
PROJET PÉDAGOGIQUE

Centre de formation des apprentis

Institut de Formation Sanitaire et Sociale Seltzer
Fondation Edith Seltzer
Équipe pédagogique
Version 1 – Avril 2024

Sommaire

1	CONTEXTE	4
2	PREAMBULE	4
1	LE CONTEXTE DE L'APPRENTISSAGE	6
2	LE CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS	8
3	LA REGLEMENTATION DU CFA	9
4	LES DIFFERENTS ACTEURS	9
4.1	L'ALTERNANT	9
4.2	L'EMPLOYEUR	9
4.3	LE MAITRE D'APPRENTISSAGE	10
4.4	LE CENTRE DE FORMATION	10
4.5	LE FORMATEUR	10
4.6	LE FINANCEUR	10
5	CONCEPTIONS DE LA FORMATION ET CHOIX PEDAGOGIQUES	11
5.1	MISSIONS	11
5.2	FINALITE DE LA FORMATION	11
5.3	LES THEORIES PEDAGOGIQUES	11
5.4	LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION	12
5.5	LES COMPETENCES VISEES	16
6	LES OBJECTIFS DE LA FORMATION	19
7	LES MODALITES	20
7.1	LA FORMATION CLINIQUE EN STAGES	20
7.2	L'ANALYSE DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES	22
7.3	LA FORMATION THEORIQUE	23
7.4	LE MAILLAGE DES FORMATIONS AS, AP, AES ET AMBULANCIER	23
7.5	UNE PEDAGOGIE DE SITUATIONS	23
7.6	L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISE	24
7.7	LES EVALUATIONS	26
7.8	LES ALLEGEMENTS DE FORMATIONS	28
8	LA DEMOCRATIE DES APPRENANTS	31

<u>9</u>	<u>LES PARTENARIATS DEVELOPPES AVEC LES ACTEURS DU TERRITOIRE</u>	<u>31</u>
<u>10</u>	<u>L 'EVALUATION DU PROJET</u>	<u>31</u>
<u>11</u>	<u>BIBLIOGRAPHIE</u>	<u>32</u>

1 Contexte

Le projet pédagogique s'inscrit dans la vision de la Fondation Edith Seltzer et s'appuie sur le projet porté par le pôle formation de la Fondation.

Créée et reconnue d'utilité publique le 15 mars 1931, la Fondation Edith Seltzer s'inscrit dans l'histoire locale puis régionale à travers ses missions premières d'accompagnement des personnes en situation de dépendance, de handicap, d'exclusion et de maladie à tous les âges de la vie. Parallèlement, depuis sa création, la Fondation assure des missions de formation et d'éducation qui complètent l'accompagnement et contribuent à l'autonomie des personnes.

Les activités de la fondation sont exercées dans un esprit de neutralité. L'ensemble des acteurs de la Fondation sont rassemblés autour de valeurs de service aux personnes, dans le respect de tous les bénéficiaires.

Le respect de l'autre est l'une des valeurs essentielles qui nous rassemble. Aborder la personne dans sa globalité, respecter son intimité, ses choix, apporter une réponse adaptée à ses diverses difficultés sont autant d'expressions de la prise en compte de l'utilisateur.

A la tête de 20 établissements et services répartis sur l'ensemble du département, dans les secteurs sanitaire, médico-social, social, et de l'enseignement, la Fondation Edith Seltzer emploie plus de 550 personnes ce qui en fait le plus important employeur privé du territoire. 70 métiers la composent dans des centres médicaux, maison d'enfants à caractère social, centres de santé, institut de formation sanitaire et social, centre de formation, centre de réadaptation professionnelle, foyers, samsah, services hors les murs...

Tous ces établissements et services, au cœur des enjeux de société, développent de nouveaux projets et travaillent à des solutions innovantes

Le Pôle formation de la Fondation Edith Seltzer est à ce jour composé de 3 établissements :

- L'Établissement et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP)
- L'Institut de Formation Sanitaire et Sociale (IFSS)
- Le Centre de Formation Continue Seltzer Compétences

L'Institut de Formation Sanitaire et Sociale est engagé dans une démarche qualité. Ainsi l'IFSS est certifié Qualiopi (processus national de certification des centres de formation. Cette démarche qualité est déclinée autour de 3 axes : le stagiaire, les prestations, le personnel.

2 Préambule

L'IFSS de la Fondation Edith Seltzer accueille différents publics dans le cadre de l'apprentissage.

Au sein de l'IFSS, l'offre de formation est variée :

- La formation **Aide-soignant** (AS)
- La formation **Auxiliaire de puériculture** (AP)
- La formation **Accompagnant éducatif et social** (AES)
- La formation **Ambulanciers**

Le projet pédagogique est conçu sur des bases institutionnelles, déontologiques, professionnelles et humaines.

Sa conception doit permettre à l'équipe pédagogique de l'utiliser comme un outil dynamique dans une perspective de changement.

Dans cet objectif, un référentiel de formation a été construit pour chaque module respectant une progression de l'apprentissage de l'apprenant sur sa formation.

Cette rencontre de différents publics enrichit les échanges et les partenariats.

Le projet pédagogique est le résultat d'un travail collectif de l'équipe pédagogique dans le respect du programme officiel des études conduisant aux diplômes d'État aide-soignant, auxiliaire de puériculture, ambulanciers et accompagnant éducatif et social.

En cohérence avec le projet de Pôle, il traduit l'orientation donnée à la formation. Il est un cadre de référence pour l'ensemble des apprenants, les formateurs et les professionnels.

Ce projet reflète la volonté de l'institut de mettre en adéquation la formation et les besoins réels de compétences professionnelles

Il s'inscrit dans le cadre de la réforme des professions sanitaires et sociales, les référentiels de formation de 2021 des professions AS, AP, Ambulanciers et AES ainsi que le référentiel de formation 2022 pour les ambulanciers permettant une réelle valorisation des compétences.

Les différentes lois sanitaires et sociales définissent de nouveaux contextes pour l'offre de soins et de services ainsi que pour la formation des professionnels de demain. Dans ces contextes en mutation, il est nécessaire de former des professionnels capables de s'adapter à ces modes de fonctionnement. La formation doit leur permettre de faire face à la singularité, à la variabilité, à la complexité des situations et à l'évolution des modes d'accompagnements.

Ce projet prend en compte la réalité de la pratique professionnelle, les besoins de la population, le contexte socio-économique et politique ainsi que le programme des études.

1 Le contexte de l'apprentissage

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'IFSS Seltzer participe activement à renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes, leurs familles et les entreprises. En effet, d'une part, riche d'une connaissance avancée des métiers du sanitaire et du social et de ses formations et, d'autre part, par l'accompagnement de nombreux alternants en section d'apprentissage, le centre de formation Seltzer s'est doté de son propre Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Il a pour ambition grâce aux équipes pédagogiques d'accompagner les jeunes vers l'apprentissage d'un métier jusqu'à l'insertion professionnelle.

Le rôle et la place de l'employeur sont essentiels dans le processus de professionnalisation.

Les missions du centre de formation des Apprentis Seltzer :

- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, l'IFSS Seltzer travaille étroitement avec l'ESRP (Etablissement et Services de Réadaptation Professionnel), qui va appuyer la recherche d'un employeur et faciliter leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage.
- Appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.
- D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.
- D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
- De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ; 6.
- D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.
- De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une

politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

- D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis.
- De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.
- D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.
- D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance.
- D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.
- D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.
- D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V)

2 Le centre de formation des apprentis

Les avantages pour l'alternant :

L'alternance permet de concevoir un projet professionnel complet grâce à une formation diplômante ou qualifiante et une expérience concrète en entreprise :

- Obtenir un diplôme ou une qualification parmi un large choix de métiers
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation
- Mettre en pratique les enseignements théoriques
- Être rémunéré, pendant sa formation en tant que salarié
- Accéder plus facilement à l'emploi, grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'alternant bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du Smic	43% du Smic	53% du Smic	100% du Smic
2ème année	39% du Smic	51% du Smic	61% du Smic	100% du Smic
3ème année	55% du Smic	67% du Smic	78% du Smic	100% du Smic

En fonction du secteur d'activité, les rémunérations des apprentis peuvent être revalorisées.

Cette rémunération applicable aux personnes en contrat d'apprentissage est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

Les aides possibles en contrat d'apprentissage :

- 500 euros pour passer son permis B
- Des aides au logement pour payer son loyer ou faciliter l'accès à certains logements
- Des aides pour acheter son matériel professionnel
- Partir à l'étranger et compléter sa formation avec le programme ERASMUS+

3 La réglementation du CFA

Le conseil de perfectionnement :

Il a pour mission de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA.

Il est institué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du CFA, il est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre notamment sur :

- Le projet pédagogique
- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des alternants, notamment des alternants en situation de handicap, de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale
- L'organisation et le déroulement des formations
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs
- L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des alternants et le centre
- Les projets de convention de création d'une unité de formation par apprentissage ou de convention avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises permettant à ces derniers d'assurer des enseignements normalement dispensés par le CFA
- Les projets d'investissement
- Les informations publiées chaque année relative notamment au taux d'obtention des diplômes ou au taux de rupture des contrats d'apprentissage (art. R6231-3 et R6231-4 du Code du travail)

4 Les différents acteurs

4.1 L'alternant

Il désigne la personne qui s'inscrit dans l'apprentissage d'un métier.

Il est acteur de son apprentissage, en opposition avec la simple transmission de savoir.

Il prend en compte son expérience antérieure, ses représentations et ses interactions avec l'équipe pédagogique, les autres apprenants, le lieu de stage et le maître d'apprentissage.

L'alternant est un salarié à part entière, bénéficiant de l'application de toutes les dispositions du code du travail, des conventions et accords collectifs en vigueur.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, en raison d'un temps de travail partagé entre l'entreprise et le centre de formation

4.2 L'employeur

C'est une personne désireuse de transmettre le savoir de son métier et de son entreprise et de former ses futurs collaborateurs.

C'est lui qui signe le contrat d'apprentissage avec l'alternant. Il garantit l'application du droit du travail vis-à-vis de l'alternant. En signant ce contrat, l'employeur bénéficie d'aides financières spécifiques.

Il va désigner le maître d'apprentissage et s'assure du bon déroulement de la formation en alternance.

4.3 Le Maître d'Apprentissage

L'alternant est sous la responsabilité d'un tuteur appelé maître d'apprentissage. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage conseille l'alternant, tout au long du contrat ; c'est un référent l'alternant. La fonction tutorale peut être partagée, entre plusieurs salariés de l'entreprise, au sein d'une équipe dite tutorale.

4.4 Le Centre de Formation

C'est un organisme de formation qui a une habilitation Centre de Formation d'apprentis qui prépare au contrat d'apprentissage. Il vise à l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans un secteur d'activité précis.

Il fixe les modalités de l'organisation administrative, pédagogique et financière.

Le centre de formation apporte aux alternants une formation qui complète celle reçue dans l'entreprise.

4.5 Le Formateur

Le formateur favorise la compréhension et l'explicitation des situations professionnelles afin d'accompagner le développement des compétences professionnelles attendues. Le formateur est davantage dans la posture d'accompagnateur, de médiateur dans la réflexion, qu'enseignant.

Il travaille en étroite collaboration avec les référents professionnels ou maîtres d'apprentissage afin d'accompagner au plus près les alternants dans leur professionnalisation.

4.6 Le Financier

Les différents acteurs de financement.

France Compétences est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Il a pour missions :

- Organisation de la redistribution des fonds auprès des OPCO (OPérateur de COmpétences)
- Validation de la construction des diplômes décidée par les Branches
- Définition des coûts contrats pour le contrat d'apprentissage si pas de positionnement par la branche (pour l'apprentissage).

L'OPCO est un opérateur de compétences. Il a pour missions :

- Enregistrement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Financement des contrats via les fonds redistribués par France Compétences
- Promotion et développement de l'alternance

5 Conceptions de la formation et choix pédagogiques

5.1 Missions

Nous nous sommes donnés pour missions de former des professionnels compétents et de faire de la formation un levier d'insertion professionnelle. Pour cela notre conception de la formation s'appuie sur :

- Le postulat d'une approche humaniste, bienveillante c'est-à-dire une disposition d'esprit qui incline à la compréhension envers autrui.
- Une attention particulière, une qualité d'écoute, une posture respectueuse et tolérante envers les apprenants, c'est-à-dire que nous reconnaissons l'altérité et acceptons la différence.
- Une reconnaissance de l'apprenant comme une personne singulière, ayant des ressources, un potentiel, ainsi qu'une volonté de partage, de solidarité, de responsabilité et d'engagement dans sa formation et dans la vie institutionnelle.

5.2 Finalité de la formation

Notre finalité est la formation d'un :

- **Professionnel autonome** ayant un espace de liberté dans un champ déterminé, capable de gérer des contraintes dans un contexte donné.
- **Professionnel responsable** s'engageant en conscience à répondre de ses actes et d'en assumer les conséquences.
- **Professionnel réflexif** en capacité d'exercer un retour critique sur sa pensée dans le but d'améliorer sa pratique professionnelle.
- **Professionnel bienveillant et communiquant.**
- **Professionnel engagé et porteur de valeurs humaines.**
- **Professionnel sachant coopérer**, c'est-à-dire œuvrant à un projet commun.

5.3 Les théories pédagogiques

Des modèles et théories sont partagés et retenus par l'équipe pédagogique. Les plus prégnantes sont :

- L'approche par compétences et par situations (parcours professionnalisant) : LE BOTERF, P. ZARIFIAN, P. PASTRE
- La professionnalisation : T. ARDOUIN, R. WITTORSKI et A. JORRO
- L'approche constructiviste : P. JONNAERT
- L'approche socio constructiviste : P. PERRENOUD, L. VYGOTSKI
- La pédagogie inversée : M. LEBRUN
- Le concept de collaboration : S. BELLIER
- L'analyse de l'activité : Y. CLOT
- La réflexivité : P. PERRENOUD, J. DEWEY, D. SCHÖN et D. KOLB
- L'accompagnement : M. PAUL et E. CHARLIER
- La pédagogie positive : A. AKOUN et I. PAILLEAU
- L'appréciative inquiry : R. FRY, D. COOPERRIDER et J. PAGÈS

5.4 Les orientations de la formation

Le projet pédagogique repose sur la volonté de former des aides-soignants, des auxiliaires de puériculture, des ambulanciers et des accompagnants éducatifs et sociaux pour répondre aux besoins de la population en lien avec les orientations des politiques sanitaires et sociales et l'évolution des professions.

La formation conduit les apprenants à devenir des professionnels compétents en situations.

La formation est un cheminement dans une alternance entre stages et enseignements théoriques pour permettre l'acquisition progressive de compétences qui se déclineront ensuite dans un exercice réfléchi, adapté et responsable.

Les orientations de la formation s'appuient aussi sur les textes réglementaires, l'exercice de ces différentes professions étant réglementé par le Code de la santé publique ou par le Code de l'action sociale et des familles.

Et plus particulièrement les textes suivants :

Code du travail Article L6231-3 ; loi n°2018-771 du 5.9.18 (art. 24, modifié)

Code du travail Article R6231-3. Décret n°2019-1143 du 7.11.19 (JO du 8.11.19), art1

Code de la Santé Publique Article D.4391-1 ; Articles R.4391-2 à R.4391-7

Code de la Santé Publique Article D.4392-1 ; Articles R.4392 -2 à R.4392 -7

Arrêté du 12 avril 2021 portant modification relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.

Le décret n°2021-1133 du 30 août 2021 relatif au diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social et modifiant le Code de l'action sociale et des familles

Arrêté du 10 juin 2021 portant sur les dispositions relatives aux autorisations des instituts et écoles de formation paramédicale et à l'agrément de leur directeur en application des articles R. 4383-2 et R.4383-4 du code de la santé publique.

Arrêté du 11 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'ambulancier et aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier.

Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Aide-soignant et portant diverses dispositions relatives aux modalités de fonctionnement des instituts de formation paramédicaux :

"Art. 1er. – Le diplôme d'Etat d'aide-soignant atteste de l'acquisition des compétences requises pour exercer la profession d'aide-soignant sous la responsabilité d'un infirmier dans le cadre de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique. Les missions et les activités de l'aide-soignant auxquelles sont associés des soins, sont définies dans le référentiel d'activités à l'annexe I du présent arrêté. Le diplôme d'Etat d'aide-soignant atteste de l'obtention et de la validation des cinq blocs de compétences définis dans le référentiel de certification figurant en annexe II du présent arrêté pour l'exercice de la profession. Le diplôme d'Etat est enregistré au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles."

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

"Art. 1er. – Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture atteste de l'acquisition des compétences requises pour exercer la profession d'auxiliaire de puériculture sous la responsabilité d'un infirmier ou d'une infirmière puéricultrice dans le cadre de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique. Les missions et les activités de l'auxiliaire de puériculture auxquelles sont associés des soins, sont définies dans le référentiel d'activités à l'annexe I du présent arrêté. Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture atteste de l'obtention et de la validation des cinq blocs de compétences définis dans le référentiel de certification figurant en annexe II du présent arrêté pour l'exercice de la profession. Le diplôme d'Etat est enregistré au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles".

Arrêté du 30 août 2021 relatif au diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social <u>Art. 1er.</u> – Le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social atteste des compétences professionnelles pour exercer les fonctions et les activités telles que définies à l'annexe I « référentiel professionnel » du présent arrêté.	Arrêté du 11 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'ambulancier et aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier <u>Art. 1er.</u> – Le diplôme d'Etat d'ambulancier atteste de l'acquisition des compétences requises pour exercer le métier d'ambulancier. Les missions et activités de l'ambulancier sont définies dans le référentiel d'activités qui figure à l'annexe I du présent arrêté. Le diplôme d'Etat d'ambulancier atteste de l'obtention et de la validation des cinq blocs de compétences définis dans le référentiel de compétences figurant en annexe II du présent arrêté pour l'exercice de la profession. Ce référentiel fixe pour chaque bloc de compétences requis la liste des compétences et les critères d'évaluation de chaque compétence.
---	---

Définitions des métiers :

<u>Définition du métier d'aide-soignant :</u> “En tant que professionnel de santé, l'aide-soignant est habilité à dispenser des soins de la vie quotidienne ou des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et dans le cadre d'une responsabilité partagée. Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies : 1. Accompagner la personne dans les activités de sa vie quotidienne et sociale dans le respect de son projet de vie ; 2. Collaborer au projet de soins personnalisé dans son champ de compétences ; 3. Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel.”	<u>Définition du métier d'auxiliaire de puériculture :</u> “L'auxiliaire de puériculture réalise des activités d'éveil et des soins visant au bien-être, à l'autonomie et au développement de l'enfant. Son rôle s'inscrit dans une approche globale 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 des enfants et à l'intégration sociale d'enfants porteurs de handicap, atteints de maladies chroniques ou en situation de risque d'exclusion. L'auxiliaire travaille le plus souvent dans une équipe pluriprofessionnelle et dans des structures sanitaires ou sociales, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier ou de la puéricultrice.”
--	---

Définition du métier d'accompagnant éducatif et social :

“ L'accompagnant éducatif et social réalise des interventions sociales au quotidien visant à accompagner la personne en situation de handicap ou touchée par un manque d'autonomie quelles qu'en soient l'origine ou la nature. Il prend en compte les difficultés liées à l'âge, à la maladie ou au mode de vie ou les conséquences d'une situation sociale de vulnérabilité, pour permettre à la personne d'être actrices de son projet de vie.

En lien avec l'entourage de la personne, il l'accompagne tant dans les actes essentiels de la vie quotidienne que dans les activités de la vie sociale, scolaire et de loisirs.

Il veille à l'acquisition, la préservation ou à la restauration de l'autonomie de l'enfant, de l'adolescent, de l'adulte, de la personne vieillissante, et l'accompagne dans sa vie sociale et relationnelle.

Ses interventions d'aide et d'accompagnement contribuent à l'épanouissement de la personne à son domicile et en établissement.”

Définition du métier d'ambulancier :

“ L'ambulancier est un professionnel de santé et du transport sanitaire. Au sein de la chaîne de soins ou de santé, l'ambulancier assure la prise en soin et/ou le transport de patients à tout âge de la vie sur prescription médicale, ou dans le cadre de l'aide médicale urgente, au moyen de véhicules de transport sanitaire équipés et adaptés à la situation et à l'état de santé du patient. A ce titre, il peut réaliser des soins relevant de l'urgence dans son domaine d'intervention. Il peut également exercer des activités relatives au transport de produits sanguins labiles, d'organes, ou au transport d'équipes de transplantations. En cas d'état d'urgence sanitaire déclaré ou dans le cadre d'un déclenchement de plans sanitaires, l'ambulancier peut être conduit à réaliser des actes de soin dans son domaine de compétences. Il exerce son activité au sein d'entreprises de transport sanitaire, d'établissements de soins (centre hospitalier, clinique, ...), de services spécialisés d'urgence, en collaboration avec une équipe pluriprofessionnelle (médecins, infirmiers, masseurs kinésithérapeutes ou tout autre professionnel de santé).”

5.5 Les compétences visées

Selon G. LE BOTERF, la compétence peut se définir comme un « *savoir combinatoire* ». Le professionnel compétent est en capacité de mobiliser des ressources pertinentes pour faire face à une situation.

« *La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs dans une situation et un contexte donnés* » (G. LE BOTERF).



« *La compétence s'appuie non seulement sur un savoir agir, mais aussi sur un savoir combiner ; c'est-à-dire un savoir raisonner en termes combinatoires et non plus seulement en termes d'addition* »¹.

La compétence réunit ces 3 formes de savoir :

Savoir	Savoir-faire	Savoir-être
Quoi ?	Comment agir ?	Comment être ?
➤ Connaissances ➤ Théories ➤ Règles ➤ Protocoles ➤ Méthodologie ➤ ...	➤ Pratiques ➤ Actions ➤ Exécutions ➤ Interventions ➤ Mise en œuvre ➤ ...	➤ Valeurs éthiques et déontologiques ➤ Attitudes mentales (opinions, jugements) ➤ Posture affective (émotion, empathie) ➤ ...

¹ G. LE BOTERF

Notre projet pédagogique est construit sur la base des compétences métier identifiées :

Aide-soignant	Auxiliaire de puériculture
11 compétences métier identifiées dans l'annexe II de l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'aide-soignant	11 compétences métier identifiées dans l'annexe II de l'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'auxiliaire de puériculture.
1 - Accompagner les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires 2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer 3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins 4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de la personne 5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation 6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage 7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels 8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés 9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins 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 11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques	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 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 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 3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins 4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant 5 - Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation 6- Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage 7 - Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels 8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés 9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins 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 11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques.

Accompagnement éducatif et social	Ambulancier
5 blocs de compétences identifiés dans l'annexe I de l'arrêté du 30 août 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social.	11 compétences métier identifiées dans l'annexe II de l'Arrêté du 11 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'ambulancier et aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier
Bloc 1 : Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne → 16 compétences Bloc 2 : Accompagnement de la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité → 8 compétences Bloc 3 : Accompagnement à la vie sociale et relationnelle de la personne → 13 compétences Bloc 4 : Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention → 8 compétences Bloc 5 - Travail en équipe pluriprofessionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne → 13 compétences	1. Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner le patient et son entourage 2. Accompagner le patient dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant le matériel adapté 3. Mettre en œuvre des soins d'hygiène et de confort adaptés aux besoins et à la situation du patient 4. Apprécier l'état clinique du patient dans son domaine de compétences 5. Mettre en œuvre les soins adaptés à l'état du patient notamment ceux relevant de l'urgence 6. Réaliser la préparation, le contrôle et l'entretien du véhicule adapté au transport sanitaire terrestre afin de garantir la sécurité du transport 7. Conduire le véhicule adapté au transport sanitaire terrestre dans le respect des règles de circulation et de sécurité routière et de façon adaptée à l'état de santé du patient 8. Utiliser des techniques d'entretien du matériel et des installations adaptées dans son domaine de compétences en prenant en compte la prévention des risques associés 9. Repérer, signaler, traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien du véhicule, du matériel et des installations et en assurer la traçabilité 10. Rechercher, traiter, transmettre les informations pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités et transmettre ses savoir-faire professionnels 11. Organiser et contrôler son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques

6 Les objectifs de la formation

Notre projet s'adapte à cette approche par compétences dans un processus de professionnalisation, pour permettre aux apprenants :

- D'acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour agir en situations professionnelles ;
- Faire émerger une démarche clinique fondée sur l'observation, le recueil d'informations, l'analyse de la situation et la mobilisation des savoirs ;
- De favoriser la posture réflexive ;
- De développer la capacité d'apprendre à apprendre ;
- De construire leur identité professionnelle ;
- D'acquérir une posture professionnelle ;
- D'encourager l'autonomisation tout en intégrant la notion d'équipe pluridisciplinaire ;
- De permettre une capacité d'évolution, une ouverture aux autres et un travail sur soi. Le processus de professionnalisation

Le projet est construit selon un dispositif professionnalisant (cf. R. Wittorski²) autour de 4 axes :

- Un référentiel d'activité et un référentiel de compétences qui fondent le référentiel de formation
- Les situations : *« la rencontre de situations variées constitue autant d'espaces dans lesquels le sujet déploie une activité propice à son développement : l'autoformation accompagnée, les situations de travail simulées, les situations de travail accompagnées, les retours d'expérience, les situations en partage de pratiques, les rencontres professionnelles... »*³
- Un accompagnement à la construction de l'identité professionnelle
- Les stages : sources d'interactions avec le milieu professionnel qui permettent de construire ses connaissances à partir de l'expérience en se confrontant à des situations professionnelles

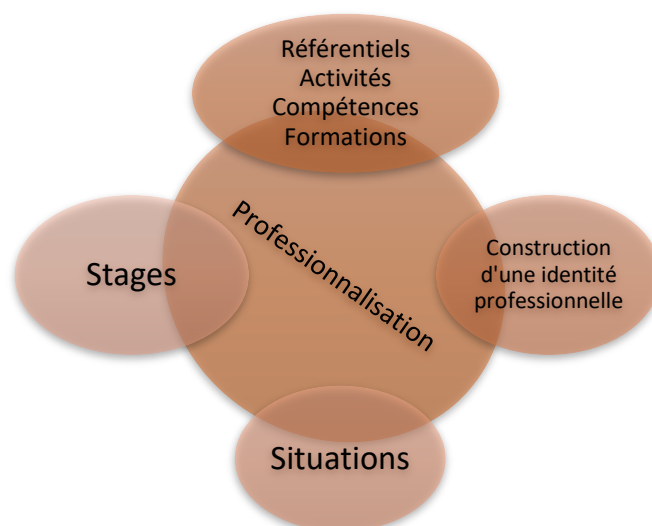


Schéma du dispositif de professionnalisation

² Richard Wittorski, « La professionnalisation », Savoirs 2008/2(n°17)p9-36

³ Le Boterf Guy

7 Les modalités

7.1 La formation clinique en stages

Pour les AS, comme défini par le référentiel de formation - Annexe III de l'Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Aide-soignant : “Organisation de la formation clinique : Quatre périodes en milieu professionnel doivent être réalisées : – Période A de 5 semaines ; – Période B de 5 semaines ; – Période C de 5 semaines ; – Période D de 7 semaines : en fin de formation, période intégrative en milieu professionnel, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences. L'ordre dans lequel les 3 périodes cliniques de 5 semaines sont réalisées est laissé à l'appréciation de chaque équipe pédagogique. Dans le cadre de la formation par la voie de l'apprentissage, ces périodes sont effectuées au sein ou en dehors de la structure employeur et sont complétées par un exercice en milieu professionnel, dont l'objet est également de développer les compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.” “Au cours de ces stages, l'élève réalise au moins une expérience de travail de nuit et une expérience de travail le week-end.” (Article 4)	Pour les AP, comme défini par le référentiel de formation - Annexe III de l'Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture : “Organisation de la formation clinique : Quatre périodes en milieu professionnel doivent être réalisées : – Période A de 5 semaines ; – Période B de 5 semaines ; – Période C de 5 semaines ; – Période D de 7 semaines : en fin de formation, période intégrative en milieu professionnel, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences. L'ordre dans lequel les 3 périodes cliniques de 5 semaines sont réalisées est laissé à l'appréciation de chaque équipe pédagogique. Dans le cadre de la formation par la voie de l'apprentissage, ces périodes sont effectuées au sein ou en dehors de la structure employeur et sont complétées par un exercice en milieu professionnel, dont l'objet est également de développer les compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences.” “Au cours de ces stages, l'élève réalise au moins une expérience de travail de nuit et une expérience de travail le week-end.” (Article 4)
--	---

Pour les AES, comme défini par le référentiel de formation – Articles 9 et 10 du Titre II de l'Arrêté du 30 août 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Accompagnant éducatif et social :

"Pour un parcours complet, la formation pratique de 840 heures (24 semaines) est répartie sur deux stages au moins couvrant les cinq blocs de compétences.

Pour un parcours partiel, la durée de la formation pratique varie en fonction du nombre de blocs de compétences à valider. Pour un bloc de compétences, la durée de la formation pratique s'élèvera à 168 heures. En parcours partiel, le stagiaire devra effectuer a minima un stage dont la durée varie en fonction du nombre de blocs à acquérir".

Un référent professionnel est désigné pour chaque stage. Il a un rôle de coordination entre l'établissement ou le service d'accueil et l'établissement de formation. Il assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation du stagiaire. Au terme du stage, il remplit la grille d'évaluation de stage.

Un temps de suivi et de bilan de stage avec le stagiaire est programmé par l'établissement de formation sur le lieu de stage ou l'établissement.

Pour les ambulanciers, comme défini par le référentiel de formation – Annexe III de l'Arrêté du 11 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'ambulancier et aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier

"Répartition des stages :

3 types de stages permettant la validation des compétences avec une souplesse laissée aux instituts de formation d'ambulanciers dans le choix des lieux pour une période de 105 heures :

- Parcours Médecine d'urgence Adulte / Enfant (Service des urgences / SAMU –SMUR) : 70 heures ;
- Entreprise Transport sanitaire 70 heures ;
- Structures de soins de courte et longue durée, soins de suite et réadaptation, EHPAD, enfant et adulte, psychiatrie et santé mentale en fonction du projet pédagogique de l'IFA et du parcours professionnel antérieur de l'élève : 105 heures.

Recommandations :

– le stage de trois semaines peut s'organiser en fonction de l'expérience professionnelle antérieure de l'élève et du projet pédagogique de l'institut. Il est toutefois important de veiller à consacrer une partie de cette période de stage auprès de patients adultes ou enfants souffrant de troubles psychiatriques ou psychologiques lorsque des lieux de stages sont disponibles, afin de compléter en situation réelle les apports théoriques sur ce sujet ;

– durant la durée du stage en entreprise de transport sanitaire, l'apprenant est toujours supervisé par un ambulancier diplômé d'Etat. Il ne peut pas être considéré comme second membre d'équipage dans les ambulances.

	Structure de soins de Courte durée Adulte ou Enfant	Structure de soins de longue durée, de soins de suite et de réadaptation ou EHPAD	Psychiatrie / Santé mentale Adulte ou Enfant	Parcours Médecine d'urgence Adulte / Enfant (Service des urgences / SAMU -SMUR)	Entreprise Transport sanitaire	Total
Répartition des stages	105			70	70	245

Quelle que soit la formation, AS, AP, AES ou ambulancier :

La pédagogie s'appuie sur le principe de la formation en alternance où les savoirs se construisent à partir de situations professionnelles. La confrontation à de multiples situations permet ainsi d'acquérir des compétences.

L'apprenant élabore des objectifs personnels en tenant compte de sa progression dans l'apprentissage

En milieu de stage, l'apprenant réalise avec son tuteur un bilan.

Les rencontres avec les apprenants ont lieu avant et après le stage. Des visites en stage permettent de travailler avec les apprenants les démarches de soins, l'analyse de situation, l'auto-évaluation, les objectifs de stage et de progression ainsi que la démarche réflexive par l'entretien d'explicitation.

7.2 L'analyse de situations professionnelles

Formation AS	Formation AP
Comme défini dans l'Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Aide-soignant : "Art. 5. – Un portfolio conforme au modèle présenté à l'annexe IV du présent arrêté 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." Dans le Portfolio, les apprenants doivent décrire et analyser des situations rencontrées au cours de chaque période en milieu professionnel.	Comme défini dans l'Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'Aide-soignant : "Art. 5. – Un portfolio conforme au modèle présenté à l'annexe IV du présent arrêté 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." Dans le Portfolio, les apprenants doivent décrire et analyser des situations rencontrées au cours de chaque période en milieu professionnel.
Formation AES	Formation Ambulancier
Comme défini dans l'Arrêté du 30 août 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'accompagnement éducatif et social : "Art. 10. – Un temps de suivi et de bilan de stage avec le stagiaire est programmé par l'établissement de formation sur le lieu de stage ou l'établissement." Chaque retour de stage se fait avec la méthode GAP (Groupe d'Approfondissement Professionnel). De plus, l'analyse de situations professionnelles se retrouvent en transversalité, dans la dernière Unité de Formation de chaque Domaine de Formation (professionnalisation et construction de l'identité professionnelle).	Comme défini dans l'Arrêté du 11 avril 2022 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'ambulancier et aux conditions de formation de l'auxiliaire ambulancier : "Art. 20. –Un portfolio conforme au modèle présenté à l'annexe VII du présent arrêté 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.

7.3 La formation théorique

Conformément aux référentiels de formation, les enseignements en lien avec les modules et les unités de formations sont travaillés par le biais de cours magistraux (CM), de travaux dirigés (TD), de travaux pratiques (TP/pratiques simulées), de travaux personnels guidés (TPG).

L'utilisation de plateforme LMS⁴ permet l'accès aux documents nécessaires à la formation sur un plan pédagogique (dépôt de cours, de vidéos, de quizz...), administratif (règlements intérieurs, procédures...) et organisationnel (plannings, affectation en stage, ...).

Différentes activités pédagogiques sont menées au travers :

- D'outils numériques : différents logiciels à visée pédagogique permettant la création de quizz, d'auto-évaluation, de nuages de mots, de vidéos, cartes mentales...
- D'animation pédagogique : jeux de rôles, exposés, réflexion autour de situation cliniques, la photo expression, classes inversées, ...
- De la simulation : mise en situation de soin au plus proche du réel et analyse des pratiques.

Ces activités peuvent être réalisées en distanciel ou en présentiel, en synchrone ou asynchrone, en lien avec la scénarisation pédagogique.

7.4 Le maillage des formations AS, AP, AES et ambulancier

Notre projet repose sur une volonté de favoriser la collaboration et l'interdisciplinarité en proposant des espaces et temps de formation communs entre élèves aides-soignants, élèves auxiliaires de puériculture, les élèves ambulanciers et candidats accompagnants éducatifs et sociaux. Ces temps ont pour but une meilleure connaissance des rôles et des compétences de chacun pour un meilleur service des usagers.

7.5 Une pédagogie de situations

Comme recommandé par les référentiels de formation AS, AP, AES et ambulanciers, notre pédagogie est dite « de situation ».

Selon P. PASTRE (2011), une pédagogie de situations respecte trois grands principes :

« Le premier est constructiviste : il y a apprentissage quand il est construit par l'apprenant qui résout des problèmes.

Le deuxième est qu'une pédagogie des situations est nécessairement collective, avec un apprenant et un formateur, voire un groupe d'apprenants et un ensemble de formateurs.

Enfin, le choix de la situation pour provoquer l'apprentissage est fondamental car il permettra de traiter le problème et de mobiliser les connaissances visées ».

Différentes situations, supports à la réflexion, sont proposées sous forme de situations emblématiques, situations cliniques ou vignettes cliniques auxquelles s'ajoutent les analyses de situation professionnelles issues des stages.

Selon P. JONNAERT, *«les connaissances et compétences sont étroitement liées. Parce qu'elles sont ancrées dans des situations, les compétences apportent du sens aux capacités»*.

P. JONNAERT souligne l'importance de la situation qui serait le point de départ de la compétence. Ainsi, une étude de situation constitue le support de l'évaluation pour chaque bloc de compétence de la formation AS.

⁴ Learning Management system

7.6 L'accompagnement personnalisé

Chaque étudiant bénéficie d'un parcours individualisé car la démarche de professionnalisation va de pair avec la singularité des parcours et la construction de l'identité professionnelle.

AS	AP
Dans l'Annexe 3 : "L'accompagnement des apprenants s'appuie sur trois modalités d'intervention : Accompagnement Pédagogique Individualisé (API) : 35 h (dans les trois premiers mois de la formation) Suivi pédagogique individualisé des apprenants : 7 h (réparties tout au long de la formation) Travaux personnels guidés (TPG) : 35 h (réparties au sein des différents modules)"	Dans l'Annexe 3 : "L'accompagnement des apprenants s'appuie sur trois modalités d'intervention : Accompagnement Pédagogique Individualisé (API) : 35 h (dans les trois premiers mois de la formation) Suivi pédagogique individualisé des apprenants : 7 h (réparties tout au long de la formation) Travaux personnels guidés (TPG) : 35 h (réparties au sein des différents modules)"
AES	Ambulancier
"Un référent professionnel [...] a un rôle de coordination entre l'établissement ou le service d'accueil et l'établissement de formation. Il assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation du stagiaire ». "Un livret de formation [...] retrace l'ensemble des allègements de formation ainsi que les dispenses de formation et de certification dont a bénéficié le candidat. Il atteste du cursus de formation suivi, de la validation des domaines de formation et comporte l'ensemble des appréciations portées sur le candidat par les membres de l'équipe pédagogique et les référents professionnels". Le suivi pédagogique individualisé est également recommandé.	"Le responsable de la structure d'accueil ou maître de stage ou le cas échéant le maître d'apprentissage lorsque le stage est effectué par un apprenti chez son employeur, désigne un tuteur de stage qui assure l'encadrement du stagiaire. 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". "La formation théorique et pratique comprend dix modules et un suivi pédagogique individualisé des apprenants, dont le contenu et le volume horaire sont décrits dans le référentiel de formation en annexe III du présent arrêté".

L'individualisation du parcours de formation, quelle que soit la filière de formation, repose sur :

- Proposer les moyens d'apprendre, en aidant chaque stagiaire à utiliser et à s'approprier les outils pédagogiques à disposition
- Accompagner chacun, individuellement et au sein du groupe
- Evaluer l'atteinte des objectifs de la formation en lien avec l'acquisition des compétences de chacun
- Personnaliser le suivi pédagogique à l'aide d'outils spécifiques pour mesurer la progression de chacun en guidant l'apprenant à s'autoévaluer
- Créer des conditions d'apprentissage différenciées à l'aide d'ateliers pédagogiques

Tout au long de sa formation, l'apprenant bénéficie d'un accompagnement personnalisé par les formateurs. Le suivi pédagogique se décline de façon individuelle et/ou collective.

« Le chemin d'apprentissage du métier [...] est un chemin de construction de soi à la fois exigeant et enrichissant. Si le formateur a pour rôle d'accompagner l'étudiant, étape par étape, dans ce cheminement, il a aussi à accepter de le laisser progresser seul »⁵.

Les objectifs de ces suivis pédagogiques sont, pour l'apprenant, de :

- Favoriser la construction de son parcours de formation et de son projet professionnel
- Accroître la capacité d'auto-évaluation
- Développer la réflexivité

Le formateur référent pédagogique accompagne l'apprenant tout au long de sa formation afin d'évaluer sa progression et définir les objectifs à atteindre. Il est en lien avec le responsable des stages pour une vision cohérente du parcours de l'apprenant en stage.

Ce suivi pédagogique est donc un temps qui participe à l'intégration pour l'apprenant des différents éléments de la compétence en permettant l'émergence des liens entre les différentes composantes de son parcours.

⁵ Perspective soignante décembre 2015 N°54 P.70 Michelle Andrien L'évaluation en formation infirmière

7.7 Les évaluations

Les évaluations proposées par l'IFSS Seltzer sont conformes à la réglementation en vigueur et suivent les recommandations pédagogiques inscrites dans les divers référentiels de formation :

AS	AP
Dans l'Article 7 : "L'évaluation des compétences acquises par l'élève est assurée par l'institut de formation et par le tuteur de stage tout au long de la formation selon les modalités d'évaluation définies dans le référentiel de formation en annexe III du présent arrêté. En fonction des modules concernés, l'évaluation peut être réalisée en situations simulées. L'élève doit obtenir une note au moins égale à dix sur vingt correspondant à la compensation des notes des modules au sein d'un même bloc de compétence. Les notes se compensent entre elles, lorsqu'elles sont supérieures ou égales à 8 sur 20, et elles sont de même coefficient. Le formateur référent en institut effectue la synthèse de l'acquisition des blocs de compétences validés par l'apprenant sur la fiche récapitulative intitulée Validation de l'acquisition des compétences figurant à l'annexe VI du présent arrêté, à partir des résultats d'évaluation obtenus à l'ensemble des périodes réalisées en milieu professionnel ainsi qu'aux modules de formation."	Dans l'Article 7 : "L'évaluation des compétences acquises par l'élève est assurée par l'institut de formation et par le tuteur de stage tout au long de la formation selon les modalités d'évaluation définies dans le référentiel de formation en annexe III du présent arrêté. En fonction des modules concernés, l'évaluation peut être réalisée en situations simulées. L'élève doit obtenir une note au moins égale à dix sur vingt correspondant à la compensation des notes des modules au sein d'un même bloc de compétence. Les notes se compensent entre elles, lorsqu'elles sont supérieures ou égales à 8 sur 20, et elles sont de même coefficient. Le formateur référent en institut effectue la synthèse de l'acquisition des blocs de compétences validés par l'apprenant sur la fiche récapitulative intitulée Validation de l'acquisition des compétences figurant à l'annexe VI du présent arrêté, à partir des résultats d'évaluation obtenus à l'ensemble des périodes réalisées en milieu professionnel ainsi qu'aux modules de formation."

AES	Ambulancier
Article 13 : " L'évaluation des compétences acquises par les candidats est effectuée tout au long de leur parcours de formation par les établissements de formation et les lieux de stages, selon les modalités d'évaluation définies dans le référentiel de certification porté à l'annexe II. Le référentiel de certification est organisé par bloc de compétences, correspondant aux cinq domaines de formation présentés dans l'article 8. Chaque bloc de compétences doit être validé séparément. Un bloc de compétences est validé lorsque le candidat remplit deux conditions : 1° Il obtient une moyenne au moins égale à 10/20 aux épreuves associées à chaque bloc de compétences ; 2° Il doit avoir acquis à la fin de son parcours de formation pratique toutes les compétences portées par le référentiel de compétence en annexe I. L'établissement de formation propose des adaptations pédagogiques aux candidats qui n'ont pu acquérir toutes les compétences lors des périodes de formation pratique. L'acquisition de ces compétences est attestée par le livret de formation et répertoriée par la fiche de synthèse sur les compétences acquises par le candidat en stage ou par adaptation pédagogique."	Article 22 : " L'évaluation des compétences acquises par l'élève est assurée par l'institut de formation et par le tuteur de stage tout au long de la formation selon les modalités d'évaluation définies dans le référentiel de formation en annexe III du présent arrêté. L'élève doit obtenir une note au moins égale à dix sur vingt à l'évaluation théorique de chaque bloc de compétences. Cette évaluation permet d'attester de l'acquisition et de la mobilisation des contenus correspondant à chaque module de formation. En fonction des blocs de compétence concernés, l'évaluation peut être réalisée en situations simulées. [...] Le formateur référent en institut effectue la synthèse de l'acquisition des blocs de compétences validés par l'apprenant sur la fiche récapitulative intitulée " Validation de l'acquisition des compétences " figurant en annexe IX du présent arrêté, à partir des résultats obtenus lors des périodes réalisées en milieu professionnel et aux évaluations théoriques de chaque bloc de compétences. Il ne peut pas y avoir de compensation entre blocs de compétences. " Article 23 : " En cas de non validation d'un bloc de compétences à l'issue d'une session initiale d'évaluation, théorique ou en milieu professionnel, l'élève peut se présenter à une session de rattrapage. Cette session de rattrapage est organisée selon les mêmes modalités que la session initiale avant le jury de certification. En cas de compétences non validées en stage, l'élève réalise un stage de 35 heures minimum dans un des lieux du parcours de stage déterminé par l'équipe pédagogique, conformément à l'annexe III du présent arrêté."

7.8 Les allègements de formations

Quelle que soit la formation, les référentiels de formation les régissant propose des allègements / dispenses de partie de la formation en fonction des diplômes obtenus préalablement à l'entrée en formation.

AS	AP
Dans l'Annexe VII : "Sous réserve d'être admis à suivre la formation dans les conditions fixées par l'arrêté du 7 avril 2020 modifié susvisé, des équivalences de compétences, de blocs de compétences ou des allègements partiels ou complets de certains modules de formation sont accordées aux élèves titulaires des titres ou diplômes suivants : 1° Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture ; 2° Le diplôme d'assistant de régulation médicale ; 3° Le diplôme d'Etat d'ambulancier ; 4° Le baccalauréat professionnel Services aux personnes et aux territoires (SAPAT) ; 5° Le baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) ; 6° Les diplômes ou certificats mentionnés aux articles D. 451-88 et D. 451-92 du code de l'action sociale et des familles ; 7° Le titre professionnel d'assistant de vie aux familles ; 8° Le titre professionnel d'agent de service médico-social. Les personnes susmentionnées bénéficient des mesures d'équivalences ou d'allègement de suivi ou de validation de certains blocs de compétences selon les modalités fixées à l'annexe VII du présent arrêté. Leur parcours de formation et les modalités d'évaluation des blocs de compétences ou des compétences manquantes en vue de l'obtention du diplôme d'Etat d'aide-soignant sont définies dans ladite annexe. "	Dans l'Annexe VII : " Sous réserve d'être admis à suivre la formation dans les conditions fixées par l'arrêté du 7 avril 2020 modifié susvisé, des équivalences de compétences, de blocs de compétences ou des allègements partiels ou complets de certains modules de formation sont accordées aux élèves titulaires des titres ou diplômes suivants : 1. Le diplôme d'Etat d'aide-soignant ; 2. Le diplôme d'assistant de régulation médicale ; 3. Le diplôme d'Etat d'ambulancier ; 4. Le baccalauréat professionnel Services aux personnes et aux territoires (SAPAT) ; 5. Le baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP) ; 6. Les diplômes ou certificats mentionnés aux articles D. 451-88 et D. 451-92 du code de l'action sociale et des familles ; 7. Le titre professionnel d'assistant de vie aux familles ; 8. Le titre professionnel d'agent de service médico-social ; 9. La spécialité « Accompagnant éducatif petite enfance » du certificat d'aptitude professionnelle. Les personnes susmentionnées bénéficient des mesures d'équivalences ou d'allègement de suivi ou de validation de certains blocs de compétences selon les modalités fixées à l'annexe VII du présent arrêté. Leur parcours de formation et les modalités d'évaluation des blocs de compétences ou des compétences manquantes en vue de l'obtention du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture sont définies dans ladite annexe."

AES

Annexe V :

Diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (version 2016)	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale	Diplôme d'Etat d'aide médico-psychologique	Diplôme d'Etat d'assistant familial	Diplôme d'Etat d'aide-soignant (ancienne version)	Diplôme d'Etat d'aide-soignant (nouvelle version)	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (ancienne version)	Diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (nouvelle version)
Titre professionnel assistant de vie aux familles (version 2021)	Titre professionnel assistant de vie aux familles spécialité CCS	Titre professionnel d'agent de service médico-social	Brevet d'études professionnelles Carrières sanitaires et sociales	Brevet d'études Professionnelles accompagnement soins et services à la personne	Certificat d'aptitude professionnelle assistant technique en milieux familial et collectif	Certificat d'aptitude professionnelle Petite enfance	Certificat d'aptitude professionnelle Accompagnant éducatif petite enfance
Mention complémentaire aide à domicile	Brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien	Certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport mention animateur d'activités et de vie quotidienne	Brevet d'études professionnelles agricole option services aux personnes	Certificat d'aptitude professionnelle agricole service en milieu rural	Certificat d'aptitude professionnelle agricole Services aux personnes et vente en espace rural	Titre professionnel Assistant de vie dépendance	

Ambulancier

Articles 28 :

« Sous réserve d'être admis à suivre la formation dans les conditions fixées par le présent arrêté, des équivalences de compétences, de blocs de compétences ou des allègements partiels ou complets de certains modules de formation sont accordés aux élèves titulaires des titres ou diplômes suivants: 1° Le diplôme d'Etat d'aide-soignant; 2° Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture; 3° Le diplôme d'assistant de régulation médicale; 4° Le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social; 5° Le titre professionnel d'assistant de vie aux familles; 6° Le titre professionnel d'agent de service médico-social; 7° Le titre professionnel de conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger; 8° Le certificat de qualification professionnelle d'assistant médical; 9° Le baccalauréat professionnel accompagnement, soins et services à la personne; 10° Le baccalauréat professionnel services aux personnes et aux territoires; 11° Le baccalauréat professionnel conducteur transport routier de marchandises. Les personnes susmentionnées bénéficient des mesures d'équivalences ou d'allègement de suivi ou de validation de certains blocs de compétences selon les modalités fixées à l'annexe X du présent arrêté. Leur parcours de formation et les modalités d'évaluation des blocs de compétences ou des compétences manquantes en vue de l'obtention du diplôme d'Etat d'ambulancier sont définies dans ladite annexe. »

Article 29 :

« Les personnes titulaires de l'un des diplômes permettant l'exercice des professions d'infirmier, de masseur-kinésithérapeute, de pédicure-podologue, d'ergothérapeute, de psychomotricien, de manipulateur d'électroradiologie médicale et de technicien de laboratoire médical qui souhaitent obtenir le diplôme d'Etat d'ambulancier bénéficient de mesures d'équivalences de certains blocs de compétences selon les modalités fixées à l'annexe X du présent arrêté. »

8 La démocratie des apprenants

Cette démocratie apprenante prend différentes formes qui sont réglementaires tout d'abord :

- SRVE : Section Relative à la Vie des Elèves,
- ICOGI : Instance Compétente pour les Orientations Générales de l'Institut
- SCTPSI : Section Compétente pour le Traitement Pédagogique des Situations Individuelles des élèves,
- SCTPSD : Section Compétente pour le traitement des Situations Disciplinaires
- Conseil de perfectionnement

En outre, la démocratie apprenante passe également par la possibilité donnée aux apprenants de participer à des groupes de travail au sein de l'institut (groupe de travail sur l'évaluation par exemple), ou encore d'être acteurs de leurs propres bilans de satisfactions (en cours d'année et en fin de formation).

9 Les partenariats développés avec les acteurs du territoire

Au regard du contexte du territoire, des besoins en santé et au vu des différents textes de lois concernant le système de santé et la formation nous sommes amenés à formaliser des partenariats avec de multiples acteurs :

- La Région Provence Alpes Côte-d'Azur, le Pôle emploi, les Missions locales, dans le cadre des financements des formations aides-soignantes, auxiliaires de puériculture et accompagnants éducatifs et sociaux, les OPCO⁶ et les différents employeurs.
- L'Agence Régionale de Santé (ARS) pour l'application de la réglementation de la gouvernance des Instituts, les agréments, la mise en œuvre des formations et la participation aux instances et gestion des jurys de sélection
- Les Directions Régionales de l'Economie, de l'Emploi du Travail et des Solidarités (*DREETS*) dans la mise en œuvre des épreuves de certification et la délivrance des diplômes
- Les partenaires essentiels que sont les structures et acteurs de terrain qui par leur accueil régulier concourent à la qualité de la formation des apprenants.

10 L'évaluation du projet

Elle se situe à plusieurs niveaux.

Tout d'abord il s'agit de proposer le cadre des évaluations demandées par les référentiels. La dimension normative des évaluations reste présente mais elle est toujours associée à une dimension formative qui offre des repères aux apprenants sur l'avancée de leur apprentissage.

Pour rappel une évaluation des temps de stage est effectuée par les terrains et reprise par les formateurs lors des temps de suivis pédagogiques.

⁶ OPérateurs de COmpétences

D'autre part l'évaluation du projet pédagogique et des différents projets s'entend selon des critères qui sont de deux ordres, quantitatifs et qualitatifs :

- Les résultats des diverses évaluations des modules, des blocs de compétences et des unités de formation ;
- Bilans des blocs de compétences et domaines de formation ;
- Enquête de satisfaction réalisée chaque fin d'année auprès de chaque promotion dans le cadre de la démarche Qualité ;
- Retour des apprenants au cours des différentes instances ;
- Retour des structures de soins sur l'adéquation besoin/formation ;
- Taux de réussite au DEAS/ DEAP/ DEAES / DEA

Dans le cadre de la démarche Qualité un suivi de l'intégration professionnelle est réalisé à 3 mois, 6 mois et un an après la fin de la formation. Cette démarche qualité a permis la mise en place d'un certain nombre de procédure pour clarifier les processus et améliorer la gestion des risques dans l'ensemble du dispositif de formation.

Les informations recueillies alimentent directement les réajustements nécessaires s'agissant des projets, des dispositifs et des stratégies de formation.

Les prestations des intervenants sont évaluées systématiquement.

L'analyse croisée de ces différents indicateurs permet l'évaluation globale du projet.

11 Bibliographie

Jonnaert, P. (2001). Compétences et socioconstructivisme, Bruxelles, De Boeck

Le Boterf, G. (2002). Ingénierie et évaluation des compétences. Paris, France : Éditions d'organisation.

Le Boterf, G. (2007). Professionnaliser, le modèle de la navigation professionnelle. Paris, France : Éditions d'Organisation.

Pastré, P. (2011). La didactique professionnelle : approche anthropologique du développement chez les adultes. Paris, France : PUF

Perspective soignante décembre 2015 N°54 P.70 Michelle Andrien L'évaluation en formation infirmière

Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. Savoirs, 2 (17), 9-36 P. JONNAERT