



**RÉGION ACADÉMIQUE
GRAND EST**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Institut de Formation d'Auxiliaires de
Puériculture de l'Éducation nationale
Metz

Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture Éducation Nationale

De l'Institut de Formation Régional Académique Grand Est (IFRAGE)

PROJET PEDAGOGIQUE 2023 - 2024

Lycée des métiers du sanitaire et du social Alain Fournier
13 Rue Émile Boilvin
57000 Metz
Mail : ifapen57@ac-nancy-metz.fr

SOMMAIRE

Introduction et préambule	p.4-5
Organigramme fonctionnel	p.6
1. Principes et orientation de la formation	p.7-8
1.1 Principes et contexte	p.7
1.2 Valeurs	p.7
1.3 Partenariats	p.7-8
2. Conception de la formation et choix pédagogiques	p.8-13
2.1 individualisation des parcours	p.8
2.2 Les objectifs d'apprentissage et de professionnalisation	p.8-10
2.3 Les principes	p.10
2.4 L'entrée en formation	p.11
2.5 L'accompagnement individualisé des apprenants	p.11-13
2.6 Stratégies pédagogiques	p.13
2.7 Recherche pédagogique	p.13-14
3. Formation en milieu professionnel	p.14
4. Environnement : moyens humains et démarche qualité	p.15
4.1 Moyens humains	p.15
4.2 Déploiement de la démarche qualité	p.15-16
5. La démarche de projet et le ruban thématique pédagogique	p.16-17
5.1 Préambule	p.16
5.2 Projet action, un ruban thématique décliné dans le parcours de l'apprenant	p.16-17
5.3 Prestations offertes à la vie étudiante	p.17
6 Evaluation du projet pédagogique	p.17

Bibliographie p.18

Glossaire p.19

Annexes p.20

REMERCIEMENTS p.23

Introduction

Le projet pédagogique de l'IFAP EN de l'IFRAGE correspond à « la mise en œuvre du projet de formation et du référentiel de formation » (glossaire qualité ARS, 2011)¹. Il correspond aux orientations en lien avec le projet de l'institut (glossaire qualité ARS, 2011).

Le projet pédagogique de l'IFAP EN s'inscrit dans un plan d'actions qui peut être réinterrogé chaque année.

Il permet de donner du sens aux activités pédagogiques proposées et aux actes professionnels enseignés. Il aide à construire les démarches pédagogiques et s'inscrit dans un environnement réglementaire, social et géographique, en tenant compte des spécificités du public accueilli et de données liées aux ressources humaines et matérielles.

Ce projet pédagogique se doit également de correspondre aux préoccupations actuelles du monde médico-social et sanitaire. Ainsi, il s'inspire de la stratégie nationale de santé² et du projet régional de santé de la région Grand Est (2018-2028)³.

De ce fait, nous proposons d'inscrire dans ce projet pédagogique de l'institut certains axes majeurs des dispositions nationales et régionales lorsque celles-ci sont en cohérence avec le référentiel de formation.

Nous avons choisi de retenir certains aspects qui seront prégnants dans notre stratégie pédagogique et les projets-actions que nous menons avec nos partenaires.

Il s'agit de thèmes concernant la communication professionnelle au sens large en s'appuyant sur des valeurs constitutives du métier. Ces thèmes peuvent donc être :

- Autonomie, citoyenneté et inclusion des personnes vulnérables⁴ (axe 5 du PRS)
- Education à la santé et prévention des risques⁴ (axe 1 du PRS)

Les objectifs visés dans ce projet rejoignent ceux exprimés dans la stratégie de la direction en lien avec la démarche qualité de l'institut. Cependant, ils sont davantage opérationnels et peuvent se décliner ainsi :

- Expliciter et clarifier les stratégies pédagogiques de l'IFAP-EN,
- Favoriser la cohésion de l'équipe pédagogique et son engagement,
- Accompagner l'apprenant dans un dispositif pédagogique auquel il adhère, afin de favoriser sa réussite et, par là-même, son insertion professionnelle.

¹ Glossaire de l'ARS-indicateurs qualité ARS/juin 2011/ Guide d'autoévaluation.

² <https://sante.gouv.fr/systeme-de-sante/strategie-nationale-de-sante/article/la-strategie-nationale-de-sante-2018-2022>

³ https://www.grand-est.ars.sante.fr/system/files/2018-06/05_20180618_PRS_20182028_GE_SRS_2018-2028.pdf

⁴ <https://www.grand-est.ars.sante.fr/prs>

Préambule

L'IFAP EN : historique et structure

L'IFAP de l'Education Nationale de l'IFRAGE a obtenu une première autorisation d'ouverture en septembre 2008 avec une promotion de 30 apprenants sous statut scolaire, auxquels s'est ajouté un groupe de 25 apprenants en apprentissage.

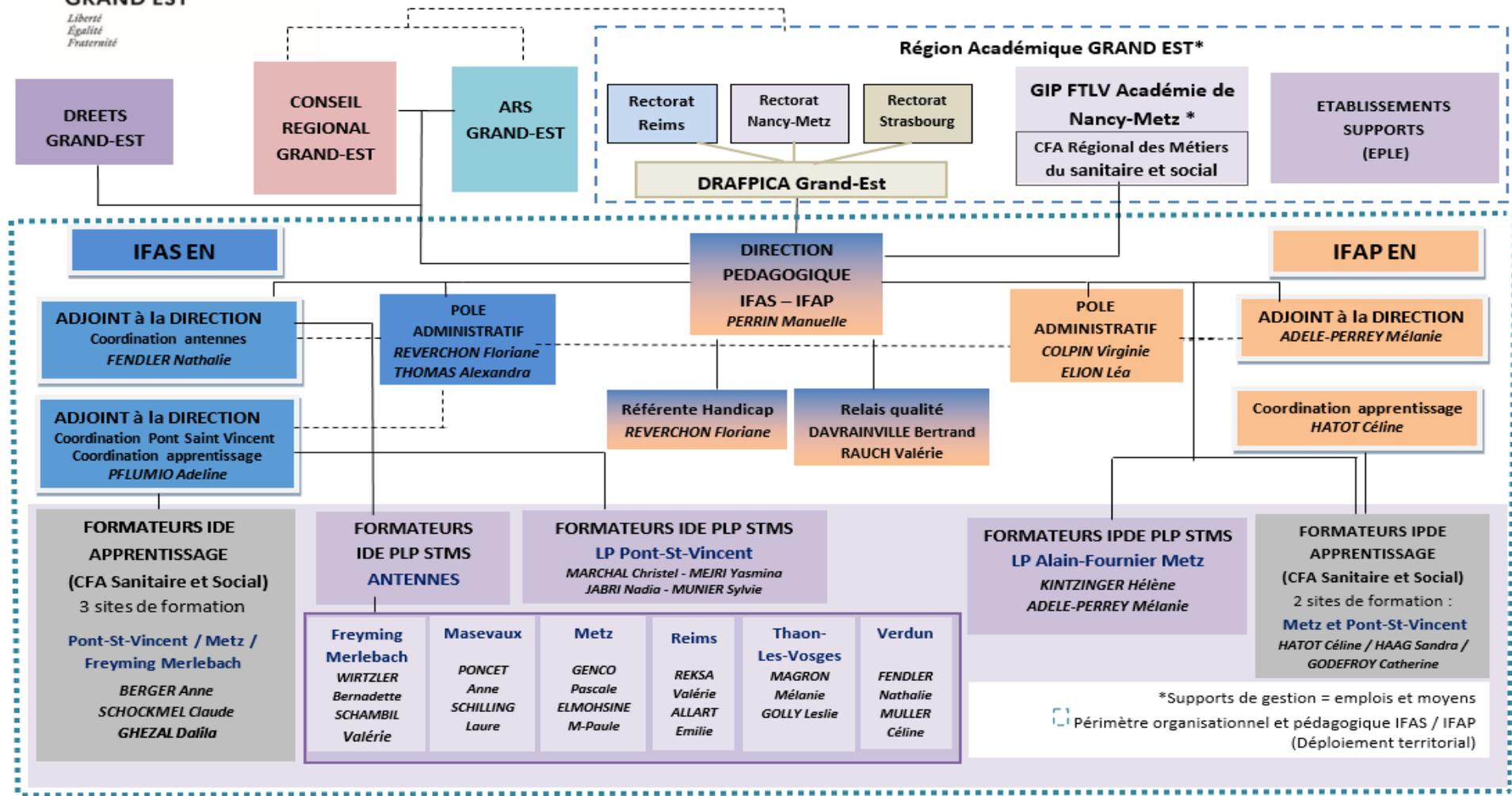
A ce jour, l'offre de formation correspond à une autorisation maximale pour 55 apprenants formés au niveau régional⁵, à savoir :

- ✚ 30 apprenants sous statut scolaire au lycée Alain Fournier de Metz, en cursus complet en cursus partiel (Post Baccalauréat ASSP et SAPAT),
- ✚ Des apprentis (hors quotas), en cursus partiel et complet (toutes passerelles confondues) sur le site de Metz et de Pont-Saint-Vincent
- ✚ Des apprenants en formation continue.

L'IFAP-EN est avec l'IFAS-EN une des deux structures de l'Institut de Formation Régional Académique Grand Est (IFRAGE). Il est hébergé dans l'établissement support, au lycée professionnel métiers du sanitaire et du social Alain Fournier de Metz.

⁵ Quotas Région Grand Est 2021-2022

ORGANIGRAMME FONCTIONNEL
Institut de Formation Régional Académique Grand Est (IFRAGE)



Partie 1 : Principes et orientation de la formation

1.1 Principes et contexte

L'IFAP-EN répond au cadre réglementaire de l'arrêté du 12 avril 2021, de l'arrêté du 10 juin 2021 et des textes réglementaires liés à la profession.⁶ L'orientation de cette formation d'auxiliaires de puériculture s'inscrit dans un concept plus vaste qu'est la « formation tout au long de la vie ».

Elle s'attache ainsi à **respecter les parcours** (individualisation des parcours de formation) et **l'autonomisation de l'apprenant**, acteur de sa formation. De plus, la mixité des publics permet un enrichissement mutuel des personnes en formation. L'IFAP-EN est, par ailleurs, très attentif à **l'équité en termes de qualité de formation**. Ainsi, bien qu'éloignés géographiquement, les apprenants du site de Metz et de Pont Saint Vincent se voient offrir une formation de qualité grâce à une uniformisation du parcours par le biais de procédures écrites, testées, évaluées et réinterrogées à chaque rentrée.

L'Instance **Compétente pour les orientations Générales de l'Institut** (ICOGI) de l'arrêté du 10 juin 2021) présente chaque année l'opérationnalisation du présent projet : actualisation ou modification.

1.2 Valeurs

Les valeurs professionnelles peuvent être de puissants **leviers de changement** pour faire évoluer les pratiques et la connaissance propre à la profession. Elles peuvent, par ailleurs, favoriser une continuité de la **qualité des soins** et une reconnaissance du diplôme et de la profession.

L'IFAP-EN souhaite faire partager certaines valeurs professionnelles et universelles. Par valeur, il faut entendre « engagement singulier ». Ainsi, ces valeurs⁷, sans être exhaustives, peuvent être les suivantes : la bienveillance, l'équité, l'autodétermination ou encore la réussite. Ces valeurs sont mises en éclairage tout au long de la formation.

1.3 Partenariats

Dans l'optique du développement d'une **alternance intégrative** (CEREQ 2014), le partenariat avec des entreprises accueillant les apprenants est un élément capital. L'IFAP-EN compte actuellement un grand nombre de places offertes par les structures sanitaires ou médico-sociales en tant que terrains de stage (*ICOGI annuel*). De plus, les employeurs du même secteur accueillent les apprentis de l'IFAP.

⁶ Annexe 1 Liste de la base réglementaire de la profession et réglementation associée

⁷ L'inventaire des valeurs de Schwartz : un outil pédagogique pour l'orientation ?

5 novembre 2015 par Hervé Leyrit, Retours d'expériences in <https://www.innovationpedagogique.fr/article251.html>
Projet Pédagogique 2023-2024 / MP / Août 2023

En revanche, un des axes de progression en termes de qualité pour l'institut, est la contractualisation formelle, par le biais d'un accord cadre, de ces partenariats⁸.

Le **Campus des Métiers et des Qualifications d'Excellence Autonomie & Inclusion (CMQE A&I)** vient encore les renforcer le travail en réseau. A ce jour, le Campus a été labellisé et l'IFAS de l'IFRAGE a une représentation (**siège titulaire en représentation des instituts de formation**). Ainsi l'Institut peut être à l'initiative et support d'expérimentations locales au service de tout le territoire régional.

Enfin, de manière plus générale, la communication, qu'elle soit interne ou externe, tient une place importante dans nos stratégies de développement de la qualité. Cet aspect est largement commenté dans le contenu de l'ICOGI annuel.

Partie 2 : Conception de la formation et choix pédagogiques

2.1 Individualisation des parcours

La réglementation permet d'organiser plusieurs types de parcours en fonction des acquis antérieurs de l'apprenant. Il s'agit de passerelles, de cursus post VAE ou de compléments de formation (reprise après arrêt ou échec). Cela implique *de facto* une individualisation de la formation via un déroulement pédagogique planifié.

2.2 Objectifs d'apprentissage et de professionnalisation

Le dispositif de formation d'auxiliaire de puériculture a pour objectif de permettre à chaque apprenant **d'acquérir des compétences attendues pour mener à bien les missions qui lui sont dévolues.**

Ces missions sont celles inscrites dans le **cadre réglementaire**. Nous accordons une importance toute particulière à transmettre un apprentissage qui valorise une approche globale de l'enfant et de sa famille et prend en compte la dimension relationnelle.

Fidèles au modèle des soins infirmiers et à nos conceptions professionnelles, nous souhaitons former des professionnels :

- **Compétents et responsables**, aptes à exercer une profession enrichissante, et pour lesquels l'idée de l'Homme, sous ses différents aspects, doit être centrale, réinterrogée en permanence et sans cesse affinée
- Inscrits dans une **dynamique de formation** et d'évolution professionnelle
- Capables de s'intégrer dans une **équipe pluri professionnelle**

⁸ **Annexe 2** Liste des partenariats
Projet Pédagogique 2023-2024 / MP / Août 2023

Ainsi, nous proposons un apprentissage orienté vers :

- L'appropriation de connaissances et de compétences professionnelles par l'apprenant pour qu'il soit **acteur de sa formation**
- Le développement de ses **compétences professionnelles et psychosociales**
- La construction d'une **identité et d'une éthique professionnelle**
- **L'autonomie** et l'aptitude à **s'engager professionnellement**
- La capacité d'initiative et d'anticipation visant à un **exercice professionnel responsable** et à former de professionnels créatifs et adaptables aux divers lieux de pratique professionnelle.

Le référentiel de certification de l'arrêté, vise qu'au terme de sa formation, l'auxiliaire de puériculture doit acquérir les **compétences** suivantes :

- 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
- 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
- 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
- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins
- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant
- Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation D'établir une communication adaptée à la personne et son entourage
- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage De rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins
- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés
- Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins
- 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

- 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

Et de répondre aux **trois missions reflétant la spécificité du métier** :

1. Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale,
2. Collaborer au projet de soins personnalisé dans son champ de compétences,
3. Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel.

2.3 Principes

Fidèles aux notions de valeurs que nous venons d'évoquer, nos intentions pédagogiques sont en lien avec **une posture réflexive exigée notamment de par l'évolution de ce diplôme d'Etat au niveau IV des certifications**. L'apprenant, au-delà des compétences « techniques » indispensables à la maîtrise de la profession, doit également comprendre pourquoi et comment il met en œuvre ses actions : réfléchir sur l'action lui permet de s'inscrire dans un processus constant d'amélioration et dans une démarche de transférabilité.

La posture réflexive favorise, en outre, les possibilités d'innovation, donne les moyens de travailler sur ses pratiques et d'assumer ses responsabilités envers soi et l'équipe dans laquelle évolue le futur professionnel.

La finalité de la formation est l'insertion dans le milieu professionnel d'auxiliaires de puériculture capables d'assurer des accompagnements et des soins de qualité au sein d'une équipe pluri professionnelle.

Ces qualités attendues signifient plus précisément que cette professionnalisation vise à :

- Se situer dans une institution en respectant ses règles,
- S'engager dans une éthique qui place l'enfant aidé ou soigné et son entourage au centre des préoccupations,
- Dispenser des soins dans ses limites de compétences tout en les personnalisant dans une approche globale de l'enfant,
- Continuer à se former tout au long de sa carrière afin de rester dans une dynamique d'évolution pour permettre, ainsi, de promouvoir sa profession.

2.4 L'entrée en formation

L'**accueil** est un moment fort car il initie une intégration qui se doit d'être efficace et rapide. Cet accueil est organisé par groupe de formation. Il permet la présentation du projet pédagogique, de l'organisation de la formation (livret pédagogique) et du règlement intérieur.

2.5 L'accompagnement individualisé des apprenants

Conformément au cadre réglementaire de l'arrêté du 10 juin 2021, modifié par l'arrêté du 09 juin 2023, un **dispositif d'accompagnement** des apprenants est mis en œuvre :

Un Accompagnement Pédagogique Individualisé pour 35h dans les 3 premiers mois de formation (API) :

Ce module permet le positionnement des apprenants, en lien avec les attendus en termes d'écriture, lecture, compréhension, arithmétique, relations humaines, organisation et outils informatiques.

- Les représentations du métier et le projet professionnel sont interrogés puis reliés aux missions et activités de l'auxiliaire de puériculture
- Des mises en situations, des jeux de rôle, la Ludo pédagogie, des activités de cohésion de groupe, permettent d'interroger les compétences psycho-sociales, la posture professionnelle, et le travail en équipe
- Contextualisées au secteur d'activité sanitaire et social, la lecture et l'analyse d'articles professionnels, permettent d'évaluer les attendus en terme de maîtrise écrite et orale de la langue Française, la compréhension de consignes
- Des QROC, QCM, situations de soins, pratiques simulées, chambre des erreurs, etc. interrogent les pré acquis correspondant aux diplômes possédés à l'entrée en formation, (hygiène, législation, techniques de soins, transmissions, raisonnement clinique, qualité et sécurité des soins, etc.)
- Contextualisées au secteur d'activité sanitaire et social et aux activités de l'auxiliaire de puériculture, les opérations de bases sont évaluées et un apport méthodologique apporté, permettant un renforcement des bases nécessaires en arithmétique
- La maîtrise de l'outil informatique est évalué, via par exemple, le dispositif PIX, l'envoi de messages électroniques, la conception de tableaux, l'utilisation des logiciels de base, des recherches sur des sites sécurisés, etc. Les apprenants sont également sensibilisés sur le bon usage des réseaux sociaux, et notamment dans le domaine professionnel
- Des apports en neurosciences sur le fonctionnement de la mémoire et des exercices d'application concrets, permettent d'identifier les méthodes pour renforcer la concentration, mobiliser sa mémoire, apprendre, organiser ses apprentissages, etc.
- Enfin, au travers d'activités ludiques et de mises en situations, l'importance de prendre soin de soi est mise en exergue. Des outils concrets sont proposés afin que l'apprenant mobilise des ressources facilitant l'acquisition des compétences attendues tout au long de la formation.

A l'issue du positionnement, un **entretien individuel** avec l'apprenant, permet de définir l'Accompagnement Pédagogique Individualisé et le Suivi Pédagogique Individualisé qui lui est proposé.

35 heures d'API complémentaires sont, le cas échéant, préconisées et formalisées dans un contrat pédagogique, rendant ces heures obligatoires. Ce dispositif permet aux apprenants bénéficiant d'équivalences de compétences et d'allègements de formation, de renforcer leur pré acquis sur des compétences fragiles. A titre d'exemple, pour les apprenants en parcours post bac ASSP, il est proposé lors des 35 heures, un renforcement sur les contenus théoriques et pratiques des blocs de compétence dont ils ont l'équivalence (Blocs 3,4 et 5).

Un Suivi Pédagogique Individualisé pour 7h (SPI) :

Un formateur référent est attribué à chaque apprenant. Un changement de référent peut être opéré, à des fins pédagogiques.

Le SPI prend le relai de l'API. Il est réparti tout au long de la formation de la manière suivante :

- Deux **entretiens individuels** sont prévus au cours de la formation pour chaque apprenant. Le premier se situe en début d'année. Il permet de faire le point sur le parcours de l'apprenant et de mettre en évidence ses forces et des axes éventuels d'amélioration. Il est mené par la directrice, l'adjointe à la direction ou le coordonnateur du groupe de formation, et permet ainsi une prise de contact individuel. Le second est réalisé au milieu de la formation et constitue un bilan de mi-parcours. De cette façon, l'équipe peut, le cas échéant, poursuivre une aide personnalisée en fonction des difficultés repérées.
- D'autres entretiens d'aide sont proposés chaque fois qu'un apprenant est face à des obstacles (non-validation des compétences, difficultés en stage, note inférieure à la moyenne à un module, etc.). L'apprenant peut également solliciter un entretien. Deux grilles distinctes ont été élaborées et servent de traces écrites à ces entretiens. Cet entretien peut être mené par le formateur référent de l'apprenant.
- Une visite systématique du formateur référent, lors de chaque période de formation clinique, permet de faire un point d'étape avec l'équipe (tuteur, maître de stage) et l'apprenant, sur l'acquisition de ses compétences, d'identifier de nouveaux objectifs, de fixer des évaluations formatives, etc.
- Un accompagnement individuel ou en petit groupe selon les besoins, afin de guider, d'accompagner les apprenants lors des révisions, avant les évaluations de première et/ou deuxième session.

Des Travaux Personnels Guidés pour 35h (TPG) sont répartis tout au long de la formation :

Encadrés par les formateurs, ces temps de travaux, individuels et/ou collectifs, permettent :

- D'accompagner les apprenants lors des révisions (méthodologie, renforcement, évaluations formatives) selon leurs besoins,

- De travailler en groupe sur des thématiques en lien avec le secteur d'activité,
- De mener des projets reliés au ruban thématique du projet pédagogique, etc.

Tous ces dispositifs sont mis en place dans le but d'apporter un soutien dans la construction du projet professionnel et une aide à la progression dans l'apprentissage.

2.6 Les stratégies pédagogiques

Elles respectent les aspects réglementaires, les moyens en lien et les engagements inscrits dans le présent projet. Les stratégies pédagogiques sont principalement inductives et se déclinent sous ces formes :

- **exploitation des acquis des apprenants** systématiquement mobilisés au sein des séquences pédagogiques (en amont ou en aval) par le biais d'outils tels que le brainstorming, la narration d'expérience,
- **expérimentation et exploitation** d'un retour d'expérience (REX) permettant la réflexivité après une période de « test », méthode très souvent utilisée lors de l'enseignement des techniques professionnelles,
- **mise en situation professionnelle** initialisant chaque séance théorique ; à titre d'exemple, l'enseignement de la biologie part d'un cas concret qui permet la transmission de savoirs essentiels non détachés des réalités professionnelles,
- **utilisation de jeux de rôles** permettant de laisser libre cours à la créativité et à la personnalité de chaque apprenant, notamment lors de l'enseignement de la communication ou de l'ergonomie,
- **expression-débats** souvent proposés lors d'une conférence ou d'un exposé, cette méthode active l'expression de chacun et favorise le respect d'opinions différentes,
- **simulation en santé** : lors des travaux pratiques, cet enseignement sera accentué.
- Des **travaux pédagogiques** sont planifiés lors des réunions pédagogiques et mis en œuvre chaque année. Ils visent soit une mise à jour, soit une adaptation à des nouveautés, y compris réglementaires.

De plus, si un groupe d'apprenants est supérieur à 18, il est divisé en deux pour certaines séquences pédagogiques (TP, TD, ...), ce qui permet un enseignement de « proximité ».

2.7 La recherche pédagogique

La recherche favorise certaines « prises de conscience ». Elle enseigne à mieux voir, à être sensible à d'autres aspects de la réalité. Elle oblige à regarder et à écouter avec moins de biais et à mieux prendre en compte les différences et les diversités.

Dans le milieu de la formation professionnelle, la recherche s'apparente davantage à une « pratique réfléchie »⁹. Il s'agit de théoriser ses pratiques pour réinjecter ses analyses dans la prochaine étape du travail.

Partie 3 : Formation en milieu professionnel

L'affectation en stage, en accord avec les obligations réglementaires, tient compte, autant que faire se peut, du lieu de résidence de l'apprenant et de son projet professionnel.

Chaque année, l'instance compétente pour les orientations générales de l'institut présente le nombre de terrains de stage disponibles et l'évaluation de ceux-ci par les apprenants.

En amont du stage, un temps de préparation est organisé : présentation du portfolio, travaux attendus, objectifs généraux, accompagnement à la rédaction des objectifs personnels, point d'étape sur l'acquisition des compétences

Les stagiaires partent dans les structures d'accueil, munis d'un portfolio contenant l'ensemble des éléments utiles au bon déroulement de ce stage.

Chaque période de stage fait l'objet d'une visite assurée par un formateur. En fonction du cursus de l'apprenant et de la prise en compte de son projet personnalisé, cette visite se traduit comme suit :

- Entretien / bilan avec les équipes encadrantes
- Suivi d'aide et de remédiation (fixation de nouveaux objectifs)
- Correction d'un travail demandé (exemples : présentation d'une démarche de raisonnement clinique, des situations professionnelles du portfolio, etc.)

Le formateur en charge du suivi effectue un compte-rendu qui sera présenté et commenté en conseil pédagogique dédié au moment du retour de stage. Cette trace écrite est déposée dans un espace numérique partagé à destination de l'ensemble de l'équipe.

De retour de stage, les apprenants sont vus en entretien, individuellement, au besoin, par le formateur ayant assuré le suivi et/ou le directeur de l'institut. Cet entretien mené grâce à une grille spécifique est conservé dans le dossier de l'apprenant et donne lieu à un « contrat » si nécessaire.

Un groupe d'analyse de pratiques est réuni dès le retour de stage. Un formateur dédié anime ce groupe de travail de 15 apprenants maximum.

Les stratégies mises en œuvre dans le cadre de la période de stage visent à développer des compétences, une compétence se définissant comme la mise en œuvre de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être s'exerçant au cours d'une situation professionnelle. Ainsi, l'apprenant est investi et mobilise son savoir dans l'action. Ce postulat vers lequel nous tendons est l'alternance intégrative (CEREQ 2014).

⁹ La pratique réfléchie - *reflective practice* - est un terme inventé par Schön (1983, 1987),
Projet Pédagogique 2023-2024 / MP / Août 2023

Partie 4 : Environnement : moyens humains et démarche qualité

4.1 Moyens humains

Le fonctionnement de l'IFAP-EN repose sur une organisation humaine représentée, autour de l'équipe de Direction, par les formateurs et l'équipe administrative. L'organigramme présente l'organisation des ressources humaines. L'instance compétente pour les orientations générales de l'institut permet, chaque année, de présenter nominativement l'ensemble des personnels.

Chaque année, les formateurs et personnels de l'IFAP EN bénéficient de **formations spécifiques** afin de consolider les connaissances ou de se former à de nouvelles pratiques.

4.2 Déploiement de la démarche qualité

Introduction :

Depuis 2014, la Direction de l'Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture de l'Education Nationale (IFAP EN) s'est engagée dans une dynamique visant à améliorer la qualité de manière continue. Elle a défini sa politique et ses objectifs « qualité » dans sa Lettre d'engagement.

L'IFRAGE est accompagné par le réseau GIP FTLV GRETA CFA pour la mise en place d'un système d'amélioration continue du service, des prestations, du fonctionnement et la satisfaction de l'ensemble des parties prenantes.

La démarche qualité, une démarche participative :

La démarche qualité étant une démarche participative, elle implique nécessairement l'ensemble des acteurs, ce qui se traduit par :

- des réunions d'équipe avec les assistantes administratives,
- des travaux en lien avec la qualité lors des réunions pédagogiques mobilisant l'ensemble des formatrices du Pôle (4 X / an),
- des enquêtes de satisfaction à destination des apprenants ; comme le bilan de retour de stage, le bilan de formation, l'insertion professionnelle ; permettant, ainsi, de mieux prendre en compte leurs attentes et, si besoin, d'apporter les actions correctives nécessaires.

La labellisation QUALIOPi :

Le ministre de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports a attribué le label EDUFORM dans le cadre du réseau de la formation professionnelle le **15 décembre 2020**. Un audit de surveillance a été réalisé en janvier 2023 De plus des audits internes sont organisés régulièrement permettant l'acculturation des personnels et des ajustements le cas échéant. (Dernier audit interne en novembre 2022).

EDUFORM est le label qualité de la formation professionnelle du ministère de l'Éducation Nationale et de la

Jeunesse. Il est délivré pour quatre ans par le ministre de l'Éducation Nationale et de la Jeunesse, après la réalisation d'un audit national de labellisation et avis de la commission nationale de labellisation.
Son obtention permet automatiquement la délivrance de la certification QUALIOPI.

Partie 5 : La démarche de projet et le ruban thématique pédagogique

5.1 Préambule

Il s'agit d'**opérationnaliser les valeurs et spécificités** du projet pédagogique de l'IFAP-EN. En ce sens, pour le faire « vivre » au sein des groupes de formation, nous avons choisi de le déployer autour d'un **thème fédérateur** permettant la démarche de projet. Ce ruban pédagogique offre également l'opportunité d'exprimer les valeurs professionnelles défendues par l'IFAP-EN.

5.2 Projet action, un ruban thématique décliné dans le parcours de l'apprenant

La thématique de ce ruban pédagogique pour 2023-2024 est en cohésion avec les politiques et orientations régionales (PRS 2018-2028)¹⁰ et nationales actuelles dans le domaine sanitaire et social. Nous avons choisi de nous intéresser, plus particulièrement, aux thèmes concernant **la communication professionnelle** au sens large, en s'appuyant sur des valeurs constitutives du métier.

Chaque année, l'IFAP EN propose aux apprenants de participer au minimum à un projet spécifique. La pédagogie par projet permet un investissement et une responsabilisation de chacun, un travail en équipe et donne la possibilité de souder le groupe. C'est aussi une méthodologie transférable dans le milieu professionnel (projet éducatif / projet de soins / démarche de soins).

Le projet participe au développement de la réflexivité professionnelle et des capacités d'analyse et mobilise l'ensemble des compétences relatives au Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture. Impliquer l'ensemble de l'équipe pédagogique et les apprenants autour d'un projet apporte de la **cohésion au groupe**, crée une **dynamique** et favorise **l'acquisition de compétences mises au service des enfants et de leurs parents**.

Chaque groupe de formation, en fonction des ressources humaines, financières et matérielles et selon des modalités de fonctionnement propres à chaque équipe (temps de concertation, échanges sur les pratiques, moyens de régulation en cas de problèmes...) organise son projet action.

Ce projet doit permettre de favoriser des relations fondées sur le respect mutuel, la coopération et l'entraide. Il facilite l'implication des apprenants et permet d'opérationnaliser le ruban thématique. Les projets de chaque groupe de formation sont présentés lors de l'ICOGI chaque année.

Enfin, cette stratégie pédagogique fait lien avec un niveau national car nos orientations choisies sont en cohérence avec celles de la nouvelle **stratégie nationale de transformation du système de santé**¹¹

¹⁰ <https://www.grand-est.ars.sante.fr/prs>

¹¹ https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_sns_2017_vdef.pdf

Ainsi, les apprenants auxiliaires de puériculture sont immergés, dès leur formation, dans cette logique de « **construction de la santé de demain** ».

5.3 Prestations offertes à la vie étudiante

Chaque site de formation propose une restauration collective (restaurant scolaire). Un des établissements (Pont St Vincent) est doté d'un internat. Des lieux de pause et de travail en autonomie sont également proposés. Un Centre d'Information et de Documentation est également accessible dans chaque établissement support. De plus, les apprenants sous statut scolaire peuvent bénéficier des dispositifs offerts aux élèves de l'Education Nationale (bourses, aides ponctuelles (fond national lycéen), suivi social et médical).

Aucun frais de scolarité n'est demandé aux apprenants scolaires et apprentis.

Partie 6 : Evaluation du projet pédagogique

L'évaluation de ce projet est mise en œuvre annuellement et recouvre différentes étapes :

- Questionnaire relatif à l'évaluation globale de la formation (enseignements théoriques et cliniques),
- Questionnaire en direction des formateurs concernant les activités liées au projet pédagogique,
- Statistiques concernant l'insertion professionnelle des apprenants à l'issue de la formation.

Il appartiendra à l'équipe pédagogique de se saisir de ces éléments d'évaluation pour réinterroger les pratiques, et éventuellement, procéder à des réajustements, en adéquation avec les objectifs fixés dans le cadre de la démarche qualité de l'institut.

BIBLIOGRAPHIE

LABRUYERE, C., et al. La mise en œuvre de l'alternance intégrative dans les formations du travail social. Net.Doc, Marseille, CEREQ, n° 119, 2014, 156 p.

LEYRIT, Hervé. L'inventaire des valeurs de Schwartz : un outil pédagogique pour l'orientation ? Institut Polytechnique Lasalle, Beauvais.

GLOSSAIRE

ARS : Agence Régionale de Santé

AP : Auxiliaire de Puériculture

CERAQ : Centre d'Etudes et de Recherches sur les Qualifications

CFA / Centre de Formation des Apprentis

CMQ A&I : Campus des Métiers et des Qualifications Autonomie & Inclusion

GIP FTLV Groupement d'Intérêt Public Formation Tout au Long de la Vie

GRETA Groupement d'Etablissements Publics Locaux d'Enseignements

ICOGI : Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut

IFAP EN : Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture de l'Education Nationale

IFAS EN : Institut de Formation d'Aides-Soignants de l'Education Nationale

IFRAGE : Institut de Formation Régional Académique Grand Est

TD : Travaux Dirigés

TP : Travaux Pratiques

relative à la suspension de l'obligation vaccinale contre la Covid-19 pour les étudiants et élèves en santé, les étudiants des formations préparant à l'exercice des professions à usage de titre et les personnels enseignants et hospitaliers titulaires et non titulaires des centres hospitaliers universitaires

- Texte émanant de l'A.R.S. (22 avril 2016) : « L'élève absent depuis plus d'un mois sans motif valable et sans donner de nouvelles, suite à l'envoi par le directeur de l'institut ou école de 2 courriers en lettre recommandée avec avis de réception envoyés à 15 jours d'intervalle et d'un courrier simple, est réputé démissionnaire de l'institut ou école. Le directeur notifiera à l'élève ou à l'étudiant sa radiation des effectifs de l'institut ou école. Le conseil technique ou conseil pédagogique en sera informé ».

- Pour les apprentis, les apprenants en formation continue : se reporter aux modalités particulières du GRETA, du CFA et du GIP FTLV.

Annexe 2

PARTENARIATS

Partenariats avec Conventions

- Les EPLE supports (Pont St Vincent – Metz)
- Le GIP FTLV
- Le CFA Régional des Métiers du Sanitaire et Social
- L'Institut de Formation d'Aides-Soignants de l'Education Nationale au lycée La Tournelle à Pont Saint Vincent
- Le Conseil Régional Grand Est
- Le CESU dans le cadre de l'organisation de l'AFGSU (départ. 54 et 57)

Autres partenaires

- Le bassin de formation de Metz
- Le CEEPAME : Comité d'Entente des Ecoles Préparant aux Métiers de l'Enfance
- La Communauté de Communes Metz
- La mairie de Metz
- Les structures sanitaires et sociales employeurs des apprentis du Pôle

REMERCIEMENTS

A l'ensemble de l'équipe pédagogique pour sa précieuse contribution et son implication,

A l'équipe administrative pour son investissement et la qualité de son travail,

A Madame la Déléguée Régionale et Académique à la Formation Professionnelle Initiale et Continue (DRAFPIC), Mme Anne-Marie Messe, ainsi qu'à ses personnels, pour leur collaboration efficace,

A nos partenaires, sans lesquels nos projets ne seraient pas ancrés dans une réalité de terrain,

Et aux apprenants qui, par leur coopération, permettent à nos projets pédagogiques d'aboutir.