

## PROJET PEDAGOGIQUE

INSTITUT DE FORMATION D'AIDE-SOIGNANT  
INSTITUT D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE

2025 - 2026



## S O M M A I R E

<b>PREAMBULE</b>	<b>3</b>
<b>I. Fondation Léonie CHAPTAL</b>	
A.LEONIE CHAPTAL, former, soigner et protéger les plus vulnérables	4
B.LA FONDATION LEONIE CHAPTAL AUJOURD’HUI : « S’engager pour le soin, Former pour l’avenir’	5
C.LES LOCAUX ET EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES	6
<b>II. Présentation des métiers d’Auxiliaire de Puériculture et d’Aide-Soignant selon les textes officiels</b>	
A.DEFINITION DU METIER D’AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	7
B.DEFINITION DU METIER D’AIDE-SOIGNANT	8
<b>III. Cadre réglementaire, acteurs et fondements de la formation</b>	
A.TEXTES OFFICIELS DE REFERENCE	9
a. Les principaux textes législatifs et réglementaires	9
b. Les tutelles nationales et régionales	10
c. Les instances internes de l’Institut	10
B.L’EQUIPE PEDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE DE L’IFAS/IFAP	12
C.LES ACTEURS DE LA FORMATION	13
D.CONCEPTS ET VALEURS PROFESSIONNELLES	13
<b>III. Le référentiel de formation et sa mise en œuvre</b>	
A. Les objectifs de la formation en lien avec le référentiel	15
B. Approche par compétences	17
C. Formation en alternance : comprendre, agir, transférer	17
D. Outils et méthodes pédagogiques.	18
E. Accompagnement pédagogique et outils d’aide à la réussite	20
F.Stages : un pilier de la formation professionnelle	21
G.Evaluations de la formation : un processus continu et intégré	23
<b>IV PROJETS 2025-2026</b>	
A. Projets à l’Institut d’auxiliaires de puériculture	24
B. Projets à l’Institut d’aides-Soignants	27
C. Projet entre les deux instituts de formation	29
<b>CONCLUSION</b>	<b>30</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>31</b>

## P R E A M B U L E

Notre projet pédagogique s'inscrit dans le cadre des formations conduisant au Diplôme d'État d'Aide-Soignant (DEAS) et au Diplôme d'État d'Auxiliaire de Puériculture (DEAP), telles que définies par les textes réglementaires en vigueur, notamment les Arrêtés du 10 juin 2021 relatifs aux référentiels de formation et de certification.

Il présente la vision et les choix pédagogiques de l'équipe pédagogique pour accompagner les élèves au cours de leur formation.

Le projet pédagogique s'appuie sur les principes suivants :

- Une formation construite sur l'acquisition de compétences combinant apports théoriques et situations professionnelles vécues en stage
- Un accompagnement pédagogique progressif et individualisé, favorisant la responsabilisation, l'autonomie, la confiance en soi et la réussite de chacun ;
- Une démarche qualité, portée par l'amélioration continue de nos pratiques pédagogiques, organisationnelles et partenariales.

Ce projet pédagogique, élaboré en concertation avec l'équipe pédagogique est un outil de pilotage, et de communication. Il est évalué et réajusté chaque année.

Il est complété par le Règlement Intérieur du Pôle Formation et par de futures réglementations sur les formations AS et AP.

*Terminologie employée :*

Sauf mention contraire, le terme **élève** désigne l'ensemble des apprenants au sein de l'IFAS et l'IFAP, à savoir les élèves aides-soignants et les élèves auxiliaires de puériculture.

De la même manière, le terme **formation** recouvre indifféremment les 2 parcours de formation concernés. Le terme **équipe pédagogique** comprend les formateurs aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

## I. LA FONDATION LEONIE CHAPTAL



### A. LEONIE CHAPTAL : FORMER, SOIGNER ET PROTÉGER LES PLUS VULNÉRABLES

Léonie Chaptal (1873-1937) est une figure emblématique de l'histoire des professions paramédicales en France. Infirmière de formation, pédagogue engagée et militante humaniste, elle a profondément marqué le développement de la formation des soignants.

Léonie CHAPTAL est née en 1873. Diplômée à 26 ans, "Infirmière Hospitalière des Hôpitaux Parisiens", elle a eu pour souci de venir en aide à la population pauvre du quartier de Plaisance du 14<sup>ème</sup> arrondissement et de lutter contre les inégalités sociales et les fléaux de l'époque : tuberculose, maladies vénériennes, mortalité infantile et alcoolisme.

Elle commence sa carrière au sein de la Croix-Rouge française, où elle s'engage dans la formation des infirmières. Très vite, elle constate la nécessité de professionnaliser les métiers du soin, jusqu'alors souvent confiés à des femmes sans formation, issues de milieux populaires ou religieux.

Convaincue que la qualité des soins repose autant sur la compétence que sur l'attention portée à l'autre, elle défend une vision du soin à la fois technique, morale et relationnelle. Elle milite pour que les soignants soient reconnus comme des professionnels à part entière.

En 1905, Léonie Chaptal crée la maison-école, Porte de Vanves, un des premiers établissements organisés pour former les infirmières civiles. Elle y développe des contenus pédagogiques innovants pour l'époque : alternance entre cours théoriques et stages pratiques, formation à la responsabilité, et sensibilisation à la dimension humaine de la relation soignant-soigné.

Elle pose ainsi les bases d'une pédagogie basée sur les principes actuels de l'alternance intégrative et de l'approche par compétences.

Si Léonie Chaptal a œuvré pour la formation des infirmières, son héritage dépasse largement ce champ. Les aides-soignants et les auxiliaires de puériculture peuvent se considérer aujourd'hui les héritiers de sa pensée, qui considère que chaque professionnel du soin, quel que soit son niveau de responsabilité, doit être formé, reconnu et valorisé.

En valorisant les gestes du quotidien, la proximité relationnelle, l'écoute... Léonie Chaptal a donné un statut à ces professions longtemps ignorées. Elle a aussi inspiré l'idée que le soin est un métier qui s'apprend, se transmet, se perfectionne, et qu'il mérite une formation exigeante.

« La vie exige qu'on aille de l'avant, qu'en gardant du passé ce qu'il a de précieux, on persévère dans l'effort vers l'avenir... » Léonie Chaptal

## B. LA FONDATION LEONIE CHAPTAL AUJOURD'HUI : « S'ENGAGER POUR LE SOIN ; FORMER POUR L'AVENIR »

« Dans la continuité de la mission que s'était donnée sa Fondatrice [Léonie CHAPTAL], ses actions s'inscrivent dans une dynamique d'innovation et de progrès social en lien avec les enjeux présents et à venir »  
Madame LEGAIE, Directrice Générale de la Fondation

En 2025, la Fondation Léonie Chaptal, Etablissement privé à but non lucratif, emploie 148 salariés répartis sur 3 pôles d'Activités :

**Le Pôle Formation initiale et continue** qui regroupe :

- L'institut de formation d'Infirmiers (capacité d'accueil de 180 étudiants par promotion)
- L'Institut d'Aides-Soignants (capacité d'accueil de 102 élèves sur 2 rentrées – Janvier et Septembre)
- L'Institut de Formation d'Auxiliaires de Puériculture (capacité d'accueil de 102 élèves sur 2 rentrées – Janvier et Septembre)
- La Formation Continue

### **Le Pôle Soins et Promotion de la Santé**

*Le service de soins infirmiers (SSIAD), situé sur 2 sites (Sarcelles et Survilliers) prend en charge les soins à domicile de personnes âgées et handicapées.*

Le Pôle Soins accompagne, avec son équipe spécialisée, des personnes atteintes par la maladie d'Alzheimer (ESAD). Il participe, en collaboration avec les structures hospitalières de Pontoise et d'Eaubonne, à *l'éducation thérapeutique à domicile* de personnes atteintes par le VIH/SIDA et du diabète de type 2.

*L'Equipe Spécialisé de Soins Infirmiers Précarité (ESSIP) intervient auprès de personnes en grande précarité dans le département du Val d'Oise.*

Le programme de santé sexuelle « Aller-Vers » met en place des actions de sensibilisation et de dépistage aux Infections sexuellement transmissibles (IST) vers un public varié et ciblé (collège, lycée ; missions locales, milieu carcéral...) sur le département.

### **Le pôle Recherche et Développement**

Ce pôle comprend la chaire universitaire CYU- Parcours de soins et santé digitale

**Le Siège** assure les fonctions supports transversales à l'ensemble de la Fondation et comprend la Direction Générale, la gestion financière, les Ressources Humaines...

Le service logistique/technique contribue chaque jour à offrir un environnement de travail et d'apprentissage propre et fonctionnel pour tous, salariés comme apprenants.

L'Institut Léonie Chaptal est certifié **Qualiopi** depuis 2017, avec un dernier audit en octobre 2024. Cette démarche montre que la qualité de nos instituts de formation.

Pour continuer à progresser, les apprenants sont sollicités pour évaluer leur formation (théorie et stages) par des enquêtes de satisfaction tout au long de l'année. La même démarche est faite auprès de nos partenaires de stage.

Travailler au sein de la Fondation Léonie CHAPTAL, c'est s'inscrire dans une dynamique portée sur des valeurs fortes :

- **La reconnaissance de l'altérité** (reconnaitre le caractère singulier de chacun, placer l'humain au cœur de l'action et des préoccupations),
- **L'intégrité** (loyauté, engagement vis-à-vis des interlocuteurs internes et externes)
- **La recherche constante de l'excellence** (volonté de progresser pour l'atteindre, innover, s'améliorer).

Ces principes guident la posture quotidienne de chaque formateur dans la manière d'accompagner, de former et de considérer chaque élève comme un professionnel en devenir, digne de bienveillance

### C. LES LOCAUX ET EQUIPEMENTS PEDAGOGIQUES

Le Campus Santé est érigé sur un parc boisé de 4.000 m<sup>2</sup> avec 4 pavillons de 3.500 m<sup>2</sup> (Pavillons des Sciences, des Savoirs, Léonie et Héritage).

13 salles de formation, 8 salles de simulation équipées, ainsi qu'un amphithéâtre, permettent de dispenser les enseignements dans des conditions pédagogiques optimales. L'ensemble des espaces de cours dispose de tableaux numériques interactifs (TNI), favorisant les modalités d'enseignement variées.

La Fondation dispose de nombreux matériels performants ainsi que des salles équipées, permettant de développer pleinement la simulation comme méthode pédagogique.

Les locaux sont ouverts de 8H00 à 18H00 du lundi au vendredi.

Le centre de ressources documentaires (CRD) offre aux élèves un accès à des Ressources Pédagogiques et Documentaires variées. Ils peuvent également accéder au site CERDOC pour consulter les ouvrages disponibles et les réserver. 10 postes informatiques y sont disponibles.

Une veille régulière est réalisée sur différents supports (presse, web, sites spécialisés...) afin de proposer des ressources variées utiles aux travaux de recherche.

La documentaliste accueille les élèves du lundi au jeudi.

## II. Présentation des métiers d'Auxiliaire de Puériculture et d'Aide-Soignant selon les textes officiels

### A. DEFINITION DU METIER D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE<sup>1</sup>

« L'auxiliaire de puériculture exerce sous la responsabilité de l'infirmier diplômé d'Etat ou de l'infirmière puéricultrice diplômée d'Etat, dans le cadre de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique. Ses activités se situent dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de l'infirmier diplômé d'Etat, défini par les articles R. 4311-3 et R. 4311-5 du code de la santé publique, relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier. Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, l'activité est encadrée par les articles R. 2324-16 à R. 2324-47 du code de la santé publique. L'auxiliaire de puériculture réalise des activités d'éveil et des soins adaptés à l'évolution de l'état clinique visant au bien-être, à l'autonomie et au développement 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, les autres professionnels, les apprenants et les aidants. L'auxiliaire de puériculture participe à l'accueil et à l'intégration sociale d'enfants porteurs de handicap, atteints de pathologies chroniques ou en situation de risque d'exclusion ou de maltraitance. L'auxiliaire de puériculture travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire intervenant dans les services de soins ou réseaux de soins des structures sanitaires, médico-sociales ou sociales notamment dans le cadre d'hospitalisation ou d'hébergement continu ou discontinu en structure ou à domicile, ou dans le cadre de structure de prévention et dépistage

En tant que professionnel(le) de santé, l'auxiliaire de puériculture est autorisé(e) à dispenser des activités d'éveil et d'éducation et réaliser des soins d'hygiène et de confort pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant, dans le cadre du rôle propre de l'infirmier et des actes spécifiques définis prioritairement pour l'infirmière puéricultrice, en collaboration et dans le cadre d'une responsabilité partagée.

---

<sup>1</sup> Arrêté du 10 Juin 2021 relatif à la formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de puériculture- Annexe1

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

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

#### B. DEFINITION DU METIER D'AIDE-SOIGNANT <sup>2</sup>

« L'aide-soignant exerce sous la responsabilité de l'infirmier diplômé d'Etat dans le cadre de l'article R. 4311-4 du code de la santé publique. Ses activités se situent dans le cadre du rôle qui relève de l'initiative de l'infirmier diplômé d'Etat, défini par les articles R. 4311-3 et R. 4311-5 du code de la santé publique, relatifs aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier. L'aide-soignant accompagne et réalise des soins essentiels de la vie quotidienne, adaptés à l'évolution de l'état clinique et visant à identifier les situations à risque. Son rôle s'inscrit dans une approche globale de la personne et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec les autres professionnels, les apprenants et les aidants. L'aide-soignant travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire intervenant dans les services de soins ou réseaux de soins des structures sanitaires, médico-sociales ou sociales notamment dans le cadre d'hospitalisation ou d'hébergement continu ou discontinu en structure ou à domicile.

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 interprofessionnels

*Les métiers d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture définis, il reste à présenter le cadre de la formation.*

---

<sup>2</sup> Arrêté du 10 Juin 2021 relatif à la formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant- Annexe1

### III. CADRE REGLEMENTAIRE, ACTEURS ET FONDEMENTS DE LA FORMATION

Ce chapitre présente le cadre de la formation, les textes officiels qui la régissent, en soulignant les concepts et valeurs professionnelles qui guident la pratique des élèves.

#### A. TEXTES OFFICIELS DE REFERENCE

La formation des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture s'inscrit dans un cadre réglementaire précis. Elle est définie par des textes législatifs, encadrée par des autorités de tutelle et mise en œuvre selon des exigences fixées par les référentiels en vigueur.

##### a. Les principaux textes législatifs et réglementaires

La formation auxiliaire de puériculture est légiférée par :

- Article D. 4392-1 du Code de la santé publique
- *Arrêté du 16 janvier 2006* modifié relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture modifié par arrêté du 28 septembre 2011
- *Arrêté du 7 avril 2020* relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture
- *Arrêté du 12 avril 2021* portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture
- *Arrêté du 10 juin 2021* relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.
- *Arrêté du 9 Juin 2023* portant diverses modifications relatives aux modalités de fonctionnement des Instituts de formations paramédicaux et aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'Aide- Soignant et d'Auxiliaire de Puériculture.

La formation d'Aide-soignant est légiférée par :

- Article D. 4391-1 du Code de la santé publique
- *Arrêté du 22 octobre 2005* relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'aide-soignant modifié par arrêté du 28 septembre 2011
- *Arrêté du 7 avril 2020* relatif aux modalités d'admission aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture
- *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
- *Arrêté du 12 avril 2021* portant diverses modifications relatives aux conditions d'accès aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'aide-soignant et d'auxiliaire de puériculture.
- *Arrêté du 9 Juin 2023* portant diverses modifications relatives aux modalités de fonctionnement des Instituts de formations paramédicaux et aux formations conduisant aux diplômes d'Etat d'Aide- Soignant et d'Auxiliaire de Puériculture.

Ces textes ont introduit une approche par compétences, une logique d’alternance intégrative, ainsi qu’un renforcement de l’individualisation des parcours de formation.

#### b. Les tutelles nationales et régionales

##### Ministère des Solidarités et de la Santé

Il fixe les conditions d’accès, les programmes de formation et les quotas d’entrée par région.

##### L’Agence Régionale de Santé (ARS)

Elle contrôle le suivi des programmes et la qualité des formations.

A l’échelon départemental, l’institut est en relation avec la délégation territoriale de l’Agence Régionale de Santé (ARS-DT).

##### La Direction régionale de l’économie, de l’emploi, du travail et des solidarités (DRIETTS)

Elle est responsable de la certification et de la délivrance des diplômes.

##### Le Conseil Régional d’Ile de France (CRIF)

Il est responsable du financement des instituts et des formations ainsi que du schéma régional d’organisation des formations sanitaires et sociales.

#### c. Les instances internes de l’Institut

Le fonctionnement de l’IFAS/IFAP repose également sur différentes instances conformément à la réglementation.

##### L’Instance Compétente pour les Orientations Générales des Instituts (ICOGI)

Elle est présidée par le Directeur général de l’ARS ou son représentant.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Elle valide :

- Le projet de l’Institut dont le projet pédagogique...
- Le règlement intérieur du pôle formation initiale et continue.

*Les deux délégués de promotion participent à cette instance*

### La section compétente pour le traitement pédagogique des situations individuelles des élèves

Elle est présidée par la Directrice de l'institut de formation ou son représentant.

La section prend des décisions sur les situations individuelles suivantes :

- Élèves ayant accompli des actes incompatibles avec la sécurité des personnes prises en charge,
- Demandes de redoublement formulées par les élèves,
- Demandes de dispenses,
- Demandes d'interruption de formation,
- Aménagements spécifiques,

*Les deux délégués de promotion participent à cette section*

### La section compétente pour le traitement des situations disciplinaires

Elle est constituée au début de chaque année, lors de la première réunion de l'ICOGI.

L'ensemble des membres à voix délibérative. La section décide de la sanction au regard des situations.

Les sanctions suivantes peuvent être prononcées :

- Avertissement,
- Blâme,
- Exclusion temporaire de l'institut d'une durée maximale d'un an,
- Exclusion de la formation d'une durée maximale de cinq ans.

*Un des deux délégués des élèves, tirés au sort participe à cette section*

### La section relative à la vie étudiante

Elle se réunit au moins deux fois par an sur proposition des élèves ou de la Directrice de l'institut.

Cette section traite de sujets relatifs à la vie étudiante au sein de l'Institut.

Elle est consultée pour avis sur les sujets tels que :

- Utilisation des locaux et du matériel,
- Projets extra scolaires (projets associatifs, journée d'accueil inter-promotion, cérémonie DE...).

*Les deux délégués de promotion participent à cette section*

### La commission de validation de l'acquisition des résultats (CVAR)

Elle se prononce sur la validation ou non de l'acquisition des compétences en milieu professionnel à partir des appréciations réalisées par les encadrants de stage sur l'ensemble des périodes en milieux professionnels constitutives de la formation soit les 4 périodes pour un parcours complet.

Au moins deux commissions ont lieu par an, dont une se réunit en fin d'année scolaire.

Aucun délégué ne *participe à cette commission.*

Le projet pédagogique de l'IFAS-IFAP s'inscrit dans une démarche d'adaptation continue, tout en veillant à respecter strictement les exigences législatives et les attentes des tutelles.

### B. L'ÉQUIPE PÉDAGOGIQUE ET ADMINISTRATIVE DE L'IFAS/IFAP

L'équipe pédagogique réunit des infirmiers et une psychomotricienne (IDE) pour la formation aide-soignante ainsi que des puéricultrices et une éducatrice de jeunes enfants pour la formation auxiliaire de puériculture. Leurs parcours variés et complémentaires enrichissent l'accompagnement des élèves. La mutualisation des compétences entre les formateurs de l'IFAS et de l'IFAP favorise une dynamique pédagogique commune, renforçant la qualité des formations.

Une coordonnatrice pédagogique veille à la mise en œuvre de l'ingénierie pédagogique en lien avec les référentiels de formation et les exigences institutionnelles.

L'équipe pédagogique est secondée par 2 secrétaires administratives et pédagogiques.

#### Organigramme des 2 Instituts de formation

Directeur des Activités	
Directeur IFAS/IFAP	
Coordonnateur pédagogique IFAS/IFAP	
4 formateurs IFAP	4 formateurs IFAS
1 secrétaire IFAP	1 secrétaire IFAS
1 documentaliste (pour les 3 Instituts de formation)	
1 ingénieur pédagogique multimédia (pour les 3 Instituts de formation)	

En début de formation, chaque élève reçoit une fiche de présentation de l'équipe pédagogique et administrative. Ce document précise les noms, fonctions et adresses électroniques de la directrice, de la coordonnatrice pédagogique, des formateurs et des secrétaires.

L'organigramme complet de la Fondation est en annexe 1

### C. LES ACTEURS DE LA FORMATION

La formation repose sur une coopération étroite entre les élèves, les formateurs et les professionnels de terrain. Chacun d'eux contribue, à sa place, à la construction progressive des **compétences** attendues au terme de la formation.

#### **L'élève, acteur principal de son apprentissage**

L'élève est au cœur du processus de formation. En tant que futur professionnel, il s'engage activement dans l'acquisition de ses **compétences**. Il mobilise ses connaissances, réfléchit à ses pratiques. Il fait le lien entre les apports théoriques et les situations de soins rencontrées sur le terrain ; Il construit progressivement son identité professionnelle.

#### **Le formateur, facilitateur d'apprentissage**

Le formateur conçoit et anime les cours Il élabore les évaluations et les corrige. Il accompagne l'élève dans son parcours en Institut et en stage.

#### **Les professionnels de terrain, accompagnateurs de la professionnalisation**

Ils offrent des occasions concrètes d'observer, de participer et de se confronter à la réalité du terrain. Ils accompagnent l'élève dans la compréhension et l'appropriation des gestes et postures. Enfin, ils évaluent les compétences de l'élève au cours du stage.

La qualité de la formation repose sur la complémentarité et l'articulation entre ces trois acteurs.

### D. CONCEPTS ET VALEURS PROFESSIONNELLES

Le projet pédagogique repose sur un ensemble de valeurs professionnelles, qui donne une direction à la formation. Elles se traduisent chaque jour dans les attitudes, les relations entre les personnes, et la manière de travailler, que ce soit à l'institut et en stage.

En parallèle, la formation s'appuie sur des concepts fondamentaux qui structurent la réflexion et l'apprentissage clinique : l'homme, la santé, la maladie, le soin. Ces concepts sont abordés tout au long du parcours, pour permettre à l'élève de mieux comprendre la personne dont il prend soin, qu'il s'agisse d'enfants ou d'adultes et à développer une pratique professionnelle de qualité.

## **La bienveillance**

Elle fonde un rapport à l'autre marqué par l'écoute, le respect, l'attention portée à la personne, dans ses besoins comme dans ses fragilités. Elle guide les relations entre formateurs et apprenants, entre pairs, mais également entre soignants et soignés.

La bienveillance nécessite de reconnaître la singularité de chacun tout en maintenant un cadre juste et sécurisant.

## **L'éthique**

L'éthique fait partie du métier de soignant. Pendant la formation, les élèves apprennent à réfléchir sur ce qu'ils font, à parler des situations qu'ils vivent et à se poser des questions. Cela les aide à faire des choix justes et respectueux, en tenant compte des droits, de la dignité et de l'autonomie des personnes.

## **La déontologie**

La déontologie fixe les règles à suivre dans le métier. Elle précise les droits et les devoirs de l'élève et du futur professionnel. Cela comprend le respect du secret professionnel, le devoir de discrétion, le respect du cadre de travail et la connaissance de ses limites. Ces règles permettent de garder la confiance des patients et d'être reconnu dans l'équipe.

## **La responsabilité**

Être responsable, c'est comprendre ce qu'on fait, savoir pourquoi on le fait et en assumer les conséquences. L'élève apprend à respecter les règles, à agir avec sérieux et à reconnaître ses erreurs pour progresser. La responsabilité concerne aussi la sécurité des personnes, le respect des consignes et le bon usage des outils et des informations.

## **L'autonomie**

L'autonomie se développe tout au long de la formation. L'élève apprend à prendre des initiatives, à organiser son travail et à faire des choix adaptés. Être autonome, c'est aussi savoir demander de l'aide quand c'est nécessaire, et rester dans le cadre de ses responsabilités.

## **Le respect**

Le respect est essentiel dans les relations de soin. Il s'agit d'écouter l'autre, de faire attention à ses besoins, ses choix, ses valeurs et son intimité. Le respect s'adresse à tous : patients, proches, professionnels, et aussi entre élèves. Il crée un climat de confiance et de sécurité.

## **L'équité**

L'équité, c'est traiter chacun de façon juste, en tenant compte de ses différences. Cela ne veut pas dire faire pareil pour tout le monde, mais adapter son aide à la situation de chacun. En formation comme dans les soins, l'équité permet à chacun d'avoir les mêmes chances.

## **La solidarité**

La solidarité est une valeur d'engagement collectif. Elle s'incarne dans la capacité à coopérer, à se soutenir mutuellement, à agir ensemble pour un objectif partagé. Elle fonde l'esprit d'équipe, la cohésion au sein de la promotion.

Elle prépare aussi les élèves à intervenir dans des environnements où le travail d'équipe est fondamental.

Ces valeurs et concepts se découvrent en vivant des situations concrètes durant la formation, en échangeant avec les autres et en réfléchissant sur ce qu'on fait.

## **III. Le référentiel de formation et sa mise en œuvre<sup>3</sup>**

### **A. LES OBJECTIFS DE LA FORMATION EN LIEN AVEC LE REFERENTIEL**

L'objectif principal de la formation est de former des professionnels qualifiés, compétents et attentifs aux besoins des personnes accompagnées en accord avec les valeurs et les bonnes pratiques de la profession.

La formation vise à permettre à l'élève d(e) :

- Identifier les points d'attention de la personne, quel que soit son âge ou son niveau de dépendance, et d'adapter ses actions à son état de santé ou de développement.

---

<sup>3</sup> Arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture - Légifrance ; 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 - Légifrance

- Réaliser des soins de base ou des activités d'accompagnement dans le respect de champ de compétences, en appliquant les protocoles d'hygiène, de confort, de sécurité et de prévention.
- Communiquer de manière adaptée et professionnelle avec la personne accompagnée, ses proches, et les membres de l'équipe, en garantissant la continuité et la qualité des soins.
- Participer à la qualité et à la sécurité des soins, en identifiant les situations à risque, en signalant les événements indésirables et en contribuant à une démarche qualité partagée.
- Favoriser le maintien ou le développement de l'autonomie, en encourageant la participation active de la personne dans les soins et les actes de la vie quotidienne, dans une logique de bientraitance.
- Développer une posture professionnelle en apprenant à réfléchir sur ses pratiques, à ajuster ses gestes et attitudes en s'appuyant sur les apports de la formation, et à progresser dans une démarche d'amélioration continue.

La réingénierie de formation de juin 2021 met l'accent sur 2 axes essentiels :

- Le repérage précoce des fragilités
- Le renforcement de la culture qualité et de la gestion des risques.

D'une durée totale de 1540 heures, la formation comprend des enseignements théoriques et pratiques organisés en institut (770 H) et une formation clinique réalisée en milieu professionnel (770H) pour un élève en Coursus Initial.

**La présence de l'élève est obligatoire en cours et en stage.**

Une franchise d'absence de 5% est tolérée sur présentation de justificatifs officiels sous 48H.

Des allègements de formation sont mis en place en fonction des diplômes professionnels de l'élève avant la formation (DEAP, DEAS DEAES, AMP...)

La formation est organisée en 5 blocs comprenant 10 à 11 modules de durées variables.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Annexes II et III

## B. APPROCHE PAR COMPETENCES

La formation des aides-soignants et des auxiliaires de puériculture repose sur l'acquisition progressive des **onze compétences professionnelles**, définies par le référentiel de formation.

Celles-ci couvrent l'ensemble des situations rencontrées dans l'exercice du métier : soins quotidiens, communication, accompagnement, travail en équipe, prévention et transmission.

Pour donner tout son sens à cette logique de formation par compétences, il est essentiel de clarifier ce que recouvre cette notion.

Selon *Jacques Tardif*<sup>5</sup>, la compétence est un savoir-agir complexe, qui repose sur la mobilisation et la combinaison efficace de ressources variées – savoirs, savoir-faire, <sup>6</sup>attitudes – dans des situations professionnelles.

De son côté, *Guy Le Boterf*<sup>2</sup> la définit comme la capacité à agir avec pertinence dans un contexte donné, en s'appuyant sur des ressources internes (connaissances, qualités personnelles) et externes (outils, environnement, réseau).

Ces deux approches s'accordent pour dire que **la compétence** se développe en agissant, en échangeant avec les autres, et en sachant s'adapter de façon autonome et responsable aux situations rencontrées.

C'est en comprenant bien cette notion de compétence que la formation a été organisée et réfléchie, pour aider les élèves à progresser et à donner du sens à leurs apprentissages.

## C. FORMATION EN ALTERNANCE : COMPRENDRE, AGIR, TRANSFERER

La formation en alternance s'organise autour de 3 verbes structurants : comprendre, agir et transférer qui définissent le processus d'acquisition, de mise en œuvre et de mobilisation des compétences dans différents contextes professionnels.

---

<sup>5</sup> TARDIF Jacques (2006)- *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*

<sup>6</sup> LEBOTERF Guy, *L'ingénierie des compétences*, Paris : Edition des Organisations, 1998,

## Comprendre

Les temps de théorie permettent d'acquérir les connaissances, de les comprendre et de les relier aux situations en stage. Les enseignements visent à donner du sens aux gestes professionnels en les intégrant dans une pratique de soins cohérente et réfléchie.

## Agir

Les stages offrent l'occasion de mettre en pratique les savoirs acquis, en réalisant des actes professionnels en situation réelle, dans un cadre sécurisé et accompagné. L'élève apprend à agir avec justesse et responsabilité, en adaptant ses gestes à la personne, à l'équipe et au contexte.

## Transférer

Tout au long de la formation, il est amené à réinvestir ce qu'il a appris dans différentes situations : d'un stage à l'autre, d'un patient à un autre, d'une équipe à une autre. Cette capacité à transférer ses apprentissages est essentielle à la construction des compétences professionnelles.

### D. OUTILS ET METHODES PEDAGOGIQUES.

La formation à la Fondation Léonie Chaptal repose sur une diversité de méthodes pédagogiques, adaptées aux besoins de l'élève et à la logique d'alternance entre théorie et pratique et de développement des compétences. Des intervenants extérieurs sont sollicités pour leur expertise métier.

L'équipe pédagogique s'engage à proposer une formation dynamique et ancrée dans la réalité professionnelle des terrains. Pour cela, les cours magistraux sont conçus comme des espaces interactifs où la théorie est constamment mise en lien avec des situations concrètes, observées ou vécues. Jeux de rôle, études de cas, ateliers pratiques, mises en situation, analyses de pratique ou encore interventions de professionnels permettent de rendre les apprentissages plus concrets et durables.

L'objectif est de faire émerger du sens, de permettre aux élèves de comprendre *pourquoi* ils agissent, *comment* ils peuvent adapter leur posture, et *quels sont les effets* qu'induisent leurs gestes et paroles sur la personne accompagnée, son entourage ou l'équipe. Cette approche expérientielle favorise également la motivation, l'engagement et le développement du raisonnement clinique, essentiels à une posture réflexive et professionnelle. Le lien constant entre savoirs théoriques et compétences de terrain est ainsi une priorité pédagogique.

Certains cours sont réalisés en distanciel asynchrone avec possibilité de contacter un formateur en cas de difficultés. Une restitution d'un travail est demandée en fin de cours pour valider le temps de présence. Même si le référentiel de formation autorise jusqu'à 70% de cours en distanciel, l'équipe pédagogique a choisi de n'utiliser que 10 à 12% de formation à distance, afin de tenir compte des profils des élèves, souvent en difficultés avec le distanciel, et de favoriser les échanges directs et l'altérité au sein du groupe.

Au-delà des temps strictement pédagogiques, la formation valorise la richesse des **moments informels** vécus entre élèves et avec l'équipe pédagogique : pauses, repas partagés, temps de transition, échanges spontanés, journées à thème, etc. Ces instants, souvent perçus comme « hors-cadre », sont en réalité porteurs de **compétences relationnelles, sociales et professionnelles** précieuses. Ils favorisent la cohésion de groupe, l'entraide, la communication bienveillante, mais aussi la capacité à prendre du recul, à s'exprimer en confiance ou à gérer des situations de groupe. Ces temps permettent également de renforcer le sentiment d'appartenance, d'aborder certaines situations vécues en stage ou en cours de manière plus libre, et de développer des attitudes professionnelles comme l'écoute, la patience ou la posture d'accompagnement. En ce sens, ils sont pleinement intégrés dans une vision globale de la formation, qui considère chaque moment comme une opportunité d'apprentissage, de réflexion et de maturation personnelle et professionnelle.

Ces approches générales se traduisent par des pratiques pédagogiques concrètes, adaptées aux objectifs de formation et aux besoins des élèves.

### **Simulation et mises en situation**

La simulation est une composante essentielle de la formation, et est développée davantage chaque année. La simulation offre un environnement protégé où les élèves peuvent s'approprier des gestes techniques et des postures relationnelles avant de partir en stage. Ces séances renforcent la confiance des élèves qui plébiscitent cette méthode d'apprentissage.

En 2025, la création d'un bâtiment avec 6 salles de simulation, toute équipées de matériel de soins et pédagogique adapté permettra de développer la simulation plus facilement au sein de la Fondation.

## **Travaux pratiques**

Ils sont complémentaires de la simulation, ils ne nécessitent pas la mise en place de scénario. Ils permettent aux élèves d'acquérir des gestes techniques fondamentaux sous le regard du formateur, en s'exerçant sur du matériel ou des mannequins.

## **Travail collaboratif et réflexion sur la pratique**

Le travail en groupe est largement encouragé, permettant le développement des compétences relationnelles et du travail en équipe. Les élèves sont régulièrement questionnés sur leurs pratiques, notamment lors des analyses de situations vécues qui suivent les retours de stage.

## **Utilisation des outils numériques**

La plateforme *SmartCampus* est utilisée pour diffuser les cours, partager les ressources et faciliter la communication entre formateurs et apprenants.

L'utilisation de l'application en ligne « *KAHOOT* » permet de tester le niveau de compréhension du cours et l'acquisition des connaissances des élèves en présentiel. Ludique, cette méthode d'évaluation est également appréciée par les élèves.

L'intégration du tableau numérique interactif (*TNI*) dans les enseignements favorise la diversité des supports et l'accessibilité des apprentissages.

Ces temps d'échange favorisent la mise en lien entre théorie et expérience, renforçant la capacité d'analyse et d'adaptation.

## **Travaux dirigés**

Les travaux dirigés (TD) sont des séances en groupe réduit, animées par un formateur, qui permettent d'approfondir les notions vues en cours. Par l'analyse de situations, les échanges et les exercices pratiques, ils aident les apprenants à s'approprier et à consolider leurs connaissances.

## **Jeux de rôle**

Le jeu de rôle permet aux élèves de se confronter à des situations professionnelles en tenant différents rôles (soignant, patient, observateur), favorisant l'expression, l'écoute et la posture relationnelle. Il développe les compétences en communication, le positionnement professionnel et la capacité à analyser les interactions.

## E. Accompagnement pédagogique et outils d'aide à la réussite

Conformément au référentiel de formation, un **accompagnement pédagogique personnalisé** est mis en place, garantissant un suivi adapté aux besoins de chaque élève.

### Suivi pédagogique individuel

Chaque élève est suivi individuellement pendant sa formation. Le formateur référent et l'élève repèrent ses points forts et ses éventuelles difficultés afin de proposer un accompagnement adapté. L'objectif est d'aider chaque élève à atteindre ses compétences professionnelles à son rythme.

Le suivi prévoit obligatoirement 7 heures, conformément au référentiel. Toutefois, l'élève peut demander un accompagnement supplémentaire auprès de son formateur référent ou d'autres membres de l'équipe pédagogique tout au long de l'année.

### Accompagnement pédagogique collectif

Par ailleurs, des accompagnements pédagogiques de groupe sont proposés, notamment après les périodes de stage, afin de favoriser les échanges, le partage d'expérience et l'analyse collective des pratiques. Ces temps contribuent également à renforcer la cohésion de promotion et à développer la réflexion critique.

### Le portfolio, outil central du suivi en stage <sup>7</sup>

Le portfolio constitue un livret de suivi des périodes en milieu professionnel et un support d'accompagnement pédagogique. Il permet de consigner les activités ou soins réalisées, les observations, les bilans de mi-stage, ainsi que les réflexions personnelles de l'élève. Ce document accompagne le parcours de formation, facilitant le suivi du développement des compétences de l'élève par le formateur référent lors du suivi pédagogique.

---

<sup>7</sup> PORTFOLIO Livret de suivi des périodes en milieu professionnel ; [https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/annexe\\_iv\\_-\\_portfolio\\_ap\\_2023.pdf](https://sante.gouv.fr/IMG/pdf/annexe_iv_-_portfolio_ap_2023.pdf)

## F. Les stages : un pilier de la formation professionnelle <sup>8</sup>

Les stages constituent un élément essentiel en formation permettant aux apprenants de confronter les savoirs et compétences acquis en institut aux réalités du terrain.

L'élève en cursus initial réalise 22 semaines de stage, réparties en 4 périodes distinctes.

Pour garantir une continuité pédagogique entre l'institut et les structures d'accueil, un travail de collaboration étroit est engagé avec les professionnels de terrain. Des réunions d'information sont organisées pour présenter le référentiel de formation, les attendus de stages, les outils d'évaluation ainsi que le rôle de chaque acteur dans le parcours de l'élève. L'équipe pédagogique développe également des outils de suivi partagés : grilles de compétences explicitées, feuilles de suivi clarifiées, fiches de liaison, carnets de bord. Ces outils permettent d'accompagner les professionnels dans leur rôle de tuteurs, et d'aider les élèves à identifier, valoriser et verbaliser leurs apprentissages. Des temps de cours spécifiques sont consacrés à l'explication du référentiel, à l'apprentissage du vocabulaire professionnel, à la compréhension des critères d'évaluation, et à la préparation active aux périodes de stage. Cet accompagnement vise à renforcer la qualité du tutorat, à créer une culture commune entre formateurs et terrains, et à faire du stage un véritable lieu de formation structuré et reconnu.

### Un contexte d'apprentissage en situation réelle

Les périodes en milieu professionnel offrent aux élèves l'opportunité de s'immerger dans les environnements de soins, d'observer, de participer et de progresser dans leurs gestes techniques, leur posture professionnelle et leur capacité à travailler en équipe.

### Suivi et évaluation des stages

Chaque stage fait l'objet d'un suivi rigoureux assuré par les tuteurs de stage et les formateurs référents. Le portfolio, outil de suivi, accompagne l'élève tout au long de son parcours, recueillant les observations, les évaluations et les réflexions nécessaires au développement professionnel.

### Lieux de stage (différents selon la formation)

Les élèves sont accueillis dans divers établissements de santé et structures médico-sociales, tels que hôpitaux, cliniques, centres de soins, EHPAD, services de soins à domicile, les structures d'accueil petite enfance, les structures accueillant des enfants et adultes en situation de handicap. Cette diversité de

---

<sup>8</sup> Annexe IV

stages offre une immersion dans les différentes réalités professionnelles et auprès de publics variés. Les lieux de stage se situent en Ile De France (75-92-93-95) et dans l’Oise. Les élèves ont la possibilité de rechercher leur propre lieu de stage, s’ils le souhaitent. L’équipe pédagogique procèdera à une vérification des conditions d’encadrement et de conformité avant de valider le stage.

### Le rôle des acteurs de la Formation durant les périodes de stage (extrait du portfolio)

<p><b>LE ROLE DE L'APPRENANT</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prépare les périodes en milieu professionnel en proposant des objectifs précis en lien avec le formateur référent et le tuteur</li> <li>• Construit progressivement ses compétences en interaction avec le Maître de stage / Maître d'apprentissage, le tuteur, les professionnels de proximité et le Formateur référent en institut de formation</li> <li>• S'entraîne à la réflexion et à l'analyse de sa pratique</li> <li>• S'implique dans la résolution des situations rencontrées</li> <li>• Participe à l'analyse de sa progression</li> </ul>	<p><b>LE ROLE DU MAÎTRE DE STAGE / MAÎTRE D'APPRENTISSAGE</b></p> <p><b>Le Maître de stage / Maître d'apprentissage est responsable de l'organisation de la (ou des) période(s) en milieu professionnel, en lien avec l'institut ou le CFA, et de l'encadrement de l'apprenant</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accueille et intègre l'apprenant</li> <li>• Organise la formation pratique de l'apprenant au sein de l'équipe en lien avec les éléments du référentiel de compétences</li> <li>• Assure le suivi de la formation pratique et règle les difficultés éventuelles</li> <li>• Assure la liaison avec l'institut de formation ou le centre de formation</li> </ul>
<p><b>LE ROLE DU TUTEUR</b></p> <p><b>Le tuteur est responsable de l'encadrement pédagogique de l'apprenant lors de sa période en milieu professionnel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organise et assure le suivi de la formation pratique de l'apprenant en lien avec les éléments du référentiel de compétences</li> <li>• Guide l'apprenant dans l'analyse de ses pratiques par des points d'étape réguliers</li> <li>• Evalue la progression de l'apprenant durant la période et l'aide à s'auto-évaluer</li> <li>• Evalue l'acquisition des compétences en fin de période</li> <li>• Communique avec le formateur référent en institut de formation si besoin</li> </ul>	<p><b>LE ROLE DU PROFESSIONNEL DE PROXIMITE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encadre l'apprenant pour la réalisation des activités sur le terrain</li> <li>• Explique, montre, mène des activités en duo et laisse progressivement l'étudiant mener des activités en autonomie</li> <li>• Guide, indique ce qui est conforme aux bonnes pratiques et ce qui doit être amélioré</li> <li>• Explique les risques : réglementation, sécurité, ...</li> </ul> <p><i>En fonction de l'organisation de la structure d'accueil, le maître de stage ou maître d'apprentissage peut également assurer le rôle de tuteur.</i></p>
<p><b>LE ROLE DU FORMATEUR REFERENT EN INSTITUT DE FORMATION</b></p> <p><b>Le formateur référent en institut de formation assure le suivi de l'apprenant au sein de l'établissement de formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organise, supervise et encadre la formation de l'apprenant, en lien avec les éléments du référentiel de compétences</li> <li>• Guide l'apprenant dans l'analyse de ses pratiques par des points d'étape réguliers</li> <li>• Fixe des objectifs de progression</li> <li>• Communique avec le Maître de stage / Maître d'apprentissage et le tuteur afin de suivre la progression de l'apprenant lors des périodes en milieu professionnel</li> <li>• Régule les difficultés éventuelles</li> </ul>	

### G. L'évaluation de la formation : un processus continu et intégré

L'évaluation constitue un volet important de la formation visant à garantir l'acquisition progressive des compétences conformément aux référentiels.

Un bloc de compétences est évalué par une ou plusieurs épreuves théoriques ou pratiques et par l'évaluation des compétences en milieu professionnel.

Le bloc 2 nécessite également d'obtenir l'attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2.

La formation est réalisée par l'équipe de formateurs du CESU 95 dans les locaux de la Fondation.

## Évaluation en institut<sup>9</sup>

Les modalités d'évaluation des modules peuvent différer selon les objectifs pédagogiques et selon les directives du référentiel de formation. Les évaluations peuvent ainsi être réalisées individuellement ou en groupe par :

- Des études de situation à l'écrit
- Des pratiques simulées
- Des études de situation pouvant comporter une pratique simulée

Les évaluations se déroulent tout au long de l'année.

Le calendrier des évaluations est remis en début d'année.

Avant chaque évaluation certifiante, les élèves sont préparés par une évaluation formative, leur permettant de se familiariser avec les attendus et d'évaluer leurs acquis.

En cas d'échec à la première session, une session de rattrapage est obligatoirement planifiée. En amont, une rencontre avec le formateur référent permet à l'élève d'analyser les causes de l'échec et d'envisager des solutions.

Seules les notes de la session 1 sont communiquées conformément aux instructions de l'ARS.

## Évaluation des compétences en stage

A la fin de chaque stage, le tuteur de stage complète une feuille d'acquisition des compétences, qui permet de formaliser l'évaluation des savoirs, savoir-faire et savoir-être de l'élève en stage.

La commission de validation de l'acquisition des résultats (CVAR) se prononce sur la validation ou non de l'acquisition des compétences en milieu professionnel. Cette décision se fonde sur l'ensemble des appréciations réalisées par les tuteurs de stage sur toutes les périodes en milieux professionnels.

---

<sup>9</sup> Annexe V

## IV PROJETS 2025-2026

### A. Projets à l'Institut d'auxiliaire de puériculture

#### **Dossier presse : Développement de la culture professionnelle et de l'expression orale**

Dans le cadre de la formation des auxiliaires de puériculture, l'équipe pédagogique vise à développer chez les élèves la capacité à rechercher, analyser et transmettre des informations scientifiques fiables et actualisées. Les élèves sont ainsi sensibilisés aux faits d'actualité en lien avec leur futur métier, et accompagnés dans l'acquisition de compétences en expression orale à travers des présentations devant leurs pairs.

Ce travail favorise la mise en lien entre les connaissances issues des différents modules du référentiel de formation et les enjeux contemporains du secteur sanitaire et social.

#### **Le geste associé à la parole comme outil d'accompagnement de l'enfant**

Dans une démarche bienveillante et sécurisante, l'auxiliaire de puériculture est encouragée à associer systématiquement la parole aux gestes qu'elle effectue auprès de l'enfant. Cette pratique vise à soutenir le développement du langage, à favoriser la compréhension des situations vécues et à instaurer un climat de confiance. Expliquer à l'enfant ce qui va être fait, tout en le faisant, lui permet d'anticiper, de nommer ses émotions, de construire du sens et de se sentir respecté en tant que sujet. Qu'il s'agisse d'un change, d'un soin, d'un déplacement ou de l'entrée dans un temps collectif, chaque acte est accompagné d'une parole adaptée à l'âge et aux capacités de compréhension de l'enfant. L'alternance entre verbalisation et action constitue un repère structurant pour l'enfant, renforce la qualité de la relation et soutient l'émergence de ses compétences langagières et sociales. Cette posture professionnelle, travaillée dès la formation, s'inscrit pleinement dans une approche éducative et relationnelle de qualité.

#### **Ateliers d'éveil sensoriel et éducatif : un lien concret entre théorie et pratique**

L'équipe pédagogique propose des ateliers pratiques centrés sur l'éveil sensoriel et le développement global de l'enfant. À travers des supports variés tels que la lecture d'albums, l'observation d'illustrations, les comptines, de l'initiation aux instruments de musique, les jeux sensoriels ou encore les activités issues de la pédagogie Montessori, les élèves expérimentent des outils concrets adaptés aux différents âges et besoins des enfants.

Ces ateliers visent à stimuler l'ensemble des dimensions du développement de l'enfant (langagier, moteur, cognitif, affectif, social et sensoriel), tout en tenant compte des contextes spécifiques (enfant en situation de handicap, projet pédagogique, accueil du matin, temps calme, etc.). En vivant ces situations, en les analysant et en les animant, les élèves développent leur créativité, leur posture professionnelle et leur capacité d'adaptation. Cette articulation entre enseignement théorique et mise en pratique donne du sens à la formation et renforce l'autonomie professionnelle des futurs auxiliaires de puériculture.

### **Former à l'accompagnement de l'enfant porteur de handicap : comprendre, agir, s'adapter**

**La thématique du handicap** est totalement intégrée dans la formation des futurs professionnels, afin de les préparer à accueillir et accompagner chaque enfant dans sa singularité. Des **ateliers spécifiques** sont mis en place pour sensibiliser les élèves aux différents types de handicaps (sensoriels, moteurs, cognitifs, TSA, troubles du développement...), tout en leur apportant des repères concrets sur les postures adaptées, les besoins spécifiques et les droits des enfants et de leur famille. Ces ateliers prennent la forme de **temps de partage d'expériences**, d'**apports théoriques illustrés**, de **mis en situation**, et de **découverte d'outils de communication adaptés** (pictogrammes, gestes associés à la parole, supports visuels, routines structurantes, etc.). Des jeux de rôle et études de cas permettent d'aborder la dimension émotionnelle, relationnelle et éthique de l'accompagnement. Ces temps visent à développer chez les élèves **empathie, adaptabilité, observation fine et respect du rythme de l'enfant**, pour leur permettre de construire une posture professionnelle inclusive, en lien avec les projets individualisés menés en structure.

### **Le bain enveloppé : un soin relationnel et sécurisant**

Le bain enveloppé est une pratique douce qui s'inscrit pleinement dans une approche bienveillante et individualisée des soins à l'enfant. Proposé dans les premières semaines de vie, il consiste à immerger le nourrisson emmaillotté dans un linge, en maintenant un contact sécurisant avec l'eau et son parent. Dans le cadre de leur formation, les élèves sont initiés au bain enveloppé en tant que soin global, à la fois hygiénique, sensoriel et relationnel.

Ils apprennent à identifier les indications, à comprendre les bienfaits et à maîtriser les gestes techniques spécifiques. Cette pratique encourage également une observation attentive des besoins et des compétences du nourrisson, que les professionnels peuvent transmettre aux parents, renforçant ainsi une relation de soin sécurisante, respectueuse et soutenante

## B. Projets à l'Institut d'aides-Soignants

### Simulation des soins du grand âge et en fin de vie, poursuite de la mise en place

Dans le cadre du programme de simulation, les élèves peuvent se confronter à des situations concrètes liées aux soins des personnes âgées et aux soins palliatifs. Les objectifs sont de permettre l'acquisition des gestes et postures adaptés, tant sur une personne en soins gériatriques ou en fin de vie, que sur un corps sans vie. Cette approche favorise la maîtrise technique, l'adaptation aux besoins spécifiques de la personne, ainsi que le développement de la réflexion éthique et du respect de la dignité dans l'accompagnement des situations de fin de vie.

### L'Animation Thérapeutique au Cœur du Soin

Ce projet pédagogique est né de la conviction profonde que l'aide-soignant a un rôle capital à jouer, non seulement dans l'accompagnement des besoins physiques, mais aussi dans l'épanouissement global des patients qu'il accompagne.

L'animation permet une connaissance plus fine de la personne soignée, facilite son **adhésion aux soins** en créant une relation de confiance et, surtout, redonne du sens et de la joie à des existences parfois marquées par l'isolement ou la maladie.

### Éveiller et Soutenir : L'Animation auprès des Personnes Portant un Handicap Mental

Prendre soin d'une personne atteinte d'un handicap mental, c'est avant tout comprendre ses besoins uniques et ses défis quotidiens.

Il s'agit de **prendre conscience** des réalités complexes vécues par ces personnes, de leurs forces comme de leurs fragilités afin de **concevoir des activités** qui mobilisent leurs capacités physiques, sensorielles et motrices, toujours en lien avec leur projet de vie individualisé. Cela suppose également de **renforcer leur autonomie** dans les gestes du quotidien, cultiver leur sentiment d'utilité et **consolider leur estime de soi**.

Prendre soin, c'est aussi **briser les murs de l'isolement et de l'ennui**, en favorisant l'ouverture sur le monde extérieur, en **tissant des liens sociaux** et encourager les interactions, par le jeu et le partage. Enfin, cela implique d'**intégrer les différents déficits**, notamment intellectuels, pour adapter au mieux chaque proposition.

### **Stimuler et Apaiser : L'Animation auprès des Personnes Polyhandicapées**

Le polyhandicap représente un défi particulier, où les soins de nursing, bien que vitaux, ne suffisent pas. L'animation devient alors un langage, une façon d'entrer en contact et d'apporter confort et stimulation. Ce cours dynamique explorera comment les aides-soignants peuvent, par des gestes simples et intentionnels, transformer le quotidien de ces personnes.

Il s'agit de **comprendre la complexité des besoins** d'une personne polyhandicapée, souvent non verbaux et de **proposer des activités significatives**, même les plus infimes, en résonance avec leur projet de vie. **Favoriser l'expression** sous toutes ses formes, et stimuler les interactions, aussi discrètes soient-elles, constitue un axe essentiel, tout comme **l'apport d'une stimulation ciblée** sur le plan sensoriel et moteur, pour éveiller les sens et le corps.

**Renforcer les capacités résiduelles** dans les activités de la vie quotidienne, même très limitées, en valorisant chaque progrès permet de maintenir une dynamique positive.

**Éveiller leur curiosité** et raviver leur désir d'agir, de participer tout en **offrant des moments de bien-être pur**, apaiser les tensions et les douleurs, créant des bulles de sérénité.

### **Reconnecter et Soutenir : L'Animation en Psychiatrie**

En psychiatrie, la relation est le cœur du soin. L'aide-soignant, souvent en binôme avec l'infirmier(e), joue un rôle fondamental. L'animation n'est plus seulement une activité, elle devient une **activité thérapeutique**, un puissant levier pour aider les patients à retrouver un équilibre.

Il s'agit de comprendre les **enjeux de la relation** dans le contexte si particulier de la maladie psychiatrique et de saisir l'importance de **poser un cadre thérapeutique** clair et sécurisant.

Le **choix judicieux des activités** en parfaite adéquation avec le projet de soin individualisé de chaque patient constitue une dimension essentielle de l'accompagnement.

Les ateliers thérapeutiques de groupe, en particulier, offrent une occasion unique de **valoriser les habiletés sociales**, de créer du lien et d'offrir une ouverture salvatrice sur l'extérieur. Il s'agit de développer une **posture adaptée**, empathique et professionnelle, pour accompagner ces patients sur le chemin du rétablissement.

L'aide-soignant apprendra à tisser cette **alliance thérapeutique** indispensable pour apaiser les tensions intrapsychiques et favoriser la reconstruction.

Ce projet pédagogique est une invitation à réaffirmer le rôle essentiel de l'aide-soignant dans la globalité du soin. Il s'agit de donner les clés pour enrichir la relation, stimuler l'autonomie et offrir, par l'animation, des parenthèses de vie, d'échange et de bien-être. C'est une démarche qui humanise le soin et fait de chaque interaction une opportunité de croissance et de dignité.

### C. Projet entre les deux instituts de formation

#### Projet intergénérationnel en réflexion

Ce projet vise à créer un pont enrichissant entre les élèves Aides-Soignants et Auxiliaires de Puériculture en formation et deux générations distinctes de la communauté : les **personnes âgées** et les **jeunes enfants**. L'objectif est de favoriser les échanges, de valoriser les savoirs de chacun et de développer chez les futurs professionnels de santé des compétences essentielles en matière de relationnel, d'écoute et d'animation adaptée.

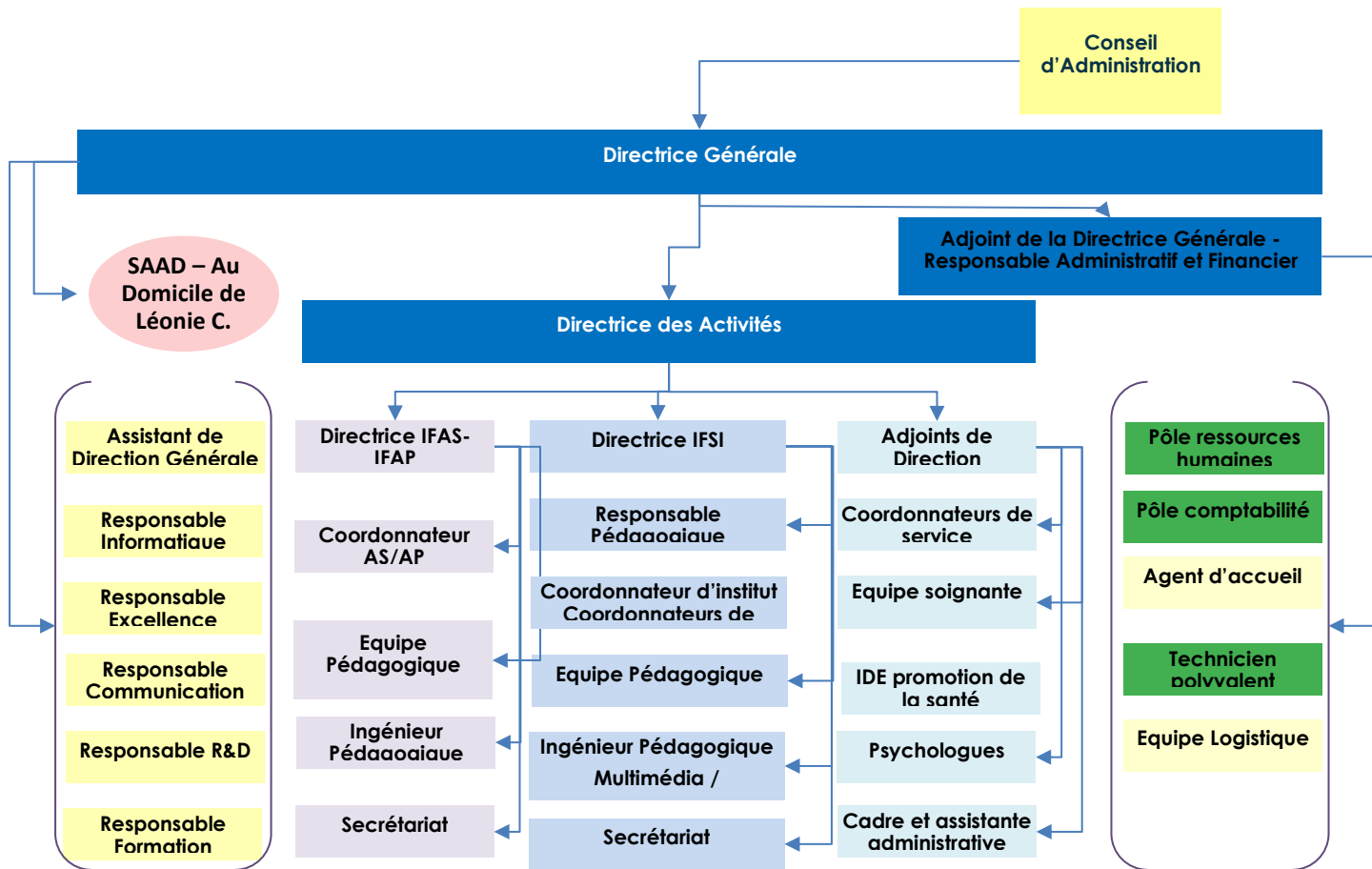
Ce projet sera une occasion unique pour les futurs professionnels de santé d'appréhender la complexité et la richesse de l'accompagnement humain. Il leur permettra de développer une **vision holistique du soin**, où l'animation et le lien social sont reconnus comme des piliers essentiels du bien-être à tous les âges de la vie.

## C O N C L U S I O N

Fort de ce projet pédagogique, l'équipe s'engage à accompagner et développer les compétences des futurs professionnels auxiliaire de puériculture et aides-soignants, tout en restant attentive aux évolutions des métiers et aux besoins des territoires.

Elles invitent chacun à s'impliquer, à mettre en pratique et à adapter ses compétences, pour continuer à améliorer une formation solide, innovante et porteuse de sens.

## L'organigramme générale



## ANNEXE II

### Correspondance entre le référentiel de certification et les modules de formation Auxiliaire de Puériculture

Bloc de compétences	Compétences	Modules de formation
<b>Bloc 1</b> Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1 – Accompagner l'enfant dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de leur situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	<b>Module 1.</b> – Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale
	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	<b>Module 1bis-</b> Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale
	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	<b>Module 2.</b> – Repérage et prévention des situations à risque
<b>Bloc 2</b> Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	<b>Module 3.</b> – Evaluation de l'état clinique d'une personne
	4 – Mettre en œuvre les soins adaptés à l'état clinique de l'enfant	<b>Module 4.</b> – Mise en œuvre de soins adaptés, évaluation et réajustement
	5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation	<b>Module 5.</b> – Accompagnement de la mobilité de la personne aidée
<b>Bloc 3</b> Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6 – Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage	<b>Module 6.</b> – Relation et communication avec les personnes et leur entourage
	7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	<b>Module 7.</b> – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs
<b>Bloc 4</b> Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	8 – Utiliser des techniques d'entretien des locaux du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés	<b>Module 8.</b> – Entretien des locaux et des matériels et 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	
<b>Bloc 5</b> Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques	10 – Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités	<b>Module 9.</b> – Traitement des informations
	11 – Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluri-professionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques	<b>Module 10.</b> – Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

## Correspondance entre le référentiel de certification et les modules de formation Aide-Soignante

Bloc de compétences	Compétences	Modules de formation
<b>Bloc 1</b> Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	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	<b>Module 1.</b> – Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale
	2 – Identifier les situations à risque lors de l'accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer	<b>Module 2.</b> – Repérage et prévention des situations à risque
<b>Bloc 2</b> Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration	3- Evaluer l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie pour adapter sa prise en soins	<b>Module 3.</b> – Evaluation de l'état clinique d'une personne
	4 – Mettre en œuvre les soins adaptés à l'état clinique de la personne	<b>Module 4.</b> – Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement
	5 – Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation	<b>Module 5.</b> – Accompagnement de la mobilité de la personne aidée
<b>Bloc 3</b> Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants	6 – Etablir une communication adaptée pour informer et accompagner la personne et son entourage (soins palliatifs)	<b>Module 6.</b> – Relation et communication avec les personnes et leur entourage
	7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	<b>Module 7.</b> – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les professionnels
<b>Bloc 4</b> Entretien de l'environnement de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention	8 – Utiliser des techniques d'entretien des locaux et des matériels adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés	<b>Module 8.</b> – Entretien des locaux et des matériels et 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	
<b>Bloc 5</b> Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques	10 – Rechercher, traiter et transmettre, quels que soient l'outil et les modalités de communication, les données pertinentes pour assurer la continuité et la traçabilité des soins et des activités	<b>Module 9.</b> – Traitement des informations
	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	<b>Module 10.</b> – Travail en équipe pluriprofessionnelle, qualité et gestion des risques

## ANNEXE III

### Organisation de la formation théorique (cursus Initial)

Intitulés	Durée
Accompagnement pédagogique individualisé (API)	35H dans les 3 premiers
Suivi pédagogique individualisé des élèves	7H (réparties tout au long de la formation)
Travaux personnels guidés (TPG)	35H (réparties au sein de différents modules)
<b>Module 1-</b> Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	147H
<b>Module 1 Bis-</b> Elaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale adaptées à l'enfant et au groupe	28 H (AP) (Spécifique AP)
<b>Module 2-</b> Repérage et prévention des situations à risque	21H
<b>Module 3-</b> Evaluation de l'état clinique d'une personne	77H
<b>Module 4-</b> Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement	182H(AS) 154H (AP)
<b>Module 5-</b> Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	35H
<b>Module 6-</b> Relation et communication avec les personnes et leur entourage	70H
<b>Module 7-</b> Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	21H
<b>Module 8-</b> Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	35H
<b>Module 9-</b> Traitement des informations	35H
<b>Module 10-</b> Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	70H

## ANNEXE IV

### Organisation de la formation pratique Auxiliaire de puériculture

Les stages sont au nombre de 4 d'une durée de 175 à 245 heures

Période	Durée de la période	Contexte de la période	Missions de l'auxiliaire de puériculture	Blocs de compétences concernés
A	5 semaines	<p>Les périodes A, B et C doivent permettre dans leur ensemble d'aborder différents contextes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en soins d'enfants présentant une altération de leur état de santé physique et/ou mentale, soit stabilisée, soit en phase aiguë</li> <li>- Prise en soins d'enfant dans leur vie quotidienne</li> </ul>	<p>Les périodes A, B, C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :</p> <p>Mission 1 : Accompagner l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et sociale</p> <p>Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences</p> <p>Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel</p>	<p>Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.</p> <p>Bloc 1 : Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale</p> <p>Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration</p> <p>Bloc3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants</p> <p>Bloc 4 : entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention</p> <p>Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques</p>
B	5 semaines			
C	5 semaines			
D	7 semaines	<p>Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences</p>	<p>La période D doit porter sur les 3 missions de l'AP</p>	<p>-La période D doit porter sur les 5 blocs de compétences.</p> <p>Bloc 1 : Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale</p> <p>Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration</p> <p>Bloc3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants</p> <p>Bloc 4 : entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention</p> <p>Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques</p>

## Organisation de la formation pratique Aide-Soignant

Les stages sont au nombre de 4 d'une durée de 175 à 245 heures

Période	Durée de la période	Contexte de la période	Missions de l'aide-soignant explorées	Blocs de compétences concernés
A	5 semaines	<p>Les périodes A, B et C doivent permettre, dans leur ensemble, d'aborder différents contextes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en soins d'une personne dont l'état de santé altéré est en phase aigue</li> <li>- Prise en soins d'une personne dont l'état de santé altéré est stabilisé</li> </ul>	<p>Les périodes A, B et C doivent permettre d'explorer les 3 missions, une période donnée pouvant être centrée sur une ou plusieurs missions :</p> <p>Mission 1 : Accompagner la personne dans les activités de sa vie quotidienne et sociale dans le respect de son projet de vie</p> <p>Mission 2 : Collaborer aux projets de soins personnalisés dans son champ de compétences</p> <p>Mission 3 : Contribuer à la prévention des risques et au raisonnement clinique interprofessionnel</p>	<p>Chacune des périodes A, B, C doit porter sur tout ou partie des 5 blocs de compétences, l'ensemble des blocs devant être abordés sur l'ensemble des 3 périodes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bloc 1 : Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale</li> <li>- Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration</li> <li>- Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants</li> <li>- Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention</li> <li>- Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques</li> </ul>
B	5 semaines			
C	5 semaines			
D	7 semaines	<p>Période intégrative en milieu professionnel, en fin de formation, correspondant au projet professionnel et/ou permettant le renforcement des compétences afin de valider l'ensemble des blocs de compétences</p>	<p>La période D doit porter sur les 3 missions de l'AS</p>	<p>La période D doit porter sur les 5 blocs de compétences de l'AS :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bloc 1 : Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale</li> <li>- Bloc 2 : Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration</li> <li>- Bloc 3 : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants</li> <li>- Bloc 4 : Entretien de l'environnement immédiat de la personne et des matériels liés aux activités en tenant compte du lieu et des situations d'intervention</li> <li>- Bloc 5 : Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques</li> </ul>

## ANNEXE V

Les caractéristiques de l'évaluation des blocs de formation en IFAS et IFAP

Blocs	Modalités d'évaluation du bloc de compétences
<i>Bloc1</i>	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
<i>Bloc2</i>	Etude de situation en lien avec les modules 3 et 4 Evaluation comportant une pratique simulée en lien avec le module 5 Evaluation des compétences en milieu professionnel Attestation de formation aux gestes et soins d'urgence de niveau 2
<i>Bloc3</i>	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
<i>Bloc4</i>	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
<i>Bloc5</i>	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel