

PROJET PEDAGOGIQUE

ANNEE SCOLAIRE 2021-2022

PARTIE 1

« *La passe ou l'impasse : le formateur est un passeur* »

Jean-Jacques Bonniol

S O M M A I R E

I. PRESENTATION DU PROJET PEDAGOGIQUE	5
II. CADRE LEGISLATIF	6
A. DEFINITION DU METIER	6
B. LA BASE REGLEMENTAIRE DE LA PROFESSION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	6
C. LA FORMATION	7
D. LA PROCEDURE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE	7
III. PUBLIC ACCUEILLI	7
IV. LES FINALITES DE LA FORMATION	8
V. PRINCIPES ET METHODES PEDAGOGIQUES	10
A. LA PROGRESSION	10
B. L'INITIATIVE	10
C. L'INDIVIDUALISATION	11
VI. REFERENTIEL DE COMPETENCES	11
VII. DEROULEMENT DE L'ANNEE DE FORMATION	11
A. PLANNING DE LA SESSION DE FORMATION	11
B. L'EQUIPE PEDAGOGIQUE	12
C. LA FORMATION INITIALE	13
1. Durée de la formation	13
2. Caractéristiques de la formation	13

3. Les stages cliniques	14
4. Dispositif d'accompagnement des apprenants	15
D. EQUIVALENCES DE COMPETENCES ET ALLEGEMENTS DE FORMATION POUR L'ACCES AU DIPLOME D'ETAT D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	15
E. ORGANISATION DES COURS	16
1. Généralités	16
2. Spécificités	16
3. Modalités	17
❖ Le choix pédagogique	17
❖ Intervenants	17
F. LES STAGES	18
1. Généralités	18
2. Portfolio et évaluation	19
3. Les modalités de mise en stage	20
4. Suivi des stagiaires	20
5. Collaboration avec les équipes professionnelles	23
G. EPREUVES DE CERTIFICATION	23
1. Evaluation des blocs de compétences	24
2. Evaluation des stages cliniques	24
3. Pour les blocs de compétences non validés	24

H. BILANS PEDAGOGIQUES ET ENTRETIENS INDIVIDUELS	25
1. Objectif	25
2. Types :	25
3. Modalités	25
VIII. ENGAGEMENT QUALITE DE L'INSTITUT DE FORMATION	26

I. PRESENTATION DU PROJET PEDAGOGIQUE

Le projet pédagogique de la formation Auxiliaire de Puériculture a pour finalités de :

- ✓ Préciser l'orientation de la formation, les valeurs professionnelles choisies par l'équipe pédagogique de l'institut de formation.
- ✓ Expliciter les méthodes et les moyens pédagogiques.
- ✓ Définir l'organisation de la formation.

Les choix de l'équipe pédagogique, en conformité avec l'arrêté ministériel du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture, prend en compte les directives des organismes de tutelle dont dépend le Pôle formation : l'Agence Régionale de Santé (ARS) et la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

La posture du formateur une volonté d'être accompagnant, de favoriser la réflexivité, de développer un esprit critique des étudiants en tenant compte du contexte, d'être à l'écoute et de laisser une place privilégiée au groupe afin qu'il produise des savoirs issus de leur pratique.

La pratique réflexive n'est pas « *de l'ordre du savoir, mais du rapport au savoir, du regard sur l'action, de la posture critique, de la compétence* ».

Mais aussi, « *une démarche de formation professionnalisante, ..., intégrée à un dispositif défini* ». P. Perrenoud

II. CADRE LEGISLATIF

A. DEFINITION DU METIER

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 six ans, l'activité est encadrée par les articles R. 2324-16 à R. 2324-47 du code de la santé publique.

Il dispense dans le cadre du rôle propre de la puéricultrice ou de l'infirmier, en collaboration avec lui et 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.

B. LA BASE REGLEMENTAIRE DE LA PROFESSION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

- La formation

Article D 4392-1 du code de la santé publique

- Exercice de la profession

Article R 4311-4 du code de la santé publique

- Ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen

Article R.4392-2 à R.4392-7 du code de la santé publique

- Validation des acquis de l'expérience et certification professionnelle

Article R.335-6 du code de l'éducation

- Loi n° 2002-203 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité des soins.

C. LA FORMATION

Arrêté du 7 avril 2020 modifié relatif aux modalités d'admission

Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture

cf. page Erreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

D. LA PROCEDURE DE VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE

Arrêté du 16 janvier 2006 modifié relatif aux modalités d'organisation de la V.A.E pour l'obtention du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture

III. PUBLIC ACCUEILLI

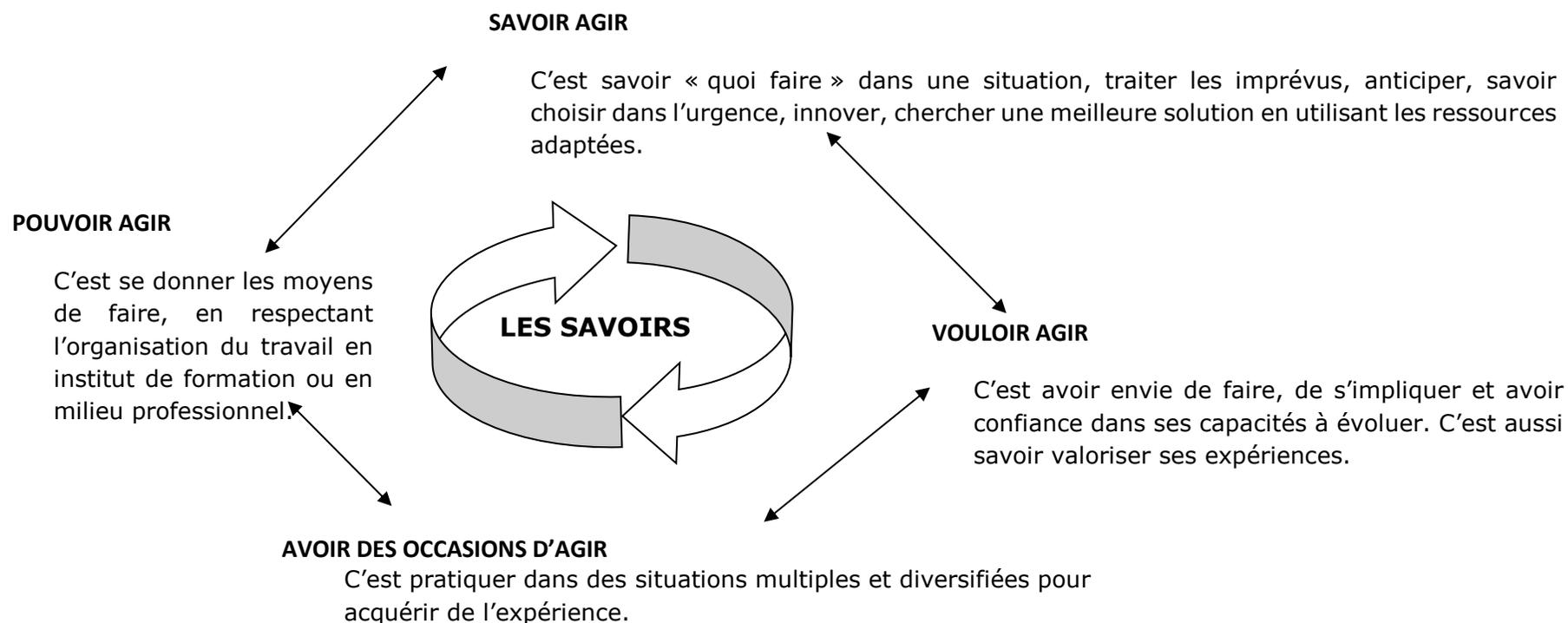
La formation qualifiante d'Auxiliaires de Puériculture reçoit différents publics de stagiaires, dans le cadre d'un agrément de 50 places par an :

- **Des jeunes en poursuite d'études**
- **Des demandeurs d'emploi**
Dans le cadre de conventionnement avec le Conseil Régional P.A.C.A. et pôle emploi.
- **Des bénéficiaires du RSA**
- **Des salariés de la fonction publique hospitalière ou du secteur privé (ASH)**
- **Des salariés bénéficiant d'un Congé Individuel de Formation ou pris en charge par leur employeur**
- **Des personnes finançant elles-mêmes leur formation**
- **Des personnes en cursus partiel**

Personnes en parcours V.A.E ou titulaires des diplômes AS, ASMS, DE AES, CAP AEPE, ADVF, ARM, DEA, BAC professionnel ASSP et SAPAT.

IV. LES FINALITES DE LA FORMATION

L'équipe pédagogique a pour intention d'amener les stagiaires à agir avec **compétence** dans toute situation professionnelle :



Afin de favoriser le développement des compétences professionnelles centrées sur la personne soignée, l'équipe pédagogique a choisi de favoriser chez l'apprenant :

- La mobilisation et la mise en lien des connaissances théoriques
- La capacité d'évolution (ouverture d'esprit, curiosité, questionnement, remise en question
- La tolérance (connaissance de soi, écoute active, remise en question, attitude bienveillante, solidarité, entraide...)
- Le sens des responsabilités (se positionner, s'engager, être autonome, prendre des initiatives, participer, réagir, développer sa motivation...)
- L'implication (attitude constructive et positive, plaisir d'apprendre, participer à la mobilisation des ressources du groupe, s'engager...)

Pour devenir un professionnel :

- Responsable et consciencieux (rigueur, autonomie, conscience professionnelle, discrétion, organisation, disponibilité, prise d'initiative)
- Bienveillant et communicant (empathie, écoute active, esprit d'équipe, aptitudes relationnelles)
- Capable de travailler en équipe (solidarité, entraide, adaptabilité, collaboration)
- Capable de se questionner et d'évaluer sa pratique (curiosité, capacité de prise de distance, remise en question par rapport à l'évolution des pratiques, auto-évaluation)

V. PRINCIPES ET MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

L'équipe pédagogique s'inspire de la pédagogie adaptée aux adultes et donc utilise des méthodes reposant sur une conception de **l'adulte apprenant, responsable, capable d'évoluer, de s'impliquer tout au long de la formation.**

Le suivi pédagogique personnalisé s'appuie sur :

A. LA PROGRESSION

- Organiser les modules théoriques autour des compétences à valider
- Organiser le parcours de stages en début de formation au regard des compétences à valider. Le stage optionnel est organisé et adapté en fonction du projet professionnel de l'élève et de ses besoins pédagogiques
- Développer la confiance des stagiaires en leurs propres capacités
- Favoriser l'élaboration d'objectifs de stage personnalisés, d'acquis théoriques et pratiques dans le portfolio
- Favoriser l'auto-évaluation de l'apprenant en l'encourageant à renseigner son portfolio à chaque stage (acquis théoriques et pratiques)
- Proposer des situations favorables au développement des compétences pendant les périodes en institut de formation et en stages

B. L'INITIATIVE

- Faciliter l'**autonomie**
- Favoriser la posture **d'acteur** du stagiaire dans toutes les situations de formations
- Développer la capacité à identifier et mobiliser les ressources selon les modules
- **Développer l'esprit de recherche et d'analyse**

C. L'INDIVIDUALISATION

- Réaliser au minimum 2 entretiens annuels et des visites à chaque stage à l'initiative du formateur
- Être disponible à la demande de l'élève pour entretien et visite de stage
- Proposer les moyens d'apprendre, en accompagnant le stagiaire afin qu'il s'approprie les outils pédagogiques mis à sa disposition. Mise en place de contrats pédagogiques.
- Évaluer l'atteinte des objectifs de la formation en lien avec l'acquisition des compétences de chacun
- Guider l'apprenant à s'auto évaluer en toutes situations

VI. REFERENTIEL DE COMPETENCES

La formation comprend 5 blocs de compétences et 10 modules.

Les compétences sont évaluées sur chacun des 4 stages.

Bloc 1 : Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale

Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration

Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants

Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques

VII. DEROULEMENT DE L'ANNEE DE FORMATION

A. PLANNING DE LA SESSION DE FORMATION

(cf pErreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

- Du 1^{er} lundi de septembre à la 3^{ème} semaine de juillet

B. L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

- 1 cadre supérieur de santé : Mr Thierry Moudjeb
- 1 poste de coordinatrice, Mme Stéphanie Botte responsable de :
 - la conception du projet pédagogique
 - l'organisation des sessions de formation
 - l'évaluation de l'enseignement théorique et clinique
 - l'organisation des examens
 - l'animation et l'encadrement de l'équipe pédagogique
 - la coordination du planning des formateurs
 - la programmation des stages et les relations avec les terrains de stage
 - la programmation et l'organisation des jurys concours
- Des Formatrices : Mme Véronique Caliste et Mme Lucie Latte Lemaréchal
Chacune des formatrices est responsable de modules de formation et l'évaluation théorique qui s'y réfère.
- Une secrétaire référente des stages : Mme Anne Di Pietro
- Une secrétaire de filière : Mme Murielle Chetcuti
- Chaque formateur est référent d'un nombre de stagiaires et responsable du suivi pédagogique individualisé

C. LA FORMATION INITIALE

1. Durée de la formation

L'ensemble de la formation comprend 44 semaines soit 1540 heures d'enseignement théorique et clinique en IFAP et en stage, réparties comme suit :

- enseignement en Institut de formation : 22 semaines soit 770 heures
- enseignement en stage clinique : 22 semaines soit 770 heures

La participation à l'ensemble des enseignements théoriques et cliniques est obligatoire.

2. Caractéristiques de la formation

La formation comprend 5 blocs de compétence et 10 modules d'enseignement théorique, 3 stages cliniques de 175 heures et 1 stage de 245 h.

Blocs de compétences	Compétences	Modules de formation	Modalités d'évaluation du bloc de compétences
Bloc 1 - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1 - Accompagner l'enfant dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de sa situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	Module 1. - Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale <i>Module spécifique AP</i>	Etude de situation Evaluation des compétences en stage
	1bis - Elaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale adaptées à l'enfant ou au groupe	Module 1bis. Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale <i>Module spécifique AP</i>	
	2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de l'enfant et de son entourage, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer	Module 2. Repérage et prévention des situations à risque <i>Module spécifique AP</i>	
Bloc 2 - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	Module 3. - Evaluation de l'état clinique d'une personne <i>Module spécifique AP</i>	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5
	4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant	Module 4. - Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	

		<i>Module spécifique AP</i>	Evaluation des compétences en stage
	5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation	Module 5. - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	
Bloc 3 - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage	Module 6. - Relation et communication avec les personnes et leur entourage	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en stage
	7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	Module 7. – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	
Bloc 4 - Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés	Module 8. – Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en stage Evaluation des compétences en stage
	9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins		
Bloc 5 - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques	10 - Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités	Module 9. – Traitement des informations	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en stage
	11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques	Module 10. – Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	

3. Les stages cliniques

La formation en milieu professionnel comprend quatre périodes de stages à réaliser en milieu professionnel. Ces périodes peuvent être effectuées dans différentes structures employeurs, publiques ou privées, du champ sanitaire, social ou médico-social, en établissement hospitalier. Le parcours de stage comporte au moins une période auprès d'enfants en situation de handicap physique ou psychique.

Trois stages de cinq semaines visent à explorer les trois missions suivantes de l'auxiliaire de puériculture :

- 1^o Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale ;
- 2^o Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences ;
- 3^o Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel.

Un stage de sept semaines, réalisé en fin de formation, permet l'exploration ou la consolidation du projet professionnel et le renforcement des compétences de l'apprenant afin de valider l'ensemble des blocs de compétences. Il doit être réalisé en continu et ne peut être fractionné.

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

Une convention de stage est signée entre l'apprenant, le directeur de l'institut de formation et la structure d'accueil en milieu professionnel.

Avant chaque départ en stage, les objectifs de stage sont élaborés en lien avec les compétences qui doivent être évaluées par l'équipe d'encadrement à la fin de chaque stage.

4. **Dispositif d'accompagnement des apprenants**

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

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

D. EQUIVALENCES DE COMPETENCES ET ALLEGEMENTS DE FORMATION POUR L'ACCES AU DIPLOME D'ÉTAT D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

Un parcours de formation est organisé et planifié selon les diplômes ou des titres présentés par les apprenants à l'entrée en formation. En fonction de ceux-ci des tableaux d'équivalences détaillent les volumes horaires et les modalités d'évaluation correspondantes.

Cf. p**Erreur ! Signet non défini.** **Erreur ! Source du renvoi introuvable.**

E. ORGANISATION DES COURS

1. Généralités

- ❑ L'enseignement est dispensé par blocs de compétences
- ❑ La participation à l'ensemble des enseignements est obligatoire. Une feuille de présence est à signer avant chaque cours.
- ❑ Les périodes de cours sont réparties en alternance avec les semaines de stage.
- ❑ Les horaires de cours sont répartis **du lundi au vendredi de 8 heures à 18 heures**
- ❑ Les cours sont dispensés par les formateurs, d'autres formateurs et par des intervenants extérieurs. Ils comprennent des travaux dirigés, de groupes, des séances d'apprentissages pratiques et théoriques et peuvent se dérouler en petits groupes.
- ❑ Plusieurs visites de structures extérieures sont organisées pendant la période de cours.

2. Spécificités

- ❑ La réflexivité des formateurs et des élèves est favorisée par la participation à des conférences, formations, colloques, journées CEEPAME....
Dans son article, « Mettre la pratique réflexive au centre du projet de formation » de 2001, Philippe Perrenoud explique que «... l'enjeu de formation n'est pas seulement de doter les enseignants d'un mécanisme de survie, mais de les inviter à une éthique et à une pratique régulière et banale du doute, de l'analyse et du développement professionnel... »
- ❑ Les formateurs initient des rencontres avec les équipes de professionnels sur les lieux de stages. L'enseignement est actualisé en fonction de l'évolution des pratiques.
- ❑ L'alternance mensuelle favorise l'intégration des savoirs pour les apprenants en multipliant les allers-retours entre la pratique et la théorie. Elle permet de développer la réflexivité des élèves autour d'analyse de pratique en institut lors des retours de stage.
- ❑ Les exigences sont progressives et tiennent compte des apports théoriques et des savoirs pratiques. Cela participe à la professionnalisation et la prise de confiance en soi de chaque élève.

- L'interfiliarité est souhaitée et pratiquée par les formateurs de l'IFAP : module ergonomie, AFGSU, UE Optionnel, jury mémoire.

Ces spécificités potentialisent la réflexivité des formateurs et développent l'innovation pédagogique.

3. Modalités

✧ **Le choix pédagogique**

Il s'oriente vers des méthodes pédagogiques dynamiques et variées :

- cours sous forme d'échanges
- travaux de groupes ;
- simulation
- jeux de rôle
- des cours magistraux permettant d'intégrer des savoirs théoriques
- des travaux pratiques aidant au développement gestuel de l'élève
- des travaux dirigés, des exposés et leur suivis, comptes rendus aidant au développement de savoirs procéduraux
- des exploitations de stage
- des séances d'analyses de pratique
- des exposés et des séances d'apprentissage pouvant mettre en évidence les savoirs faire des élèves
- un temps de suivi pédagogique individuel et collectif étude de cas concrets en groupe en cours aidant à la construction des savoirs associés (théoriques, procéduraux et savoir-faire)
- des ateliers d'écriture et de communication
- la formation par la simulation : reproduction de situations réelles dans un environnement sûr avec débriefing
- Quizz via Kahoot : méthode de vote interactive
- des outils pédagogiques (classeur de formation, carnet de stage, fiches d'identification du stage...)
- apport de matériel audiovisuel

✧ **Intervenants**

Psychologue, psychomotricienne, médecin, diététicienne, éducatrice de jeunes enfants, assistantes sociales, professionnels de la petite enfance dans domaines spécifiques, kinésithérapeute, avocat, auxiliaires de puériculture, puéricultrices

F. LES STAGES

1. Généralités

Ce sont les lieux de mises en situations professionnelles diversifiés où le stagiaire découvre :

cf. pErreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

- Différentes structures de soins hospitalières et extrahospitalières
- Différents modèles d'équipes pluri-professionnelles
- Différentes pratiques soignantes
- Différentes approches des compétences

▪ Ils se situent dans le Vaucluse, le Gard, les Bouches du Rhône et d'autres départements pour les périodes de stages optionnels.

▪ La coordinatrice de l'institut de formation procède à l'affectation des stages.

Le choix des stages et la planification du parcours s'effectuent dès les résultats du concours, en tenant compte de la « fiche de renseignements pour affectation en stage », remplie par les élèves lors de leur inscription à l'Institut de Formation. L'affectation des stages se réalise en fonction :

- des diplômes ou certifications présentées à la sélection d'entrée en formation,
- de l'acquisition des compétences
- du projet professionnel des apprenants

▪ Une planification individuelle du parcours de stage est élaborée.

cf. pErreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

▪ Les conventions de stage sont signées 1 mois avant le départ en stage pour être adressées aux structures.

cf. pErreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

2. Portfolio et évaluation

Un portfolio conforme à l'arrêté du 10 juin 2021, permet d'assurer le suivi des périodes de formation en milieu professionnel effectuées par l'apprenant et d'évaluer l'acquisition progressive de ses compétences.

L'évaluation des compétences acquises au cours de chaque période de formation réalisée en milieu professionnel est prise en compte pour la validation de chaque bloc de compétences.

Le formateur référent de l'institut de formation assure le suivi du stagiaire au sein de l'institut de formation. En cas de difficulté, un entretien entre le maître de stage, le tuteur de stage, le formateur référent en institut et l'apprenant est préconisé. Les objectifs de stage, le cas échéant, sont réajustés.

A l'issue de chaque période de formation en milieu professionnel le tuteur de stage ou le maître de stage évalue les compétences acquises sur la base des critères mentionnés dans le portfolio.

Une feuille d'évaluation de chaque période de formation en milieu professionnel est remise à l'apprenant au cours de la préparation de stage.

Cf pErreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.

Les objectifs principaux de cet outil sont :

- De favoriser une analyse de votre pratique qui conduit à la professionnalisation.
- De faire le lien entre la formation théorique et la pratique sur le terrain.
- De suivre la progression de l'élève au regard des compétences exigées pour l'obtention du diplôme.

Cet outil permet :

- D'effectuer un bilan de chaque période en milieu professionnel pour identifier les acquis, les points positifs, les difficultés et les éléments restant à acquérir.
- De réaliser une auto-évaluation des compétences acquises permettant un échange avec le tuteur.

Ce portfolio est organisé en plusieurs parties :

- La présentation du Diplôme d'Etat Auxiliaire de puériculture et des compétences à acquérir pour identifier ce qui est attendu en fin de formation.
- La présentation des périodes d'apprentissage en milieu professionnel pour expliquer l'organisation des différentes périodes du parcours de formation.

- Le rôle des acteurs de la formation
- La présentation de l'apprenant pour vous permettre de présenter votre parcours scolaire et professionnel.
- Les périodes d'apprentissage en milieu professionnel composées pour les 4 périodes de stage A, B, C et D :
 - Des objectifs généraux et spécifiques de l'apprenant
 - Des 2 situations d'observation à rédiger par l'apprenant
 - Du bilan mi-période et fin de période à renseigner par l'apprenant
 - Du suivi de l'acquisition des compétences à renseigner par l'apprenant et le tuteur de stage qui servira de base pour l'évaluation de fin de stage.

3. Les modalités de mise en stage

- Les dates, la durée et les horaires de stage sont fixés d'un commun accord entre l'organisme d'accueil et la responsable pédagogique de l'IFAP. La présence en stage est obligatoire.
L'élève doit remettre dans un délai de 48h la fiche de ses horaires prévisionnels à l'IFAP. La durée de présence en stage est calculée sur la base de 35h / semaine. La durée journalière de stage peut s'étendre sur une amplitude de 7h à 12h.
L'accord du cadre du service et du responsable pédagogique de l'IFAP est obligatoire pour toute modification d'horaire.
- Au cours de ses stages, l'élève réalise au moins une expérience de travail de nuit et une expérience de travail le week-end. Les jours fériés peuvent être travaillés.
- Chaque stage fait l'objet d'un nombre d'heures à effectuer pour atteindre les 770h en cursus complet.
- Au plus tard, 15 jours avant le début de stage, le stagiaire prend contact par téléphone avec le responsable du service pour se présenter si possible, en début ou en fin de journée (pour minimiser l'absence à l'Institut de Formation) et s'informer des horaires et des modalités du stage selon le lieu.

4. Suivi des stagiaires

L'encadrement des stagiaires est assuré par les équipes professionnelles des différents lieux de stage et les formateurs de l'IFAP. Chaque stage fait l'objet d'un projet de tutorat entre l'équipe pédagogique et le responsable de l'encadrement par l'intermédiaire du portfolio.

a. Par les équipes professionnelles

Il s'agit d'un accompagnement de professionnalisation pratiqué régulièrement pendant le stage par les professionnels dans le cadre de leurs missions. Il doit permettre d'évaluer la progression des acquis et les réajuster grâce à l'expérience professionnelle.

- Les premiers jours de stage : accueil du stagiaire par un ou plusieurs professionnels référents (auxiliaire de puériculture, éducatrice de jeunes enfants, éducatrice spécialisée, aide-soignant, infirmière puéricultrice, sage-femme, infirmière, l'ASH, la cadre de santé) suivant les lieux de stage. Ce temps d'adaptation lui permet de découvrir les ressources humaines et matérielles du lieu de stage, la particularité des personnes accueillies, les différentes tâches de la fonction d'auxiliaire de puériculture et d'ajuster ses objectifs de stage.
- Le stagiaire doit présenter obligatoirement les documents ci-dessous à la responsable du service et à l'équipe :
 - **Le portfolio avec les objectifs de stage (à réajuster si besoin)**
 - **La fiche des horaires prévisionnels de stage à renvoyer dans les 48h par mail au référent pédagogique**
cf. p Erreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.
 - **La feuille d'évaluation des compétences**
Cf p Erreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.
 - **La feuille de présence en stage**
cf. p Erreur ! Signet non défini. Erreur ! Source du renvoi introuvable.
- Au minimum 2 enfants lui seront confiés en fonction de sa progression dans la formation.
- A mi- stage : le stagiaire demande **obligatoirement** au cadre de santé ou au tuteur d'effectuer un bilan oral et écrit sur le portfolio avec l'aide de la feuille de compétence, sur ses aptitudes, ses points forts et ses points à améliorer afin de réajuster si besoin.

- ❑ La feuille d'évaluation des compétences est remplie par l'équipe, remise au stagiaire et commentée avant son départ du stage.
- ❑ En cas de difficultés du stagiaire, la personne responsable du stage doit prévenir le plus tôt possible l'équipe pédagogique de l'IFAP, pour l'informer et décider ensemble de la conduite à tenir.
- ❑ Lors du retour de stage, le stagiaire remet aux formateurs dans les 48h :
 - **La feuille de compétences avec la signature et la fonction des professionnels, le tampon du lieu du stage, et la signature du stagiaire. Il est conseillé de faire une photocopie de la feuille de compétences avant sa restitution à l'IFAP.**
 - **L'attestation de présence en stage à ramener obligatoirement avec signature des professionnels, du stagiaire et tampon du stage.**
 - **Le portfolio.**

b. Par les formateurs de l'IFAP

✧ **Encadrement**

Les suivis de l'élève sont organisés par les formateurs en fonction des besoins du stagiaire et/ou des équipes professionnelles.

L'encadrement est indépendant de la Mise en Situation Professionnelle, il n'aura pas systématiquement lieu à chaque stage.

L'équipe pédagogique fait le choix de rendre visite aux élèves à chaque stage afin de s'assurer de la qualité de l'encadrement sur le terrain, d'évaluer l'investissement de l'élève et éventuellement ses besoins pour l'accompagner dans ses acquisitions.

Un suivi pédagogique individuel est ainsi réalisé pour chacun des élèves.

✧ **Outils d'évaluation**

Le portfolio permet au formateur d'avoir un regard sur la tenue de cet outil pédagogique, de la progression de l'élève, de son investissement et de sa réflexivité.

Chaque visite et/ou contact téléphonique, évaluations narratives sont consignés sur le logiciel Epsilon dans la partie suivi pédagogique.

c. Par le stagiaire lui-même.

Le portfolio permet au stagiaire d'être acteur de sa progression et de le guider dans ses apprentissages.

L'auto-évaluation tout au long de la formation est encouragée par l'équipe pédagogique en collaboration avec les équipes d'encadrement des stages.

5. Collaboration avec les équipes professionnelles

Des réunions sont organisées par l'équipe de l'IFAP pour échanger sur le tutorat :

- Présentation du nouveau référentiel de formation, le portfolio et la feuille d'évaluation de l'acquisition des compétences en stage
- Objectifs institutionnels et pédagogiques
- Les difficultés éventuelles
- L'évaluation d'outils élaborés par les services (livrets, fiche de progression)
- Informer de l'évolution de la formation
- Rappeler les champs d'intervention de l'AP au regard des autres professions et de la législation.

L'association entre les équipes IFAP/Terrain permet la co-construction d'une formation riche et complète.

G. EPREUVES DE CERTIFICATION

Tous les blocs de formation doivent être validés selon des modalités d'évaluation fixées par l'arrêté du 10 juin 2021.

IFAP de l'ERFPP du GIPES d'Avignon et Pays de Vaucluse

Pour être présentés et déclarés reçus au D.E.A.P., les stagiaires doivent avoir validé l'ensemble des blocs et **obligatoirement** avoir effectué les 1540 heures de formation (cursus complet).

1. Evaluation des blocs de compétences

Plusieurs types d'épreuves sont organisés :

Bloc de compétences 1 : Etude de situation, Evaluation des compétences en stage

Bloc de compétences 2 : Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4, Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5, Evaluation des compétences en stage

Bloc de compétences 3 : Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée, Evaluation des compétences en stage

Bloc de compétences 4 : Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en stage, Evaluation des compétences en stage

Bloc de compétences 5 : Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée, Evaluation des compétences en stage

2. Evaluation des stages cliniques

A l'issue de chaque période de formation en milieu professionnel le tuteur de stage ou le maître de stage évalue les compétences acquises sur la base des critères mentionnés dans le portfolio. Une feuille d'évaluation de chaque période de formation en milieu professionnel est remise à l'apprenant au cours d'un entretien.

3. Pour les blocs de compétences non validés

En cas de non validation d'un bloc de compétences, l'élève bénéficie d'une session de rattrapage par année dans la limite de quatre sessions de jury, organisées selon les mêmes modalités que la session initiale.

Une épreuve de rattrapage est proposée avant la fin de la formation. Si le stagiaire ne remplit pas les conditions de validation, il bénéficie d'un délai de **5 ans** ? pour valider le ou les modules où il a échoué.

Les épreuves de rattrapage pour les cursus partiels sont organisées dans les 3 mois qui suivent la date de la première session de validation.

H. BILANS PÉDAGOGIQUES ET ENTRETIENS INDIVIDUELS

1. **Objectif**

Accompagner le stagiaire afin de lui permettre d'optimiser ses apprentissages, favoriser sa progression et proposer des actions de remédiation. 7 Heures d'accompagnement individualisé sont prévues.

2. **Types :**

Institutionnalisés : Au minimum 2 pendant la formation :

- en début de formation
- à mi- formation.

A la demande du stagiaire ou du formateur et selon les besoins,

Spécifiques : Entretiens d'accompagnement pour les personnes en réadaptation professionnelle.

3. **Modalités**

- Le référent pédagogique convoque l'élève à un entretien d'accueil durant les 4 semaines de rentrée si possible afin de faire connaissance avec lui, d'identifier ses techniques d'apprentissage, ses inquiétudes (familiales, sociales, de trajet, en stages et au sein du groupe) et lui proposer des actions personnalisées. Ce 1^{er} entretien s'appuie sur le résultat des tests de positionnement effectués lors des API (accompagnement pédagogique individuel) dès les quinze premiers jours de formation, afin d'identifier les difficultés de chaque élève.
- Un bilan pédagogique à mi- formation est réalisé par le référent pédagogique.
- Sur proposition du formateur référent un entretien de résolution de problèmes est planifié en présence des formateurs référents, du stagiaire, de la coordinatrice, du cadre supérieur de santé.

- Un contrat d'objectifs pédagogiques peut être fait, qui sera signé par les différents acteurs, avec un exemplaire remis au stagiaire.
- Formalisation des entretiens par écrit avec les outils spécifiques sur Epsilon.

VIII. ENGAGEMENT QUALITE DE L'INSTITUT DE FORMATION

L'IFAP se situe au sein d'un établissement accueillant plusieurs Instituts de Formation, ce qui favorise l'interfiliarité.

L'équipe participe à diverses actions en faveur de la qualité dans le cadre de la certification de l'établissement (Qualiopi).

Dans ce but :

- En début de formation, les apprenants remplissent un questionnaire sur les besoins et les attentes en formation.
- Un contrat de formation est signé entre chaque stagiaire et le centre de formation. Ce contrat précise les engagements réciproques.
- Une régulation collective est effectuée par les déléguées de classe en milieu de formation pour recueillir les attentes et les besoins des élèves afin de réajuster les axes de formation.
- Une évaluation individuelle de chaque période de stage et de chaque module est réalisée par les élèves.
- Les intervenants extérieurs remplissent un formulaire d'auto évaluation concernant leur intervention auprès des élèves.

En dehors de ces phases de bilan, une évaluation de la formation est effectuée en fin d'année scolaire afin de mieux cerner les difficultés et les attentes des élèves. Elle se présente sous forme d'un questionnaire rempli individuellement via la plateforme pédagogique.

IX. CONCLUSION



« La compétence est la prise d'initiative et de responsabilité de l'individu sur des situations professionnelles auxquelles il est confronté...La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et qui les transforment...La compétence est la faculté à mobiliser des réseaux d'acteurs autour des mêmes situations... » Zarifian, 2001