ÉCOLE DE PUÉRICULTURE

PROJET PÉDAGOGIQUE

CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE POITIERS
I.R.F.P.S - 2 rue de la Milétrie – CS 90577 - 86021 POITIERS CEDEX
Secrétariat :☎ : 05 49 44 37 78 – télécopie : 05 49 44 42 15 - Courriel : ipde.secretariat@chu-poitiers.fr

MAJ Oct. 2025

SOMMAIRE

SOMMAIRE 1

PRÉAMBULE 1

I. LES FINALITÉS DE LA FORMATION 2

II. LES VALEURS DE L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE 2

III. L'EQUIPE PÉDAGOGIQUE 3

IV. LE CADRE DE LA FORMATION 4

LE CADRE REGLEMENTAIRE 4

LES INSTANCES 5

LES ÉTUDIANTS 6

V. LE DISPOSITIF DE FORMATION 6

LES OBJECTIFS 6

LES PRINCIPES PÉDAGOGIQUES 7

L'ORGANISATION GÉNÉRALE DE LA FORMATION 8

LES ACTEURS DE LA FORMATION 9

LES MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES 9

L'ORGANISATION DE LA FORMATION 10

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE CERTIFICATION 12

VI. L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION 13

VII. LA QUALITE DE LA VIE ÉTUDIANTE 14

ANNEXES 15

ANNEXE I 16

ANNEXE II 1

ANNEXE III 2

PRÉAMBULE

L'école de puériculteurs/trices Diplômé(e)s d'Etat (PDE) s'inscrit au sein de la Coordination des Instituts de formation du Centre Hospitalier Universitaire de Poitiers sous la responsabilité du Coordonnateur général des instituts de formation, Directeur des Soins : M. Jannick GRAND, qui se compose des écoles et instituts suivants :

- l'Institut de Formation des Cadres de Santé (IFCS),
- l'École d'Infirmier(e)s Anesthésistes Diplômé(e)s d'État (EIADE),
- l'école de Sage-femme (ESF),
- l'Institut de Formation de Manipulateur d'Electroradiologie Médicale (IFMEM),
- l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI),
- l'Institut de Formation d'Ergothérapie (IFE),
- l'Institut de Formation en Masso-Kinésithérapie (IFMK),
- l'Institut de Formation d'Aide-Soignant (IFAS),
- l'Institut de Formation d'Ambulancier (IFA) et d'auxiliaire ambulancier,
- le Centre de Formation des Assistants de Régulation Médicale (CFARM).

Par ailleurs, les instituts du CHU de Poitiers participent à la formation des IBODE sur le territoire Pictocharentais, en partenariat étroit avec le CH de Niort.

Le règlement intérieur de l'Institut Régional des Formations des Professions de Santé (IRFPS) permet de réguler la vie de l'école d'IPDE.

Le partage d'un même lieu d'enseignement, la présence d'une équipe pédagogique élargie et la mise en place de projets transversaux encouragent les échanges entre les professionnels et les étudiants. Cet espace de formation permet de :

- Renforcer la complémentarité des professionnels,
- Afficher et rendre opérationnel l'interdisciplinarité en garantissant une prise en charge de qualité,
- Concevoir et réaliser des projets communs et transversaux,
- Partager des méthodes pédagogiques,
- Mutualiser les expériences et les expertises.

L'école PDE est la seule école du territoire de santé du Poitou Charentes préparant au diplôme d'Etat Puériculteur/trice. Cette profession a vu le jour en 1947 dans le cadre d'une politique visant à développer la Protection Maternelle et Infantile. Les responsabilités du/de la puériculteur/trice englobent l'éducation, la relation et la gestion dans divers secteurs afin de répondre aux besoins de santé de l'enfant et de l'adolescent que ce soit au sein de leur famille, en milieu hospitalier ou dans des structures d'accueil.

Le projet pédagogique découle d'une réflexion autour des textes réglementaires encadrant la formation et le fonctionnement des instituts de formation. Il est réajusté en vue de l'accueil de chaque nouvelle promotion. Elaboré par l'ensemble de l'équipe pédagogique de l'école de puériculture de Poitiers, il repose sur un partenariat solide et une collaboration étroite avec tous les acteurs de l'école.

Prenant en compte les changements contextuels, il s'inscrit dans une perspective d'universitarisation et de réingénierie de la formation.

Ce projet pédagogique constitue un outil de référence qui prend tout son sens grâce à l'engagement de l'équipe pédagogique mais également au travers de l'implication de tous les partenaires de la formation.

Souhaitant participer activement à l'avenir et à l'évolution de la profession, l'équipe pédagogique s'informe sur les évolutions nationales de la réingénierie de la formation en cours d'élaboration auprès du Comité d'Entente des Ecoles Préparant aux Métiers de l'Enfance (CEEPAME) et de l'Association Nationale des Puéricultrices(teurs) Diplômé(e)s et des Etudiants(e)s (ANDPE).

Ce document permet aux étudiants de comprendre le dispositif de formation et les modalités d'évaluation en vue de l'obtention du Diplôme d'Etat de puériculture.

I. LES FINALITÉS DE LA FORMATION

La formation a pour finalité que chaque apprenant acquiert :

- Des compétences professionnelles d'expertise clinique pour assurer une prise en charge des soins de l'enfant avec une approche holistique,
- Des compétences professionnelles en termes de protection, de prévention, d'éducation et de conseil auprès de l'enfant et sa famille,
- Des compétences professionnelles managériales en lien avec la Direction d'un EAJE.

La formation est basée sur le partage des valeurs essentielles telles que l'intégrité, l'autonomie, l'altérité et le sens du travail en collaboration.

Le parcours professionnel mis en place par l'équipe pédagogique de l'école a pour objectif d'accompagner chaque apprenant(e) vers une autonomie, une réflexivité et une responsabilité suffisante pour obtenir une posture professionnelle de qualité, indispensable pour s'adapter aux situations professionnelles rencontrées dans les champs sanitaires, sociaux et éducatifs en lien avec les attendus du programme en vigueur et être acteur de changement dans la prise en charge de l'enfant et de son entourage.

II. LES VALEURS DE L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE

Les valeurs portées par l'équipe pédagogique sont avant tout des valeurs humaines et professionnelles donnant du sens aux apprentissages en s'appuyant sur :

- **Le respect** : fondement premier de notre école. Il permet de mettre en avant les qualités de l'apprenant(e), de le reconnaitre en tant qu'individu. C'est une valeur qui permet d'obtenir une atmosphère de confiance et de reconnaissance de chacun au sein même de notre école.

- **La bienveillance** : du respect découle la bienveillance envers les apprenant(e)s pour les accompagner tout au long de leur projet professionnel et faciliter les échanges avec l'équipe pédagogique. C'est également un facteur d'épanouissement et de motivation pour tous.

- **L'engagement** : du respect, de la bienveillance à l'engagement de l'équipe pédagogique afin d'assurer une formation de qualité aux apprenant(e)s. Les objectifs de notre projet pédagogique en sont le fil conducteur.

- **Le partenariat** : du respect, à la bienveillance suivi de l'engagement pour arriver au travail en partenariat afin de favoriser la collaboration entre tous pour créer les meilleures conditions d'apprentissage et de capitalisation de compétences des apprenant(e)s tout en respectant un parcours individualisé pour chacun.

En cohérence avec le Code de la santé publique, les valeurs professionnelles retenues sont :

- l'engagement professionnel,
- la collaboration interprofessionnelle,
- le respect de la vie et de la personne humaine, de sa dignité et de son autonomie,
- le respect du secret professionnel, la confraternité, l'éthique
- l'engagement envers la sécurité et la qualité des soins.[1]

III. L'EQUIPE PÉDAGOGIQUE

Monsieur le Professeur Aurélien BINET.
Conseiller scientifique, Professeur des Universités, Praticien Hospitalier (PUPH) qualifié en chirurgie pédiatrique. Il participe au conseil technique de l'école. Il est impliqué dans la formation à la fois théorique et pratique des étudiant(e)s puériculteur/trice(s).

Monsieur Jannick GRAND
Coordonnateur général des instituts de formation – Directeur des soins. Il exerce une autorité hiérarchique sur la Direction de l'école. Il est garant du bon fonctionnement des écoles et instituts de formation. Il est le vecteur des directives institutionnelles en tenant compte de la politique des collectivités représentant le gouvernement.

Madame Sophie-Anne GAUDIN
Directrice de l'école de Puériculteurs/trice(s) Diplômé(e)s d'Etat, est responsable de la coordination pédagogique de l'école. Elle est chargée d'assister le Coordonnateur général des instituts de formation.

Madame Valérie HAUET
Cadre supérieure de santé IADE, Directrice adjointe, et responsable pédagogique de l'école de Puériculteurs/trice(s). Elle est chargée d'assister la Directrice de l'école de puériculture dans ses

[1] https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072665/

missions. Elle pilote l'ingénierie de formation, de sa conception à sa mise en œuvre et de l'évaluation du projet de formation et des projets pédagogiques de dans le cadre de la règlementation en vigueur[2]. Elle accompagne l'équipe pédagogique et administrative dans la déclinaison des projets.

Madame Laëtitia KERN, Cadre Puéricultrice, formatrice
~~et~~ Madame Amélie ROUIL, Infirmière Puéricultrice, formatrice
Elles ont la responsabilité de la mise en œuvre du référentiel de formation en organisant avec cohérence les séquences pédagogiques. Elles s'engagent à créer des conditions favorables aux apprentissages théoriques et cliniques. Les formatrices assurent un accompagnement individualisé de l'apprenant(e) dans la construction de son parcours professionnalisant jusqu'au Diplôme d'Etat de puériculture. L'équipe pédagogique place l'apprenant(e) au centre du dispositif de formation afin qu'elle/il prenne une place active tout au long de sa formation.

Madame Sandra CHAIGNE, Assistante Administrative
Elle répond aux besoins administratifs de scolarité liés au dispositif de formation et offre un accueil adapté aux personnes en lien avec la formation de PDE.
Elle est une personne ressource pour l'ensemble de l'équipe pédagogique et les apprenant(e)s.

IV. LE CADRE DE LA FORMATION

LE CADRE REGLEMENTAIRE

L'école de PDE est sous la tutelle du Ministère des Solidarités et de la Santé. Son fonctionnement dépend des tutelles suivantes :

- Centre Hospitalier Universitaire (CHU) de Poitiers : organisme gestionnaire,
- Le Conseil Régional de la Nouvelle-Aquitaine : organisme financeur,
- L'Agence Régionale de Santé (ARS) de la Nouvelle-Aquitaine : contrôle la qualité pédagogique
- Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) : organisme certificateur.

L'école de PDE Poitiers est intégrée à l'IRFPS et en dépend administrativement.

L'année de formation de PDE se réfère à l'arrêté du 13 juillet 1983 relatif au programme des études préparant au Diplôme d'Etat de Puériculteur/trice[3]. Ce programme n'ayant pas été modifié, l'ensemble des écoles mène une réflexion pour l'adapter aux contextes actuels.

Le fonctionnement des écoles est fixé par l'arrêté du 12 décembre 1990[4] relatif à la scolarité, au Diplôme d'Etat de Puéricultrice et au fonctionnement des écoles modifiant le décret n°47-1544 du 13

[2] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022056467/
[3] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000297369
[4] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006059476

août 1947 puis a été modifié par l'arrêté du 15 mars 2010.[5]et par l'arrêté du 12 mars 2014 relatif à la scolarité, au diplôme d'état d'IP et du fonctionnement des écoles.[6]

LES INSTANCES

Le Conseil Technique

La Directrice de l'école de PDE est assistée d'un Conseil Technique qui est consulté sur les questions relatives à la formation des étudiants (calendrier de l'alternance, lieux de stage, projet pédagogique...).

Il est constitué par arrêté et présidé par le Directeur Général de l'ARS ou son représentant. Il se réunit au moins deux fois par an.

La composition des membres de cette instance est définie par l'Article 41 de l'arrêté du 12 décembre 1990. Il est composé :

- Du Directeur Général de l'ARS ou son représentant,
- De la Directrice de l'école d'IPDE, d'un Professeur d'université ou Praticien hospitalier ou médecin qualifié,
- De deux représentants de l'organisme gestionnaire dont un directeur,
- De deux représentants des enseignants dont un médecin et un formateur,
- De deux puériculteurs(trices) ayant des fonctions d'encadrement (une/un en secteur hospitalier et une/un en extrahospitalier et deux représentants des apprenant(e)s.

Le Conseil de discipline

Il est issu du Conseil Technique et est désigné par tirage au sort pour les trois derniers membres lors de la première réunion du Conseil Technique.

La composition des membres de cette instance est définie par l'Article 48 de l'arrêté du 12 décembre 1990. Il est composé :

- d'un représentant de l'organisme gestionnaire,
- d'un enseignant,
- d'une/un puéricultrice(teur) et d'une/un apprenant(e).

La commission de contrôle

Le rôle de cette instance est défini par l'Article 36, 37, 38 de l'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au diplôme d'Etat de puéricultrice et au fonctionnement des école. Il est précisé :

« La commission de contrôle examine les modalités d'évaluation de la formation, les sujets des épreuves des évaluations, les grilles de correction ou les critères de performance exigés et les résultats obtenus par chaque élève. Elle a communication des dossiers scolaires. » (Article 36).
« La commission de contrôle confirme la notation pour chaque élève. Elle peut, au vu du dossier de l'élève et à la majorité absolue des voix, décider de modifier une seule note à hauteur du niveau de performance exigé » (Article 37).

[5] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006059476
[6] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000028749523

« La commission de contrôle dresse la liste des élèves dont les enseignements ont été validés conformément aux dispositions de l'article 26 du présent arrêté, la liste des élèves pouvant bénéficier d'un complément de scolarité conformément aux dispositions de l'article 27 du présent arrêté ainsi que la liste des élèves susceptibles de redoubler conformément aux dispositions de l'article 28 du présent arrêté. » (Article 38).

Les membres de cette commission sont nommés en début d'année scolaire par le préfet de région sur proposition du directeur de la DREETS et après consultation de la directrice de l'école d'IPDE. Elle se réunit au maximum 3 fois dans l'année dont une en fin de formation.

La composition des membres de cette commission est définie par l'Article 32 de l'arrêté du 12 décembre 1990. Elle est composée :

- du Directeur Général de l'ARS ou son représentant,
- d'un Professeur d'université ou d'un pédiatre,
- d'un/une puériculteur(trice) en secteur hospitalier,
- d'un/une puériculteur(trice) en secteur extrahospitalier et d'une personne compétente en pédagogie.

Le règlement intérieur

Le règlement intérieur élaboré et validé par l'ensemble de l'équipe pédagogique. Il est commun aux différents instituts du CHU de Poitiers. Il reprend l'ensemble des règles de fonctionnement opposables aux étudiants et sert de support aux membres du Conseil de discipline. Les étudiants en sont destinataires dès la première semaine de formation et s'engagent formellement à le respecter.

LES ÉTUDIANTS

La formation s'adresse à des infirmier(e)s et sages-femmes Diplômé(e)s d'Etat.

L'Ecole de PDE de Poitiers, selon son agrément, peut accueillir 25 élèves par promotion, sélectionnés selon les modalités d'admission décrites dans l'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au Diplôme d'Etat de puériculteur(trice) et au fonctionnement des écoles modifié par l'arrêté du 15 mars 2010.[7]

Des représentants étudiants sont élus en début d'année pour siéger aux instances : Conseil Technique et Conseil de Discipline. Par extension à ce dispositif, et par analogie avec les autres formations réalisées, les représentants des étudiants siègent également au conseil de vie des étudiants de l'IRFPS

V. LE DISPOSITIF DE FORMATION

LES OBJECTIFS

[7] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000022056467/

Une formation professionnalisante est en lien avec les réalités et les exigences du métier. A l'école de PDE de Poitiers, la formation met l'accent sur le développement et la valorisation des compétences professionnelles individuelles[8] essentielles pour exercer la profession d'IPDE.

L'équipe pédagogique a choisi de concevoir la formation de PDE comme une formation d'adultes à la recherche d'une expertise en soins pour l'enfant et sa famille. Les formatrices(teurs) favorisent la construction de la professionnalisation en accompagnant les apprenant(e)s dans l'acquisition de leurs compétences et capacités professionnelles.

Le dispositif de formation est articulé autour de l'acquisition et de la maitrise de huit compétences et de dix capacités[9] qui sont développées au cours de la formation et requises pour l'exercice des différentes activités du métier de PDE dans le cadre d'une pluriprofessionnalité.

Les objectifs de la formation sont de permettre aux apprenant(e)s, à l'issue de leur année de formation d'être en capacité de savoir :

- Articuler leurs connaissances théoriques et pratiques, identifiées à partir des activités de l'IP dans les secteurs sanitaires, sociaux et éducatifs, avec leurs expériences professionnelles futures,
- Analyser, résoudre des problématiques et savoir interagir lors de situation de soins simple ou complexe dans un contexte professionnel dans l'intérêt de l'enfant,
- Adopter une posture professionnelle responsable, éthique et déontologique en tant qu'IPDE,
- Travailler en collaboration avec tous les partenaires pour assurer une prise en soins globale sécuritaire, efficiente et de qualité, dont le principal bénéficiaire est l'enfant,
- Conserver une curiosité professionnelle pour poursuivre le développement de ses compétences et continuer à enrichir son projet,
- Promouvoir la profession de PDE en restant attentif aux évolutions professionnelles en faveur de l'enfant et l'adolescent en incluant sa famille.

LES PRINCIPES PÉDAGOGIQUES

Le projet de formation de l'équipe pédagogique s'appuie sur trois concepts :

- **La formation par alternance intégrative** est construite entre des temps de formation théorique à l'école et des temps de formation clinique, en responsabilité croissante, dans les différents lieux de stage des champs sanitaires, sociaux et éducatifs.

- **La professionnalisation** demande le développement de compétences professionnelles requises règlementairement pour exercer le métier de PDE en s'appuyant sur les compétences déjà acquises de l'apprenant(e) et un partenariat école et terrains de stages. Elle permet aux apprenant(e)s de travailler trois paliers d'apprentissage :
    - Comprendre : l'apprenant(e) acquiert les savoirs et savoir-faire nécessaires à la compréhension des situations,

[8] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006059476 ; Article 19
[9] Annexe I : Référentiel de compétences de la puéricultrice rédigé après réunion avec la DHOS en juin 2009 – version 10

- Agir : l'apprenant(e) mobilise les savoirs et acquiert la capacité d'agir et d'évaluer son action,
- Transférer : l'apprenant(e) conceptualise et acquiert la capacité de transposer ses acquis dans des situations nouvelles.

La formation professionnalisante vise la construction des connaissances professionnelles et implique une articulation entre la théorie et la clinique par une alternance intégrative.

- **La pédagogie différenciée** permettant à chaque apprenant(e) de progresser selon son projet professionnel et son parcours antérieur. L'équipe pédagogique reconnait que chaque apprenant(e) est porteur d'un passé professionnel et personnel.

L'ORGANISATION GÉNÉRALE DE LA FORMATION

Le programme de formation du diplôme d'Etat de PDE est défini par l'arrêté du 13 juillet 1983 relatif au programme des études préparant au Diplôme d'Etat[10] et à l'arrêté du 12 décembre 1990 relatif à la scolarité, au Diplôme d'Etat de Puéricultrice et au fonctionnement des écoles modifié par l'arrêté du 15 mars 2010. La formation se déroule sur douze mois (septembre à septembre) et comprend des enseignements théoriques et pratiques.

Enseignement théorique

D'une durée de 650 heures et les travaux dirigés d'une durée de 140 heures, ils sont principalement réalisés à l'IRFPS. L'école utilise la plateforme numérique d'apprentissage des instituts des formations sanitaires et sociales de la région Novelle-Aquitaine : E-notitia. Elle permet un accès aux documents et activités pédagogiques.

Enseignement clinique

Les stages, d'une durée de 710 heures, sont réalisés généralement au niveau de la subdivision du Poitou-Charentes ou ailleurs en France. Ils sont au nombre de 5 d'une durée de 4 à 5 semaines à raison de 35 h travaillées par semaine.[11]

La pédagogie par alternance intégrative de périodes de présence à l'école et de stages en milieux professionnels favorise l'intégration des connaissances et le développement des compétences.

Le logiciel de scolarité FORMEÏS permet un suivi administratif et pédagogique individualisé des étudiants.

[10] https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000297369

[11] Annexe II : Calendrier de l'alternance.

LES ACTEURS DE LA FORMATION

De nombreux professionnels participent à la formation des apprenant(e)s : médecins, intervenants universitaires, paramédicaux, sages-femmes, travailleurs sociaux, ingénieurs qualités...

LES MÉTHODES ET OUTILS PÉDAGOGIQUES

L'équipe pédagogique s'appuie sur différentes méthodes pédagogiques qui associent des cours magistraux, en Visio, par pédagogie inversée (Visio et power point sonorisé), des travaux dirigés (TD), des travaux pratiques (TP), du e-learning, de la simulation en santé et un suivi pédagogique individualisé. Au regard des spécificités de l'IRFPS, les situations de mutualisations et d'interprofessionnalités sont systématiquement recherchées et développées pour chacune de ces différentes méthodes. Dans le cadre spécifique de la formation des puéricultrices, elles s'organiseront en priorité avec les formations des étudiants de médecine, Sage-Femme et IADE.

L'équipe pédagogique porte une attention particulière sur :

- Le raisonnement clinique en puériculture,
- L'inter professionnalité,
- La recherche,
- Le numérique en santé.

- **Cours magistraux :**

L'enseignement est réalisé par un expert de la matière enseignée en Visio ou en présentiel.
La plateforme E-NOTITIA, financée par la Région Nouvelle Aquitaine, est utilisée dans l'organisation de la pédagogie inversée et pour un accès illimité des cours pour les étudiants.

- **E-learning :**

Des séquences d'enseignements sont organisées sur la plateforme E-Notitia.

- **Travaux Dirigés (TD) et Travaux Pratiques (TP)**

La pédagogie active joue un rôle fondamental pour l'analyse des pratiques professionnelles et la transmission des savoirs. Le travail de l'apprenant(e) est individuel ou en groupe.

Les temps d'analyse de la pratique individuelle et/ou collective permettent l'analyse des réalités professionnelles sur des temps de retour d'expérience. Cette distanciation est favorisée dans le cadre d'une logique de progression tout au long de la formation. Ils supposent un lien fort entre le lieu d'activité professionnelle et l'école.
Ces TD et TP sont animés par les formateurs(trices) de l'école et des PDE compétents dans leurs champs d'action.

- **Scénarii de simulation procéduraux et organisationnels avec les formatrices(teurs) de l'école :**

Cette technique d'apprentissage, recommandée par l'HAS, permet de développer les compétences de l'apprenant(e) en situation simulée. Ce moyen pédagogique contribue à une amélioration de l'analyse

de situation, de prise de décision et d'actions dans des contextes de soins. Des séances de simulation sont organisées en groupe. L'accent est mis sur l'interdisciplinarité au sens de la HAS afin « d'aborder les situations dites « à risque pour le patient » et d'améliorer la capacité à y faire face en participant à des scénarios qui peuvent être répétés ».
Les ateliers proposés porteront sur les situations d'urgences vitales et relatives peu rencontrées en stage. Ils seront réalisés avec des étudiants en médecine et des sages-femmes pour les gestes de réanimation en salle de naissance : avec des étudiants en médecine et IADE pour les gestes d'urgences en pédiatrie, ils incluront des jeux de rôle.

- **Le suivi pédagogique**

Le suivi pédagogique est une pratique d'accompagnement individuel ou collectif réalisé tout au long du processus de formation. Il a pour but d'aider l'apprenant(e) à faire face aux situations de formation et à construire son identité professionnelle.
Le suivi pédagogique doit permettre à l'apprenant(e) :

- De développer son autonomie et sa réflexivité,
- De repérer ses ressources personnelles et professionnelles,
- D'identifier ses pistes de progression,
- De réajuster si besoin ses attitudes et comportement,
- De décoder ses émotions et les utiliser avec la distance professionnelle qui s'impose.

Il se décline de plusieurs façons :

- Suivi individuel des apprentissages en situation de stage et de la progression de l'apprenant(e) dans les acquisitions,
- Accompagnement clinique formatif sur le terrain,
- Guidance du binôme dans l'Action d'Information en Matière d'Éducation pour la Santé,
- Guidances individuelle et collective du Projet Professionnel,
- Chaque élève a un formateur référent de suivi pédagogique qui lui est attribué en début d'année.

L'ORGANISATION DE LA FORMATION

Enseignement théorique

Il est organisé autour de différents domaines tels que :

- Les fondamentaux en puériculture : soins à l'enfant et son développement,
- Les sciences humaines et la sociologie,
- Le raisonnement clinique et la recherche,
- La pédiatrie et la néonatologie,
- La santé publique,
- La fonction de gestion et d'organisation.

Les enseignements s'organisent du lundi au vendredi entre 8h00 et 18h30.

Les congés : 40 jours ouvrés, répartis au cours de l'année de formation avec 20 jours consécutifs en période estivale.

Enseignement clinique

Les stages sont à la fois des lieux d'intégration des connaissances construites par l'apprenant(e) et des lieux d'acquisition de nouvelles connaissances par la voie de l'observation et par la mobilisation de savoirs dans la résolution des situations de soins simples et complexes. L'apprenant(e) construit progressivement ses compétences en inter agissant avec les professionnels.

Le stage doit permettre à l'apprenant(e) :

- D'acquérir des connaissances en lien avec son futur métier,
- D'acquérir une posture réflexive, en questionnant la pratique avec l'aide des professionnels,
- D'exercer son jugement et ses habiletés gestuelles,
- D'acquérir de l'autonomie en prenant progressivement des initiatives et des responsabilités,
- De mesurer ses acquisitions dans chacune des compétences,
- De confronter ses idées, ses expériences et ses manières de faire à celles des professionnels et d'autres apprenant(e),
- De se positionner dans une équipe pluridisciplinaire.

Les stages cliniques totalisent 710 heures sur l'année de formation.

Ils sont répartis en 5 périodes à temps complet dans des domaines d'exercice de la profession :

- Maternité (le cas échéant, néonatologie),
- Réanimation néonatale ou néonatologie,
- Pédiatrie,
- Protection Maternelle et Infantile (PMI),
- Etablissement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE).

Une expérience professionnelle infirmière d'au moins 6 mois, attestée par une preuve d'exercice dans l'un des secteurs cités ci-dessus, peut être pris en compte. Un stage dans un autre domaine, choisi par l'apprenant(e), peut être effectué sous réserve d'une argumentation approuvée par l'équipe pédagogique. Dans cette situation d'expérience professionnelle validée, les démarches à entreprendre pour l'organisation sont de la responsabilité de l'apprenant(e).

Les stages [12] sont réalisés sur le territoire de santé Picto-Charentais et sur les départements limitrophes.

Durant le stage, l'apprenant(e) peut solliciter l'équipe pédagogique pour statuer sur une situation donnée ou bien réaliser une évaluation sur ses apprentissages. A chaque fin de stage, un bilan est effectué avec l'équipe pédagogique.

Le planning de stage est élaboré par le responsable de stage.

Il doit être remis ou envoyé par e-mail à aux formatrices de l'école au moins 8 jours avant le début de stage.

[12] Annexe III : Lieux de stages hospitaliers

Tout changement de planning doit être signalé à l'équipe pédagogique.

Un planning réel de fin de stage, dûment signé par le responsable de stage et revêtu de son tampon professionnel, doit être remis aux formatrices dès la fin du stage.

Les horaires de stage varient en fonction des lieux d'accueil et des modalités d'apprentissage. Ils doivent respecter la législation du travail et être en conformité avec le règlement intérieur de l'IRFPS. L'amplitude horaire est de 35 h travaillées/semaine, soit 5 jours de 8 h (repas compris de 1 h) sur 7 jours glissés, 4 jours de 8 h 45 (repas de 1 h compris) sur 7 jours glissés ou bien de 3 jours de 12 h (repas compris) sur 7 jours glissés.

IMPORTANT : Les frais inhérents aux stages, à savoir déplacements et hébergements, sont à la charge des étudiants.

LES MODALITÉS D'ÉVALUATION ET DE CERTIFICATION

Elles sont organisées conformément à l'Arrêté du 12 Décembre 1990 relatif à la scolarité, au diplôme d'état de puéricultrice et au fonctionnement des écoles (articles 18 à 25, annexes II et III) fixant l'objet de l'évaluation des connaissances et des capacités professionnelles et les niveaux de performance à atteindre pour obtenir le Diplôme d'Etat de Puéricultrice.

Les capacités suivantes sont évaluées :

- Capacité à Communiquer,
- Capacité à résoudre un problème,
- Capacité à travailler en groupe,
- Capacité à animer,
- Capacité pédagogique,
- Capacité à se situer professionnellement et à participer à la gestion et organisation d'un service,
- Capacité à résoudre un problème de soin infirmier auprès d'un enfant et sa famille,
- Capacité à se former sur un terrain professionnel,
- Capacité à se situer dans le service,
- Capacité à perfectionner ses attitudes professionnelles.

Compléments d'information

Les critères d'évaluations sont détaillés sur les feuilles d'évaluation de chacune des épreuves. Le complément de scolarité ne peut dépasser 3 mois.

Les résultats de l'ensemble des évaluations à l'exception de celles des stages ne sont pas communiqués avant le jury final.

Pour la délivrance du Diplôme d'Etat, il faut avoir la moyenne dans chaque domaine d'évaluation.

VI. L'ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE LA FORMATION

ÉVALUATIONS ÉCRITES	3 épreuves de 3 H Notation sur 30 points Niveau requis : 15/30 sur l'ensemble des 3 évaluations L'étudiant qui obtient une moyenne des 3 contrôles comprise entre 10 et 15 effectuera un complément de scolarité, une note inférieure à 10 implique un redoublement
ACTION D'INFORMATION EN MATIÈRE D'ÉDUCATION A LA SANTÉ	Analyse d'un besoin de santé et animation de réunion Notation sur 30 points Niveau requis : 15/30 L'étudiant qui obtient une note comprise entre 10 et 15 effectuera un complément de scolarité Une note inférieure à 10 implique un redoublement
RÉSOLUTION D'UN PROBLÈME DE SOINS SUR LE TERRAIN	Raisonnement clinique et activité professionnelle sur l'un des 2 derniers stages Notation sur 30 points Niveau requis : 15/30 L'étudiant qui obtient une note comprise entre 10 et 15 effectuera un complément de scolarité Une note inférieure à 10 implique un redoublement
PROJET PROFESSIONNEL	Travail de recherche individuel Notation sur 30 points Niveau requis : 15/30 L'étudiant qui obtient une note comprise entre 10 et 15 effectuera un complément de scolarité Une note inférieure à 10 implique un redoublement Un non-respect des échéances entrainera une note de 0/30 à l'épreuve
ÉVALUATIONS DE STAGES	A la fin de chaque stage, les professionnels évalueront 4 capacités : ▪ se former sur le terrain ▪ perfectionner ses attitudes professionnelles ▪ se situer dans le service ▪ résoudre un problème de soins Chaque capacité est sur 10 points Le niveau requis est de 5/10 pour chacune des quatre capacités sur l'année Entre 3 et 5 /10 à l'une des quatre capacités évaluées en stage, un seul complément de scolarité d'une durée maximale de trois mois est à effectuer selon les modalités déterminées par l'équipe pédagogique et la Directrice après avis du conseil technique

Le CHU de Poitiers est certifié Qualiopi sans réserve ni recommandation au titre de la réalisation des actions de formation. Cette certification sera renouvelée en avril 2026.

Dans le souci d'une démarche qualité, les apprenant(e)s complètent un questionnaire à chaque fin de période de cours ainsi qu'à la fin de leur formation. Ces questionnaires ont pour objectif de nous permettre l'amélioration de nos pratiques tant sur le plan organisationnel que pédagogique.

VII. LA QUALITE DE LA VIE ÉTUDIANTE

Le premier jour de la formation :

Un livret d'accueil est remis à chaque étudiant leur permettant de prendre connaissance de leur nouvel environnement de travail et ainsi faciliter leur intégration. Les points abordés sont :

- Stationnement
- Vestiaires
- Tenues professionnelles
- Affichage des informations, courriers, photocopies
- Salles informatiques, intranet,
- Repas,
- Ressources documentaires

Handicap
Les personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap peuvent contacter la Directrice Adjointe de l'Ecole pour mettre en œuvre les aménagements préconisés.

ANNEXES

ANNEXE I

Référentiel de compétences de la puéricultrice rédigé après réunion avec la DHOS en juin 2009 – version 10

DHOS/CG conseil document de travail
Réunion du 3 juin 2009 – version après réunion
Version 10

DIPLÔME D'ÉTAT DE PUÉRICULTRICE

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Les référentiels d'activités et de compétences du métier d'infirmier puériculteur ne se substituent pas au cadre réglementaire. En effet, un référentiel n'a pas vocation à déterminer des responsabilités. Il s'agit de décrire les activités du métier, puis les compétences. Celles-ci sont rédigées en termes de capacités devant être maîtrisées par les professionnels et attestées par l'obtention du diplôme d'Etat. Cette description s'inscrit dans la réglementation figurant au code de la santé publique (CSP).

Compétences

1. Evaluer l'état de santé et le développement des enfants et des adolescents

2. Concevoir et conduire un projet de soins et d'éducation adapté à l'enfant

3. Mettre en œuvre des soins adaptés aux enfants présentant des altérations de santé

4. Accompagner et soutenir les familles dans le processus de parentalité

5. Concevoir et mettre en œuvre des activités de promotion de la santé de l'enfant et de protection de l'enfance

6. Organiser et coordonner les soins et les activités de développement et d'éveil pour des enfants et des adolescents

7. Gérer les ressources d'un service ou d'un établissement d'accueil d'enfants

8. Rechercher traiter et produire des données professionnelles et scientifiques

Compétences détaillées

Compétence 1 : Evaluer l'état de santé et le développement des enfants et des adolescents

1 Etablir un diagnostic de situation sur l'état de santé et de développement d'un enfant ou d'un groupe d'enfants

2 Repérer les facteurs conditionnant la santé, la maladie, le bien-être ou le mal-être chez les enfants et les adolescents

3 Discerner les ressources et capacités cognitives, motrices, affectives de l'enfant et de l'adolescent

4 Identifier les anomalies en vue de dépister des déficiences, des inadaptations ou des handicaps

5 Identifier les interactions mère-enfant, l'établissement des liens parentaux et de fratrie, les éléments environnementaux, les ressources familiales et évaluer les risques potentiels

6 Identifier les besoins spécifiques de communication et de relation de l'enfant et de l'adolescent aux différents stades de son développement

7 Identifier et analyser les signes et symptômes liées aux pathologies de l'enfance et à leur évolution

8 Repérer les signes et symptômes de douleur chez l'enfant et poser un diagnostic infirmier

9 Détecter les situations à risques et les signes de violence ou de maltraitance mettant en cause la sécurité de l'enfant ou de l'adolescent

Compétence 2 : Concevoir et conduire un projet de soins et d'éducation adapté à l'enfant

1. Elaborer avec l'équipe pluri professionnelle, en partenariat avec l'enfant et sa famille, un projet de soins et/ou un projet éducatif
2. Négocier le projet et sa mise en œuvre avec l'enfant et son entourage

3. Concevoir et conduire des projets d'amélioration de l'accueil et de la qualité de vie de l'enfant et de son entourage dans un établissement, un service d'accueil ou à domicile

4. Définir un programme d'activités favorisant la mobilisation des ressources de l'enfant et de son entourage en fonction du but recherché : développement, insertion sociale dans un groupe, maintien ou amélioration de l'état somatique et psychique

5. Concevoir des stratégies d'accompagnement de l'enfant et sa famille lors de situations difficiles ou de crise

6. Expliquer et transmettre de façon adaptée des informations sur la mise en œuvre du projet et les résultats aux parents et aux personnes en liaison avec l'enfant (éducateur, professeur, …)

7. Développer la participation des parents dans le projet des structures d'accueil des enfants

8. Evaluer la mise en œuvre du projet à partir des résultats obtenus et de la réaction des enfants et des parents, et proposer des réajustements si nécessaire (cohérence éducative)

Compétence 3 : Mettre en œuvre des soins adaptés aux enfants présentant des altérations de santé

1. Concevoir des dispositifs et adapter les soins et les activités à l'âge de l'enfant, son stade de développement, ses ressources, ses inadaptations, déficiences, handicaps ou pathologies

2. Analyser les éléments de la prescription médicale, vérifier leur faisabilité en adéquation aux spécificités des enfants et les intégrer dans le projet de soins

3. Créer un environnement favorable aux soins et au développement de l'enfant en réduisant les nuisances, en prévenant les douleurs iatrogènes et en instaurant un climat serein

4. Mettre en œuvre des soins techniques, complexes, adaptés aux caractéristiques des enfants, notamment dans des situations critiques

5. Evaluer la mise en place des protocoles thérapeutiques afin de les adapter aux situations (urgence, soins palliatifs, santé mentale et pédopsychiatrie, pathologies chroniques…) et aux réactions des enfants et de leurs familles

6. Analyser les bénéfices et les risques de l'utilisation d'appareils et de dispositifs médicaux en tenant compte des rythmes de vie de l'enfant et de son confort

7. Initier la mise en œuvre des protocoles de soins d'urgence adaptés aux situations prévalentes chez les enfants

8. Elaborer des stratégies préventives, curatives et palliatives de la douleur

9. Evaluer sa pratique professionnelle de mise en œuvre de soins auprès des enfants avec le concours des parents et la faire évoluer en tenant compte des données probantes

10. Mettre en œuvre les procédures et utiliser les outils et supports permettant d'assurer la traçabilité des soins effectués auprès des enfants et leur surveillance

Compétence 4 : Accompagner et soutenir les familles dans le processus de parentalité

1. Accompagner l'émergence du sentiment maternel et paternel et consolider les premiers liens d'attachement

2. Valoriser les compétences parentales et soutenir les parents dans leur rôle éducatif en proposant des repères le cas échéant

3. Accompagner les parents dans la mise en place d'un projet de vie permettant le développement harmonieux et la santé de leurs enfants

4. Accompagner les parents dans des contextes décisionnels (choix de mode d'accueil, allaitement, situations à risque…) concernant la santé et le bien-être de leur enfant et repérer les besoins d'aide économique, sociale, psychologique et culturelle

5. Informer et conseiller les parents et l'entourage sur les indicateurs de santé, les soins et, le cas échéant, les déficiences et les handicaps

6. Evaluer l'incidence des situations de déficience et de handicap sur le processus de parentalité

7. Organiser et animer des groupes de paroles avec les parents autour de la santé des enfants et des adolescents

8. Instaurer et maintenir un lien de confiance et une relation de congruence avec les parents permettant de valoriser la fonction parentale

Compétence 5 : Concevoir et mettre en œuvre des activités de promotion de la santé de l'enfant et de protection de l'enfance

1. Conduire des enquêtes auprès de populations ou de familles afin d'identifier les besoins sociaux et de santé spécifiques au développement des enfants

2. Utiliser les données épidémiologiques connues et les études existantes afin de mesurer les besoins de populations ciblées

3. Détecter les risques sanitaires et psycho-sociaux relatifs aux enfants susceptibles de toucher des collectivités ou des groupes de personnes

4. Formaliser un diagnostic de situation des populations étudiées et le présenter dans un rapport de synthèse

5. Elaborer et conduire des projets et des actions de santé publique, de prévention et de promotion de la santé en lien avec les priorités nationales et locales et en collaboration avec les divers partenaires, les professionnels et les usagers

6. Argumenter des propositions d'action en matière de santé publique devant des responsables locaux

7. Evaluer avec les services de l'aide sociale à l'enfance le développement et les conditions d'accueil des enfants qui leur sont confiés

8. Evaluer l'urgence d'une intervention professionnelle en situation de violence, de maltraitance ou d'aggravation dans l'état de santé de l'enfant

9. Décider de signaler une situation préoccupante aux autorités sanitaires, judiciaires et administratives compétentes

10. Prévenir et informer les personnes ayant en charge un enfant ou un groupe d'enfants des situations à risque dans des contextes spécifiques (sorties collectives, alerte environnementale, jeux dangereux…)

6 : Organiser et coordonner les soins et les activités de développement et d'éveil pour des enfants et des adolescents

1. Coordonner les interventions et la mise en place de relais professionnels dans l'accompagnement des enfants et de leur famille

2. Développer le partenariat entre les établissements d'accueil des enfants et les associations et structures extérieures (éducatives, sportives, culturelles, …)

3. Organiser et développer le travail en équipe pluri professionnelle (coordination des informations, formalisation des transmissions, adéquation des moyens, complémentarité des ressources…)

4. Valoriser les compétences (éducatives, soignantes…) des membres qui composent l'équipe de travail (notamment des auxiliaires de puériculture et des assistantes maternelles, infirmières)

5. Développer, organiser et coordonner les modalités de travail (collaboration, partenariat, réseau)

6. S'engager avec l'équipe autour des priorités du projet de l'établissement

7. Animer des réunions collectives et pluri professionnelles pour la promotion de la santé de l'enfant et de l'adolescent

8. Superviser et évaluer les activités d'éveil, d'éducation et de développement mises en œuvre dans les équipes professionnelles

9. Elaborer et mettre en œuvre les outils nécessaires au suivi de la qualité de la prise en soins des enfants et des adolescents et à la promotion de la bientraitance

Compétence 7 : Gérer les ressources d'un service ou d'un établissement d'accueil d'enfants

1. Gestion des ressources humaines en fonction de responsable d'équipe

- Conduire des entretiens d'évaluation des personnels
- Elaborer des contrats de progression avec le personnel
- Définir les éléments permettant d'établir les plannings du personnel
- Concevoir des outils de management

2. Gestion des locaux et matériels

- Organiser les lieux d'accueil des enfants et de leur famille
- Choisir les équipements et matériels adaptés au développement des enfants selon des critères de sécurité et d'hygiène
- Définir les besoins en matériel et en équipement de la structure
- Organiser le suivi des matériels et la traçabilité des incidents

3. Gestion de l'activité des établissements d'accueil des enfants de moins de six ans

- Utiliser les outils de gestion d'activité, des statistiques et des tableaux de bord
- Argumenter les demandes de ressources humaines, financières et matérielles
- Identifier les éléments essentiels à introduire dans le budget et le compte administratif de la structure
- Elaborer un rapport d'activité

4. Gestion administrative

- Concevoir et suivre les procédures d'admission et de surveillance des enfants, notamment ceux présentant un handicap
- Mettre en place une gestion équilibrée des effectifs dans les structures

- Argumenter lors des réunions de travail avec des partenaires (commissions en mairie, préadmission…)
-

Compétence 8 : Rechercher traiter et produire des données professionnelles et scientifiques

1. Proposer une problématique de recherche et formuler un questionnement

2. Choisir des méthodes et des outils d'investigation adaptés au sujet de recherche

3. Interpréter et évaluer les résultats d'investigation et les confronter aux connaissances professionnelles

4. Conduire une recherche documentaire et bibliographique sur la pratique infirmière puéricultrice

5. Sélectionner, analyser, synthétiser les documents professionnels et scientifiques et organiser sa propre documentation professionnelle

6. Repérer les résultats de la recherche sur la pratique infirmière puéricultrice permettant de faire évoluer sa pratique

7. Formaliser et rédiger des modes opératoires et préconisations permettant de faire évoluer la pratique infirmière puéricultrice

8. Conduire des études à visée professionnelle dans les domaines de la puériculture en lien avec les partenaires concernés (chercheurs, cliniciens, organismes participants, promoteurs)

9. Elaborer des documents professionnels en vue de communication orale et écrite

10. Evaluer la pratique professionnelle à partir des démarches et référentiels en vigueur et la faire évoluer

ANNEXE II

Calendrier de l'alternance

CHU Poitiers
CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE

DIPLOME D'ÉTAT DE PUÉRICULTEUR/TRICE
PROMOTION 2025 – 2026

Région Nouvelle-Aquitaine

sept-25	oct-25	nov-25	déc-25	janv-26	févr-26	mars-26	avr-26	mai-26	juin-26	juil-26	Aout-26	sept-26
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29		29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30		30	30	30	30	30	30	30
	31		31	31		31		31		31	31	

COURS
STAGE
CONGÉS ANNUELS
JOUR FERIÉ

LIEUX DE STAGES HOSPITALIERS

CHU POITIERS
2 rue de la Milétrie, CS 90 577, 86 000 POITIERS

SERVICES
Néonatologie
Réanimation néonatale
Réanimation pédiatrique / USC
Pédiatrie générale
Oncologie pédiatrique / HDJ
Urgences pédiatriques
Crèche familiale et collective

CH NIORT

40 Av. Charles de Gaulle 79000 NIORT

SERVICES
Néonatologie
Urgences pédiatriques
Pédiatrie générale
Maternité

CH SAINTES

11 Ambroise Paré, 17100 SAINTES

SERVICES
Néonatologie
Pédiatrie générale
Urgences pédiatriques

CH LA ROCHELLE

Rue du Dr Albert SCHWEITZER, 17 000 LA ROCHELLE

SERVICES
Néonatologie
Urgences pédiatriques
HDJ
Pédiatrie générale
Crèche familiale et collective
Maternité

CH ROCHEFORT

1 av Béligon, 17 300 Rochefort

SERVICES
Néonatologie
Urgences pédiatriques
HDJ
Pédiatrie générale
Crèche collective

CH ANGOULÊME

Chemin du grand Girac 16959 Angoulême

SERVICES
Néonatologie
Urgences pédiatriques
HDJ
Pédiatrie générale

LIEUX DE STAGES EXTRA HOSPITALIERS

Conseil Départementaux

Département 86
PMI
Département 16
PMI
Département 17
PMI
Département 79
PMI

EAJE

CCAS Châtellerault
CCAS Poitiers / grand Poitiers
EAJE Antoine de st Exupéry Buxerolles
EAJE NA Chasseneuil du Poitou
EAJE "La calinette" St Maixent l'école
EAJE Angoulême