

PROJET PEDAGOGIQUE

IFAS



INSTITUT SUPÉRIEUR CLORIVIÈRE
INSTITUT DE FORMATION D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE
119 BOULEVARD DIDEROT
75012 PARIS

Table des matières

1	Evolution L'IFAS/IFAP	3
1.1	Historique de la formation Aide-Soignant et Auxiliaire de Puériculture	3
1.2	Aujourd'hui.....	3
2	Présentation de la formation d'Aide-Soignant.....	3
3	Présentation de l'équipe administrative et pédagogique IFAS/IFAP	8
3.1	Equipe administrative	8
3.2	Equipe pédagogique permanente	8
3.3	Equipe pédagogique occasionnelle.....	8
4	Présentation des locaux IFAS/IFAP.....	9
5	Grandes orientations de l'IFAS	9
5.1	Introduction.....	9
5.2	Conception générale de la formation	10
5.3	L'exigence, l'absence de compétition	10
5.4	L'attention et la confiance	10
5.5	La responsabilisation.....	10
5.6	Valeurs pédagogiques	11
5.6.1	Bienveillance et respect de la personne.....	11
5.6.2	Ethique et responsabilité	11
5.6.3	Humanité et sens du service	11
5.6.4	Professionalisme et excellence	12
5.6.5	Esprit d'équipe et collaboration.....	12
5.6.6	Ouverture et adaptabilité.....	12
5.6.7	Respect des normes et sécurité.....	12
5.6.8	Autonomie et prise d'initiative	12
5.7	Former dans le temps et l'espace de la formation : l'adaptation au milieu professionnel	13
5.8	Approche pédagogique.....	13
5.9	Evaluation des acquis.....	14
5.10	Suivi et accompagnement des apprenants	14
5.11	Moyens et ressources nécessaires.....	14
5.12	Accompagner, c'est encadrer, limiter, évaluer, valoriser.....	15
6	Partenariats.....	15
6.1	Terrains de stage : un levier fondamental de l'apprentissage pratique.....	15
6.1.1	Typologie des terrains de stage	15
6.1.2	Accompagnement et suivi des étudiants en stage.....	16
6.1.3	Valorisation des expériences de stage	16
6.1.4	Enjeux et perspectives	17
6.2	CFA.....	17

6.2.1	Objectifs du partenariat	17
6.2.2	Organisation et fonctionnement du partenariat.....	17
7	Evolution de l'organisation de l'IFAS/IFAP	18
8	Projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des apprenants en situation de handicap	19
9	Projets.....	20
9.1	Simulation en santé	20
9.2	Mutualisation des compétences de l'équipe pédagogique entre professeurs et formateurs.....	22
9.3	Sensibilisation autour des IST (Infection sexuellement transmissible).....	25
9.4	Mutualisation des compétences.....	26
9.5	Projet e-numérique en santé.....	27
9.5.1	Objectifs pédagogiques.....	27
9.5.2	Organisation de la formation.....	27
9.5.3	Partenariats et intervenants.....	28
9.5.4	Lien avec les blocs de compétences.....	28
9.6	Projet intergénérationnel : ateliers d'animation réunissant les apprenants AS et AP	28
9.6.1	Les compétences mobilisées	29
9.6.2	Les bénéfices attendus.....	30
9.7	Relation au toucher	33
9.7.1	Constat.....	33
9.7.2	Les objectifs pédagogiques.....	34
9.7.3	Contenus suggérés.....	34
9.7.4	Blocs de compétences visés	34
9.7.5	Les bénéfices attendus pour les apprenants	35
9.8	Projets culturels à visée pédagogique.....	36
10	Démarche qualité.....	38
11	Les indicateurs d'évaluation du projet pédagogique	38
11.1	Taux de réussite à la certification.....	39
11.2	Taux d'insertion professionnelle à 3 mois et à 6 mois	39
11.3	Taux de rupture ou d'abandon en cours de formation.....	39
11.4	Fréquence et qualité des retours de stage	39
11.5	Evolution des compétences en cours de formation.....	39
12	Conclusion	39
13	Annexe.....	40

1 Evolution L'IFAS/IFAP

1.1 Historique de la formation Aide-Soignant et Auxiliaire de Puériculture

Créée en 1992 avec un premier agrément pour 20 élèves, une extension pour une classe de 30 élèves a été obtenue en 2002, intégration d'une formation en apprentissage depuis 2012.

En 1998, la formation d'Auxiliaire de Puériculture a été intégrée au lycée Carcado-Saisseval sous la responsabilité d'une même directrice, avec une formation continue depuis 1998 et une formation en apprentissage depuis 2008.

1.2 Aujourd'hui

L'IFAS et l'IFAP, avec un agrément pour accueillir 55 élèves en formation hors apprentissage menant au DEAS et 45 élèves en formation hors apprentissage menant au DEAP, mutualisent et répartissent les moyens d'encadrement que sont la direction administrative, le secrétariat, les moyens logistiques et matériels pédagogiques.

Le transfert à l'identique de ces deux formations au sein de l'Institut Supérieur Clorivière fin août 2023 a permis de les pérenniser dans un cadre de vie répondant plus aux besoins des adultes que sont les élèves IFAS/IFAP : plus d'autonomie est donnée aux élèves dans l'entrée et la circulation au sein de l'établissement, un foyer est mis à leur disposition avec la possibilité d'amener ses repas.

Le transfert à l'identique comprend l'ensemble de l'équipe pédagogique ainsi que les équipements matériels et logiciels.

2 Présentation de la formation d'Aide-Soignant

La certification mise en place par l'arrêté du 10 juin 2021 vise à répondre aux évolutions du rôle de l'Aide- Soignant.

En tant que professionnel de santé, l'aide-soignant est habilité à dispenser des soins de la vie quotidienne ou des soins aigus pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de la personne dans le cadre du rôle propre de l'infirmier, en collaboration avec lui et dans le cadre d'une responsabilité partagée. Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

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

Les modalités d'évaluation sont les suivantes :

L'évaluation des compétences acquises par l'élève est assurée par l'institut de formation et par le tuteur de stage tout au long de la formation selon les modalités d'évaluation définies dans le référentiel de formation.

L'évaluation des compétences acquises au cours de chaque période de formation théorique et en milieu professionnel est prise en compte pour la validation de chaque bloc de compétences.

Le déroulé de la formation d'Aide-Soignant, pour un cursus complet, est renseigné dans le tableau ci-dessous. Les modules sont organisés selon les blocs de compétences définis dans le référentiel.

BLOCS DE COMPÉTENCES	MODULES DE FORMATION	MODALITÉS D'ÉVALUATION DES BLOCS DE COMPETENCES	DATES DES ÉVALUATIONS
BLOC 1 Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne (168 heures)	Module 1 : Accompagnement d'une personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale (module spécifique AS) <i>Durée de 147 heures</i> Module 2 : Repérage et prévention des situations à risque (module spécifique AS) <i>Durée de 21 heures</i>	Questions et étude de situation (DST) Evaluation des compétences en milieu professionnel	M1 Etude de situation DST : 17 septembre 2025 matin M2 situation à risque DST : 17 septembre 2025 après-midi Rattrapage : M1 + M2 : 7 octobre 2025
BLOC 2 Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration (294 heures)	Module 3 : Evaluation de l'état clinique d'une personne (module spécifique AS) <i>Durée 77 heures</i> Module 4 : Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement (module spécifique AS) <i>Durée 182 heures</i> Module 5 : Accompagnement de la mobilité de la personne aidée <i>Durée 35 heures</i>	DST 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 (AFGSU)	M3 DST de 2 h30 le 14 janvier 2026 M4 DST de 2 h30 le 14 janvier 2026 AM Rattrapage : M3+M4 : 12 mars 2026 AFGSU : semaine 12 M5 : Ergonomie 26 et 27 mai 2025 Rattrapage :
BLOC 3 Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants (91 heures)	Module 6 : Relation et communication avec les personnes et leur entourage <i>Durée de 70 heures</i> Module 7 : Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs <i>Durée de 21 heures</i>	Etude de situation relationnelle pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel	M6 : étude de situation Restitution le 27 novembre 2025 Oral : Le 23 janvier 2025 Rattrapage : 9 mars 2026 M7 : Pratique simulée le 15 et 16 janvier 2026 Rattrapage : mars 2026
BLOC 4 Entretien de l'environnement Immédiat de la personne et des matériels	Module 8 : Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés. <i>Durée de 35 heures</i>	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel. Evaluation des compétences en milieu professionnel.	M8 Etude de situation Restitution le 23 mai 2025 Rattrapage :
BLOC 5 Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques (105 heures)	Module 9 : traitement des informations <i>Durée de 35 heures</i> Module 10 : travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques <i>Durée de 70 heures</i>	Questions et étude de situation (DST) Evaluation des compétences en milieu professionnel.	M9 DST de 2h DST : 22 janvier 2026 M10 DST DST : 22 janvier 2026 Rattrapage : mars 2026

Blocs de compétences	Compétences	Modules de formation	Modalités d'évaluation du bloc de compétences
Bloc 1 - Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1 - Accompagner la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de sa situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	Module 1 (147h). - Accompagnement de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
	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	Module 2 (21h). Repérage et prévention des situations à risque	
Bloc 2 - 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	Module 3 (77h). - Evaluation de l'état clinique d'une personne	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
	4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant	Module 4 (154h). - 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	Module 5. (35h) - Accompagnement de la mobilité de la personne aidée	
Bloc 3 - 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	Module 6. (70h) - Relation et communication avec les personnes et leur entourage	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	7 – Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	Module 7. (21h) – Accompagnement des personnes en formation et communication avec les pairs	
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	8- Utiliser des techniques d'entretien des locaux et du matériel adaptées en prenant en compte la prévention des risques associés	Module 8. (35h) – Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
	9 - Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins		
Bloc 5 - 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	Module 9. (35h) – Traitement des informations	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
	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	Module 10. (70h) – Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques	

Dispositif d'accompagnement des apprenants

- Accompagnement Pédagogique Individualisé (API) : 35 h (dans les trois premiers mois de la formation)
- Suivi pédagogique individualisé des apprenants : 7 h (réparties tout au long de la formation)
- Travaux personnels guidés (TPG) : 35 h (réparties au sein des différents modules)

Ci-dessous, un exemple de planification de la formation d'Aide-Soignant en initiale et continue.

AOUT 2024		sept-24		oct-24		nov-24		DECEMBRE 2024		janv-25		FEVRIER 2025		mars-25		avr-25		mai-25		juin-25		juil-25	
J 1		D 1		M 1	COURS IFAS	V 1		D 1		M 1	COURS IFAS	S 1		S 1		M 1		J 1		D 1		M 1	
V 2		L 2	S2	M 2		S 2		L 2	S10	J 2		D 2		D 2		M 2		V 2		L 2	STAGE D	M 2	
S 3		M 3		J 3		D 3		M 3		V 3		L 3	STAGE B	L 3	S16	J 3		S 3		M 3		J 3	
D 4		M 4	COURS IFAS	V 4		L 4	STAGE A	M 4	COURS IFAS	S 4		M 4		M 4		V 4		D 4		M 4		V 4	
L 5		J 5		S 5		M 5		J 5		D 5		M 5		M 5	COURS IFAS	S 5		L 5	S19	J 5		S 5	
M 6		V 6		D 6		M 6		V 6		L 6	STAGE B	J 6		J 6		D 6		M 6		V 6		D 6	
M 7		S 7		L 7	STAGE A	J 7		S 7		M 7		V 7		V 7		L 7	STAGE C	M 7	COURS IFAS	S 7		L 7	STAGE D
J 8		D 8		M 8		V 8		D 8		M 8		S 8		S 8		M 8		J 8		D 8		M 8	
V 9		L 9	S3	M 9		S 9		L 9	S11	J 9		D 9		D 9		M 9		V 9		L 9	STAGE D	M 9	
S 10		M 10		J 10		D 10		M 10	COURS IFAS	V 10		L 10	S14	L 10	STAGE C	J 10		S 10		M 10		J 10	
D 11		M 11	COURS IFAS	V 11		L 11	S7	M 11		S 11		M 11		M 11		V 11		D 11		M 11		V 11	
L 12		J 12		S 12		M 12		J 12		D 12		M 12	COURS IFAS	M 12		S 12		L 12	S20	J 12		S 12	
M 13		V 13		D 13		M 13	COURS IFAS	V 13		L 13	STAGE B	J 13		J 13		D 13		M 13		V 13		D 13	
M 14		S 14		L 14	STAGE A	J 14		S 14		M 14		V 14		V 14		L 14	S17	M 14	COURS IFAS	S 14		L 14	S22
J 15		D 15		M 15		V 15		D 15		M 15		S 15		S 15		M 15		J 15		D 15		M 15	COURS IFAS
V 16		L 16	S4	M 16		S 16		L 16	S12	J 16		D 16		D 16		M 16		V 16		L 16	STAGE D	M 16	
S 17		M 17		J 17		D 17		M 17		V 17		L 17		L 17	STAGE C	J 17		S 17		M 17		J 17	
D 18		M 18	COURS IFAS	V 18		L 18	S8	M 18	COURS IFAS	S 18		M 18		M 18		V 18		D 18		M 18		V 18	FIN DES COURS
L 19		J 19		S 19		M 19		J 19		D 19		M 19	CONGES	M 19		S 19		L 19	S21	J 19		S 19	
M 20		V 20		D 20		M 20		V 20		L 20	STAGE B	J 20		J 20		D 20		M 20		V 20		D 20	
M 21		S 21		L 21	STAGE A	J 21		S 21		M 21		V 21		V 21		L 21		M 21	COURS IFAS	S 21		L 21	
J 22		D 22		M 22		V 22		D 22		M 22		S 22		S 22		M 22		J 22		D 22		M 22	
V 23		L 23	S5	M 23		S 23		L 23		J 23		D 23		D 23		M 23	CONGES	V 23		L 23	STAGE D	M 23	
S 24		M 24		J 24		D 24		M 24		V 24		L 24	S15	L 24	STAGE C	J 24		S 24		M 24		J 24	
D 25		M 25	COURS IFAS	V 25		L 25	S9	M 25	CONGES	S 25		M 25		M 25		V 25		D 25		M 25		V 25	
L 26	RENTREE	J 26		S 26		M 26		J 26		D 26		M 26		M 26	COURS IFAS	S 26		L 26	STAGE D	J 26		S 26	
M 27	S1	V 27		D 27		M 27		V 27		L 27	STAGE B	J 27		J 27		D 27		M 27		V 27		D 27	
M 28		S 28		L 28	STAGE A	J 28		S 28		M 28		V 28		V 28		L 28	S18	M 28		S 28		L 28	
J 29	COURS IFAS	D 29		M 29		V 29		D 29		M 29				S 29		M 29		J 29		D 29		M 29	
V 30		L 30	S6	M 30		S 30		L 30	S13	J 30				D 30		M 30		V 30		L 30	STAGE D	M 30	
S 31				J 31				M 31		V 31				L 31	STAGE C	J 31		S 31				J 31	

Ci-dessous, un exemple de planification de la formation d'Aide-Soignant en apprentissage.

août-24			sept-24			oct-24			nov-24			déc-24			janv-25			févr-25			mars-25			avr-25			mai-25			juin-25			juil-25			août-25			sept-25			oct-25			nov-25			déc-25			janv-26			févr-26		
J 1		D 1	M 1			V 1		D 1		M 1		D 1		M 1		D 1		S 1		M 1		D 1		S 1		M 1		J 1		D 1		M 1		V 1		L 1		M 1		S 1		L 1		M 1		D 1		S 1								
V 2		L 2	S1	M 2		COURS		L 2	STAGE A	J 2	DE TRAVAIL	D 2		S 2		M 2		V 2		L 2	S17	M 2		COURS		S 2		M 2		D 2		L 2		M 2		D 2		L 2		M 2		S 2		L 2		S31										
S 3		M 3		J 3		IFAS		M 3		V 3		L 3	S9	L 3	S10	J 3		S 3		M 3		J 3		IFAS		D 3		M 3		L 3	STAGE D	M 3		S 3		M 3		S 3		M 3		S 3		M 3		S 3										
D 4		M 4		V 4		POSTE DE TRAVAIL		L 4	STAGE A	M 4	Chez l'employeur	S 4		M 4		V 4		D 4		M 4		V 4		POSTE DE TRAVAIL		L 4	S22	J 4		M 4		J 4		M 4		M 4		J 4		M 4		D 4		M 4		POSTE DE TRAVAIL										
L 5		J 5		S 5				M 5		J 5		D 5		M 5		S 5		L 5	Stage B	J 5		S 5		IFAS		M 5		V 5		M 5		V 5		M 5		Chez l'employeur		S 5		M 5		L 5	S22	J 5		V 5										
M 6		V 6		D 6				M 6		V 6	S8	J 6		M 6		D 6		M 6	Extérieur au poste de travail	V 6		D 6		POSTE DE TRAVAIL		M 6		S 6		L 6	S19	J 6		S 6		M 6		S 6		M 6		V 6		S 6												
M 7		S 7		L 7	S3			M 7		V 7		M 7		V 7		L 7	S12	M 7		S 7		L 7	S17		J 7		D 7		M 7		V 7		M 7		S 7		M 7		S 7		M 7		S 7		M 7											
J 8		D 8		M 8				M 8		D 8		S 8		M 8		D 8		J 8		D 8		M 8		IFAS		V 8		L 8		M 8		L 8	STAGE D	J 8		D 8		M 8		S 8		L 8		D 8												
V 9		L 9	S2	M 9		COURS		S 9		L 9	S6	J 9		M 9		D 9		V 9		L 9	S18	M 9		COURS		S 9		M 9		D 9		M 9		D 9		M 9		V 9		L 9		S 9		L 9	S32											
S 10		M 10		J 10		IFAS		D 10		M 10		V 10		L 10	S10	J 10		S 10		M 10		J 10		IFAS		D 10		M 10		L 10	STAGE D	M 10		S 10		M 10		S 10		M 10		S 10		M 10												
D 11		M 11		V 11				M 11	STAGE A	M 11		S 11		M 11		V 11		D 11		M 11		V 11		POSTE DE TRAVAIL		L 11	S23	J 11		M 11		J 11		D 11		M 11		D 11		M 11		S 11		M 11		POSTE DE TRAVAIL										
L 12		J 12		S 12				M 12		J 12		M 12		M 12		S 12		L 12	Stage B	J 12		S 12		IFAS		M 12		V 12		M 12		V 12		M 12		Chez l'employeur		J 12		L 12	S28	J 12		M 12												
M 13		V 13		D 13				M 13		V 13		L 13	S7	J 13		D 13		M 13		V 13		D 13		IFAS		M 13		S 13		L 13	S20	J 13		M 13		Chez l'employeur		S 13		M 13		V 13		M 13												
M 14		S 14		L 14	S4			S 14		M 14		V 14		V 14		L 14	STAGE B	M 14		S 14		L 14	S19		J 14		D 14		M 14		V 14		D 14		M 14		V 14		D 14		M 14		POSTE DE TRAVAIL		S 14											
J 15		D 15		M 15				D 15		M 15		S 15		S 15		M 15		J 15		D 15		M 15		IFAS		V 15		L 15		S 15		L 15	S21	J 15		D 15		M 15		S 15		M 15		D 15												
V 16		L 16	S3	M 16		COURS		S 16		L 16	S5	J 16		D 16		M 16		V 16	Extérieur au poste de travail	L 16		S14		M 16		S 16		M 16		D 16		M 16		V 16		L 16		S 16		M 16		V 16		L 16	S33											
S 17		M 17		J 17		IFAS		D 17		M 17		V 17		L 17	S13	J 17		S 17		M 17		J 17		POSTE DE TRAVAIL		D 17		M 17		V 17		L 17	STAGE D	M 17		S 17		M 17		S 17		M 17		S 17												
D 18		M 18		V 18				M 18	STAGE A	M 18	POSTE DE TRAVAIL	S 18		M 18		V 18		D 18		M 18		V 18		IFAS		L 18	S24	J 18		S 18		M 18		V 18		D 18		M 18		D 18		M 18		POSTE DE TRAVAIL												
L 19		J 19		S 19				M 19		J 19		M 19		M 19		S 19		L 19	S13	J 19		S 19		IFAS		M 19		S 19		M 19		D 19		M 19		Chez l'employeur		S 19		M 19		L 19	S29	J 19		M 19										
M 20		V 20		D 20				M 20		V 20	S8	J 20		M 20		D 20		M 20		S 20		L 20		POSTE DE TRAVAIL		M 20		S 20		L 20	S25	J 20		S 20		M 20		V 20		M 20		V 20		M 20												
M 21		S 21		L 21	S5			S 21		M 21		V 21		V 21		L 21	STAGE B	M 21		S 21		L 21	S20		J 21		D 21		M 21		V 21		D 21		M 21		V 21		D 21		M 21		POSTE DE TRAVAIL		S 21											
J 22		D 22		M 22				D 22		M 22		S 22		S 22		M 22		J 22		D 22		M 22		IFAS		D 22		M 22		V 22		L 22	STAGE C	M 22	POSTE DE TRAVAIL	S 22		L 22	S26	J 22		D 22		M 22												
V 23		L 23	S1	M 23		COURS		S 23		L 23	S6	J 23		D 23		M 23		V 23		L 23	S15	M 23		POSTE DE TRAVAIL		S 23		M 23		M 23		M 23		M 23		M 23		M 23		M 23		V 23		L 23	S34											
S 24		M 24		J 24				M 24		V 24		L 24	S12	L 24	S14	J 24		S 24		M 24		V 24		IFAS		L 24		M 24		J 24		M 24		V 24		L 24		M 24		S 24		M 24		S 24												
D 25		M 25		V 25		COURS		L 25	STAGE A	M 25	POSTE DE TRAVAIL	S 25		M 25		D 25		M 25		S 25		L 25		POSTE DE TRAVAIL		L 25	S18	J 25		M 25		J 25		M 25		V 25		M 25		D 25		M 25		POSTE DE TRAVAIL												
L 26		J 26		S 26				M 26		J 26		D 26		M 26		S 26		L 26	S16	J 26		S 26		IFAS		L 26		M 26		V 26		D 26		M 26		Chez l'employeur		V 26		L 26		S 26		J 26												
M 27		V 27		D 27				M 27		V 27	S9	J 27		M 27		D 27		M 27		V 27		D 27		IFAS		M 27		S 27		L 27	STAGE D	J 27		S 27		M 27		V 27		M 27		S 27		M 27												
M 28		S 28		L 28	S4			S 28		M 28		V 28		V 28		L 28	Stage B	M 28		S 28		L 28	S21		J 28		D 28		M 28		V 28		D 28		M 28		V 28		D 28		M 28		S 28		M 28											
J 29		D 29		M 29				D 29		M 29		S 29		S 29		M 29		J 29		D 29		M 29		POSTE DE TRAVAIL		V 29		L 29	STAGE C	M 29		Chez l'employeur		S 29		L 29	S27	J 29		D 29		M 29		S 29		M 29										
V 30	PRE-RENTREE	L 30	S2	M 30		Poste de travail		S 30		L 30	S7	J 30		D 30		M 30		V 30		L 30	S16	M 30		POSTE DE TRAVAIL		S 30		M 30		J 30		D 30		M 30		V 30		M 30		V 30		M 30		S 30												
S 31				J 31				M 31		V 31				L 31	S15					S 31				IFAS		D 31		M 31		V 31				M 31		V 31		M 31		V 31		M 31		S 31												

3 Présentation de l'équipe administrative et pédagogique IFAS/IFAP

3.1 Equipe administrative

- + Ségolène BARBOT
- + Nathalie VIGNAUD

3.2 Equipe pédagogique permanente

Tous les membres de l'équipe pédagogique permanente IFAS et IFAP sont issus du terrain, ce qui est une réelle plus-value pour nos apprenants. Ils peuvent ainsi s'inspirer de vignettes cliniques, de situations vécues pour illustrer et accompagner des concepts/notions théoriques.

Leurs connaissances vont au-delà de la théorie intégrant des exemples concrets et des situations de soins rencontrées au quotidien. Cette approche peut rendre les cours plus vivants et peut favoriser une meilleure compréhension des attentes professionnelles. L'équipe pédagogique peut ainsi les préparer à faire face à des situations imprévues, à gérer le stress et à s'adapter aux différents contextes, dont les situations d'urgence aux soins

L'équipe pédagogique permanente IFAS est composée de :

- + Valentine GARAUD, IDE (Infirmière Diplômée d'Etat)
- + Emmanuelle GUITTAT (IDE)
- + Nathalie JOLY (IDE)
- + Cloé LIOUVILLE (IDE)
- + Françoise MISPOULET (IDE)
- + Harisoa RAKOTOMAVO (IDE)
- + Virginie RAOUX (IDE)
- + Lionel BIGUEUR (Intervenant en ergonomie)

L'équipe pédagogique permanente IFAP est composée de :

- + Nathalie CAREMELLE, AP et EJE (Auxiliaire de Puériculture et Educatrice de Jeunes Enfants)
- + Laurie CLET, IPDE (Infirmière Puéricultrice Diplômée d'Etat)
- + Véronique LOUBARESSE (AP- EJE)
- + Lionel BIGUEUR (Intervenant en ergonomie)

Certains membres de l'équipe pédagogique permanente de l'IFAP peuvent, en fonction de leurs compétences transversales, intervenir auprès des apprenants AS et inversement.

3.3 Equipe pédagogique occasionnelle

Des professionnels de terrains tels que des IDE, AS, psychologue, cadre de santé, diététicien, IDE formateur gestes et soins d'urgence dispensent des cours de façon occasionnelle.

Ces professionnels partagent leur vécu, illustrent les concepts théoriques par des cas réels et des situations rencontrées dans leur pratique quotidienne. Cela peut permettre aux apprenants de se projeter dans leurs futures missions et de comprendre les réalités du métier.

En tant que professionnels en exercice, ils sont à jour sur les dernières pratiques, normes de soins ainsi que sur les attentes professionnelles actuelles.

La présence de formateurs occasionnels toujours en activité offre aux apprenants une immersion concrète dans leur futur métier en les préparant efficacement aux réalités des différentes structures. Ce lien et cette proximité avec la réalité du terrain peut renforcer la motivation des apprenants et peut leur donner une perspective positive et réaliste de leur future carrière.

4 Présentation des locaux IFAS/IFAP

Les salles de classes affectées aux enseignements théoriques des formations Aide-Soignant et Auxiliaire de Puériculture sont au nombre de 6 :

- Salle B07,
- Salle B08,
- Salle A5,
- Salle A6,
- Salle de TP AS,
- Salle de TP AP,
- Salle Adelaïde : pour la rentrée, cérémonies de remise des diplômes, soirées festives....

Les salles de classe sont équipées de poste informatique, vidéoprojecteur.

Les salles de TP sont équipées pour les soins à l'adulte et les soins à l'enfant : lits médicalisés, berceaux, lève-personnes, mannequins, poupons lestés, tensiomètres etc....

L'accès à des salles de cours complémentaire est facilité au sein de l'Institut Supérieur Clorivière en fonction de leur disponibilité.

Les bureaux administratifs de l'IFAS/IFAP sont composés :

- Un bureau partagé pour les deux assistantes administratives
- Un open space pour les formatrices IFAS et IFAP
- Un bureau de direction

5 Grandes orientations de l'IFAS

5.1 Introduction

Ce projet pédagogique s'appuie sur :

- L'arrêté du 10 juin 2021 relatif à la formation conduisant au Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant,
- Le référentiel de compétences et d'activités professionnelles.

Ce projet pédagogique définit le cadre, les objectifs et les modalités de formation pour les apprenants de l'IFAS. Il s'inscrit dans le respect des référentiels de formation et vise à les préparer à acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de leur métier.

Les objectifs généraux sont :

- ✓ Former des professionnels compétents, autonomes, engagés dans une démarche de qualité de soins en développant à la fois leurs compétences techniques, relationnelles et leur posture professionnelle,
- ✓ Préparer les apprenants à aborder les situations professionnelles avec autonomie et responsabilité, tout en intégrant les principes d'éthiques, de sécurité et de bienveillance,
- ✓ Soutenir les apprenants dans le développement de compétences transversales telles que le travail en équipe ou encore la communication.

5.2 Conception générale de la formation

Aussi, le projet de l'IFAS de l'Institut Supérieur Clorivière a-t-il pour ambition de former des professionnels Aides-Soignants dont la mission garantit « l'Intérêt supérieur de l'adulte qu'il accueille, accompagne et soigne ».

5.3 L'exigence, l'absence de compétition

L'IFAS a effectivement pour but de faire progresser chaque personne en formation, en lui demandant le meilleur de lui-même au sein d'une promotion, sans compétition entre les apprenants, mais en favorisant l'entraide, la cohésion tout en mettant en lien les compétences de chacun.

5.4 L'attention et la confiance

La confiance pour le bon fonctionnement de l'Institut de formation est un élément central. L'équipe pédagogique est à l'écoute de chaque apprenant en l'individualisant le plus possible au sein du groupe. Chacun a besoin d'avoir la confiance et l'attention des membres de l'équipe et inversement.

5.5 La responsabilisation

L'IFAS apprend à chaque apprenant à assumer ses choix, ses actes et leurs conséquences. Accompagner, c'est appréhender chaque apprenant individuellement.

Connaitre finement l'apprenant pour le reconnaître à partir de ce qu'il sait déjà, de ce qu'il est :

- ✓ Avec parfois, un parcours d'échec scolaire, de phobie scolaire, de précarité sociale et/ou familiale,
- ✓ En optimisant ses qualités au service du patient ou de l'enfant,
- ✓ En l'orientant, en le soutenant en fonction de son projet,
- ✓ En l'inscrivant dans un processus de valorisation permanente pour lui donner confiance en lui-même,
- ✓ En le connaissant, en l'appréhendant dans sa globalité,

- ✓ En l'accompagnant vers l'autonomie,
- ✓ En l'aidant à apporter des réponses pratiques à des besoins spécifiques auprès de personnes toujours singulières, uniques. Le soin est concret, répondant aux particularités des situations et des personnes.

5.6 Valeurs pédagogiques

Les valeurs portées par l'équipe pédagogique sont cruciales pour accompagner nos apprenants dans toutes leurs dimensions. Nous souhaitons accueillir chaque apprenant comme une personne unique et l'aider à devenir un être autonome capable d'action positive et d'engagement personnel.

5.6.1 Bienveillance et respect de la personne

- ✓ **Respect de la dignité humaine** : apprendre aux apprenants à toujours considérer chaque personne dans son individualité, sa dignité et ses besoins spécifiques, sans jugement ni préjugé.
- ✓ **Empathie** : encourager les apprenants à développer leur capacité à ressentir et comprendre la situation des patients, des enfants.
- ✓ **Ecoute active** : cultiver une écoute attentive et respectueuse pour comprendre les besoins des patients, des enfants, de leurs familles ou des autres soignants.

5.6.2 Ethique et responsabilité

- ✓ **Respect de la confidentialité** : former les apprenants à la discrétion et à la protection des informations personnelles, dans le respect des règles de déontologie et de la législation.
- ✓ **Conscience professionnelle** : insister sur l'importance de l'intégrité, du respect des protocoles et des normes de sécurité pour garantir des soins et/ou un accompagnement de qualité.
- ✓ **Autonomie et responsabilité** : préparer les apprenants à assumer leurs décisions et actes professionnels avec discernement en tenant compte des enjeux éthiques et de sécurité.

5.6.3 Humanité et sens du service

- ✓ **Engagement au service des autres** : favoriser chez les apprenants le désir de se dévouer pour le bien-être et le soutien des personnes en situation de vulnérabilité.
- ✓ **Adaptabilité aux besoins des publics** : encourager l'adaptabilité face aux différentes situations pour répondre efficacement aux besoins spécifiques des bébés, des enfants, des adultes, des personnes âgées, personnes en situation de handicap et des personnes en fin de vie.
- ✓ **Esprit de service** : transmettre l'importance de la générosité dans le travail et du souci constant de bien faire pour le confort et la sécurité des personnes soignées.

5.6.4 Professionnalisme et excellence

- ✓ **Rigueur et précision** : insister sur la nécessité de développer un haut niveau d'exigence dans les gestes techniques, les soins, et le respect des procédures pour éviter toute erreur pouvant mettre en danger un patient ou un enfant.
- ✓ **Apprentissage continu** : valoriser la volonté d'apprendre en continu, de se former aux nouvelles pratiques, aux évolutions technologiques et aux nouvelles connaissances médicales, les inciter à faire preuve de curiosité intellectuelle.
- ✓ **Sens de l'observation et analyse** : développer chez les apprenants la capacité à observer attentivement les signes et symptômes, à analyser les situations et à adapter leur intervention.

5.6.5 Esprit d'équipe et collaboration

- ✓ **Travail en équipe** : former les apprenants à collaborer en interdisciplinarité, à communiquer clairement et à se coordonner efficacement pour offrir des soins ou un accompagnement de qualité.
- ✓ **Solidarité entre soignants** : cultiver l'entraide et le soutien mutuel, en intégrant les valeurs de partage et d'entraide dans les pratiques pédagogiques et les stages.
- ✓ **Respect des rôles et des compétences** : favoriser la compréhension et le respect des compétences, responsabilités et rôle de chacun au sein de l'équipe pour une coopération harmonieuse.

5.6.6 Ouverture et adaptabilité

- ✓ **Ouverture à la diversité** : sensibiliser les apprenants aux différentes cultures, religions et modes de vie pour offrir des soins adaptés aux besoins et aux valeurs de chacun.
- ✓ **Capacités d'adaptation** : former les apprenants à s'adapter aux changements de situations, à gérer des situations de crise et à faire preuve de résilience face aux difficultés.
- ✓ **Curiosité et innovation** : encourager une approche ouverte aux nouvelles pratiques et outils tout en développant une curiosité professionnelle pour améliorer les pratiques.

5.6.7 Respect des normes et sécurité

- ✓ **Hygiène et sécurité** : Promouvoir une vigilance constante aux règles de sécurité et d'hygiène, pour la protection des enfants/patients et des soignants eux-mêmes.
- ✓ **Prévention et gestion des risques** : former à l'identification des risques potentiels et à la prise de mesures préventives adaptées, pour limiter tout risque de contamination, d'accident ou de complication.

5.6.8 Autonomie et prise d'initiative

- ✓ **Développement de l'esprit critique** : encourager une réflexion autonome pour que les apprenants puissent évaluer les situations et adapter leurs actions de manière pertinente.
- ✓ **Prise de décision** : préparer les apprenants à prendre des décisions éclairées dans leur pratique en leur donnant des outils pour analyser les situations et agir en conséquence.

- ✓ **Responsabilisation personnelle** : mettre l'accent sur le rôle de chaque apprenant en tant qu'acteur responsable de ses apprentissages, de ses progrès et de sa pratique.

Ces valeurs pédagogiques visent à former des professionnels compétents techniquement mais aussi dotés d'un véritable sens humain et éthique pour faire face aux réalités et aux défis quotidiens des métiers de la santé. Elles doivent transparaître dans l'ensemble des activités pédagogiques, que ce soit dans les cours théoriques, les travaux pratiques ou les stages en situation professionnelle et contribuer à une approche intégrée du soin.

5.7 Former dans le temps et l'espace de la formation : l'adaptation au milieu professionnel

Le stage est un lieu de découverte pour l'apprenant en termes de cultures de service, un lieu d'apprentissage, et doit lui permettre de faire des liens entre la théorie et la pratique.

Les visites en stage/entretiens téléphoniques avec les tuteurs de stage/maîtres d'apprentissage favorisent une collaboration efficiente au service de l'apprenant.

Le formateur s'engage à accompagner l'apprenant sur le terrain, ce qui permet de favoriser :

- ✓ Un temps d'expression pour l'apprenant
- ✓ Un temps d'expression de ses ressentis/étonnement
- ✓ Un accompagnement dans une prise de recul face aux situations vécues/gestion des émotions
- ✓ Un temps pour comprendre, s'orienter, se positionner personnellement et professionnellement.

Ces visites en stages permettent également de repérer d'éventuelles situations à risque : négligence, « Douces violences » (Christine SCHUHL).

5.8 Approche pédagogique

Le temps de formation à l'Institut est un temps pour comprendre, apprendre, partager ses expériences, croiser ses observations, élaborer des pensées, analyser ses pratiques pour se construire une identité professionnelle avec ses propres valeurs.

Il se répartit en cours magistraux, travaux dirigés, travaux pratiques et FOAD asynchrone (Formation Ouverte A Distance) sur des temps formalisés.

D'autres temps « d'accompagnement ciblé » sur des temps informels (intercours, fin de cours, échanges téléphoniques, échanges de courriels) avec une politique de portes ouvertes et d'accessibilité permanente de l'équipe.

Les formateurs favorisent les temps d'échange sous diverses approches (mise en situation, jeux de rôle, ludo-pédagogie).

L'approche pédagogique est multiple :

- ✓ Pédagogie active :
 - Méthodes interactives (jeux de rôles, mises en situation, études de cas).
 - Simulation de soins avec mannequins et équipements.

- ✓ Pédagogie différenciée :
 - Prise en compte des profils d'apprentissage des apprenants.
 - Soutien personnalisé (accompagnement au tutorat, suivi individualisé).
- ✓ Pédagogie réflexive :

La réflexivité est au cœur de la démarche d'apprentissage. Elle s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue de la pratique.

 - Analyse de pratiques en groupe.
 - Interroger la spécificité de l'action (le « Quoi » ?, le « Comment » ?)
 - Interroger le sens de l'action (le « Pourquoi » ?)

5.9 Evaluation des acquis

L'évaluation des acquis se fait de façon continue, module par module (Cf arrêté 10 juin 2021).

Evaluations théoriques : Mise en place de tests de connaissance réguliers, validation des modules théoriques par des évaluations normatives avec au préalable des formatives. Un rattrapage est mis en place si note inférieure à 10/20.

Modalités : devoirs sur table, dossier d'analyse à partir de situations et oraux

Evaluations pratiques : Tests en situation sur poupons/mannequins ou simulation, observation directe en stage.

Evaluation continue en stage : Portfolio, livret d'apprentissage pour les apprentis, feuilles d'évaluation des compétences en milieu professionnel.

Auto-évaluation et réflexivité : Encourager les apprenants à réfléchir sur leur parcours, leurs forces et leurs axes d'amélioration.

5.10 Suivi et accompagnement des apprenants

- ✓ **Entretiens individuels** pour faire le point sur l'évolution, discuter des difficultés rencontrées et ajuster les méthodes d'apprentissage.
- ✓ **Accompagnement psychologique :** deux psychologues (stagiaires master 2), rattachées à la SFU Paris (Sigmund Freud University) - centre universitaire privé de psychologie - avec lesquels l'ISC a développé un partenariat, sont présentes sur l'établissement, 10 séances sont accordées pour un apprenant. Si les stagiaires psychologues évaluent la nécessité de séances supplémentaires, les apprenants peuvent être orientés vers leurs confrères, externes à notre établissement.
- ✓ **Soutien entre pairs :** encourager les échanges et la solidarité entre les apprenants par des groupes de travail ou des parrainages entre promotions.

5.11 Moyens et ressources nécessaires

Equipement pédagogique : mannequins, dispositifs médicaux, et reconstitution d'une chambre de soin. (Cf inventaire de salles de TP AS).

CDI : ouvrages de référence, documentation professionnelle, abonnement revues professionnelles.

Partenariats : collaboration avec des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Encadrement pédagogique : formateurs qualifiés, intervenants externes (IDE, AS, psychologue, cadre de santé, diététicienne...).

5.12 Accompagner, c'est encadrer, limiter, évaluer, valoriser.

Un cadre exigeant avec un règlement commun à l'IFAS/IFAP rattaché à l'institut Supérieur Clorivière.

Notre règlement met en avant l'importance de la ponctualité, la fiabilité, le respect de l'autre, la tolérance, l'écoute qui correspondent aux exigences et aux valeurs professionnelles.

6 Partenariats

6.1 Terrains de stage : un levier fondamental de l'apprentissage pratique

Dans le cadre du projet pédagogique, les terrains de stage occupent une place centrale car ils permettent aux apprenants de mettre en pratique les compétences acquises en institut de formation, de découvrir le milieu professionnel et d'interagir avec les personnes soignées et les équipes.

Nous développons progressivement notre réseau, nous avons actuellement signé 7 conventions annuelles avec plusieurs hôpitaux pour l'IFAP et l'IFAS.

Les stages sont une composante essentielle de la formation dispensée par l'IFAS. Ils permettent aux apprenants :

- ✓ D'expérimenter concrètement les gestes professionnels et les situations de soin.
- ✓ De développer leurs compétences relationnelles et leur capacité à travailler en équipe.
- ✓ De s'adapter à des contextes variés, en prenant en compte les spécificités des structures et des publics accueillis.
- ✓ D'intégrer les valeurs professionnelles telles que l'éthique, le respect de la dignité des personnes soignées et la rigueur professionnelle.

Ces périodes de formation pratique constituent un véritable tremplin pour l'insertion professionnelle, en consolidant les savoirs, savoir-être, savoir-faire et le « savoir-vivre » des apprenants.

6.1.1 Typologie des terrains de stage

Afin de garantir une expérience diversifiée et complète, les terrains de stage mobilisés par l'IFAS sont variés et adaptés aux référentiels de formation :

- ✓ Hôpitaux (service de médecine, chirurgie, gériatrie, psychiatrie...).
- ✓ EHPAD (Etablissements d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes).
- ✓ SSIAD Structures de soins à domicile.
- ✓ Services de rééducation et établissement spécialisés.
- ✓ MAS (Maison d'Accueil Spécialisé)
- ✓ FAM (Foyer d'Accueil Médicalisé)

- ✓ Accueil de jour gériatrique

Cette diversité permet aux apprenants d'appréhender différents contextes professionnels et d'élargir leurs champs de compétences.

L'IFAS entretient des relations privilégiées avec ses partenaires de stage. Ces collaborations sont encadrées par des conventions de stage.

Engagement des structures : Les établissements partenaires s'engagent à accueillir les apprenants dans des conditions propices à l'apprentissage (présentation de charte d'accueil des stagiaires), en leur permettant de participer activement aux activités de soin tout en respectant leur statut de stagiaire.

6.1.2 Accompagnement et suivi des étudiants en stage

L'IFAS s'engage dans :

- ✓ La préparation des apprenants avant leur arrivée en stage : consignes données, accompagnement dans l'élaboration des objectifs de stage,
- ✓ L'accompagnement des apprenants tout au long du stage,
- ✓ La mise en place de retour mi-stage, programmation de visite en stage.

L'accompagnement des apprenants est un pilier fondamental pour garantir une expérience de stage enrichissante et conforme aux objectifs pédagogiques :

- ✓ **Tuteurs de stage** : Les tuteurs désignés dans chaque structure jouent un rôle clé dans l'encadrement des apprenants, en veillant à leur intégration et à la progression de leurs compétences.
- ✓ **Suivi par l'équipe pédagogique** : Les formateurs référents assurent un lien constant entre l'institut et les terrains de stage. Ils effectuent des visites régulières, échangent avec les tuteurs et organisent des séances de débriefing pour aider les apprenants à analyser leurs pratiques.
- ✓ **Évaluation** : Les compétences acquises en stage sont évaluées à partir de critères définis sur les feuilles d'évaluation des compétences en milieu professionnel.

6.1.3 Valorisation des expériences de stage

Les stages ne sont pas seulement des moments d'apprentissage pratique : ils sont aussi des occasions pour les apprenants de développer leur posture professionnelle.

- ✓ **Analyse de pratique** : Les retours de stage sont systématiquement intégrés dans les enseignements théoriques à travers des séances d'analyse de pratique, permettant aux apprenants de prendre du recul sur leurs expériences.
- ✓ **Valorisation des réussites** : Les apprenants sont encouragés à partager leurs étonnements, leurs difficultés, leurs réussites, leurs initiatives prises en stage, afin de renforcer leur confiance en eux.

6.1.4 Enjeux et perspectives

Les terrains de stage, en tant que prolongement du cadre pédagogique de l'IFAS/IFAP, sont également des lieux où se construisent les compétences professionnelles des futurs aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

L'institut ambitionne de :

- ✓ Diversifier davantage les terrains de stage pour répondre à l'évolution des besoins de santé publique (notamment en soins à domicile et en pédiatrie spécialisée).
- ✓ Développer des outils numériques pour améliorer la communication entre l'institut, les tuteurs et les structures partenaires.

Les périodes de stage favorisent l'insertion professionnelle de nos apprenants et débouchent fréquemment sur des propositions d'embauche après l'obtention du diplôme.

6.2 CFA

L'IFAS a développé un partenariat stratégique avec différents CFA afin de diversifier les voies d'accès à la formation et de répondre aux besoins croissants du secteur sanitaire, médico-social et de la petite enfance. Ces partenariats visent à promouvoir l'apprentissage comme un mode de formation innovant et professionnalisant.

Nous travaillons en étroite collaboration avec 3 CFA :

- ✓ CFA CERFAL, depuis 2012
- ✓ CFA CLARIANE, depuis 2019
- ✓ CFA ARPAVIE, depuis janvier 2023

6.2.1 Objectifs du partenariat

- ✓ **Faciliter l'accès à la formation** : Permettre à des apprentis de suivre un cursus en alternance tout en bénéficiant d'un contrat d'apprentissage.
- ✓ **Favoriser l'insertion professionnelle** : Enrichir les expériences pratiques grâce à une immersion prolongée en milieu professionnel, facilitant ainsi l'intégration des apprenants sur le marché du travail.
- ✓ **Répondre aux besoins des employeurs** : Adapter la formation aux attentes spécifiques des structures de santé et d'accueil, tout en contribuant à la professionnalisation des futurs collaborateurs.

6.2.2 Organisation et fonctionnement du partenariat

Le partenariat repose sur une répartition claire des responsabilités entre l'IFAS et les CFA :

- ✓ **Rôle du CFA** :
 - Assurer le lien administratif et contractuel entre l'apprenti et l'employeur.
 - Organiser des temps d'échange et de suivi en collaboration avec l'IFAS et les employeurs.

✓ **Rôle de l'IFAS :**

- Fournir les enseignements théoriques et superviser les apprentissages pratiques.
- Évaluer les compétences acquises en milieu professionnel et en centre de formation.
- Maintenir un lien régulier avec les employeurs pour s'assurer du bon déroulement de la formation.

✓ **Rôle des employeurs :**

- Accueillir les apprentis au sein de leurs équipes, les accompagner et les intégrer dans les activités professionnelles (en s'appuyant sur le livret d'apprentissage).
- Contribuer à l'évaluation des compétences dans le cadre des objectifs de formation.

Le partenariat avec ces différents CFA témoigne de l'engagement de l'IFAS à diversifier ses modalités pédagogiques et à répondre aux attentes des professionnels et des apprenants. En favorisant une formation alternée, il constitue une réponse efficace aux enjeux actuels du secteur sanitaire et médico-social (métiers en tension).

7 Evolution de l'organisation de l'IFAS/IFAP

La nomination de formatrices à des fonctions stratégiques à compter du 01/09/2024 telles que coordinatrice de stage, responsable pédagogique, référente handicap et référente qualité constitue un levier important pour optimiser le fonctionnement de l'équipe pédagogique et accélérer la mise en œuvre de projets IFAS/IFAP.

✓ **Responsable pédagogique** : Nathalie JOLY (Formatrice IFAS) => 0,5 ETP (Equivalent Temps Plein)

Nathalie Joly jouera un rôle central dans la planification des enseignements, la cohérence des contenus et l'innovation pédagogique. Son expertise permettra de garantir la qualité des apprentissages et de répondre efficacement aux évolutions des référentiels de formation.

✓ **Coordinatrice des stages** : Françoise MISPOULET (Formatrice IFAS) => 0,5 ETP

La fonction de coordinatrice de stage permettra une meilleure organisation des périodes de formation en milieu professionnel. Françoise Mispoulet facilitera les partenariats avec les structures d'accueil.

✓ **Référente handicap** : Emmanuelle GUITTAT (Formatrice IFAS)

La nomination d'Emmanuelle Guittat en qualité de référente handicap incarne l'engagement de l'IFAS/IFAP en faveur de l'inclusion. Cette fonction permettra un accompagnement individualisé des étudiants en situation de handicap avec des aménagements adaptés et un suivi personnalisé. Elle favorisera ainsi une égalité de chance pour tous les apprenants.

✓ **Référente qualité** : Véronique LOUBARESSE (Formatrice IFAP)

En tant que référente qualité, Véronique Loubarette pourra piloter les démarches d'évaluation et d'amélioration continue au sein de l'institut de formation. Son travail garantira la conformité aux exigences réglementaires et aux critères qualité, tout en assurant une expérience de formation optimale pour les apprenants.

8 Projet d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des apprenants en situation de handicap

Dans le respect des principes d'inclusion, d'égalité des chances et non- discrimination, l'IFAS affirme son engagement à favoriser l'accès à la formation pour tous les apprenants, notamment ceux en situation de handicap. Ce projet s'inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2025 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » et vise à garantir un parcours de formation équitable, adapté et respectueux des besoins spécifiques de chacun.

L'accueil des personnes en situation de handicap est individualisé : une écoute attentive dès l'admission.

Cette première rencontre a pour but :

- D'identifier les besoins spécifiques en lien avec le handicap (mobilité, vision, audition, troubles cognitifs, troubles DYS, troubles psychiques, maladies invalidantes),
- De recueillir les documents justificatifs ou de notification RQTH,
- De poser un cadre de confiance, respectueux de la confidentialité et des choix de l'apprenant,
- D'initier une réflexion partagée autour des aménagements nécessaires au bon déroulement de la formation.

Ce temps d'écoute permet également d'orienter l'apprenant, si besoin, vers des partenaires (médecin du travail, psychologue, associations spécialisées...).

Dès la phase de candidature, l'IFAS prévoit un dispositif d'accueil permettant l'identification précoce des situations de handicap.

Aménagement pédagogique :

L'équipe pédagogique s'engage à mettre en œuvre des aménagements raisonnables conformément aux préconisations de la MDPH ou d'un médecin agréé par l'ARS, cela peut inclure :

- Des supports pédagogiques adaptés (formats numériques, visuels simplifiés,
- 1/3 temps supplémentaire,
- Utilisation d'outils compensatoires (matériel ergonomique, outils informatiques etc...).

Accompagnement personnalisé :

Un suivi individualisé est assuré tout au long du parcours de formation. La référente handicap constitue le point d'appui principal, en lien avec l'équipe pédagogique, la responsable pédagogique et si besoin, des partenaires extérieurs. Des points réguliers sont réalisés afin d'ajuster les mesures en fonction de l'évolution des besoins des apprenants.

Sensibilisation et formation des équipes :

La référente handicap veille à former et sensibiliser les formateurs, tuteurs de stage et personnel administratif en fonction des besoins identifiés et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

Intégration en stage

L'intégration est préparée en amont, en collaboration avec les structures d'accueil. La référente handicap peut participer à la mise en relation avec les terrains de stage pour anticiper les besoins particuliers et veiller à l'accessibilité des lieux et des activités. Un accompagnement spécifique est également assuré lors de ces périodes afin de garantir la continuité des mesures mises en place.

L'engagement de l'IFAS en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap est total et s'inscrit dans une volonté de former des professionnels du soin à la fois compétents et humains.

9 Projets

9.1 Simulation en santé

En décembre 2024, nous avons fait intervenir une comédienne pour animer des séances de simulation en santé pour deux promotions (AS et AP).

L'intervention de cette comédienne auprès des élèves a apporté une dimension innovante et pédagogique complémentaire, en renforçant des compétences humaines et relationnelles essentielles pour ces professions.

Cette première expérience s'est montrée très concluante tant pour les apprenants que pour l'équipe pédagogique. Après retour d'expérience, nous avons décidé de développer cette approche pédagogique pour l'ensemble de nos promotions.

Cette approche permet en effet :

Une immersion réaliste et de travailler sur son engagement émotionnel

- **Réalisme accru** : Les comédiens professionnels peuvent simuler des situations de soins de manière très réaliste, ce qui permet aux apprenants de se confronter à des scénarii proches de la réalité. Ils peuvent jouer des patients avec des comportements variés (angoissés, agressifs, confus, en refus de soin etc.) ou encore des situations de famille difficiles.
- **Gestion des émotions** : La présence de comédiens favorise un engagement émotionnel chez les apprenants. Ils vivent des situations qui sollicitent leurs émotions et les amènent à devoir gérer leur stress, leur tensions possibles dans la communication et faire preuve d'empathie et— des compétences essentielles pour les professionnels AS et AP.

Elle permet également d'offrir une opportunité d'entraînement sans risque pour les enfants/patients et permet une pédagogie par l'action.

Le développement des compétences de communication verbale et non verbale et d'écoute

- **Amélioration de la communication** : Travailler avec des comédiens permet aux apprenants de pratiquer leur communication interpersonnelle dans des situations variées. Ils apprennent à adapter leur discours et leur écoute en fonction du patient, de l'enfant et/ou de sa famille, à gérer les conflits ou à rassurer des personnes en détresse.
- **Empathie et humanité** : La relation de soins ne se limite pas aux gestes techniques, elle inclut l'écoute et l'attention à l'autre. Les simulations avec les comédiens mettent l'accent sur l'importance de l'approche empathique, en développant chez les apprenants une compréhension plus humaine des patients et de leurs familles. Cette approche encourage à renforcer également l'écoute active.

L'apprentissage par l'expérience et la pratique réflexive

- **Apprentissage expérientiel** : Les élèves acquièrent des compétences par l'action directe, ce qui favorise l'assimilation des connaissances. Ils peuvent tester différentes approches dans un environnement contrôlé et en tirer des enseignements pour améliorer leurs pratiques.
- **Débriefing et retour réflexif** : Après chaque simulation, un débriefing est organisé, permettant aux apprenants de réfléchir sur leurs actions et leurs réactions. Cette analyse critique aide à consolider leurs acquis et à corriger les erreurs dans un cadre bienveillant.

La confiance en soi et préparation aux situations difficiles

- **Renforcement de la confiance** : En s'entraînant à gérer des situations complexes et stressantes avec des comédiens, les apprenants peuvent gagner en assurance. Ils peuvent expérimenter des erreurs sans risque pour le patient, ce qui leur permet de mieux appréhender des cas similaires en situation réelle.
- **Préparation aux cas réels** : La simulation est particulièrement précieuse pour préparer les apprenants aux situations difficiles, complexes, aux attitudes singulières des patients, des enfants et aux moments de tension avec les familles. Ils sont ainsi mieux préparés aux challenges du métier.

Le développement de compétences techniques et relationnelles

- **Maîtrise des gestes et des protocoles** : La simulation avec comédiens offre aussi l'occasion de perfectionner les gestes techniques et les protocoles de soins. Les apprenants peuvent ainsi travailler les techniques dans des conditions réalistes, sans risquer de mettre en danger un enfant ou un patient.
- **Compétences relationnelles** : Outre les compétences techniques, la simulation permet de développer des compétences relationnelles indispensables, comme la gestion de conflit, le respect de l'éthique, et la prise de décision rapide et appropriée.

La flexibilité et adaptabilité de la pédagogie

- **Personnalisation des scénarios** : Les scénarios de simulation peuvent être adaptés en fonction des besoins spécifiques des apprenants, en introduisant par exemple, des cas de pathologies ou de situations relationnelles particulières qui seraient moins fréquentes dans les stages pratiques.
- **Évaluation formative et continue** : Les sessions avec des comédiens permettent une évaluation régulière et formative des acquis des apprenants, en observant directement leurs compétences dans des situations simulées.

L'intervention de comédiens dans la formation des apprenants en formation d'Aide-Soignant et d'Auxiliaire de Puériculture contribue à renforcer leur savoir-être, leur gestion émotionnelle, et leur communication, tout en offrant une expérience pédagogique interactive et enrichissante.

Ces ateliers répondent aux exigences des modules 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 et 10 et renforcent notre approche pédagogique transversale.

9.2 Mutualisation des compétences de l'équipe pédagogique entre professeurs et formateurs

Dans une démarche d'ouverture et d'interdisciplinarité, l'IFAS/IFAP a souhaité développer un partenariat enrichissant avec des professeurs de l'Education Nationale, impliquant les élèves Aides-Soignants et les élèves Auxiliaire de Puériculture et les étudiants en Economie Sociale et Familiale.

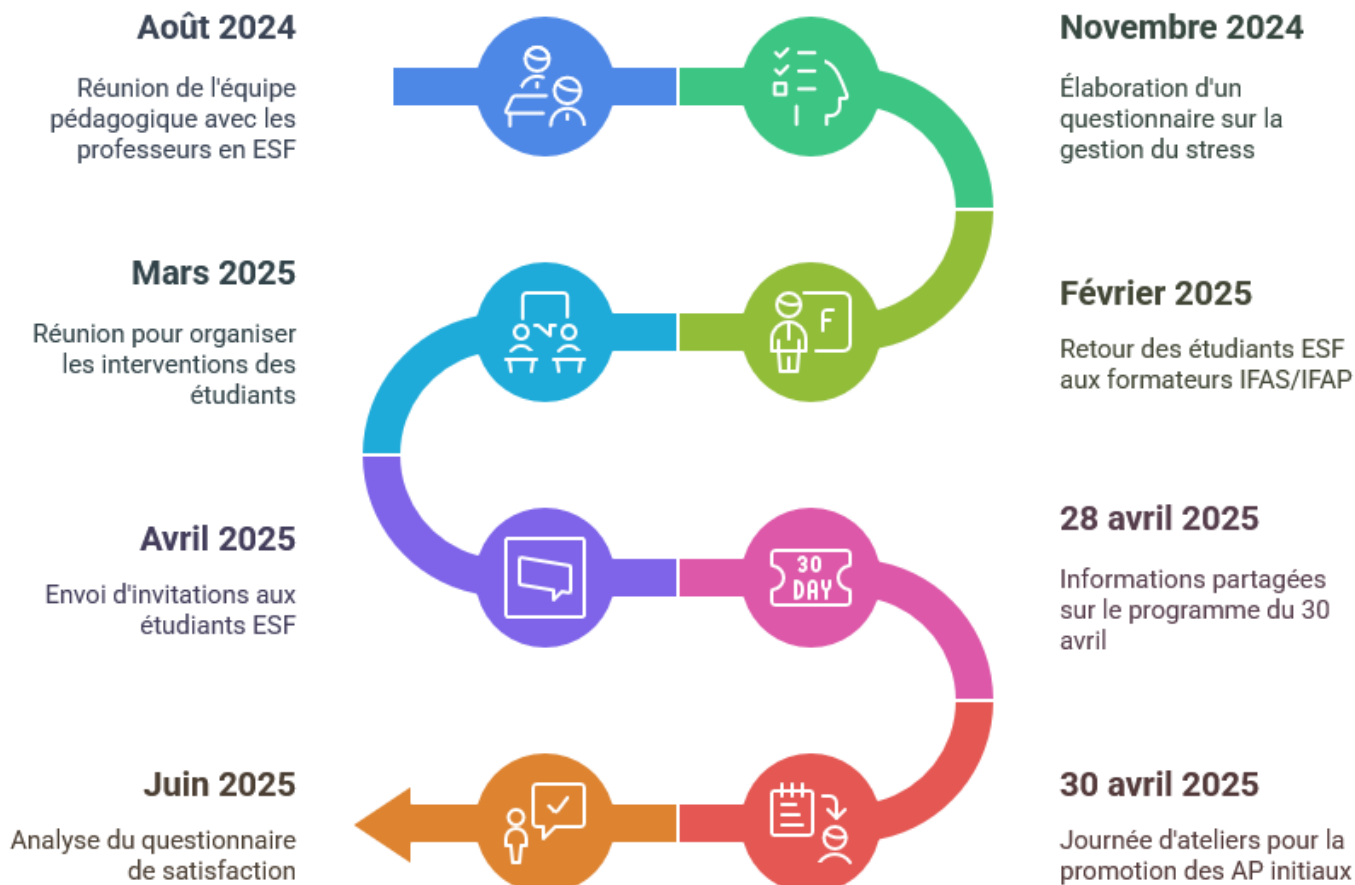
Ce projet, démarré en septembre 2024, vise à renforcer les compétences des apprenants ESF en gestion du stress, en promotion de la santé et aux élèves AS et AP d'avoir un accompagnement dans ces deux domaines.

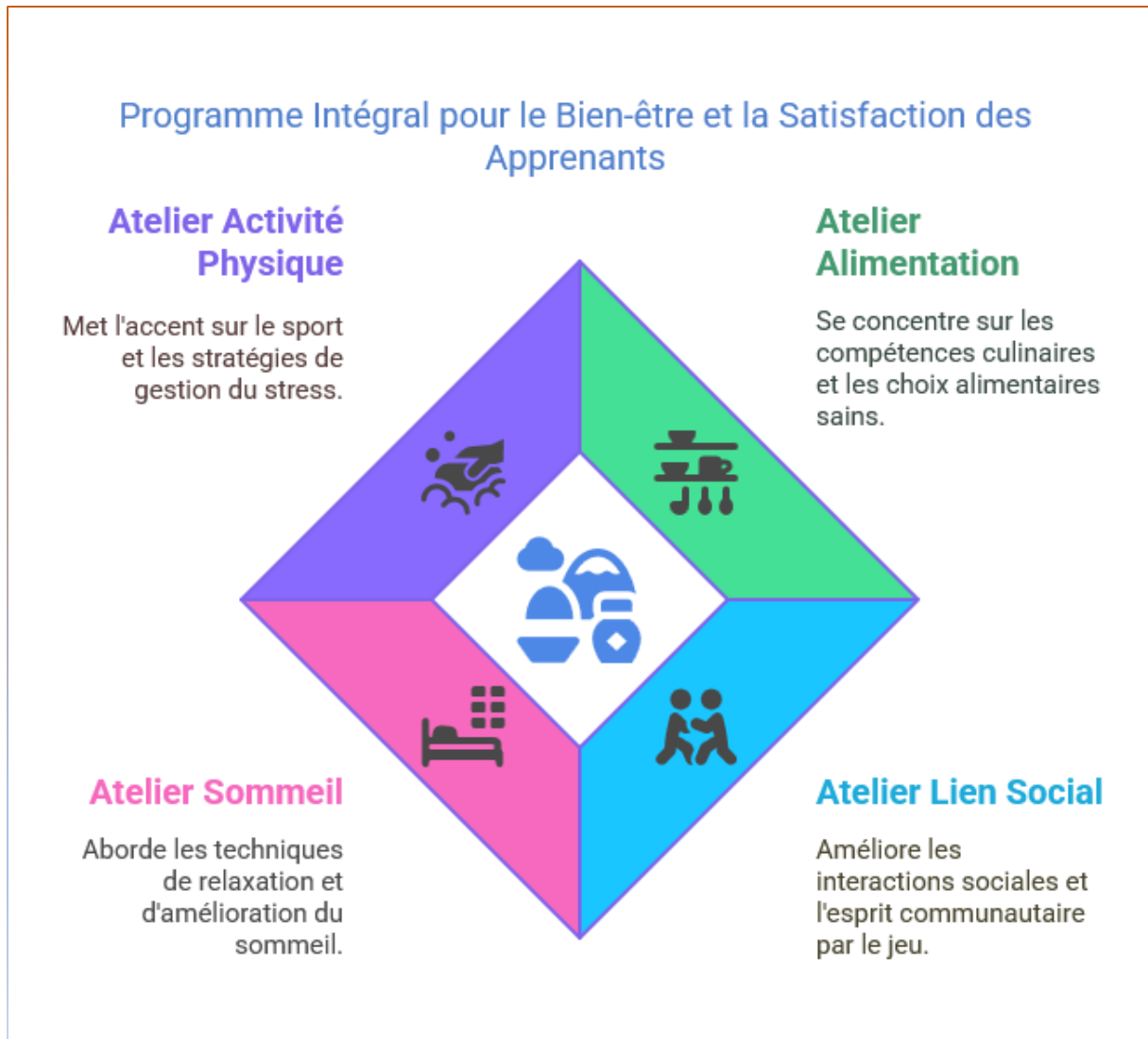
Ce projet implique tout particulièrement les étudiants ESF 2^{ème} année avec la promotion AS apprentis ARPAVIE P4 2024/2026 et la promotion des AP initiaux 2024/2025.

Les étapes du projet sont représentées dans le schéma ci-après suivi de la planification du programme de la journée.

Cette journée débutera par un partage du petit- déjeuner entre les différents apprenants de filières différentes, professeurs et formateurs.

Améliorer le bien-être des étudiants grâce à des ateliers collaboratifs





Ce projet mélangeant apprentissage, expérimentation et collaboration s'inscrit pleinement dans une démarche d'amélioration continue et de prise en compte du bien-être des apprenants.

Les bénéfices attendus sont les suivants :

- ✓ **Pour les apprenants AS et AP :**
 - Développement d'une meilleure gestion émotionnelle et développement de leur résilience au stress pendant leur formation, un facteur clé pour exercer dans des métiers souvent émotionnellement et physiquement exigeants.
 - Renforcement de leur capacité à prendre soin d'eux-mêmes, un prérequis pour mieux accompagner les enfants et les personnes soignées.
- ✓ **Pour les étudiants en ESF :**
 - Expérience concrète dans l'élaboration d'outils d'accompagnement et d'actions de prévention.
 - Développement de leur autonomie et de leur expertise dans l'analyse des besoins d'un public cible.

✓ **Pour l'IFAS/IFAP et l'Éducation Nationale :**

- Mise en place d'une dynamique interdisciplinaire enrichissante pour les apprenants des entités organisatrices.
- Renforcement des partenariats éducatifs, favorisant l'innovation pédagogique et la complémentarité des compétences.

Ce type de partenariat illustre parfaitement la transversalité des compétences dans les champs du social et du sanitaire, et montre que l'institut souhaite développer son inscription dans une logique de formation partagée, ouverte sur les réalités professionnelles **et** ancrée dans une démarche de projet.

Ce partenariat entre les étudiants en Économie Sociale et Familiale et les apprenants Aides-Soignants et Auxiliaires de Puériculture s'inscrit pleinement dans la logique de mutualisation des compétences pédagogiques souhaitée et en cours de développement au sein de l'institut de formation. Il illustre concrètement la volonté de créer des ponts entre les formations du secteur sanitaire et social, en valorisant les complémentarités professionnelles et en favorisant des apprentissages partagés autour d'un projet commun.

Cette collaboration inter-filières permet de décroïsonner les parcours de formation, de favoriser une meilleure compréhension des rôles et des missions de chacun et de préparer les futurs professionnels à travailler en équipe pluridisciplinaire.

9.3 Sensibilisation autour des IST (Infection sexuellement transmissible)

Nous avons développé un partenariat avec le CRIPS (Centre Régional d'Information et de Prévention du Sida et pour la santé des jeunes) courant novembre 2024.

Le CRIPS Île-de-France est, depuis 1988, l'organisme associé de la Région Île-de-France en charge de développer les politiques de prévention santé sur le territoire francilien. Pour ce faire, l'association déclarée d'intérêt général, collabore avec de nombreux partenaires institutionnels publics, associatifs et privés.

Le CRIPS innove et agit dans deux domaines principaux que sont la promotion de la santé des jeunes et la lutte contre le VIH/sida.

L'association est engagée de manière transversale et continue dans la lutte contre les différentes formes de discriminations.

Cette association est intervenue essentiellement pour les promotions AS jusqu'à ce jour, l'objectif étant d'intégrer les promotions de l'IFAP à ce projet.

Ce projet s'inscrit dans une approche pédagogique transversale reposant sur les modules 1 et 2 du bloc 1, modules 3 et 4 du bloc 2, module 8 du bloc 4.

9.4 Mutualisation des compétences

La mutualisation des compétences entre les équipes pédagogiques de l'IFAS et de l'IFAP constitue un levier essentiel de cohérence et d'enrichissement des pratiques formatives. Les formateurs des deux filières interviennent de manière croisée, ce qui permet de croiser les regards professionnels, de capitaliser sur les expertises spécifiques à chaque champ (gériatrie, petite enfance, soins techniques, accompagnement global), et d'apporter aux apprenants une vision plus complète du rôle de l'aide-soignant et de l'auxiliaire de puériculture.

Cette organisation favorise la polyvalence pédagogique, le partage d'expériences professionnelles variées, et permet une harmonisation des pratiques. Elle participe également à la dynamique de travail en équipe interdisciplinaire, reflet du travail en structure de soins ou en établissement d'accueil.

Les objectifs pédagogiques peuvent être communs, par exemple, les modules liés à l'accompagnement de la personne, la communication, l'éthique, ou encore l'hygiène peuvent être abordés conjointement.

Certains ateliers/séquences pédagogiques peuvent être co-animés par les formateurs IFAS et formateurs IFAP pour croiser les regards. Chaque formateur apporte la richesse de son parcours (hospitalier, en établissement d'accueil de jeunes enfants, médico-social etc...) et ce, au bénéfice de tous les apprenants.

Tendre vers un décroisement des formations AP et AS prépare aussi les apprenants à travailler ensemble sur le terrain dans des logiques de parcours de soins et d'accompagnement.

Cette organisation transversale permet ainsi de mobiliser les expertises spécifiques de chaque formateur au service d'une pédagogie décroisée, centrée sur le développement des compétences professionnelles des apprenants. Les thématiques communes aux deux référentiels, telles que la relation et la communication, l'éthique professionnelle, la prévention des risques, ou encore les soins d'hygiène, de confort et de sécurité, offrent des opportunités concrètes de co-intervention ou de collaboration pédagogique entre les deux instituts.

Cette approche vise à renforcer la cohérence des enseignements dispensés, à garantir une complémentarité des regards professionnels et à favoriser l'émergence de pratiques formatives enrichies par la diversité des expériences des formateurs. Elle s'inscrit pleinement dans une logique d'interdisciplinarité, entendue comme "une articulation de savoirs spécialisés, distincts, mais complémentaires, au service d'une compréhension et d'une action communes" (Morin, 2005).

En préparant les apprenants à collaborer dans des environnements pluriprofessionnels, cette mutualisation contribue également à développer des compétences transversales en lien avec le travail en équipe pluridisciplinaire, tel que valorisé par la Haute Autorité de Santé : "Une prise en charge de qualité repose sur une coordination et une coopération entre

professionnels, favorisées par une culture commune et une compréhension mutuelle des rôles et des responsabilités" (HAS, 2018).

Ainsi, la mutualisation des compétences pédagogiques entre les équipes IFAS et IFAP s'impose comme un levier stratégique pour :

- ✓ L'enrichissement des pratiques enseignantes,
- ✓ Le renforcement des compétences transversales des apprenants,
- ✓ La préparation à une insertion professionnelle adaptée aux réalités de terrain, marquées par l'interdépendance des métiers du soin et de l'accompagnement.

9.5 Projet e-numérique en santé

L'intégration du numérique en santé dans le projet pédagogique de notre institut vise à préparer les apprenants aux réalités du terrain et à développer leurs compétences en numérique essentielles à l'exercice de leur futur métier.

Dans un environnement de soins en constante évolution et dans un contexte de transformation numérique du système de santé, il devient indispensable de former les futurs professionnels à l'usage des outils digitaux, à la gestion des données de santé et à leur rôle dans la coordination des parcours de soins.

Cette évolution transforme profondément les pratiques professionnelles dans le secteur sanitaire, médico-social et de la petite enfance.

À ce titre, notre institut de formation mettra en place, à compter de **septembre 2025**, conformément à l'arrêté du 10 juin 2021 modifié par l'arrêté du 28 décembre 2023, un **enseignement structuré de 18 heures dédiées au numérique en santé**, à destination des apprenants aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

9.5.1 Objectifs pédagogiques

- ✓ Comprendre et appréhender les enjeux du numérique en santé (modernisation du système de soins, continuité et coordination des parcours, sécurité des données, etc.)
- ✓ Se repérer dans les outils numériques professionnels courants (dossier patient informatisé, messagerie sécurisée de santé, e-parcours...)
- ✓ Identifier les bonnes pratiques de traçabilité, de sécurité et de confidentialité des données de santé
- ✓ Adopter une posture professionnelle face à l'évolution des pratiques numériques
- ✓ Favoriser l'interprofessionnalité et l'interdisciplinarité
- ✓ Utiliser les outils numériques pour améliorer la prise en charge des patients et bénéficiaires ainsi que gagner du temps dans les tâches administratives
- ✓ Sécuriser la prise en charge des patients et bénéficiaires par la mise en place de bonnes pratiques de protection des données de santé et de prévention des cyberattaques.

9.5.2 Organisation de la formation

- ✓ **Durée : 18 heures**, réparties sur plusieurs séquences pédagogiques au cours de l'année de formation.

- ✓ **Méthodes pédagogiques** : apports théoriques, cas concrets, ateliers pratiques (utilisation de dossiers informatisés, exercices de simulation), mises en situation autour de la communication numérique en équipe.
- ✓ **Domaines de connaissances et de compétences** :
 - Les données de santé
 - La cybersécurité en santé
 - La communication en santé
 - Les outils numériques en santé
 - La télésanté
- ✓ **Évaluation des acquis** : participation active, quiz, études de cas et/ou intégration dans les évaluations certificatives des blocs de compétences (selon l’ancrage dans les situations professionnelles).

9.5.3 Partenariats et intervenants

Cette formation pourra être co- construite avec des professionnels du numérique en santé, des référents e-santé des établissements de stage, ou des intervenants extérieurs (experts en cybersécurité, e-parcours, etc.), afin d’ancrer les contenus dans la réalité du terrain.

9.5.4 Lien avec les blocs de compétences

Ces 18h de formations transversales contribueront à développer des compétences relevant :

- Du **bloc 1** : Accompagnement de la personne dans les activités de sa vie quotidienne
- Du **bloc 3** : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants
- Du **bloc 5** : Actions d’éducation à la santé et de prévention, travail en équipe pluridisciplinaire

L’approche pédagogique sera progressive et contextualisée.

9.6 Projet intergénérationnel : ateliers d’animation réunissant les apprenants AS et AP

Ce projet intergénérationnel s’inscrit dans une démarche pédagogique innovante et humaine, portée par l’envie de favoriser les liens entre les générations tout en valorisant les compétences des apprenants en formation. En réunissant enfants, personnes âgées, professionnels de terrain et futurs soignants ou accompagnants, il répond à un double enjeu : créer du lien social et former des professionnels ouverts, bienveillants et conscients des réalités du terrain.

À ce stade, ce projet est envisagé comme une démarche à moyen terme, évolutive et co- construite. Si l’objectif final – proposer des animations conjointes dans un EHPAD accolé à une crèche – est clairement posé, les modalités concrètes de mise en œuvre restent à définir. Elles feront l’objet d’un travail progressif, en lien étroit avec l’équipe pédagogique, les apprenants, ainsi que les partenaires institutionnels et professionnels impliqués.

Ce temps de maturation est essentiel pour garantir un projet réaliste, pertinent et porteur de sens, à la fois pour les publics accueillis et pour les futurs professionnels en formation.

Ce projet prendra la forme de la co-construction d'ateliers d'animation, menés tout au long du cursus de formation, en vue de les présenter lors d'une rencontre finale dans un EHPAD attendant à une crèche.

L'objectif du projet étant de favoriser la collaboration entre les futurs professionnels du secteur médico-social et de la petite enfance, tout en créant du lien entre les générations. Les ateliers imaginés et animés conjointement par les apprenants AS et AP seront pensés pour s'adresser à la fois aux résidents de l'EHPAD et aux enfants de la crèche. Cette rencontre symbolique, en fin de cursus de formation pour les apprenants, sera l'aboutissement d'un travail de réflexion, de création et de préparation en équipe pluridisciplinaire.

9.6.1 Les compétences mobilisées

Pour les apprenants AS, le projet permet de mobiliser quasi l'ensemble des blocs du référentiel avec un ancrage particulièrement fort sur les blocs 1, 3 et 5 :

- ✓ **Bloc 1** (Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale) : ce bloc est au cœur du projet car il mobilise les compétences relationnelles, d'observation et de soutien à l'autonomie des personnes.
- ✓ **Bloc 2** (Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration) : Bien que secondaire, ce bloc est sollicité dans la capacité à observer l'impact des animations sur l'état général et l'humeur des résidents et ajustement des animations en fonction de l'état du résident (fatigabilité, vigilance etc...).
- ✓ **Bloc 3** (Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants) : ce bloc prend tout son sens dans la communication bienveillante avec les résidents, les enfants, les équipes et dans le travail interdisciplinaire avec les apprenants.
- ✓ **Bloc 5** (Travail en équipe pluri- professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques) : Ce projet constitue une excellente illustration des compétences visées dans ce bloc car il repose sur la coopération entre différents acteurs (apprenants AS et AP, formateurs, équipes des crèches et EHPAD, résidents et enfants).

Pour les apprenants AP, ce projet mobilise des compétences essentielles à l'exercice d'Auxiliaire de Puériculture, en lien avec l'accompagnement de l'enfant, la stimulation de son développement, la collaboration interdisciplinaire et l'implication dans des projets collectifs.

- ✓ **Bloc 1** (Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale) : ce bloc est au cœur du projet car les AP accompagnent les enfants dans leurs interactions, leurs activités d'éveil, et leur socialisation. Concernant le module 2 « Repérage et prévention des situations à risque », dans le cadre de ce projet, les AP anticipent les risques potentiels (chutes, objets inadaptés, agitation etc..).
- ✓ **Bloc 2** (Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration) : ce bloc est également mobilisé de façon secondaire mais demeure important dans

les capacités d'observation et l'ajustement des propositions en développant les capacités d'observation fine dans des contextes dynamiques.

- ✓ **Bloc 3** (Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants) : développer des capacités d'adaptation et d'écoute dans des situations spécifiques.
- ✓ **Bloc 5** (Travail en équipe pluri- professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité/gestion des risques) : ce projet place les apprenants AP dans une situation réelle de travail en équipe pluridisciplinaire avec coordination, concertation, partage d'idée et responsabilités. Les apprenants AP pourront apprendre à participer à un projet collectif structuré (de la conception à la mise en œuvre avec une évaluation du projet et réajustement si nécessaire), à prendre en compte les contraintes et règles de différentes structures (Crèches et EHPAD) et pourront co- construire avec les apprenants AS une posture complémentaire, dans le respect de chacun.

Il s'agit d'une expérience transversale, idéale pour valoriser l'approche globale et humaine du métier d'Aide-Soignant et d'Auxiliaire de Puériculture. C'est un véritable levier d'apprentissage concret, qui donne sens aux enseignements et permet aux apprenants de se projeter dans leur posture professionnelle avec plus de confiance et d'engagement.

9.6.2 Les bénéfices attendus

Pour les enfants de la crèche :

- ✓ Stimuler le développement psychomoteur à travers des activités partagées.
- ✓ Favoriser le développement affectif et émotionnel, les situations intergénérationnelles offrent aux enfants un cadre propice à l'expression des émotions (joie, tendresse, curiosité, parfois questionnement face à la vieillesse), encadré par des professionnels. Cela favorise le développement de l'intelligence émotionnelle.
- ✓ Favoriser les compétences sociales et relationnelles : être en contact avec les personnes âgées, parfois en situation de dépendance, encourage les enfants à faire preuve de patience, de douceur et de respect. Ils intègrent naturellement des valeurs d'humanité, de solidarité et d'attention à l'autre.
- ✓ Stimuler la curiosité, l'éveil et l'imaginaire, interagir avec des personnes âgées permet aux enfants d'élargir leur vision du monde et de la société, en découvrant d'autres rythmes, d'autres façons de parler, de se mouvoir, de raconter des histoires à vivre.
- ✓ Développer des capacités sociales en interagissant avec des personnes âgées.
- ✓ S'ouvrir à la notion d'altérité et à la richesse de la diversité des âges.

Pour les résidents de l'EHPAD :

- ✓ Rompre l'isolement et dynamiser le quotidien par la rencontre et le partage.
- ✓ Stimuler la mémoire, les émotions positives et l'estime de soi par le biais d'activités ludiques et créatives.

- ✓ Se sentir valorisé par un rôle actif dans un moment de transmission avec les enfants
- ✓ Renforcer l'estime de soi, le simple fait d'être sollicité, regardé, écouté et entouré donne aux résidents un rôle actif. Ils ne sont plus de simples bénéficiaires de soins mais deviennent acteur d'un projet collectif, porteur d'un vécu précieux à transmettre.
- ✓ Créer une ouverture sur l'extérieur
- ✓ Réinscrire la personne âgée dans un tissu social vivant, en participant ainsi à un projet mêlant des apprenants, des enfants et des professionnels, les résidents vivent un moment de rencontre intergénérationnelle qui leur rappelle leur appartenance à une communauté plus large.

Pour les apprenants AS et AP :

- ✓ Travailler en pluridisciplinarité et développer des compétences en coordination de projet. La collaboration entre apprenants AS et AP favorise la compréhension des rôles de chacun, l'entraide, la complémentarité des compétences et l'intelligence collective. C'est un véritable exercice de coordination, à l'image des pratiques professionnelles sur le terrain.
- ✓ Mettre en œuvre concrètement les savoirs et compétences acquis en formation, dans une démarche de bientraitance, de communication adaptée et d'animation.
- ✓ Développer le sens du travail d'équipe, de l'adaptabilité, de la créativité et de la posture professionnelle.
- ✓ Développer une posture professionnelle bienveillante et adaptée : les apprenants doivent interagir à la fois avec de jeunes enfants et des personnes âgées, ce qui les amène à ajuster leur posture, leur langage, leur ton et leur gestuelle selon les publics. Cela favorise une communication adaptée, claire, respectueuse et empathique.
- ✓ Prendre du recul sur sa pratique et développer une posture réflexive : les apprenants observent les réactions des enfants et des résidents, analysent ce qui a bien fonctionné ou non et réfléchissent aux ajustements nécessaires. Cela développe leur capacité à évaluer l'impact de leurs actions et à adapter leurs pratiques.
- ✓ Se situer en tant qu'acteur dans une démarche globale de soins ou d'éveil.
- ✓ Renforcer la motivation et l'engagement des apprenants dans leur formation en donnant du sens aux apprentissages. La perspective concrète d'une rencontre intergénérationnelle à la fin du cursus de formation peut donner un objectif motivant, tangible et valorisant aux séquences pédagogiques de formation. Cela peut favoriser l'implication active des apprenants dans leur parcours de formation.

Pour conclure, ce projet est une expérience professionnalisante, formatrice et porteuse de sens, qui permet aux apprenants de se construire en tant que futurs professionnels.

Pour l'équipe pédagogique de l'Institut de Formation

Ce projet représente une véritable opportunité pédagogique, à la fois transversale, innovante et profondément ancrée dans les valeurs de nos formations paramédicales.

- ✓ **Favoriser les dynamiques de collaboration inter-filières** : En mobilisant à la fois les apprenants AS et AP, l'équipe pédagogique valorise le travail pluridisciplinaire et interdisciplinaire, reflète des réalités professionnelles. Cela permet d'instaurer des temps d'échanges entre formateurs de différentes filières, favorisant la cohérence et la complémentarité des enseignements.
- ✓ **Ancrer les apprentissages dans des situations concrètes et porteuses de sens** : Le projet permet de relier les contenus théoriques à une application terrain, renforçant la motivation des apprenants. Les ateliers conçus deviennent de véritables outils pédagogiques où les compétences transversales (communication, posture professionnelle, créativité, travail en équipe, adaptation) sont mises en pratique et évaluées.
- ✓ **Valoriser la pédagogie de projet** : Ce type d'initiative s'inscrit dans une logique active d'apprentissage. L'équipe pédagogique accompagne les apprenants dans la gestion de projet, la planification, la réflexion critique, et l'évaluation. Cela favorise une posture d'encadrant bienveillant, encourageant l'autonomie et l'initiative.
- ✓ **Renforcer les liens avec les terrains professionnels** : En collaborant avec les équipes de la crèche et de l'EHPAD, l'institut de formation tisse ou renforce ses partenariats. Ces liens sont essentiels pour garantir la qualité des stages et l'insertion professionnelle future des élèves.

Pour les professionnels des crèches et des EHPAD :

L'implication dans un tel projet apporte également de nombreux bénéfices aux équipes en poste dans les structures partenaires.

- ✓ **Créer des temps d'échange et de partage enrichissants** : Accueillir un projet intergénérationnel permet aux professionnels d'élargir leurs pratiques en collaborant avec des apprenants, porteurs d'idées nouvelles, d'énergie et de questionnements stimulants. Cela renforce la dimension réflexive sur leur propre posture professionnelle.
- ✓ **Dynamiser la vie de l'établissement** : Ces ateliers représentent des temps forts qui mobilisent les résidents, les enfants et les équipes. Ils viennent enrichir les projets d'animation ou d'éveil existants, en apportant une nouvelle dynamique, souvent très appréciée par les familles et les encadrants.
- ✓ **Renforcer le sentiment de mission éducative et sociale** : Participer à la formation des futurs professionnels du secteur permet aux équipes de transmettre leur savoir-faire, leurs valeurs et leur expérience. Cela contribue à valoriser leur rôle au sein de la communauté éducative et sociale.
- ✓ **Favoriser la communication intergénérationnelle au quotidien** : En vivant des temps communs, les équipes peuvent observer et encourager des interactions riches de sens entre générations, qui participent au bien-être global des enfants et

des personnes âgées. Cela alimente une culture institutionnelle du lien, du soin global, et du vivre ensemble.

Ce projet pourrait ainsi devenir un véritable levier pédagogique, éthique et humain, créant du sens pour tous les acteurs : apprenants, formateurs, professionnels et bénéficiaires. Il reflète parfaitement les enjeux actuels du secteur social et médico-social : transversalité, collaboration, innovation et bienveillance.

Ce projet intergénérationnel vise donc à donner du sens à l'apprentissage en le reliant au terrain, à la réalité humaine des métiers du soin et de l'accompagnement, tout en contribuant au développement de compétences sociales, relationnelles et professionnelles riches de sens.

9.7 Relation au toucher

9.7.1 Constat

Dans le cadre de la formation des apprenants Aides-Soignants, nous souhaiterions proposer une intervention spécifique animée par un psychomotricien/sophrologue, centrée sur la relation au toucher, essentielle dans l'accompagnement des personnes soignées, en particulier les plus vulnérables.

Cette proposition s'inscrit dans un constat régulièrement effectué par l'équipe pédagogique : de nombreux apprenants Aides-Soignants expriment une forme de gêne, de réserve voire de malaise vis-à-vis du toucher, pourtant inhérent à la pratique du soin.

Que ce soit lors des premiers stages, en travaux pratiques ou dans les échanges en formation, il apparaît que la dimension corporelle de la relation soignante n'est pas toujours aisément investie par les apprenants. Ce phénomène peut s'expliquer par des facteurs variés : histoire personnelle, représentations culturelles, manque de confiance ou difficulté à distinguer toucher personnel et toucher professionnel etc...

Ce constat nous a donc conduit à envisager la mise en place d'un espace d'accompagnement spécifique, animé par un professionnel, permettant d'aborder cette thématique en profondeur, avec bienveillance et dans un cadre sécurisé.

Le toucher constitue une composante centrale et incontournable du métier d'Aide-Soignant. Il est à la fois « un outil de soin », un moyen de communication non verbal et un vecteur de lien humain. Pour autant, il ne va pas toujours de soi : il engage à la fois le corps et la sensibilité du professionnel et soulève des enjeux éthiques, relationnels et émotionnels majeurs.

En tant qu'Aide-Soignant, le contact physique avec la personne soignée est quotidien : aide à la toilette, aux déplacements, soins d'hygiène et de confort, gestes techniques... Il ne s'agit pas d'un toucher neutre, mécanique ou détaché, mais bien d'un toucher porteur de présence, d'attention et de respect, qui participe pleinement à la qualité de la relation soignant-soigné.

Pour les apprenants, cette proximité corporelle peut représenter une source d'appréhension, d'inconfort voire de confusion, surtout en début de formation. Il est alors essentiel de leur offrir des clés de compréhension et des repères professionnels.

Au-delà de sa fonction pratique, le toucher dans le soin constitue un langage corporel à part entière, porteur de messages souvent plus puissants que les mots. Il engage ce qu'on appelle le dialogue tonico-émotionnel qui désigne les échanges non verbaux désignés sur le tonus corporel, le rythme, la posture, la présence et la qualité de contact entre deux personnes.

Dans la relation soignant-soigné, en particulier avec des personnes fragilisées, désorientées ou très dépendantes, ce dialogue corporel devient un des principaux vecteurs de communication et de reconnaissance de l'autre. Par le biais du toucher, l'Aide-Soignant transmet une intention, une attention, une qualité de présence. Ce dialogue silencieux, mais profondément humain permet d'instaurer un climat de sécurité et de confiance, de rassurer, apaiser, réconforter lorsque les mots sont absents ou insuffisants. Il permet également de valoriser la personne soignée, en prenant en compte son corps non comme objet de soin mais comme un sujet digne d'attention et de respect.

9.7.2 Les objectifs pédagogiques

- ✓ Favoriser une **réflexion éthique et personnelle** autour du toucher dans le soin.
- ✓ Aider les apprenants à prendre **conscience de leur propre rapport au corps et au contact physique**, souvent empreint de représentations personnelles, culturelles ou émotionnelles.
- ✓ Permettre de **développer une posture professionnelle adaptée**, respectueuse de l'intimité, de la pudeur et du consentement de la personne soignée.
- ✓ Offrir un **espace de parole et de détente**, permettant aux apprenants d'identifier et de réguler leurs émotions liées aux situations de proximité corporelle.

9.7.3 Contenus suggérés

- ✓ Séances de sophrologie ou ateliers de relaxation centrés sur la conscience corporelle, la respiration et la gestion du stress.
- ✓ Échanges en groupe animés par un psychologue pour travailler les représentations du corps, du toucher, et favoriser une mise à distance émotionnelle.
- ✓ Exercices pratiques encadrés permettant une expérimentation en sécurité du toucher professionnel (dans le respect de chacun).

9.7.4 Blocs de compétences visés

Les blocs particulièrement visés par cette approche sont :

- ✓ **Bloc 1** : Accompagnement et soins de la personne dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale. **Le module 1** est particulièrement visé :
 - Le toucher fait partie intégrante des soins d'hygiène, de confort et de mobilisation. Positionnement du soignant dans la relation à la personne.
 - Importance d'une posture professionnelle respectueuse de l'intimité, dans la proximité corporelle.
- ✓ **Bloc 2** : Evaluation de l'Etat clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration, le **module 5** est particulièrement visé (accompagnement de la mobilité de la personne aidée) :

- Capacité à observer les réactions corporelles (tonus, attitude, expression) : en lien avec le dialogue tonico -émotionnel
- Apprentissage des gestes de mobilisation respectueux du corps
- Prise en compte de la communication non verbale dans l'évaluation de l'état de la personne
- ✓ **Bloc 3** : Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels, tout particulièrement le **module 6** :
 - Travailler la posture d'écoute et d'attention y compris corporelle
 - Capacité à établir une relation de confiance en adaptant sa communication verbale et non verbale
- ✓ **Bloc 5** : Travail en équipe pluriprofessionnelle et traitement des informations :
 - Participation à l'évaluation du bien-être de la personne soignée, y compris par observation des manifestations corporelles
 - Collaboration autour du projet de soins centré sur la personne et ses ressentis

9.7.5 Les bénéfices attendus pour les apprenants

Les bénéfices attendus sont les suivants :

- ✓ Meilleure **aisance relationnelle et corporelle** dans les situations de soins impliquant le contact physique.
- ✓ Renforcement de la **confiance en soi** et du **savoir-être professionnel**.
- ✓ Prévention de l'épuisement émotionnel, soutien à l'**équilibre émotionnel** tout au long de la formation et dans la pratique professionnelle.

En prenant le temps d'explorer cette dimension humaine du soin, les apprenants peuvent non seulement gagner en assurance mais aussi s'approprier leur rôle soignant dans toute sa complexité : être présent à l'autre, dans le respect, la justesse du geste, et la conscience de ce que le corps exprime et reçoit.

Pour les apprenants aides-soignants, apprendre à reconnaître, décoder et respecter ce dialogue tonico-émotionnel est un élément fondamental de la posture professionnelle. Cela suppose être à l'écoute de l'autre mais aussi de son propre corps, afin de ne pas imposer une gestuelle technique déshumanisée, mais d'inscrire chaque acte de soin dans une relation de qualité, incarnée et respectueuse.

Ce type d'intervention répond à un besoin réel : celui d'accompagner les futurs professionnels dans la construction d'une posture juste, consciente et sécurisante autour du toucher, au cœur du soin relationnel.

9.8 Projets culturels à visée pédagogique

Dans le cadre de notre projet pédagogique, nous accordons une place importante aux projets culturels, considérés comme de véritables leviers d'apprentissage et d'ouverture, permettant ainsi d'enrichir le parcours des apprenants et nourrir leur identité professionnelle. Ces projets s'inscrivent dans une approche globale de la formation, visant à développer non seulement les compétences professionnelles des apprenants mais aussi leur culture générale, leur sens critique, leur curiosité et leur capacité à appréhender la complexité du monde dans lequel ils évolueront en tant que futurs professionnels de santé.

Ils sont complémentaires aux enseignements théoriques et pratiques dispensés dans nos formations d'Aides-Soignantes. En tant que professionnels de santé en devenir, nos apprenants sont appelés à accompagner des personnes dans toutes les dimensions de leur être : physique, psychique, sociale et culturelle. Il apparaît donc fondamental de favoriser, dès la formation, une ouverture à la diversité des expériences humaines, aux représentations du monde et à la richesse des expressions culturelles.

Des sorties culturelles à visée pédagogique ont déjà été organisées au sein de notre institut (exposition, conférences, projection de films...) rencontrant un vif intérêt et une implication active de la part des apprenants. Ces expériences enrichissantes permettent de favoriser la cohésion de groupe, d'encourager l'expression la réflexion et d'ouvrir des espaces de dialogue autour de thématiques humaines, sociales et éthiques en lien avec les métiers du soin.

Dans cette dynamique, nous souhaitons poursuivre et renforcer ces initiatives, en intégrant davantage de projets culturels dans notre programme de formation.

A travers l'art et la culture, les apprenants sont invités à poser un autre regard sur les réalités qu'ils rencontrent dans leur pratique, à comprendre les enjeux humains sous-jacents aux actes techniques, et à développer une posture réflexive et éthique.

Ces projets favorisent également l'inclusion, la valorisation des compétences plurielles des apprenants.

Ci-dessous quelques exemples de projets organisés jusqu'à maintenant :

- ✓ ***Jeu de piste au Père Lachaise*** : Visite de sépultures d'hommes et de femmes qui ont marqué la France et le Monde.
L'objectif étant de comprendre les dimensions pluriculturelles, recherche sur les différentes religions en travail de groupe.
Blocs et module visés : Bloc 3 module 6 et Bloc 5 Module 10.
- ✓ ***Exposition sur les jeux olympiques et paralympiques*** : L'objectif étant d'accompagner les apprenants dans une démarche réflexive sur le dépassement de soi, notion du handicap et le partage au cours de cet évènement.
Bloc et module visés : Bloc 1 Module 1
- ✓ ***Visite de Notre Dame*** : patrimoine culturel, découverte d'un lieu de culte à l'occasion de la réouverture de Notre Dame de Paris fin 2024. Cette visite a constitué une opportunité enrichissante pour sensibiliser les apprenants à l'importance de la culture et de la religion dans la construction des identités. Cette expérience leur a permis

d'élargir leur regard sur la diversité spirituelle, en développant une meilleure compréhension de la place que la religion peut occuper dans la vie de certains individus. Cela fait écho à leur futur rôle de professionnels de santé, amenés à accompagner des patients issus de milieux culturels et religieux variés. Être sensibilisés à ces dimensions renforce leur capacité à adopter une posture bienveillante, respectueuse et adaptée face aux pratiques ou besoins spirituels spécifiques des personnes soignées.

Blocs et module visés : Bloc 1, Module 1 et Bloc 5, module 10 (travail en équipe pluri et interdisciplinaire- concours de plusieurs artisans aux expertises différentes).

✓ **Exposition sur le Cancer à la Villette :**

Objectif : Connaissance de la maladie et de sa complexité, l'incidence dans la société (Pistes de recherches).

Bloc et module visés : Bloc 2 Module 3

✓ **Visionnage du biopic de l'Abbé Pierre suivi d'un débat avec les apprenants.** Le parcours de l'Abbé Pierre met en lumière l'importance de considérer chaque individu avec respect, quelle que soit sa situation sociale ou son état de santé. Il incarne des valeurs fondamentales que les soignants sont en mesure d'appliquer dans leur pratique quotidienne. Ce biopic a pu enrichir leur formation en valeurs professionnelles, humanité et conscience sociale.

Bloc et module visés : Bloc 1, Module 2.

Ci-dessous, exemple de projet que nous souhaiterions mettre en place prochainement :

✓ **Projection Film OREKA :** Le handicap et le dépassement de soi. Témoignage d'un patient et d'un soignant dans une aventure sur le dépassement de soi et la naissance d'une amitié. La demi-journée débutera par le partage d'un petit déjeuner entre tous les protagonistes, suivi de la projection du documentaire. Cette projection sera suivie d'un temps d'échange entre les acteurs de ce film et les apprenants puis entre des soignants en exercice avec les apprenants.

Bloc et module visés : Bloc 1 Module 1

✓ **Visionnage du film « Intouchable ».** Ce film aborde de manière sensible et humaine plusieurs thématiques directement liées aux valeurs et compétences professionnelles attendues dans les métiers du soin et de l'accompagnement. Cela peut amener nos apprenants à avoir une réflexion sur les valeurs.

Bloc et module visés : Bloc 1 Module 1

✓ **Don d'organes :** L'Association France ADOT 75 intervient à titre gracieux auprès de toutes les promotions.

L'Objectif étant de balayer les représentations sur le don d'organes et comprendre les enjeux. Intervention prévue en demi-journée.

Bloc et module visés : Bloc 3 Module 6

10 Démarche qualité

Notre référente qualité, Véronique LOUBARESSE, accompagne et soutient l'équipe dans une démarche qualité. A ce titre, elle assure :

- ✓ Une sensibilisation et mobilisation de l'équipe : elle organisera des réunions d'information pour expliquer les objectifs et les enjeux de l'audit qualité. Elle engagera chaque membre de l'équipe en valorisant son rôle dans le processus d'amélioration continue.
- ✓ Un suivi et coordination des actions, un calendrier détaillé des étapes préparatoires à l'audit sera élaboré.
- ✓ Un renforcement de la communication interne : les retours d'expériences et les propositions d'amélioration pour optimiser les démarches collectives.

La réussite de tout projet pédagogique repose sur la capacité de l'équipe pédagogique à collaborer de manière harmonieuse et efficace. Cette collaboration ne se limite pas à la transmission des savoirs, mais s'étend à l'organisation, au suivi des apprenants, et à l'amélioration continue des pratiques.

Chaque membre de l'équipe pédagogique, par ses compétences et son engagement, contribue à la mise en œuvre d'un environnement propice à l'apprentissage et à l'épanouissement des apprenants.

Dans cette optique, la démarche qualité joue un rôle clé. Elle permet d'évaluer objectivement les pratiques pédagogiques et organisationnelles afin d'identifier les forces et les axes d'amélioration. Grâce à une approche basée sur la concertation et le partage, cet outil offre à l'équipe pédagogique l'opportunité de renforcer sa cohésion, d'optimiser ses méthodes et d'assurer une cohérence entre les objectifs pédagogiques et les actions mises en œuvre.

En intégrant la démarche qualité dans notre projet pédagogique, nous affirmons notre volonté d'inscrire notre démarche dans une dynamique d'amélioration continue. Cette démarche collective reflète l'importance que nous accordons à l'esprit d'équipe et au travail collaboratif, moteurs essentiels pour accompagner efficacement chaque apprenant vers la réussite.

En travaillant main dans la main avec l'équipe, la référente qualité s'assure que chacun se sente impliqué, accompagné et opérationnel pour contribuer à la démarche qualité.

11 Les indicateurs d'évaluation du projet pédagogique

L'évaluation du projet pédagogique de l'IFAS repose sur un ensemble d'indicateurs concrets, permettant de mesurer la qualité, la pertinence et l'efficacité des dispositifs de formation proposés. Ces indicateurs sont à la fois quantitatifs et qualitatifs et sont recueillis à différents moments de la formation.

11.1 Taux de réussite à la certification

Il s'agit d'un indicateur central qui reflète la capacité de l'institut à accompagner les apprenants jusqu'à validation des compétences. Ce taux est analysé chaque année.

11.2 Taux d'insertion professionnelle à 3 mois et à 6 mois

Grâce à un suivi post-formation, nous mesurons la proportion de diplômés qui ont intégré un emploi avec leur qualification. Cela permet d'évaluer l'adéquation entre la formation dispensée et leurs besoins du terrain.

11.3 Taux de rupture ou d'abandon en cours de formation

Ce taux permet d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées par les élèves (pédagogiques ou personnelles) et d'améliorer les dispositifs de soutien (tutorat, accompagnement individuel etc...).

11.4 Fréquence et qualité des retours de stage

Les évaluations faites par les tuteurs de stage et les retours des apprenants permettent d'ajuster les partenariats avec les structures, d'assurer une meilleure coordination terrain/institut de formation et de garantir des terrains de stage formateurs et bienveillants.

11.5 Evolution des compétences en cours de formation

Les résultats aux évaluations formatives (écrites, orales et pratiques) sont analysés afin de mesurer la progression des apprenants tout au long de leur parcours.

L'ensemble de ces indicateurs contribueront au pilotage d'une démarche d'amélioration continue du projet pédagogique.

12 Conclusion

Le projet pédagogique de l'IFAS repose sur une dynamique collective qui place l'apprenant au cœur de ses priorités.

La coordination et la richesse des contributions individuelles, combinées dans cette dynamique collective, contribuent à créer un environnement propice à la réussite et à l'épanouissement de nos apprenants.

Ce projet souligne l'importance cruciale du travail en équipe pour accompagner les apprenants sur le chemin de la réussite. Grâce à une collaboration étroite, à un partage des compétences, à une inscription dans une dynamique interprofessionnelle et à une coordination efficace, l'ensemble des formateurs permanents et occasionnels, avec le soutien précieux des assistantes administratives, peut offrir un cadre stimulant et bienveillant pour nos apprenants, favorisant ainsi leur progrès et leur épanouissement de ces derniers.

C'est dans cette dynamique collaborative que réside la force de notre institut de formation : travailler ensemble pour permettre à nos apprenants de se construire, de s'adapter, de se

forger une identité, d'adopter une posture professionnelle et de réussir dans des métiers profondément humains et exigeants.

Ce projet pédagogique n'est pas simplement un document formel, il est le reflet d'une ambition commune et partagée : former des professionnels compétents, responsables, confiants, épanouis, prêt à relever les défis du secteur sanitaire, médico-social et de la petite enfance.

Ensemble, à travers cette collaboration féconde, nous bâtissons un environnement où chaque apprenant peut grandir et s'accomplir, et où chaque membre de l'équipe trouve le sens de son engagement au service des autres.

Le travail d'équipe garantit une vision partagée, cohérente et intégrée permettant de répondre aux multiples dimensions de l'apprentissage. Il est une force motrice essentielle pour atteindre des objectifs communs et relever des défis.

13 Annexe

En annexe :

- Annexe 1 : Le tableau des terrains de stage pour les apprenants Auxiliaires de Puériculture.
- Annexe 2 : Logigramme Gestion des absences
- Annexe 3 : Logigramme suivi des abandons des apprenants
- Annexe 4 : Procédure recrutement candidats en situation de handicap

Travail d'équipe

Lorsque les oies volent en formation, elles vont environ 70 % plus vite que lorsqu'elles volent seules.

Les oies partagent la direction.

Lorsque la meneuse fatigue, elle reprend sa place dans le V et une autre prend la tête.

Les oies tiennent compagnie à celles qui tombent.

Lorsqu'une oie malade ou faible doit quitter la formation de vol, au moins une autre oie se joint à elle pour l'aider et la protéger.

En faisant partie d'une équipe, nous aussi nous pouvons faire beaucoup plus et beaucoup plus rapidement.

Les mots d'encouragement et d'appui (comme les cris de l'oie) contribuent à inspirer et à stimuler ceux qui sont en première ligne, les aidant à soutenir le rythme, les tensions et la fatigue quotidienne.

Il y a enfin la compassion et l'altruisme envers ceux qui appartiennent à l'ultime équipe que représente l'humanité...

La prochaine fois que vous verrez une formation d'oies, rappelez-vous que c'est à la fois un enrichissement, un défi et un privilège que d'être membre à part entière d'une équipe.

Wallace Co Inc.