



IFSI du CASH de Nanterre
102 Bd Aimé Césaire
92000 NANTERRE
01.49.03.41.70

Projet pédagogique de l'institut de formation d'auxiliaire
de puériculture de Nanterre
Promotion 2010-2011

O.DECKER
Directrice de
L'IFSI de Nanterre

N.DURAND
Formatrice puéricultrice
Cadre de santé

SOMMAIRE

1. Présentation du contexte de l'Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture :	4
1-1 L'établissement de rattachement : le Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre (C.A.S.H) :	4
1.2 La ville de Nanterre :	4
1.3 L'institut de formation d'auxiliaires de puériculture	4
1.4 L'atout d'une formation professionnelle au sein d'un Institut de Formation en Soins Infirmiers	5
2. Le contexte réglementaire	6
3. Les ressources de l'institut de formation	6
3.1 L'institut de Formation en Soins Infirmiers	6
3.2 Moyens humains	7
3.3 Les Locaux :	7
4. Valeurs et conceptions de l'équipe pédagogiques :	7
4.1 Les valeurs.....	7
4.2 La conception de l'étudiant	9
4.3 La conception du formateur	9
4.4. Le profil du professionnel à former.....	10
4.5 Conception de l'auxiliaire de puériculture :	10
5. Buts de la formation d'auxiliaires de puériculture	12
5.1 Définition du métier :	12
5.2 Exercice professionnel :	12
5.3 Le référentiel de formation :	12
5.3.1 Le référentiel d'activités :	12
5.3.2 Le référentiel de compétences	13
5.3.3 Le référentiel de formation.....	13
6. Dispositif pédagogique	14
6.1 Orientations pédagogiques :	14
6.2 Moyens pédagogiques	14
6.2.1 Les stages :	14
6.2.2 Le suivi pédagogique	15
6.2.3 Les cours magistraux :	15
6.2.4 Travaux dirigés et travaux pratiques :	15
7. La formation dans le cadre de l'apprentissage	16
7.1 Les atouts d'une formation par l'apprentissage :	16
7.2 Les modalités de la formation par l'apprentissage :	16

1. Présentation du contexte de l'Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture :

1-1 L'établissement de rattachement : le Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre (C.A.S.H) :

Le C.A.S.H est un établissement public à caractère sanitaire et social régi par la loi n°89-18 du 13 juin 1989 et le décret n°90-385 du 9 mai 1990 . Il a été accrédité en 2004 (version 1).

Le C.A.S.H. a une triple mission :

- L'accueil, la réadaptation sociale et les soins des personnes sans-abri, ainsi que leur hébergement.
- Le service public hospitalier tel que défini dans le livre VII du Code de la Santé Publique.
- L'hébergement et les soins des personnes âgées et handicapées qui y résident.

1.2 La ville de Nanterre :

L'institut de formation en soins infirmiers qui assure la formation d'auxiliaire de puériculture est implanté sur la ville de Nanterre à proximité du C.A.S.H. Le marché de l'emploi y est riche, les besoins existent pour tous les métiers sanitaires et sociaux.

Jouxtant le premier centre d'affaires européen : La Défense, Nanterre bénéficie d'un emplacement stratégique en région Ile-de-France. Le réseau de transports en commun est très dense, trois gare RER, 13 lignes de bus. Les liaisons avec les principales gares SNCF parisiennes (Gare de Lyon, Gare du Nord, Gare Saint-Lazare) s'en trouvent facilitées.

C'est une capitale administrative, siège du conseil général et de la préfecture des Hauts de Seine, qui accueille plus de 15 000 salariés dans l'administration, l'éducation, la santé et l'action sociale.

C'est une ville universitaire, le pôle d'enseignement et de recherche de Nanterre-Paris X regroupe 35 000 étudiants et 2 000 enseignants chercheurs. Deuxième université de France, Nanterre-Paris X est spécialisée dans les sciences humaines et sociales et accueille un centre de formation continue.

1.3 L'institut de formation d'auxiliaires de puériculture

Le premier agrément pour la section d'auxiliaire de puériculture a été attribué il y a 15 ans, en 1992. Devant la demande croissante de formation, d'auxiliaire de puériculture, un deuxième agrément en date du 11 Décembre 1996 augmente la capacité d'accueil à 22 élèves. La dernière promotion formée date de 1998.

En 2003, la mairie de Nanterre, confrontée à un grave déficit de personnels qualifiés dans ses structures d'accueil petite enfance, sollicite le directeur du C.A.S.H afin de reconduire la formation d'auxiliaire de puériculture. Soucieux de répondre favorablement à cette demande émanant des élus de la commune dans laquelle le C.A.S.H est implanté, un dossier est adressé à la Direction Départementale Des Affaires Sanitaires et Sociales . Malgré un besoin identifié d'auxiliaire et l'expérience de l'établissement dans cette formation, la phase opérationnelle du projet ne verra pas le jour faute de financement spécifique, le budget de l'hôpital ne permettant pas alors de couvrir les surcoûts induits par le fonctionnement d'une nouvelle promotion.

En 2006, un nouveau projet de reconduction de la formation dans le cadre exclusif de l'apprentissage s'élabore à l'initiative de Madame DECKER, directrice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers et en lien avec le Conseil Régional d'Ile de France.

1.4 L'atout d'une formation professionnelle au sein d'un Institut de Formation en Soins Infirmiers

Développer ce projet de formation au sein d'un Institut de Formation en Soins Infirmiers est une valeur ajoutée pour proposer une prestation de qualité en s'appuyant sur l'expérience de l'équipe en place.

C'est la garantie d'offrir une formation professionnelle assurée par des cadres dont la formation initiale (infirmière ou puéricultrice) puis l'exercice dans les différents terrains du secteur sanitaire et social vont contribuer à proposer un projet pédagogique performant et adapté aux multiples mutations de ce secteur et de ses usagers.

La réflexion pédagogique de l'équipe s'appuie sur des valeurs fondamentales et constitutives de la pratique professionnelle tels que le respect, l'écoute, la connaissance de soi et la conscience professionnelle.

Les orientations pédagogiques s'articulent avec la conception de l'étudiant et du formateur définie par l'équipe

Ainsi l'étudiant est un apprenant en évolution qui va transformer ses représentations, capable de s'auto évaluer, s'intéressant aux problématiques de santé et respectueux des relations humaines.

Le formateur est un professionnel dont l'objectif est de faciliter l'apprentissage par un accompagnement adapté de l'étudiant. En plus de sa réflexion pédagogique, il assure des fonctions de gestion, d'administration et de recherche.

2. Le contexte réglementaire

La formation des auxiliaires de puériculture est mise en œuvre en référence aux textes suivants

- La formation, arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'auxiliaire de puériculture
- Exercice de la profession, article R4311-4 du code de la santé publique
- La procédure de validation des acquis de l'expérience, arrêté du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme professionnel d'auxiliaires de puériculture Loi n° 78-615 du 31 mai 1978 modifiant les articles L. 473, L. 475 et L. 476 du code de la santé publique relatifs à la profession d'infirmier ou d'infirmière
- Loi 80-527 du 12 Juillet 1980 modifiant certaines dispositions du code de la santé publique relatives à l'exercice de la profession d'infirmier
- Loi 2002-203 du 4 Mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé
- Décret N°2004-802 du 29 Juillet 2004 : Livre III, Titre 1^{er}
 - Chapitre 1^{er} : exercice de la profession : actes professionnels
 - Chapitre 2 : règles professionnelles

3. Les ressources de l'institut de formation

3.1 L'institut de Formation en Soins Infirmiers

L'institut de formation de Nanterre est agréé pour l'accueil de 120 étudiants en soins infirmiers par promotion. Il existe également au sein de ses locaux un Institut de Formation Aide Soignante qui accueille 20 élèves. L'ouverture d'une section d'aide soignants dans le cadre de l'apprentissage est prévue pour janvier 2010. L'Institut est également investi dans la Validation des Acquis de l'Expérience Aide-soignante et propose le module obligatoire et la validation de certains modules complémentaires. Il existe aussi une préparation au concours d'infirmières ainsi qu'une préparation au diplôme d'état infirmier pour les médecins à diplôme extra communautaire.

La cohabitation des étudiants et des élèves de différentes formations au sein de l'Institut de Formation favorise les échanges interdisciplinaires et vient enrichir l'expérience de chacun.

3.2 Moyens humains

Odile DECKER, Directeur des Soins, directrice de l'Institut, est assistée d'une directrice adjointe et d'une équipe de 15 formatrices dont 13 sont titulaires du diplôme de cadre de santé, une documentaliste, une équipe de secrétaires, une intendante et un agent hospitalier chargé de l'entretien.

Une formatrice puéricultrice, cadre de santé publique est référente pour la formation d'auxiliaire.

3.3 Les Locaux :

Situé au pied de la Défense et d'une superficie de 2088 m², le bâtiment est constitué sur trois niveaux de :

- deux amphithéâtres équipés de matériel audio-visuel : 152 places et 106 places
- cinq salles de cours de 26 à 56 places
- un Centre de Documentation et d'Information dotée d'une photocopieuse à carte
- une salle informatique de 12 postes reliés à Internet
- deux salles de travaux pratiques
- deux salles d'entretien ou de travaux de groupe
- une cafétéria avec distributeurs et micro-ondes
- d'un pôle de direction et administratif

4. Valeurs et conceptions de l'équipe pédagogique :

4.1 Les valeurs

Selon le Larousse, une valeur est « ce qui est posé comme vrai, beau, bien, selon des critères personnels ou sociaux et qui sert de référence, de principe moral. C'est un idéal vers lequel on tend ».

Une valeur sert de référence dans une conduite, un jugement. Elle est liée à l'histoire de l'individu et à son éducation, ainsi qu'au contexte dans lequel il évolue, on parle d'échelle de valeurs.

Chacune des valeurs décrites ci-après est, selon l'équipe, dite fondamentale, c'est-à-dire essentielles, dans la pratique professionnelle. Aucune priorité n'a guidé leur présentation.

Le respect

Selon le Larousse, c'est « un sentiment qui porte à traiter quelqu'un, quelque chose avec de grands égards, à ne pas porter atteinte à quelque chose. »

Le respect des valeurs professionnelles passe par :

- **le respect de l'autre :**

Cet autre peut être le patient, les professionnels, les supérieurs hiérarchiques, les collègues...

L'homme est un être unique. Il a ses propres valeurs et a besoin d'être reconnu.

Respecter l'autre sous-entend d'être tolérant et de reconnaître qu'il a des différences.

- **le respect du travail collectif** à travers le respect du code du travail et des règles professionnelles et déontologiques.

L'écoute :

Etre à l'écoute selon le Larousse, c'est « être attentif à ce qui se dit, et plus généralement à ce qui se passe, c'est la capacité à écouter autrui, à être attentif et réceptif à sa parole. »

Etre à l'écoute de l'autre, c'est être présent, authentique, disponible dans la relation. C'est être dans l'empathie, la bienveillance et le non jugement. C'est laisser l'autre s'exprimer, lui laisser le temps.

La connaissance de soi :

Selon Le Larousse, c'est « la faculté de se connaître, de se représenter » dans le but de mieux soigner l'autre.

La connaissance de soi permet de :

- s'adapter à l'autre et aux situations,
- repérer ses propres valeurs,
- connaître ses limites, qualités et compétences,
- donner un sens à ses apprentissages, à son auto-évaluation dans une dynamique d'évolution
- poser des limites et savoir passer le relais

La conscience professionnelle :

Selon Le Larousse, « c'est le soin avec lequel on exerce son métier ».

Cela nécessite de :

- connaître et respecter la déontologie professionnelle
- s'engager et s'impliquer dans son travail
- échanger dans l'équipe, rendre compte et transmettre
- avoir les connaissances requises pour exercer la profession et les remettre régulièrement à jour
- faire preuve d'honnêteté et être rigoureux dans son travail

En accord avec ces valeurs et dans le souci de l'intérêt collectif, il est de la responsabilité de chacun :

- de se conformer au règlement intérieur de l'IFAP
- d'être à l'heure en cours et en stage
- d'avoir une tenue vestimentaire et une attitude correctes en cours comme en stage
- de prévenir l'IFAP ou le lieu de stage en cas d'absence
- d'honorer les rendez-vous prévus avec les formateurs : suivi pédagogique

4.2 La conception de l'étudiant

Pour l'équipe pédagogique l'étudiant infirmier ou l'élève auxiliaire de puériculture est :

- Une personne avec sa culture, son éducation, ses expériences, ses valeurs, ses acquis et ses connaissances
- Une personne qui a fait un choix professionnel motivé et qui s'intéresse aux problématiques de santé
- Une personne qui a des qualités humaines, qui est dans l'écoute, qui a un intérêt pour la relation humaine.
- Une personne adulte, responsable de ses choix, capable de progresser et respectueux des règles de vie communes
- Un apprenant en évolution, en devenir, qui va transformer ses représentations
- Une personne capable de s'auto évaluer et de se remettre en question, qui fait preuve d'ouverture d'esprit
- Une personne capable de se ressourcer, de prendre soin d'elle-même

4.3 La conception du formateur

C'est un professionnel capable de :

Faciliter l'apprentissage

- aider l'étudiant ou l'élève à repérer et analyser ses modes d'apprentissage
- le conduire à la réflexion
- faciliter l'appropriation de méthodes de travail

Accompagner l'étudiant ou l'élève

- dans la construction de son projet professionnel, en fonction de sa progression et selon ses ressources et les connaissances à acquérir.
- à identifier et développer sa propre conception des soins
- à développer ses valeurs professionnelles

Faire confiance à l'étudiant ou l'élève

et soutenir sa motivation sur la durée de la formation

Evoluer

- prendre du recul par rapport à la pratique soignante
- continuer à se former
- s'ouvrir à l'évolution de la pratique soignante
- d'analyser sa propre pratique de formateur
- de se remettre en question

4.4. Le profil du professionnel à former

Dans un contexte où

- la population vieillit et que l'espérance de vie augmente
- la précarité et l'exclusion s'installent dans notre société
- différentes ethnies, cultures et religions se côtoient
- le patient devient un client informé de ses droits, ayant accès aux connaissances médicales

Le profil attendu du professionnel en fin de formation est le suivant :

Un professionnel

- acteur de santé, polyvalent, mobile, réactif, capable de s'adapter à un contexte en évolution
- en questionnement, capable d'adapter ses connaissances à une réalité professionnelle en mouvance
- qui a des capacités techniques et relationnelles, des capacités d'organisation de soins et de gestion dans une dynamique de rationalisation des dépenses de santé
- travaillant en réseau, ouvert à la collaboration avec les différents professionnels des secteurs sanitaires et sociaux
- capable de prendre en charge la douleur, la fin de vie et le handicap
- capable de recevoir et de donner des informations en s'inscrivant dans une politique de qualité de soins et de gestion des risques
- capable d'appliquer une démarche de santé publique auprès d'un bénéficiaire de soins ou d'un groupe et de participer à des actions de prévention et d'éducation à la santé

4.5 Conception de l'auxiliaire de puériculture :

Le rôle de l'auxiliaire s'inscrit dans une relation de soutien et d'accompagnement. La spécificité de sa fonction est de concourir au développement physique et psychique de l'enfant de la naissance jusqu'à l'âge de 4 ou 5 ans et par extension de la conception jusqu'à

la puberté. Pour adapter ces actions, cette professionnelle doit prendre en compte les différentes évolutions relatives à l'enfant et à sa famille, c'est à dire :

- L'évolution de la cellule familiale : monoparentale, recomposée, statut juridique des parents (mariage, concubinage, pacs).
- La croissance exponentielle des moyens de communication, de l'informatique, des jeux vidéo et des médias développant un rapport nouveau avec le réel.
- Le renforcement des interrogations concernant la bio éthique : Procréation médicalement assistée, mère porteuse, maternité tardive, embryon congelé.
- L'explosion de la multiplicité des modes de garde : structure de multi accueil, augmentation des amplitudes de garde, évolution du rôle éducatif parental.
- La majoration des situations de précarité sociale pour les familles.

La promotion de la santé est au centre de son exercice. Ses soins contribuent à développer l'autonomie de l'enfant. Promouvoir la santé, c'est dépasser le cadre strict du soin de réparation. C'est entendre que la santé revêt de multiples dimensions qu'il convient d'explorer et d'analyser pour s'inscrire dans une prise en charge globale et humaniste de l'enfant. C'est aussi permettre à l'enfant et à sa famille d'être acteur de leur choix en matière de santé et d'en repérer les multiples facteurs pour obtenir un équilibre personnel.

A l'issue de la formation, l'auxiliaire doit avoir développée des aptitudes personnelles et des capacités d'adaptation au travail en pluridisciplinarité lui permettant d'exercer dans différents secteurs d'activité accueillant des enfants.

Compte tenu de l'évolution de la société, elle se positionne comme aide à la cellule familiale dans les limites de son cadre d'exercice professionnel.

Elle agit avec pertinence face à des situations complexes et inédites en privilégiant l'analyse et en intégrant les dimensions socio-économiques et culturelles.

5. Buts de la formation d'auxiliaires de puériculture

5.1 Définition du métier :

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

Elle dispense des soins et réalise des activités d'éveil et d'éducation pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant.

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

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

5.2 Exercice professionnel :

L'auxiliaire peut occuper un emploi en milieu hospitalier (pédiatrie, chirurgie pédiatrique et maternité) et extra hospitalier (crèche, halte garderie, centre de protection maternelle et infantile, pouponnière). Elle accompagne des enfants, sains, malades ou handicapés de la naissance à l'adolescence.

5.3 Le référentiel de formation :

Les éléments constitutifs du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture sont :

- Le référentiel d'activités qui décrit les actes effectués par l'auxiliaire
- Le référentiel de compétences qui organise les savoir-faire à acquérir
- Le référentiel de formation qui décrit de façon organisée les savoir-faire et les connaissances associées à acquérir

5.3.1 Le référentiel d'activités :

1. Prendre soin de l'enfant dans ses activités de la vie quotidienne de la naissance à l'adolescence.
2. Observer l'enfant et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé et à son développement.
3. Aider l'infirmier ou la puéricultrice à la réalisation des soins

4. Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soins et ludiques.
5. Recueillir et transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins et des activités.
6. Accueillir, informer, accompagner l'enfant et sa famille.
7. Réaliser des activités d'éveil, de loisirs et d'éducation.
8. Accueillir et accompagner des collègues et des stagiaires en formation.

5.3.2 Le référentiel de compétences

Unité 1 : Accompagner l'enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne et les parents dans leur rôle éducatif

Unité 2 : Apprécier l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie

Unité 3 : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant

Unité 4 : Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation

Unité 5 : Etablir une communication adaptée à la personne et à son entourage

Unité 6 : Etablir une communication adaptée à la personne et à son entourage

Unité 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins et des activités

Unité 8 : Organiser son travail au sein d'une équipe pluriprofessionnelle

5.3.3 Le référentiel de formation

Il comprend huit modules d'enseignement en institut de formation, et des stages cliniques dont le contenu est défini à partir des unités de compétences du diplôme professionnel.

Il précise pour chaque module les objectifs de formation les savoirs associés, leurs modalités d'acquisition en institut de formation et en stage, les critères et les modalités d'évaluation et de validation.

6. Dispositif pédagogique

La promotion compte 20 apprentis.

L'enseignement théorique et les stages sont organisés sur la base de 35 heures hebdomadaires. La participation à l'ensemble de l'enseignement est obligatoire.

La formation débute le 4 janvier 2010 et se termine le 8 juillet 2011 selon le découpage suivant :

- - Temps de formation : 1435 heures soit 41 semaines
- - Enseignement théorique : 595 heures soit 17 semaines
- - Stages cliniques : 840 heures soit 24 semaines dont 12 semaines employeur.
- - Employeur : 1295 heures soit 37 semaines.

Conformément aux textes législatifs, les évaluations se déroulent sous forme de mise en situation professionnelle, d'épreuves écrites et pratiques. En cas de revalidation des mises en situations professionnelles, les élèves seront placés sur un lieu de stage désigné par l'institut de formation.

6.1 Orientations pédagogiques :

Il s'agit de favoriser le développement de capacités personnelles en lien avec la fonction d'auxiliaire de puériculture : observation, écoute, innovation, conscience professionnelle, adaptabilité, responsabilité, anticipation, auto évaluation. Pour cela l'élève participera à la construction de méthodologie de travail et d'outils adaptés.

L'apprentissage entraîne une relation privilégiée et spécifique avec chaque employeur afin de favoriser l'insertion des futurs professionnels à l'issue de sa formation. C'est également un dispositif permettant une articulation efficace entre la pratique et la théorie afin de construire des compétences professionnelles. Car la compétence ne peut s'évaluer que dans l'action, c'est à dire dans le contexte de travail.

Pour ce faire, l'observation et l'analyse de la réalité de terrain des employeurs viennent ajuster les contenus de la formation. Le lieu de travail devient formateur à part égale avec l'institut. L'un et l'autre façonnent mutuellement la construction de l'identité professionnelle de l'apprenti.

6.2 Moyens pédagogiques

6.2.1 Les stages :

C'est un temps essentiel permettant l'immersion de l'élève dans le milieu professionnel.

Des objectifs spécifiques institutionnels en fonction des modules de compétences et des objectifs personnels par étudiant sont construits en fonction des différentes disciplines.

Par ailleurs, le dispositif permettant un retour régulier chez l'employeur, des objectifs de stage en corrélation avec les spécificités de l'établissement seront établis avec le maître d'apprentissage (ou tuteur).

Assurant déjà, depuis de nombreuses années, l'accueil des étudiants infirmiers et des élèves aide-soignants, notre institut de formation dispose de nombreux terrains de stage où les spécialités sont variées.

Le retour chez l'employeur sera privilégié mais, dans le cadre de la formation de l'élève, le fait de rencontrer des pratiques différentes sur d'autres lieux de stage est indispensable. Cela permet à l'élève d'élargir ses connaissances et par répercussion de venir enrichir le projet de son établissement de rattachement une fois diplômé.

6.2.2 Le suivi pédagogique

En lien avec le projet pédagogique de l'institut de formation et le programme de formation des auxiliaires de puériculture, le suivi pédagogique permet à chaque élève d'avoir des temps d'échanges individuels et/ ou collectifs avec le formateur référent et son maître d'apprentissage pour se situer dans sa formation et progresser dans ses acquisitions professionnelles.

L'analyse des pratiques complète le suivi pédagogique. Elle se déroule selon un calendrier établi sur le temps de formation avec des objectifs de progression. Les objectifs sont centrés sur l'élève : clarifier ses capacités à se connaître et à s'auto évaluer, son positionnement au sein d'une équipe et à se projeter dans sa future fonction. Il est aidé dans cette démarche par le livret d'apprentissage qui lui est remis en début d'année.

6.2.3 Les cours magistraux :

Ils sont assurés par l'équipe pédagogique de l'IFSI et par des intervenants extérieurs qualifiés : il s'agit des apports de connaissances nécessaires à l'exercice professionnel.

Là encore, l'antériorité d'exercice de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers permet de sélectionner des intervenants qualifiés et dont l'expertise de terrain est adaptée aux contenus de la formation : infirmière, puéricultrice, éducatrice de jeunes enfants, psychologue, médecin, sociologue, anthropologue, formateurs en science de l'éducation, kinésithérapeute.

6.2.4 Travaux dirigés et travaux pratiques :

Ils permettent l'acquisition des savoir faire en favorisant la mise en situation pratique avec une participation active de l'élève.

Il s'agira de synthèse et d'analyse de situation, de recherche et d'exploitation bibliographique, de création d'outils, de manipulation de matériel et d'appropriation de méthodologies de travail constitutives du métier.

Les élèves sont aidés dans ces acquisitions par la documentaliste qui travaille en réseau avec d'autres établissements de formation et des professionnels du secteur sanitaire et social. Notre centre de documentation possède de multiples ressources : livres, revues spécialisées, cassettes vidéo et DVD, accès à Internet.

7. La formation dans le cadre de l'apprentissage

7.1 Les atouts d'une formation par l'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail liant un employeur et un apprenti. Il intéresse les jeunes de moins de 26 ans leur permettant d'obtenir un diplôme qualifiant. Ce dispositif assure à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie chez l'employeur et pour partie en institut de formation. Il s'agit d'une formation en alternance. Par ce biais le dispositif de formation s'ancre d'emblée dans le contexte de travail assurant une exploitation immédiate des contenus théoriques et une réflexion sur les pratiques.

Pour l'apprenti, c'est la possibilité de maîtriser plus rapidement les savoir faire et les savoir être. Il bénéficie d'une part de la gratuité de sa formation, le coût étant pris en charge par l'employeur et d'autre part du versement d'un salaire.

Afin de développer un accompagnement de qualité, l'apprenti est encadré par deux professionnels : le maître d'apprentissage ou tuteur et le référent pédagogique.

Le premier est un professionnel, référent de l'apprenti dans l'entreprise. Il l'accompagne tout au long de sa formation. Il est au centre des relations entre l'apprenti, l'institut de formation et l'entreprise. Il assure le suivi pédagogique conjointement avec l'institut de formation.

Le second est un formateur chargé de l'organisation pédagogique et technique de la formation. Outre le suivi pédagogique, il est garant de la qualité du dispositif d'apprentissage et développe des stratégies pédagogiques centrées sur l'alternance. L'apprentissage est alors l'outil pédagogique central qui va permettre de professionnaliser l'apprenti et d'adapter les contenus théoriques.

7.2 Les modalités de la formation par l'apprentissage :

Le dispositif de la formation par l'apprentissage est sous la responsabilité du Centre de Formation par l'Apprentissage (C.F.A) dont l'objectif est d'une part, d'attirer et de fidéliser de

futurs professionnels pour les établissements de soins et d'autre part d'aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail en leur permettant de suivre une formation débouchant sur un diplôme d'état. Il est garant de la qualité de l'alternance. Il signe une convention avec l'organisme de formation prestataire.

Le CFA est financé par la taxe d'apprentissage et des subventions du Conseil Régional d'Ile de France. Il verse à l'IFAP le coût de la formation.

L'entreprise signe un contrat d'apprentissage avec le jeune et devient son employeur. L'apprenti est donc un salarié à part entière. A ce titre, les règlements et conventions collectives de l'entreprise lui sont donc applicables. Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son niveau d'études.

La période d'essai est de deux mois.