

(Planning prévisionnel en annexe 1)

Formation parcours partiel

En référence aux articles 18-19-20-20bis du référentiel de formation

Lorsque le cursus est réalisé partiellement, la formation s'effectue par unité de formation. Chaque unité correspond à un module d'enseignement théorique et, pour six modules sur huit, un stage clinique lui est rattaché.

Chaque apprenant réalisant un parcours de formation en lien avec une dispense (passerelle, VAE, Bac professionnels ASSP⁶ et SAPAT⁷) se verra attribuer un planning prévisionnel personnalisé permettant une adaptation de la formation en tenant compte de ses acquis et dans le respect des textes réglementaires.

Acteurs de la formation

Equipe de direction et administrative

L'équipe de direction et administrative est composée :

- D'un(e) directeur (trice) de l'IFAP
- D'un(e) secrétaire dédiée au fonctionnement de l'IFAP

Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique est composée de deux formateurs (trices) permanent(e)s titulaires du diplôme d'Etat de puériculteur (trice).

Ayant une expertise dans les champs de l'activité d'un(e) auxiliaire de puériculture, les formateurs permanents assurent l'accompagnement personnalisé de chaque apprenant.

L'équipe pédagogique fait appel à des professionnels en exercice dans le champ professionnel afin de compléter les enseignements.

⁶ Lire partout : Accompagnement Soins et Services à la Personne

⁷ Lire partout : Services Aux Personnes et Aux Territoires

Notre conception du professionnel auxiliaire de puériculture (AP)

Le professionnel AP possède les connaissances fondamentales relatives à son métier.

C'est un professionnel de l'aide à la personne, qui a développé des compétences qui lui permettent de réaliser un accompagnement sanitaire et social de la personne dans les actes de la vie quotidienne et dans les situations d'urgence.

Il s'appuie sur le référentiel de compétences de son diplôme.

Il s'appuie sur des compétences relationnelles et techniques.

Le professionnel AP est tolérant, il accepte la différence sans discrimination culturelle, culturelle et sociale.

Il privilégie l'ouverture à autrui en respectant les habitudes de vie.

Il valorise et potentialise les capacités de la personne dans son accompagnement.

Il fait preuve d'intégrité dans sa relation à l'autre.

Le professionnel AP est un acteur à part entière de l'équipe pluri-professionnelle.

Il travaille en collaboration avec les partenaires du secteur sanitaire, social et médico-social.

Il est capable de s'adapter et de se rendre disponible en fonction du contexte professionnel (usager, équipe, structure, organisation, politique sanitaire et sociale).

Le professionnel AP assume toutes les responsabilités relevant de son champ de compétences dans le respect de l'éthique et de la déontologie.

Il concourt à l'évolution de l'exercice professionnel en s'engageant dans des actions transversales (groupe de travail, association professionnelle...).

Il contribue au développement durable dans son exercice professionnel.

Il participe à la formation de ses pairs.

Le professionnel AP est un professionnel dynamique, animé du désir d'apprendre et de comprendre.

Il se tient informé des évolutions de son métier, il se forme tout au long de sa vie.

Il développe une capacité d'analyse de sa pratique professionnelle.

Il s'inscrit ainsi dans une démarche d'amélioration continue de la qualité et de la gestion des risques.

Définitions de la compétence

La notion de compétence est au cœur de la réingénierie des formations aux métiers d'aide. C'est donc logiquement que nous avons souhaité nous appuyer sur un certain nombre d'auteurs qui l'ont définie.

Pour Philippe Perrenoud⁸, « *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 Zarifian⁹ :

« *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.

⁸ P. PERRENOUD, (1999), Construire des compétences, tout un programme !, in Vie pédagogique n°112 septembre-octobre 1999, n°140, pp. 16-20.

⁹ P. ZARIFIAN, (2009), *le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, p 159, Paris, Puf

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

La compétence est bien indissociable de l'action donc de l'exercice professionnel. C'est dans ce sens que les stages, dans la formation, constituent « *un temps d'apprentissage privilégié de la pratique professionnelle* ». ¹⁰

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.

Notre approche pédagogique

La conception de la formation

Les apprenants AP sont des adultes en formation professionnelle. Ce sont des personnes, des sujets apprenants, qui chacun ont leur histoire, leur parcours de vie, leurs expériences professionnelles, leurs motivations, leur projet.

L'institut 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 apprenants AP construisent leurs compétences grâce aux interrelations qu'ils entretiennent pendant la formation avec les formateurs, avec leurs pairs et avec les différents intervenants ainsi que les professionnels côtoyés en stage dans les situations de travail rencontrées.

La conception de l'apprenant

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

Elle nécessite pour l'élève AP 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

« 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 ». ¹¹

Nous considérons que théorie et pratique se développent toutes deux en institut et en stage. Les apprenants en stage, confrontés à l'exercice réel du métier, mobilisent et développent des connaissances théoriques pour faire face aux situations qu'ils rencontrent. De même, à l'institut, la confrontation à des exercices pratiques permet de développer des savoir-faire qui favorisent l'intégration de connaissances théoriques. Cette alternance permet de développer le savoir-agir de l'apprenant en situation.

¹⁰ Annexe 1 de l'arrêté du 16 janvier 2006 modifié

¹¹ P. PERRENOUD, « articulation théorie-pratique et formation de praticiens réflexifs en alternance », http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main_2001/2001

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* »¹².

Cela signifie que les élèves en stage rencontreront des écarts, des différences entre ce qui est dit à l'institut et ce qui est réellement réalisé par les professionnels en stage. Et 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. Cela implique des rencontres régulières, des échanges d'information et une écoute respectueuse des situations rencontrées par les différents acteurs.

Une visite de stage systématique est réalisée pour chacun des apprenants quel que soit son type de parcours. Ces visites permettent de faire le point avec le stagiaire sur les activités auxquelles il est confronté, sur ses réussites et ses difficultés. Avec les responsables les échanges portent sur les modalités d'encadrement, sur l'adaptation du stagiaire, sur les compétences visées, sur les modalités d'évaluation, etc.

D'autres visites se déroulent, en lien avec les évaluations, les demandes et besoins exprimés par les apprenants et/ou les professionnels.

Nous considérons que, dans l'alternance, les professionnels des structures qui encadrent les apprenants occupent une position de co-formateurs au sein de la formation.

C'est la raison pour laquelle des référents professionnels ou tuteurs 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.

Les parcours de stages des apprenants sont personnalisés en respectant les exigences des réglementations spécifiques de la formation AP. Ces parcours prennent en compte les expériences professionnelles antérieures de chacun des apprenants ainsi que leurs projets professionnels respectifs.

Les personnes en parcours partiels ont des parcours individualisés avec des parcours de stages élaborés en lien avec le parcours de formation propre à chacun qui est formalisé dans un planning personnel.

La conception du tutorat

Le tutorat a deux grandes fonctions¹³ :

- 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 apprenants 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 de l'apprenant
- Le professionnel plus particulièrement désigné référent professionnel ou tuteur de l'apprenant 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 l'apprenant. Ces derniers guident, expliquent les actions, nomment les savoirs, favorisent la réflexion, questionnent l'apprenant, l'encouragent.

¹² P. PASTRE, « l'analyse du travail en didactique professionnelle », *Revue Française en Pédagogie*, n° 138, janvier-février-mars 2002, pp 9-17

¹³ M. PAUL, (2004), *l'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*, p 38, Paris, l'Harmattan.

La fonction tutorale exige « *des compétences relationnelles (accueillir, soutenir, suivre...), pédagogiques (former, transmettre, évaluer...), organisationnelles (négocier, organiser, coordonner) [...]* »¹⁴

Le tuteur et/ou le référent professionnel développe l'autonomie de l'apprenant 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 de l'apprenant.

Les référents professionnels et tuteurs ont, dans la majorité des stages, la qualification professionnelle correspondant à la formation de l'apprenant. Cependant pour certains stages particuliers qui concernent des publics spécifiques (ex. personnes handicapées) les qualifications des professionnels encadrants peuvent être différentes.

La conception du formateur de l'institut AP

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 développe¹⁵. « *Le formateur n'est pas celui qui sait faire (comme l'expert), mais celui qui sait faire faire* »¹⁶.

« *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 certitudes* »¹⁷.

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).¹⁸

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.

Ce formateur est un professionnel du champ sanitaire 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.

Il développe des capacités d'analyse de ses pratiques pédagogiques.

Nos intentions pédagogiques

Maintenir une cohérence pédagogique compte tenu des diversités des parcours menant à la professionnalisation.

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.

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.

¹⁴ id

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

¹⁶ 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.

¹⁷ idem

¹⁸ M. FABRE, (1994), *Penser la formation*, Paris, Puf, pp32-33

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.
- 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.

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 »¹⁹.

Les travaux dirigés peuvent notamment porter sur :

- L'étude de situations cliniques et de situations professionnelles,
- L'élaboration de 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 dirigés sont organisés sur le temps d'enseignement à l'institut.

Les travaux pratiques/La simulation

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'apprenant. 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.

La simulation en santé est une modalité pédagogique (innovante et réglementaire²⁰) qui repose sur l'apprentissage expérientiel et la pratique réflexive.

L'analyse de pratique

L'analyse de pratique vise la professionnalisation, c'est-à-dire l'aptitude à gérer des situations complexes et à s'engager²¹

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.

¹⁹ circulaire DGS n° 80 du 21 septembre 1995

²⁰ INSTRUCTION DGOS/PF2/2013/298 du 12 juillet 2013 relative au Programme national pour la sécurité des patients, 2013 et INSTRUCTION DGOS/PF2 n° 2013-383 du 19 novembre 2013 relative au développement de la simulation en santé, 2013

²¹ G. LE BOTERF, (1997), *De la compétence à la navigation professionnelle*, Paris, Editions d'organisation

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 comportements professionnels adaptés.

La confidentialité concernant les échanges au cours des séances d'analyse de la 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 »²².

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

Une expérimentation est en cours de développement via une plateforme d'e-learning pour les apprenants du DIF dans laquelle l'inscrit l'IFMA.

Le suivi pédagogique

Il est inscrit dans la réglementation²³

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 l'apprenant et de sa capacité à s'auto-évaluer et à se former.

Il a pour objectif d'aider, de guider l'élève dans ses apprentissages afin de faciliter l'appropriation des connaissances et les savoirs-agir de celui-ci.

Chaque formateur permanent :

- est référent d'un groupe d'élèves,
- 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 les capacités d'analyse des apprenants.

Le suivi pédagogique individuel

Celui-ci 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 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 l'apprenant. Il évalue son implication et sa progression dans la formation.

²² Circulaire DGS n° 80 du 21 septembre 1995

²³ Annexe à l'arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif à la formation conduisant au DEAP

Il peut s'appuyer sur différents supports:

- Guide de préparation de l'entretien
- Appréciations de stages réalisées par les équipes encadrantes
- Résultats des travaux écrits
- Livret de parcours de formation
- Travaux demandés au cours des stages.

Des entretiens sont prévus pendant la formation ; le premier est réalisé en début de formation, le ou les suivants sont réalisés à la demande de l'apprenant et/ou du formateur.

Les visites de stages

Elles sont un temps privilégié avec les apprenants pour instaurer un accompagnement articulé avec les professionnels qui les encadrent.

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

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.

Les temps de travail personnel guidé

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, à l'étude de situations cliniques et au questionnement sur la pratique professionnelle,
- A la rédaction des objectifs de stage,
- A la recherche documentaire,
- A l'élaboration du travail écrit et à la préparation de l'argumentation orale de ce travail exigé, pour la validation du module 5.

Les évaluations

La procédure d'organisation des évaluations de modules et des compétences est détaillée en annexe 4.

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 DIF du CHU de Nantes.

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

- 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 : supports vidéo, rétro-projection, vidéo-projection
- Salles de travaux pratiques
- Du matériel de reprographie,
- L'espace apprenant sur le site internet du CHU de Nantes.

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 :

La réussite au diplôme.

Le taux de réussite en fin de formation est le premier des indicateurs. Dans le cadre de nos formations modulaires, il est important de suivre les cohortes pour connaître la réussite des élèves à N+5 puisque les élèves ont cinq ans après la date du jury de la fin de la première année pour valider, au final, leur diplôme.

L'insertion professionnelle.

Le taux d'insertion dans l'emploi est à observer à l'issue de la formation et à distance (fin de formation, à 3,6 et 12 mois) afin d'en apprécier la dimension quantitative et qualitative (quels sont les types de contrats proposés aux nouveaux professionnels).

La satisfaction des apprenants et des stagiaires.

Un questionnaire d'évaluation dématérialisé de fin de formation est rempli par les apprenants. Il permet de recueillir le niveau de satisfaction des apprenants ainsi que leurs remarques et suggestions sur les formations. Ce questionnaire a donc une dimension quantitative et qualitative.

Les apprenants auront l'occasion de s'exprimer sur un questionnaire adressé par mail, proposé par Pôle Emploi et le Conseil Régional.

L'attractivité de l'institut.

Nous l'apprécions en partie au regard du nombre de demandes des personnes pour des compléments de formation et le nombre des candidats à nos différents concours.

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.

ANNEXE 1

Le planning de la formation AP 2019/2020

ANNEXE 2

**Le référentiel d'activités AP
Le référentiel de compétences AP
Le référentiel de formation AP**

ANNEXE 3

La procédure d'évaluation

ANNEXE 4

**La feuille d'évaluation en stage
Le planning prévisionnel des évaluations**

**PLANIFICATION IFAP
ANNEE SCOLAIRE 2019-2020**

Rentrée : 2 septembre 2019

2019	Semaine 36 du 02 au 06/09	Semaine 37 du 09 au 13/09	Semaine 38 du 16 au 20/09	Semaine 39 du 23 au 27/09	Semaine 40 du 30/09 au 04/10	Semaine 41 du 07 au 11/10	Semaine 42 du 14 au 18/10	Semaine 43 du 21 au 25/10 (VS)	Semaine 44 du 28/10 au 01/11 (VS)	Semaine 45 du 04 au 08/11	Semaine 46 du 11 au 15/11	Semaine 47 du 18 au 22/11	Semaine 48 du 25 au 29/11
	M1	M1	M1	M1	S1	S1	S1	S1	M1	M5	S2	S2	S2
2019/ 2020	Semaine 49 du 02 au 06/12	Semaine 50 du 09 au 13/12	Semaine 51 du 16 au 20/12	Semaine 52 du 23 au 27/12 (VS)	Semaine 01 du 30/12 au 03/01 (VS)	Semaine 02 du 06 au 10/01	Semaine 03 du 13 au 17/01	Semaine 04 du 20 au 24/01	Semaine 05 du 27 au 31/01	Semaine 06 du 03 au 07/02	Semaine 07 du 10 au 14/02	Semaine 08 du 17 au 21/02 (VS)	Semaine 09 du 24 au 28/02 (VS)
	S2	M2	M4/6	V	V	M2	M3	M3	M3	S3	S3	S3	S3
2020	Semaine 10 du 02 au 06/03	Semaine 11 du 09 au 13/03	Semaine 12 du 16 au 20/03	Semaine 13 du 23 au 27/03	Semaine 14 du 30/03 au 03/04	Semaine 15 du 06 au 10/04	Semaine 16 du 13 au 17/04 (VS)	Semaine 17 du 20 au 24/04 (VS)	Semaine 18 du 27/04 au 01/05	Semaine 19 du 04 au 08/05	Semaine 20 du 11 au 15/05	Semaine 21 du 18 au 22/05	Semaine 22 du 25 au 29/05
	M 3	S4	S4	S4	S4	M4/6	V	S5	S5	S5	S5	M7	M8
2020	Semaine 23 du 01 au 05/06	Semaine 24 du 08 au 12/06	Semaine 25 du 15 au 19/06	Semaine 26 du 22 au 26/06	Semaine 27 du 29/06 au 03/07								
	S6	S6	S6	S6	M5								

Légende

M = Module : 17 semaines (595 H)

S = Stage : 24 semaines (840 H)

V = Vacances : 3 semaines

VS = Vacances scolaires de la zone B (Nantes)

Jours fériés :

Vendredi 1^{er} novembre 2019

Lundi 11 novembre 2019

Mercredi 25 décembre 2019

Mercredi 1^{er} janvier 2020

Lundi 13 avril 2020 (Pâques)

Vendredi 1^{er} mai 2020

Vendredi 8 mai 2020

Jeudi 21 mai 2020 (Ascension)

LE REFERENTIEL D'ACTIVITES D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Le référentiel prévoit 8 groupes d'activités pour l'auxiliaire de puériculture :

1. Prendre soin de l'enfant dans les activités de la vie quotidienne de la naissance à l'adolescence
2. Observer l'enfant et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé et à son développement
3. Aider l'infirmier ou la puéricultrice à la réalisation de soins
4. Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soins et ludiques
5. Recueillir et transmettre des observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins et des activités
6. Accueillir, informer, accompagner l'enfant et sa famille
7. Réaliser des activités d'éveil, de loisirs et d'éducation
8. Accueillir et accompagner des collègues et des stagiaires en formation

LE REFERENTIEL DE COMPETENCES

Le référentiel prévoit 8 compétences pour l'auxiliaire de puériculture :

1. Accompagner l'enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne et les parents dans leur rôle éducatif
2. Apprécier l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie
3. Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant
4. Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation
5. Etablir une communication adaptée à la personne et à son entourage
6. Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux
7. Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins et des activités
8. Organiser son travail au sein d'une équipe pluri professionnelle

LE REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel prévoit 8 modules de formation théorique pour l'élève auxiliaire de puériculture :

Module 1 : Accompagnement d'un enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne (175 heures)

Module 2 : L'état clinique d'une personne à tout âge de la vie (70 heures)

Module 3 : Les soins à l'enfant (140 heures)

Module 4 : Ergonomie (35 heures)

Module 5 : Relation – communication (70 heures)

Module 6 : Hygiène des locaux (35 heures)

Module 7 : Transmission des informations (35 heures)

Module 8 : Organisation du travail (35 heures)

Institut de Formation d'Auxiliaires de puériculture

La procédure d'évaluation

Formation menant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture

Références réglementaires :

Arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

Table des matières

Préambule.....	21
Evaluation des modules de formation.....	23
Modalités d'organisation.....	24
Résultat de l'évaluation.....	24
Evaluation de rattrapage.....	25
Evaluation des stages cliniques.....	25

Préambule

Ce présent document est réalisé par le directeur de l'Institut de Formation d'Auxiliaires de puériculture du CHU de Nantes en collaboration avec l'équipe pédagogique de l'IFAP, dans le but de rendre compte des pratiques et conditions d'évaluation des élèves auxiliaires de puériculture au cours de la formation menant au diplôme d'état d'auxiliaires de puériculture.

Il s'appuie sur les dispositions réglementaires relatives à la formation menant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture de l'arrêté du 16 janvier 2006 modifié.

« L'auxiliaire de puériculture exerce son activité sous la responsabilité de l'infirmier dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de celui-ci, défini par les articles R.4311-3 à 4311-5 du code de la santé publique relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmière.

Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, l'activité est encadrée par les articles R.2324-16 à R2324-47 du code de la santé publique.

Il dispense dans le cadre du rôle propre de l'infirmier (Article R 4311-5 Décret n° 2004-802 du 29 juillet 2004) ou de la puéricultrice, en collaboration avec lui ou sous sa responsabilité des soins et réalise des activités d'éveil et d'éducation pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant.

Son rôle s'inscrit dans une approche globale de l'enfant et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec la famille dans le cadre du soutien à la parentalité.

L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil et à l'intégration sociale de l'enfant en situation de handicap, atteints de maladies chroniques, ou en situation de risque d'exclusion. »

La formation modulaire centrée autour de l'acquisition des compétences permet un apprentissage progressif avec un parcours de formation personnalisé. Ce processus se poursuivra tout au long de la vie professionnelle.

D'une durée de 1435 heures (41 semaines), la formation en alternance prévoit 595 heures (17 semaines) en formation théorico-pratiques à l'institut de formation et 24 semaines en stage clinique (840 heures). Elle comprend 8 modules de formation qui correspondent à l'acquisition des 8 compétences du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture :

- Module 1 : accompagnement d'un enfant dans les activités de la vie quotidienne (175 heures – 5 semaines)
- Module 2 : l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie (70 heures – 2 semaines)
- Module 3 : les soins à l'enfant (140 heures – 4 semaines)

- Module 4 : ergonomie (35 heures – 1 semaine)
- Module 5 : relation communication (70 heures – 2 semaines)
- Module 6 : hygiène des locaux (35 heures - 1 semaine)
- Module 7 : transmission des informations (35 heures – 1 semaine)
- Module 8 : Organisation du travail (35 heures – 1 semaine)

Tableau récapitulatif des modalités d'évaluation et de validation des modules de formation

MODULES	ÉPREUVES	MODALITÉS COMPLÉMENTAIRES	NOTATION	CONDITIONS DE VALIDATION du module
1	Epreuve écrite et Epreuve de MSP ²⁴ auprès d'un enfant ou groupe d'enfants en structure d'accueil du jeune enfant	Durée 2 heures Epreuve anonyme Organisée par l'institut Durée 1h30 Jury formateur IFAP + co-jury professionnel	Sur 20 points Sur 20 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 20 sur 40 à l'ensemble des deux épreuves, sans note inférieure à 8 sur 20 à l'une d'entre elles
2	Epreuve écrite	Durée 1h30 Epreuve anonyme Epreuve organisée par l'institut	Sur 20 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 10 sur 20
3	Epreuve de MSP auprès d'un enfant ou groupe d'enfants en secteur sanitaire	Durée 1h30 Jury formateur IFAP + co-jury professionnel	Sur 30 points : Démarche de soins / 10pts Soins / 20pts	Obtenir une note égale ou supérieure à 15 sur 30 sans note inférieure à 8 sur 20 aux soins. Disposer de l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgences de niveau 2
4	Epreuve pratique simulée	Durée de 20 minutes Epreuve organisée par l'institut Jury 1 formateur de l'IFAP + 1 formateur de l'IFMA	Sur 20 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 10 sur 20
5	Epreuve écrite et orale : Document écrit d'une situation relationnelle vécue en stage + argumentation orale	Travail personnel + accompagnement du formateur référent Durée de l'oral : 20 minutes Epreuve organisée par l'institut Jury : formateur référent + co-jury professionnel ayant déjà réalisé un travail de recherche	Ecrit sur 12 points Argumentation orale sur 8 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 10 sur 20
6	Epreuve écrite	Durée 1 heure Epreuve anonyme Organisée par l'institut	Sur 20 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 10 sur 20
7	Epreuve orale ou écrite	Epreuve organisée par l'institut Jury : formateur IFAP +/- co-jury professionnel	Sur 20 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 10 sur 20
8	Epreuve écrite	Durée 1 heure Epreuve anonyme Organisée par l'institut	Sur 20 points	Obtenir une note égale ou supérieure à 10 sur 20

²⁴ MSP : Mise en situation professionnelle

Dans l'article 7 (modalité d'évaluation) il est spécifié que « *l'évaluation joue un rôle essentiel dans la dynamique enseignement-apprentissage. Il importe de veiller à la cohérence de l'évaluation avec les objectifs de formation.*

Les critères d'évaluation sont définis au regard des objectifs de formation, les indicateurs d'évaluation permettent de mesurer l'atteinte des objectifs pédagogiques fixés dans le cadre du projet pédagogique des instituts.

Pour élaborer les indicateurs d'évaluation, il est nécessaire de :

- délimiter ce qui doit être évalué en raison de sa pertinence par rapport aux compétences visées ;*
- sélectionner des modalités d'évaluation qui renseignent valablement sur le niveau d'acquisition réellement attendu chez les étudiants ;*
- diversifier les situations d'évaluation ;*
- rendre explicite aux étudiants les indicateurs et critères pris en compte pour l'évaluation. »*

Aussi, nous nous proposons de lister les modalités pratiques et pédagogiques d'évaluation à l'IFAP du CHU de Nantes au travers des différents modules évalués.

Le calendrier des évaluations est communiqué aux élèves en début de formation. Il est établi en fonction de la planification des enseignements relatifs à chaque module de formation.

Chaque élève reçoit connaissance des critères, indicateurs et pondération pour chaque évaluation (mise en situation et épreuves pratiques et orales) ainsi que des conditions matérielles et organisationnelles.

Evaluation des modules de formation

Epreuves écrites :

Module 1 et 8 : correction réalisée par un formateur de l'IFAP.

Modules 2 et 6 : correction réalisée par un formateur de l'IFAP ou de l'IFAS.

Une copie notée entre 9 et 11/20, une double correction est réalisée.

Module 5 : correction réalisée par le formateur référent de l'IFAP avec un co-jury professionnel ayant déjà réalisé un travail de recherche (AP ou IDP)

Module 7 : (si épreuve écrite) correction réalisée par un formateur de l'IFAP

Epreuves orales :

Module 5 : jury comprenant le formateur référent de l'IFAP et le professionnel ayant corrigé le travail écrit

Module 7 : (si épreuve orale) jury comprenant un formateur de l'IFAP et un professionnel auxiliaire de puériculture

Mise en situation professionnelle

L'évaluation des modules 1 et 3 se déroulent dans les structures où l'élève est en stage depuis au moins 5 jours. Le jury est composé d'un formateur de IFAP et d'un professionnel de la structure justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins de deux ans (Cadre de Santé, sage-femme, IDE, IDP, EJE ou AP).

Epreuve pratique

Le module 4 est une épreuve pratique simulée réalisée en institut. Le jury est composé de 2 formateurs issus de l'équipe pédagogique de l'IFMA.

Résultat de l'évaluation :

Au regard de la grille d'évaluation, le jury émet un jugement de la prestation du candidat et émet une note ainsi qu'une appréciation.

La note est posée au regard des critères et des indicateurs ainsi que de la pondération affichée sur la grille d'évaluation.

Des observations peuvent être portées au regard de chaque critères évalués dans le but de renseigner les membres du jury final sur la qualité et la conformité de la prise en charge.

Une observation est portée à la fin du document. Le jury doit veiller à la cohérence entre l'appréciation portée et la note proposée. L'observation précise les éléments favorables ou défavorables de la prise en charge.

Les résultats de l'évaluation sont portés à la connaissance de l'apprenant.

Quand l'apprenant ne remplit pas les conditions de validation, il bénéficie d'une épreuve de rattrapage, conformément à la réglementation.

Evaluation de rattrapage

L'évaluation de rattrapage intervient au cours de la formation. Il est proposé aux élèves un accompagnement personnalisé et/ou collectif au perfectionnement gestuel ou de connaissances. Aussi, les élèves en échec lors de l'évaluation initiale sont accompagnés par un formateur afin de

poursuivre l'acquisition de connaissances et le développement de compétences spécifiques aux modules évalués.

En référence à l'article 24 du présent arrêté, à l'issue des épreuves de rattrapage les notes prises en compte pour la validation du module sont les notes les plus élevées.

Renfort de note

Si l'équipe pédagogique constate un niveau insuffisant de connaissances malgré une note supérieure à la moyenne attendue, elle propose des moyens supplémentaires permettant à l'apprenant d'améliorer ses résultats. Une nouvelle épreuve lui est proposée. La meilleure note est conservée.

Evaluation des stages cliniques

Au décours de chaque stage clinique, les tuteurs, cadre ou responsable du service et de structure évaluent le niveau d'acquisition de l'apprenant pour chacune des unités de compétences sur la base du support d'évaluation en annexe 2 de l'arrêté du 16 janvier 2006 modifié.

Au terme des stages, l'équipe pédagogique réalise le bilan en établissant le total obtenu à chaque unité de compétence. La compétence est validée si l'élève obtient une note au moins également à la moyenne pour chacune d'elles. Un bilan en cours de formation est réalisé avec les apprenants par les référents pédagogiques. D'autres temps d'échanges peuvent être organisés à la demande du formateur référent et/ou celle de l'apprenant.

DIPLOME D'ÉTAT D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE

ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

Nom et adresse de l'institut de formation d'auxiliaire de puériculture de Hôpital / Structure d'accueil :

Nom de famille : **Discipline :**

Nom d'usage : **Dates :**

Prénoms : **Durée :**

Durée des absences (heures) :

Compétence 1 : Accompagner l'enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne et les parents dans leur rôle éducatif				
1- le recueil d'informations	0	1	2	3
• Le recueil d'informations liées à l'enfant est pertinent				
• Les besoins essentiels sont identifiés avec fiabilité et exhaustivité				
• La culture, les habitudes de vie et les choix de l'enfant et de ses parents sont pris en compte				
• L'autonomie et les capacités de l'enfant sont repérées				
• Des actions visant à développer les capacités motrices et psychoaffectives sont identifiées				
11- Mise en œuvre des activités d'éveil, de la vie quotidienne et d'aide aux parents	0	1	2	3
• Les activités mises en œuvre prennent en compte les capacités de l'enfant				
• Les activités visent à développer l'autonomie de l'enfant				
• La sécurité affective est recherchée				
• Les règles d'hygiène et de sécurité sont appliquées				
• Le confort et la pudeur en relation avec l'âge de l'enfant sont respectés				
• L'adhésion et la participation de l'enfant sont recherchées				
• La collaboration avec les parents est recherchée				
Total*		-- / --		

Compétence 2 : Apprécier l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie				
1- Evaluation de l'état clinique d'une personne	0	1	2	3
• L'observation de l'état clinique est fiable				
• Les changements de l'état clinique de la personne sont identifiés				
• Les situations d'urgence sont repérées et l'alerte est donnée				
11- Mesure des paramètres vitaux	0	1	2	3
• Les outils de mesure des paramètres vitaux sont utilisés correctement				
• La mesure des paramètres vitaux est exacte				
• La retranscription des paramètres vitaux est correcte				
Total*		-- / --		

Compétence 3 : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant				
1- Respect des règles d'hygiène	0	1	2	3
• La technique de lavage des mains est maîtrisée				
• Les règles d'hygiène pour la réalisation des soins sont respectées				
11- Réalisation des soins	0	1	2	3
• Les soins sont réalisés avec efficacité				
• Les soins réalisés sont adaptés à l'état de l'enfant				
• Les règles de sécurité sont respectées				
• Les ressources de l'enfant sont prises en compte				
Total*		-- / --		

Compétence 4 : Utiliser des techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des personnes	0	1	2	3
• Les gestes et postures sont adaptés à l'état de santé de la personne				
• Le matériel est choisi de façon correcte				
• Les méthodes de manutention pour le transfert ou le transport de la personne sont appliquées				
• Les règles de confort et de sécurité de la personne sont respectées				
Total*	-- / --			

Compétence 5 : Etablir une communication adaptée à la personne et son entourage	0	1	2	3
• La communication est effective				
• La technique d'écoute est adaptée				
• Le langage est adapté				
• L'information donnée est comprise par la personne et/ou son entourage				
• Les attentes de la personne sont prises en compte				
• L'élève fait preuve de maîtrise de soi				
Total*	-- / --			

Compétence 6 : Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	0	1	2	3
• Les techniques de nettoyage ou désinfection ou stérilisation sont appliquées correctement				
• Les matériels et produits de nettoyage sont correctement utilisés				
• Les circuits (linge, matériels et déchets) sont respectés				
Total*	-- / --			

Compétence 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins	0	1	2	3
• Les informations communiquées sont fiables et exactes				
• L'élève fait preuve de discernement pour la transmission des informations				
• Les règles et modes de transmission de l'unité de travail sont respectées				
• Le secret professionnel et les règles déontologiques sont respectés				
Total*	-- / --			

Compétence 8 : Organiser son travail dans une équipe pluri professionnelle	0	1	2	3
• Les limites de la fonction d'auxiliaire de puériculture sont connues et respectées				
• Les outils de planification des activités et des soins de l'unité de travail sont utilisés				
• Le travail est organisé en fonction des priorités				
• La collaboration avec l'équipe est effective				
Total*	-- / --			

Appréciation générale

- Implication de l'élève auxiliaire de puériculture pour l'acquisition de capacités dans les unités de compétence (curiosité intellectuelle, dynamisme et ponctualité) :

Date :

Nom et signature du (des) responsable(s) de l'accueil en stage :

Cachet du lieu de stage

Planning prévisionnel des évaluations

Les dates sont données à titre indicatif et sont susceptibles de modifications.

Modules	Validation initiale		Validation rattrapage	
	Ecrit/Oral/Pratique	MSP	Ecrit/Oral/Pratique	MSP
1	Jeudi 31/10/19	Stage 2 et 3	Semaine 10	Stage 3 ou 4 en fonction des parcours
2	Vendredi 10/01/20		Semaine 10	
3	Stage 4 et 5 Parcours partiels en fonction des parcours		Stage 6 Parcours partiels en fonction des parcours	
4	Mercredi 08/04/20		Mardi 5/05/20	
5	Semaine 17 ou 18		Semaine 23 ou 24	
6	Vendredi 10/04/20		Semaine 22	
7	Vendredi 22/05/20		Date à déterminer	
8	Vendredi 29/05/20		Date à déterminer	

*MSP : Mise en Situation Professionnelle