



INSTITUT DE FORMATION D'AUXILIAIRE DE PUERICULTURE  
1 à 3 rue du 1<sup>er</sup> mai  
92000 NANTERRE

# **PROJET PEDAGOGIQUE**

# **FORMATION AUXILIAIRE**

# **DE PUERICULTURE**

# SOMMAIRE

<b>1. Présentation du contexte de l'Institut de Formation d'Auxiliaire de Puériculture .....</b>	<b>3</b>
1.1. L'établissement de rattachement : le Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre (C.A.S.H) :	3
1.1.1 L'histoire de la Maison de Nanterre .....	3
1.1.2 Le développement de l'hôpital.....	3
1.1.3 L'hôpital aujourd'hui : quelques spécificités demeurent.....	3
1.2. La ville de Nanterre .....	6
1.3. Historique de l'institut de formation d'auxiliaire de puériculture.....	8
1.4. L'atout d'une formation professionnelle au sein d'un Institut de Formation en Soins Infirmiers .....	8
<b>2. Le contexte réglementaire .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Les ressources de l'institut de formation.....</b>	<b>10</b>
3.1. L'institut de Formation en Soins Infirmiers .....	10
3.2. Les moyens humains.....	10
3.3. Les locaux et l'équipement .....	11
<b>4. Valeurs et conceptions de l'équipe pédagogique.....</b>	<b>11</b>
4.1. Les valeurs .....	11
4.2. La conception de l'élève auxiliaire de puériculture .....	12
4.3. La conception du formateur .....	13
4.4. La conception du métier d'auxiliaire de puériculture .....	13
<b>5. Les référentiels de formation .....</b>	<b>14</b>
5.1. Le référentiel d'activités .....	15
5.2. Le référentiel de compétences.....	15
5.3. Le référentiel de formation .....	15
<b>6. Dispositif pédagogique.....</b>	<b>16</b>
6.1. Orientations pédagogiques : .....	16
6.2. Moyens pédagogiques.....	17
6.2.1 Les stages.....	17
6.2.2 Le suivi pédagogique .....	17
6.2.3 Les cours magistraux .....	18
6.2.4 Travaux dirigés et travaux pratiques.....	18
<b>7. La formation dans le cadre de l'apprentissage .....</b>	<b>18</b>
7.1. Les atouts d'une formation par l'apprentissage : .....	18
7.2. Les modalités de la formation par l'apprentissage : .....	19

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

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

Le Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers (C.A.S.H) est un établissement public à caractère social et sanitaire spécifique par son histoire. Le projet d'établissement avec le projet médical est en cours d'élaboration, dans le cadre d'un projet de territoire avec l'hôpital Louis Mourier.

Les services du CASH accueillent très régulièrement en stage les étudiants et élèves de l'IFSI ; un partenariat s'est par ailleurs mis en place entre la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Soins et l'IFSI dont l'objectif est de favoriser le recrutement des jeunes diplômés formés sur place.

### **1.1.1 L'histoire de la Maison de Nanterre**

Créée en 1887, la Maison de Nanterre s'organise autour de trois secteurs : un dépôt de mendicité, un hospice de vieillards et une infirmerie. C'est un lieu de détention destiné à accueillir les vagabonds, les mendiants et «malheureux sans abris de Paris ».

Puis progressivement, la « Maison départementale » s'est humanisée et s'est éloignée de sa vocation carcérale en développant sa mission de soins et en s'ouvrant à partir de 1930 aux communes voisines.

### **1.1.2 Le développement de l'hôpital**

De grands médecins donnent une autre dimension à l'hôpital. Il s'agit notamment du professeur Marc ISELIN qui devint chef de service de chirurgie en 1941 et développa un savoir-faire internationalement réputé dans le domaine de la chirurgie de la main. Le docteur Max FOURESTIER, pneumologue renommé auquel le nom de l'hôpital rend hommage, réalisa de 1945 à 1962 des expériences innovantes et réussies dans le domaine du soin et de la prévention (ex. : mise au point de l'endoscope). La devise du Dr FOURESTIER "égalité de tous les hommes devant la souffrance et la guérison" imprègne encore aujourd'hui la culture d'établissement du CASH.

Des années 60 à nos jours, la part des hospitalisés extérieurs a progressivement augmenté, jusqu'à représenter plus de 90% des patients pris en charge aujourd'hui.

### **1.1.3 L'hôpital aujourd'hui : quelques spécificités demeurent**

Par la loi du 13 janvier 1989, la Maison de Nanterre est devenue le Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre érigé en établissement public à caractère social et sanitaire de la ville de Paris. Ainsi le CASH reste un établissement unique depuis la loi de 1975 de séparation du sanitaire et du social.

Il se déploie sur 17 hectares et garde donc l'ensemble de ses missions, sanitaires et sociales, aujourd'hui articulées autour de trois secteurs :

- le secteur sanitaire : l'hôpital Max FOURESTIER
- le secteur social comprenant diverses structures.
- le secteur médico-social : l'EHPAD (établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes)

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

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

### **Le secteur sanitaire<sup>1</sup>**

L'hôpital Max FOURESTIER est l'hôpital public de la ville de Nanterre. Il se situe dans un territoire de santé d'environ 600 000 habitants. Les patients proviennent principalement des communes de Nanterre et de Colombes. C'est un hôpital de proximité polyvalent avec de nombreuses spécialités. Il garantit ainsi l'accès aux soins pour tous. Il a un partenariat privilégié avec le Groupement Hospitalier Universitaire Paris Nord Val de Seine et en particulier l'hôpital Louis Mourier.

Il assure l'accueil des urgences, prend en charge la plupart des pathologies médicales et chirurgicales et possède un service de gynécologie obstétrique de niveau 1, ainsi qu'un pôle ambulatoire identifié. Un service de psychiatrie ainsi qu'un service de soins de suite et de réadaptation sont rattachés à l'établissement.

Il dispose ainsi d'environ 330 lits et places dans de nombreuses disciplines ou spécialités :

- Un service des urgences avec 4 lits en zone de courte durée.
- 83 lits de médecine : médecine interne, diabéto-endocrinologie, cardiologie avec une unité de 6 lits de soins intensifs, et hôpital de jour.
- 20 lits d'UGA (Unité de Gériatrie Aigue), 30 lits sont prévus plus tard.
- 6 lits de surveillance continue
- 37 lits de chirurgie : 27 lits en hospitalisation complète d'orthopédie, spécialités chirurgicales et 10 places de chirurgie ambulatoire
- 39 lits de SSR (Soins de Suite et de Réadaptation)
- 40 lits d'USLD
- 24 lits de gynéco-obstétrique et 23 berceaux : service de maternité de niveau 1

---

<sup>1</sup> Selon les données 2014 du projet stratégique du CASH

- 39 lits de psychiatrie, 20 places d'hôpital de jour
- Un CATTP social (Centre d'Accueil Thérapeutique à Temps Partiel) et deux CMP (Centres Médico- Psychologiques) localisés dans Nanterre.

Il possède un plateau technique performant avec :

- Une pharmacie à usage intérieur intégrant une unité de stérilisation centrale
- Un laboratoire d'analyses médicales polyvalent
- Un service d'imagerie doté d'un scanner, (en sus d'un IRM en co-utilisation avec l'hôpital Louis Mourier à Colombes)
- Un bloc opératoire, totalement reconstruit en 2009, de 7 salles polyvalentes dont une dédiée aux endoscopies sous anesthésie.

### **Le secteur social et médico-social<sup>2</sup>**

Il se compose de deux pôles d'une capacité totale de 905 lits et places :

- L'EHPAD (Etablissement d'Hébergement pour personnes âgées dépendantes) de 208 places, établissement atypique avec une moyenne d'âge peu élevée: 71 ans, 54.6 % des résidents ont moins de 70 ans et 80 % d'hommes pour 20 % de femmes.
- Une filière gériatrique a été créée avec l'ouverture de 40 lits d'USLD, qui s'ajoutent à l'UGA et à l'hôpital de jour gériatrique.
- Le pôle Accueil - Orientation social et médical avec :
  - Le centre d'appel 115 : Mission de veille départementale du dispositif d'aide aux personnes sans abri.
  - Le CHAPSA : Centre d'Hébergement et d'Assistance aux Personnes Sans Abri d'une capacité d'accueil de 257 places (267 en période hivernale).  
Sa mission est l'accueil et l'hébergement, pour la nuit, de personnes sans abri, issues de la grande précarité, et ce, 365 jours par an.  
Il leur est proposé un accueil social en mettant à disposition des travailleurs sociaux et du personnel administratif, des consultations médicales et des soins infirmiers.
  - Les Lits Halte Soins Santé (LHSS) : service qui permet à des personnes fortement désocialisées, marquées par une longue errance, de pouvoir bénéficier d'une prise en charge globale autour d'un projet médico-social dans un même temps et un même espace ; Service agréé pour 48 lits.

---

<sup>2</sup> Selon les données 2014 du projet stratégique du CASH

- Les Equipes de Rue : mises en place dans l'objectif d'améliorer les relations entre le CASH et son environnement local, sur les quartiers du petit Nanterre et du Petit Colombes, compte tenu de la présence de nombreux sans abri.
- Le CHRS : le Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale : structure qui a pour mission l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement d'hommes et de femmes isolés et en difficultés sociales. Réparti sur deux bâtiments, le CHRS dispose de 126 chambres individuelles.
- Le CHRS LD : Le Centre d'hébergement et de réinsertion sociale de longue durée : structure d'aval du CHAPSA, il accueille les personnes qui ont un grand parcours d'errance et qui présentent des problématiques sanitaires et sociales particulièrement lourdes ne leur permettant plus d'intégrer un CHRS classique. Le CHRS LD dispose d'une capacité d'accueil de 300 places.
- Le SSIAD du CHRS-LD : Le SSIAD assure des soins infirmiers techniques, d'hygiène et relationnels auprès des personnes résidant au CHRS de Longue Durée. Il permet d'éviter l'hospitalisation, favoriser et faciliter le retour au CHRS de Longue Durée à la suite d'une hospitalisation et permet de prévenir ou de retarder la dégradation de l'état de santé de la personne. Sa capacité est de 75 places.
- La Résidence sociale qui propose 56 logements d'insertion et offre une capacité d'accueil de 70 logements (studios ou T2), dont 56 sont destinés pour des personnes sortant d'un CHRS, ou en rupture d'hébergement.
- Le service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS) : Ce service est agréé par le Conseil Général des Hauts-de-Seine pour suivre 15 personnes en situation de handicap orientées sur décision de la MDPH.

## **1.2. La ville de Nanterre**

L'IFSI, implanté sur la ville de Nanterre, offre une formation post-bac et des formations de niveau V, en priorité aux jeunes franciliens. Le marché de l'emploi y est riche, les besoins existent pour tous les métiers sanitaires et sociaux. D'ailleurs, plus du quart de la population nantérienne est en formation.

En 2015, la population de Nanterre compte 92 738 habitants dont 44 381 actifs. C'est une ville jeune et familiale : 28 % de la population a moins de 20 ans et 23.5% entre 20 et 34 ans. Les couples avec ou sans enfants représentent la moitié des ménages. D'autre part, le vieillissement progressif de la population est moins important en Ile-de France, y compris à Nanterre, que dans le reste de la France. (Nanterre Info N°400 de Juin 2015).

C'est une ville populaire : les catégories populaires (ouvriers et employés) et les classes moyennes sont plus nombreuses à Nanterre que dans le reste de la région Ile-de-France.

Les catégories populaires représentent ainsi 54% de la population active, contre 43% dans l'ensemble de l'agglomération parisienne.

C'est la deuxième ville des Hauts de Seine après Boulogne Billancourt en termes d'habitants et c'est la première ville francilienne en termes d'emplois après Paris.

Avec un total de 96 459 emplois, la ville de Nanterre est un des pôles majeurs d'activité de la région Ile-de-France.

Située entre la Seine et La Défense, à dix minutes de Paris, Nanterre bénéficie d'un emplacement stratégique. Le réseau de transports en commun est très dense, trois gares RER, 13 lignes de bus, une ligne de tramway. Les liaisons avec les principales gares SNCF parisiennes (Gare de Lyon, Gare du Nord, Gare Saint-Lazare) s'en trouvent facilitées.

C'est une capitale administrative, siège du conseil général et de la préfecture des Hauts de Seine, qui accueille plus de 15 000 salariés dans l'administration, l'éducation, la santé et l'action sociale. C'est aussi une ville universitaire, l'université Paris Ouest Nanterre, deuxième université de France regroupe 35 000 étudiants et 2 000 enseignants chercheurs, est spécialisée dans les sciences humaines et sociales et accueille un centre de formation continue.

L'institut tisse des liens avec les services de santé de la ville et développe les stages dans différentes structures : centres de santé, centres de PMI, Espace santé jeunes, médecine scolaire et crèches.

Les principaux problèmes de santé repérés en 2008 par le service municipal de santé sont représentés par l'utilisation de la contraception et les situations de mal-être chez les jeunes et les adultes, le mauvais état bucco-dentaire, les habitudes alimentaires défavorables, les risques liés aux addictions, le retard au dépistage des cancers et des maladies chroniques (diabète, maladies cardio-vasculaires..).

La précarité est un frein d'accès aux soins et à la prévention. Les populations fragiles sont les enfants, les jeunes, les femmes, les migrants et les personnes âgées.

L'institut est partenaire de la Maison de l'Emploi et de la Formation qui vient d'ouvrir ses portes. En son sein sont notamment regroupés les services de Pôle Emploi, de la Mission Locale et de Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi.

L'Institut abrite deux associations qui appartiennent au réseau associatif de la ville :

- « NSO » (Nurse Student Office) dont les adhérents sont des étudiants de l'IFSI et les élèves de l'IFAS et IFAP. Elle propose des projets et événements en lien avec la vie étudiante
- « Aventurine 92 » dont les adhérents sont des membres de l'équipe de l'IFSI. Elle promeut l'échange de connaissances et de pratiques pédagogiques et propose des événements et conférences sur des thématiques professionnelles.

### **1.3. Historique de l'institut de formation d'auxiliaire de puériculture**

La formation des auxiliaires de puériculture se déroule au sein de l'Institut de Formation en Soins Infirmiers (IFSI). Agréé depuis 1966 par le ministère de la Santé et des Solidarités, l'I.F.S.I a fonctionné depuis sa création en Septembre 1966, dans les locaux du Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers de Nanterre. Il a alors une capacité de 40 étudiants infirmiers.

En 2002, le quota atteint 60 étudiants. Il est prévu qu'il double pour atteindre 120 par promotion ; pour ce faire une délocalisation est prévue dans un bâtiment situé au pied de la Défense dans le quartier de Nanterre Préfecture. Le déménagement est effectif en Septembre 2005. Depuis cette date, l'entrée en première année s'est réalisée avec des promotions de 60 à 80 étudiants. Le quota est ramené à 80 étudiants par promotion.

L'institut a déménagé dans des locaux neufs, situés dans le quartier du Petit Nanterre, proches du bord de Seine et de l'autoroute A 86 et à égale distance du Centre d'Accueil et de Soins Hospitaliers et de l'Université Paris-Ouest-Nanterre, en avril 2014.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

## 2. Le contexte réglementaire

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

- Arrêté du 21 mai 2014 modifiant l'arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture
- Arrêté du 16 janvier 2006 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture modifié par arrêté du 30 novembre 2009 et du 15 mars 2010
- Exercice de la profession, article R4311-4 du code de la santé publique
- La procédure de validation des acquis de l'expérience, arrêté du 16 janvier 2006 relatif aux modalités d'organisation de la validation des acquis de l'expérience pour l'obtention du diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture modifié par arrêté du 19 février 2010.
- Loi n° 78-615 du 31 mai 1978 modifiant les articles l. 473, l. 475 et l. 476 du code de la santé publique relative à la profession d'infirmier ou d'infirmière
- Loi 80-527 du 12 Juillet 1980 modifiant certaines dispositions du code de la santé publique relatives à l'exercice de la profession d'infirmier
- Loi 2002-203 du 4 Mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé
- Décret N°2004-802 du 29 Juillet 2004 : Livre III, Titre 1<sup>er</sup>
  - Chapitre 1<sup>er</sup> : exercice de la profession : actes professionnels
  - Chapitre 2 : règles professionnelles

### **3. Les ressources de l'institut de formation**

#### **3.1. L'institut de Formation en Soins Infirmiers**

L'institut de formation de Nanterre est agréé pour l'accueil de 80 étudiants en soins infirmiers par promotion. Il existe également au sein de ses locaux un Institut de Formation des Aides-Soignants qui accueille 40 élèves. L'Institut propose également les modules complémentaires de la formation aide-soignante.

Il existe aussi une préparation au concours d'entrée à l'IFSI ainsi qu'une préparation au diplôme d'État infirmier pour les médecins à diplôme extra communautaire.

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

#### **3.2. Les moyens humains**

Odile DECKER, Directeur des Soins, directrice de l'Institut, est assistée par Pascale MAZELIER, cadre supérieure de santé, adjointe à la directrice.

L'équipe est composée de formateurs et formatrices, d'une documentaliste, d'une équipe de secrétaires, d'un technicien logistique et d'un agent hospitalier chargé de l'entretien.

Nathalie Durand, cadre de santé formatrice puéricultrice, est référente pour la formation d'auxiliaire de puériculture.

#### Les missions de l'équipe

Elles sont précisées dans les différents profils de poste.

Une cadre supérieure de santé, adjointe à la directrice assure la coordination et l'organisation pédagogique des formations.

La promotion d'élèves auxiliaires de puériculture est conduite par une coordinatrice d'année, qui assure le lien entre la directrice, l'adjointe et les élèves.

Les membres de l'équipe administrative ont chacune des activités délimitées ; de plus, elles sont responsables de l'accueil des publics et partenaires de l'IFSI, de la sécurité du bâtiment et du contrôle des entrées et sorties. Elles tiennent des permanences pour renseigner les étudiants et élèves et sont présentes à tour de rôle sur l'ensemble de l'année.

#### Le travail d'équipe

Les formateurs et la directrice se réunissent régulièrement pour élaborer les projets de formation et envisager leurs mises en œuvre ainsi que pour échanger autour des points d'actualité.

Les différentes réunions ou groupes de travail :

- réunions d'information et d'organisation : une heure 30 deux fois par mois
- réunions plénières : une demi-journée deux fois par mois
- journées pédagogiques et de formation : environ 8 jours planifiés sur l'année civile

- réunions de sous-équipe : une demi-journée par semaine ou par quinzaine.

L'équipe administrative se réunit également pour aborder les points d'organisation et de gestion.

### **3.3. Les locaux et l'équipement**

D'une superficie de 3009 m<sup>2</sup>, le bâtiment est constitué sur deux niveaux de :

- Un poste accueil
- Deux grandes salles de cours de 90 places divisibles en 4 avec matériel audio-visuel
- Trois salles de cours de 25 à 76 places avec des « tours mobiles audio-visuelles »
- Un Centre de Documentation et d'Information doté d'une photocopieuse à carte
- Une salle informatique de 18 postes reliés à Internet avec possibilité d'extension
- Trois salles de travaux pratiques, dont une avec une salle de bain fictive et deux salles divisibles en 2
- Une salle de travaux pratique pour les Auxiliaires de puériculture avec ilot central pour baignoirs et changes
- Deux salles d'entretien ou de travaux de groupe
- Une cafétéria avec distributeurs et micro-ondes avec une capacité de 78 places
- Un bureau des étudiants à proximité de la Cafétéria
- Une salle de détente pour le personnel
- Douze bureaux de formateurs à 1, 2 ou 3 places
- Un pôle administratif et de direction avec des bureaux individuels
- Des pièces annexes : 3 pièces de reprographie avec photocopieur, une salle de réunion divisible en 2 pour les entretiens, 2 locaux d'archive, 2 locaux de ménage, 5 réserves pour rangement du matériel pédagogique.

Les lieux d'enseignement portent le nom de pierres précieuses.

## **4. Valeurs et conceptions de l'équipe pédagogique**

### **4.1. Les valeurs**

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

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

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

## **Le respect**

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

Le respect des valeurs professionnelles passe par :

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

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

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

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

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

## **L'écoute :**

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

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

## **4.2. La conception de l'élève auxiliaire de puériculture**

Pour l'équipe pédagogique l'élève auxiliaire de puériculture est :

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

### **4.3. La conception du formateur**

C'est un professionnel capable de :

Faciliter l'apprentissage

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

Accompagner l'étudiant ou l'élève

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

D'évoluer

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

### **4.4. La conception du métier d'auxiliaire de puériculture**

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

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

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

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

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

Pour adapter ces actions, l'auxiliaire de puériculture doit prendre en compte les différentes évolutions relatives à l'enfant et à sa famille, c'est à dire :

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

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

Le profil attendu de l'auxiliaire de puériculture en fin de formation est le suivant :

- acteur de santé, polyvalent, mobile, réactif, capable de s'adapter à un contexte en évolution
- en questionnement, capable d'adapter ses connaissances à une réalité professionnelle en mouvance
- qui a des capacités techniques et relationnelles et des capacités d'organisation.
- capable de recevoir et de donner des informations en s'inscrivant dans une politique de qualité de soins et de gestion des risques
- capable de participer à une démarche de santé publique auprès d'un bénéficiaire de soins ou d'un groupe et de participer à des actions de prévention et d'éducation à la santé.

## **5. Les référentiels de formation**

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

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

### **5.1. Le référentiel d'activités**

1. Prendre soin de l'enfant dans ses activités de la vie quotidienne de la naissance à l'adolescence.
2. Observer l'enfant et mesurer les principaux paramètres liés à son état de santé et à son développement.
3. Aider l'infirmier ou la puéricultrice à la réalisation des soins
4. Assurer l'entretien de l'environnement immédiat de l'enfant et des matériels de soins et ludiques.
5. Recueillir et transmettre ses observations par oral et par écrit pour maintenir la continuité des soins et des activités.
6. Accueillir, informer, accompagner l'enfant et sa famille.
7. Réaliser des activités d'éveil, de loisirs et d'éducation.
8. Accueillir et accompagner des collègues et des stagiaires en formation.

### **5.2. Le référentiel de compétences**

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

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

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

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

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

Unité 6 : Hygiène des locaux hospitaliers.

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

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

### **5.3. Le référentiel de formation**

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

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

## 6. Dispositif pédagogique

La promotion compte 24 apprentis.

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

La formation comprend :

- Temps de formation : 1435 heures soit 41 semaines
- Enseignement théorique : 595 heures soit 17 semaines
- Stages cliniques : 840 heures soit 24 semaines dont 12 semaines employeur.
- Employeur : 1330 heures soit 38 semaines.

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

### 6.1. Orientations pédagogiques :

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

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

Compte tenu de ce contexte et des missions de l'IFSI, des valeurs et conceptions de l'équipe pédagogique, du profil du professionnel à former, il ressort trois axes dans lesquels s'inscrivent les orientations pédagogiques :

#### **Axe du soin : cœur de métier**

- Acquérir les 8 compétences du référentiel de compétences.
- Développer des capacités d'organisation.
- Valoriser la promotion de la santé à travers la prévention et l'éducation à la santé
- Développer la collaboration par le travail en interdisciplinarité et en interprofessionnalité.



## **Axe de l'apprentissage professionnel**

- Apprendre à discerner, en situation de soins, les savoirs à mobiliser
- Développer l'écoute, l'observation, la réflexivité, le questionnement, l'analyse de situations de soins et de formation
- Apprendre à transférer ses acquis,
- Apprendre à s'exprimer et à argumenter
- Développer la créativité
- Construire son projet professionnel

## **Axe des aptitudes personnelles**

- Apprendre à s'auto évaluer
- Apprendre à se connaître
- Prendre des responsabilités
- Développer la confiance en l'autre
- Développer la maîtrise de soi
- S'impliquer et s'engager professionnellement

### **6.2. Moyens pédagogiques**

#### **6.2.1 Les stages**

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

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

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

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

#### **6.2.2 Le suivi pédagogique**

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

L'analyse des pratiques complète le suivi pédagogique. Elle se déroule selon un calendrier établi sur le temps de formation avec des objectifs de progression. Les objectifs sont centrés sur l'élève : clarifier ses capacités à se connaître et à s'auto évaluer, son positionnement au

sein d'un équipe et à se projeter dans sa future fonction. Il est aidé dans cette démarche par le livret d'apprentissage qui lui est remis en début d'année.

### **6.2.3 Les cours magistraux**

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

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

### **6.2.4 Travaux dirigés et travaux pratiques**

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

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

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

## **7. La formation dans le cadre de l'apprentissage**

### **7.1. Les atouts d'une formation par l'apprentissage :**

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

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

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

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

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

## **7.2. Les modalités de la formation par l'apprentissage :**

Le dispositif de la formation par l'apprentissage est sous la responsabilité du Centre de Formation par l'Apprentissage (C.F.A) dont l'objectif est d'une part, d'attirer et de fidéliser de futurs professionnels pour les établissements de soins et d'autre part d'aider les jeunes à s'insérer dans le monde du travail en leur permettant de suivre une formation débouchant sur un diplôme d'état. Il est garant de la qualité de l'alternance. Il signe une convention avec l'organisme de formation prestataire.

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

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