



**Institut de Formation des Auxiliaires de
Puériculture**

CHU de Clermont-Ferrand

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

« La Région Auvergne
Rhône Alpes nous soutient
financièrement dans tous
nos projets »

**INSTITUT DE FORMATION DES AUXILIAIRES DE
PUERICULTURE**

PROJET PÉDAGOGIQUE



2025 – 2026

1, Boulevard Winston Churchill – 63000 Clermont-ferrand

Téléphone : 04.73.75.03.20 / Email : ifap@chu-clermontferrand.fr

www.chu-clermontferrand.fr/eifs-clermont-ferrand/IFAP

Sommaire

PREAMBULE.....	1
1 ORIENTATION ET CONCEPTION DE LA FORMATION	2
1.1 CONCEPTION GENERALE DE LA FORMATION	2
1.2 FINALITES DE LA FORMATION	2
1.3 VALEURS DE LA FORMATION	3
1.4 DEFINITION DU METIER ET LES MISSIONS ASSOCIEES	3
1.5 COMPETENCES ATTENDUES	4
1.6 PRINCIPES PEDAGOGIQUES.....	4
1.6.1 Posture de l'apprenant	5
1.6.2 Posture du formateur	5
1.6.3 Réflexivité	7
1.7 ACCOMPAGNEMENT DES APPRENANTS DANS LEUR PARCOURS DE FORMATION.....	8
1.7.1 Suivi pédagogique	9
1.7.2 Accueil et accompagnement des apprenants en situation de handicap	10
1.7.3 Place de l'intelligence artificielle et de la digitalisation dans la formation	11
2 MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION EN ALTERNANCE.....	11
2.1 RENTREE	12
2.2 ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS.....	12
2.3 FORMATION THEORIQUE	12
2.4 MODALITES PEDAGOGIQUES.....	14
2.5 FORMATION NUMERIQUE EN SANTE	16
2.6 STAGES EN MILIEU PROFESSIONNEL.....	16
2.6.1 Encadrement en stage	16
2.6.2 Planification des stages	16
2.7 PERIODES DE CONGES	16
2.8 DIPLOMATION.....	17
2.9 PLANIFICATION ANNUELLE DE L'ALTERNANCE ET DES VALIDATIONS	18
3 MODALITES D'EVALUATION.....	19
4 INFORMATIONS PRATIQUES	20
4.1 COORDONNEES DE L'INSTITUT	20
4.2 PRESENTATION GENERALE.....	20
4.3 ORGANIGRAMME.....	22
4.4 SECRETARIAT.....	22
4.5 CENTRE DOCUMENTAIRE.....	23
4.6 RESTAURATION.....	23
4.7 LOGEMENT	24
4.8 SUIVI MEDICAL	24

4.9	TENUES PROFESSIONNELLES	24
4.10	ACCES.....	25
4.11	COORDONNEES.....	26
	BIBLIOGRAPHIE.....	27

Préambule

« Le projet pédagogique est un document qui permet à l'étudiant de :

- Clarifier : le professionnel que nous voulons former ;
- Identifier : les valeurs professionnelles, les principes pédagogiques, l'accompagnement, le système d'évaluation, le suivi pédagogique ainsi que les analyses des pratiques.

Le projet pédagogique est élaboré par l'ensemble de l'équipe pédagogique pour :

- Fédérer l'équipe autour d'un projet commun ;
- Adopter une position consensuelle ;
- Donner du sens aux enseignements ;
- Être cohérent et réaliste ;
- Clarifier la place de l'étudiant dans la formation.

Le projet pédagogique est un document de référence qui détermine les orientations pédagogiques et professionnelles de l'Institut. Il sert de contrat entre les acteurs (équipe pédagogique / étudiants / professionnels). Il permet de clarifier les missions et il résulte d'une démarche collective animée par les responsables et les cadres de l'école. Il est réactualisé chaque année. »

Patrice Perrier-Gustin

Directeur de l'école de puéricultrices

Coordonnateur des écoles et instituts du CHU

1 Orientation et conception de la formation

1.1 Conception générale de la formation

La formation auxiliaire de puériculture dispensée au CHU de Clermont-Ferrand permet aux apprenants d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice du métier. Elle est élaborée à partir du référentiel de formation, de compétences et d'activités du 10 juin 2021.

Cette formation d'adulte est conçue en alternance (enseignements théoriques et périodes de formation en milieu professionnel) afin de permettre la professionnalisation de l'apprenant.

La formation est un processus dynamique permettant à chaque apprenant de développer des capacités d'observation, d'analyse et de réflexivité. Elle repose sur des principes d'autonomie et de responsabilités de l'apprenant qui doit être acteur dans son processus de professionnalisation.

L'individualisation des parcours de formation est favorisée par un accompagnement pédagogique.

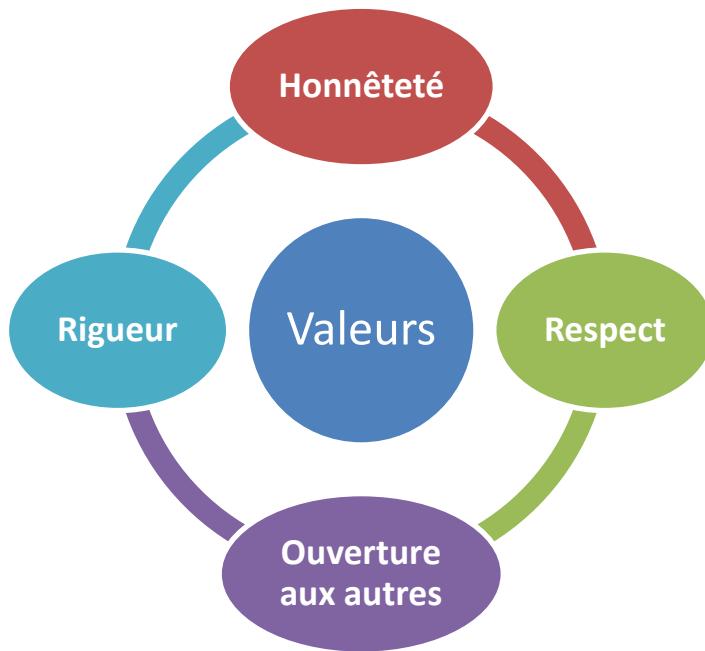
1.2 Finalités de la formation

Au travers de son projet de formation, l'IFAP vise à former des professionnels :

- ﴿ **Compétents**, qui adaptent leurs pratiques professionnelles à la singularité des situations humaines rencontrées.
- ﴿ **Réflexifs**, qui s'inscrivent dans une réflexion professionnelle visant une démarche continue d'amélioration de la qualité des soins, dans le cadre de l'interdisciplinarité.
- ﴿ **Responsables**, qui s'adaptent à un contexte professionnel, économique, législatif en évolution constante et qui développent une éthique professionnelle.
- ﴿ **Autonomes**, qui prennent des décisions dans le champ de leur exercice professionnel.
- ﴿ **Polyvalents**, qui puissent exercer dans différents secteurs de soins.
- ﴿ **Dynamiques**, qui s'inscrivent dans une démarche de réflexion et curiosité professionnelles.

1.3 Valeurs de la formation

La formation à IFAP s'appuie sur des valeurs professionnelles fondamentales :



L'équipe pédagogique s'attache à faire vivre ces valeurs dans le projet pédagogique et à les développer chez les apprenants.

1.4 Définition du métier et les missions associées

L'auxiliaire de puériculture exerce son activité dans le cadre de l'arrêté du 10 juin 2021, sous la responsabilité de l'infirmier dans le cadre du rôle propre 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'infirmière.

Dans les établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans, l'activité de l'auxiliaire de puériculture est encadrée par les articles R. 2324-16 à 2324- 47 du code de la santé publique.

L'auxiliaire de puériculture dispense dans le cadre du rôle propre du puériculteur ou de l'infirmier, en collaboration avec lui et sous sa responsabilité 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.

Trois missions reflétant la spécificité du métier sont ainsi définies :

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

1.5 Compétences attendues

- ↳ **Bloc 1** - Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de la vie quotidienne et de la vie sociale
- ↳ **Bloc 2** - Evaluation de l'état clinique et mise en œuvre de soins adaptés en collaboration
- ↳ **Bloc 3** - Information et accompagnement des personnes et de leur entourage, des professionnels et des apprenants
- ↳ **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
- ↳ **Bloc 5** - Travail en équipe pluri-professionnelle et traitement des informations liées aux activités de soins, à la qualité / gestion des risques

Le référentiel d'activités pour chaque compétence est détaillé dans le référentiel de formation du 10 juin 2021.

1.6 Principes pédagogiques

L'équipe pédagogique favorise l'individualisation des parcours et la singularité de chaque apprenant dans sa manière de penser et d'agir, tout en garantissant le respect des règles de bonnes pratiques et de déontologie professionnelle.

Notre projet pédagogique s'appuie sur la spécificité de la **formation des adultes** avec les principes **d'alternance** et de **professionnalisation**. L'objectif est de permettre à l'apprenant d'être acteur de sa formation et de ses apprentissages. L'autonomie et l'implication de ce dernier sont aussi des éléments indispensables à la construction de compétences. Aussi ce processus d'autonomie est indissociable de toute démarche de professionnalisation

La formation est basée sur une pédagogie participative qui met l'apprenant au centre du processus. Cette conception nous amène à accorder une place prépondérante à la qualité de la relation pédagogique entre apprenant et formateur.

1.6.1 Posture de l'apprenant

Entrer en formation, c'est choisir d'adopter une posture d'apprenant et de faire preuve :

- **D'un engagement actif** : L'apprenant doit s'investir pleinement dans sa formation, participer aux cours, aux travaux pratiques et aux échanges avec ses formateurs et ses pairs. Cela inclut également la volonté de poser des questions et de chercher à comprendre.
- **De curiosité** : Une attitude curieuse et une volonté d'apprendre sont essentielles (désir d'apprendre). L'apprenant doit chercher à comprendre non seulement les savoir-faire, mais aussi le contexte (prendre en compte les situations individuelles) et les exigences de la profession.
- **D'auto-évaluation et de remise en question professionnelle et personnelle** : Être ouvert aux retours des formateurs/des professionnels de terrains et aux critiques constructives. L'apprenant doit être capable d'accepter les remarques, les conseils et d'en tirer des enseignements pour améliorer sa pratique et ses compétences. La réflexion sur ses expériences, tant positives que négatives, est essentielle pour progresser.
- **De responsabilité** : L'apprenant doit prendre conscience de son rôle et de ses responsabilités, tant sur le plan de son apprentissage que dans ses interactions avec les enfants et les équipes de soins. Cela implique de respecter les règles de sécurité, de confidentialité et d'éthique.
- **De collaboration** : La formation professionnelle d'adulte implique souvent le travail de groupe et de co construction. L'apprenant doit donc développer des compétences de communication et de coopération, en apprenant à travailler efficacement avec d'autres.
- **D'adaptabilité** : Le secteur de la santé est en constante évolution. L'apprenant doit être flexible et prêt à s'adapter aux nouvelles méthodes, technologies et exigences des soins.
- **D'empathie et bienveillance** : En tant que professionnel de santé, la capacité à comprendre et à soutenir les enfants est fondamentale. L'apprenant doit développer une attitude empathique et bienveillante envers les personnes qu'il accompagnera mais aussi au sein de la promotion.

1.6.2 Posture du formateur

En référence au principe d'educabilité (MEIRIEU, 2009 p. 4), le formateur part du postulat que tout apprenant est en capacité de progresser, quel que soit son parcours, son expérience, ses forces et ses difficultés.

Le formateur accompagne l'apprenant dans le développement de son autonomie et sa posture professionnelle, avec bienveillance et exigence.

Cette posture du formateur permet :

- **Une écoute active** : Le formateur est attentif aux besoins, aux questions et aux préoccupations des apprenants. Une écoute attentive favorise un climat de confiance et encourage les échanges.
- **De la bienveillance** : Adopter une attitude bienveillante permet de créer un environnement sécurisant pour les apprenants. Cela les incite à exprimer leurs doutes et à se sentir à l'aise pour poser des questions.
- **Une expertise** : Le formateur possède une solide connaissance théorique et pratique des compétences à enseigner. Il est à jour sur les évolutions du secteur et des pratiques professionnelles. Il veille à l'acquisition par l'apprenant de la posture et des compétences nécessaires à l'exercice de la fonction.
- **Du professionnalisme** : En incarnant les valeurs et les comportements attendus d'un professionnel de santé, le formateur agit en tant que référence pour les apprenants. Son attitude doit refléter l'éthique professionnelle, la rigueur et le respect des enfants.
- **D'être facilitateur d'apprentissage** : Le formateur adopte une posture de facilitateur, en aidant les apprenants à construire leurs connaissances. Cela inclut la mise en place d'activités pédagogiques variées, encourageant la réflexion et l'autonomie.
- **De l'adaptabilité** : Chaque apprenant a un rythme et une méthode d'apprentissage différents. Le formateur est capable de s'adapter aux besoins spécifiques des apprenants et ajuste ses méthodes pédagogiques en conséquence.
- **D'encourager à la réflexion critique** : Le formateur incite les apprenants à réfléchir sur leurs pratiques, à analyser leurs expériences et à développer un esprit critique. Cela les prépare à faire face à des situations réelles dans leur future carrière.
- **De permettre la collaboration** : Favoriser le travail en équipe et encourager les échanges entre pairs est essentiel. Le formateur crée des opportunités pour que les apprenants partagent leurs expériences et apprennent les uns des autres.
- **De réaliser une évaluation constructive** : Le formateur fournit des retours d'évaluation clairs, objectifs et constructifs. Cela aide les apprenants à identifier leurs points forts et leurs axes d'amélioration.

- **De développer l'engagement professionnel :** Le formateur se montre engagé dans sa mission, en participant activement à la formation, en se formant continuellement et en restant impliqué dans la mise à jour des contenus pédagogiques.

1.6.3 Réflexivité

Le développement d'une posture réflexive est accompagné tout au long de la formation à travers différents temps : analyse des pratiques professionnelles, auto-évaluation, description de situations vécues en stage, suivis pédagogiques, travaux de groupes, démarches de soins. Ces différentes méthodes pédagogiques permettent de faire des liens entre savoirs et expériences indispensables à la professionnalisation.

La réflexivité permet de développer :

- **Une analyse critique :** La réflexivité encourage les apprenants à évaluer leurs actions et décisions, en se demandant ce qui a fonctionné, ce qui n'a pas fonctionné et pourquoi. Cela les aide à comprendre les effets de leurs comportements sur les enfants et sur leur pratique en prenant du recul sur la situation vécue.
- **Un apprentissage par l'expérience :** La réflexivité s'appuie sur l'idée que les expériences vécues sont des occasions d'apprentissage. Les apprenants sont incités à tirer des leçons de leurs expériences cliniques, tant positives que négatives, pour améliorer leur pratique future.
- **La conscience de soi :** Cette démarche implique un travail sur soi, où les apprenants développent une meilleure connaissance de leurs émotions, de leurs valeurs et de leurs croyances. Cela les aide à mieux comprendre comment ces éléments influencent leur pratique.
- **Une prise de décision éclairée :** La réflexivité permet aux futurs professionnels de santé de prendre des décisions plus éclairées et adaptées en situation, en tenant compte des circonstances, des besoins des enfants et des enjeux éthiques.
- **Le développement professionnel continu :** En intégrant la réflexivité dans leur formation, les apprenants développent une habitude d'évaluation et de mise à jour constante de leurs compétences. Cela favorise un apprentissage tout au long de leur carrière.
- **La communication et la collaboration :** La réflexivité peut également améliorer les compétences interpersonnelles des apprenants. En réfléchissant sur leurs interactions avec les enfants et les collègues, ils peuvent mieux comprendre l'importance de la communication et du travail en équipe.

- **L'éthique et déontologie** : La réflexivité encourage les apprenants à considérer les questions éthiques et déontologiques qui se posent dans leur pratique. Cela les aide à développer une posture professionnelle responsable et respectueuse des droits des enfants.

La réflexivité est un processus essentiel qui permet aux apprenants d'analyser leurs expériences, de prendre conscience de leurs émotions et de leurs valeurs, d'améliorer leur pratique, et de se préparer à une carrière professionnelle éthique et adaptée aux besoins des enfants.

1.7 Accompagnement des apprenants dans leur parcours de formation

« Accompagner c'est faire un bout de chemin ensemble (...) sont ainsi mis en partage du temps, des moyens, mais également des réflexions, des interrogations, des doutes, des difficultés, voire des désaccords, en vue d'atteindre un objectif, de réaliser un projet. » (HESBEEN, 2014, p. 12)

Beauvais propose une définition succincte de l'accompagnement mais largement partagée par les praticiens et les chercheurs « une démarche visant à aider une personne à cheminer, à se construire, à atteindre ses buts » (2004, p. 101).

Pour accompagner en formation, le formateur prend en compte la singularité et l'unicité de l'apprenant, lui donne la reconnaissance nécessaire à sa construction afin de le guider vers la professionnalisation et de l'aider à se construire son identité professionnelle. L'accompagnement doit aussi viser à développer l'autonomie de l'apprenant. Le formateur peut l'encourager à prendre des initiatives, à poser des questions et à rechercher des solutions de manière proactive.

Un dispositif d'accompagnement est mis en œuvre, conformément aux exigences du référentiel de formation :

- **Accompagnement pédagogique individualisé** : Dès la première semaine de formation, plusieurs temps forts des API (Accompagnement Pédagogique Individualisé) permettront d'aborder différents aspects, tels que la formation, le métier auprès de l'enfant en structure et à l'hôpital, les règles de vie à l'Institut, la gestion administrative et logistique de la formation, l'organisation du suivi pédagogique, la préparation de stage et les outils d'accompagnement, ainsi que les différentes instances et méthodes de travail, la confiance en soi et la gestion du stress.

De plus, des tests de positionnement sont réalisés afin d'évaluer le niveau de l'apprenant en termes d'écriture, de lecture, de compréhension, d'arithmétique et d'utilisation d'outils

informatiques. Les tests, élaborés par l'institut, sont corrigés par les formateurs. Suite à cette correction, un entretien individuel est organisé pour chaque apprenant, permettant de définir, si nécessaire, des objectifs d'accompagnement adaptés à ses besoins spécifiques.

Ainsi, certains apprenants en difficulté peuvent se voir proposer les modalités d'accompagnement suivantes :

- Un contrat pédagogique avec l'établissement d'objectifs d'accompagnement individualisé.
- Un accompagnement individualisé, comprenant des exercices complémentaires pour développer des compétences dans les matières concernées, un soutien dans la méthodologie de travail, la formalisation du projet professionnel, ainsi que des temps de remédiation après des non-validations de modules.
- Un accompagnement collectif, visant à une remise à niveau sur les fondamentaux en écriture, lecture, compréhension, arithmétique ou utilisation d'outils informatiques, ainsi que des temps de remédiation après la non-validation d'un module.

- **Accompagnement pédagogique individualisé complémentaire (pour les cursus partiels),**
- **Travaux personnels guidés.**

1.7.1 Suivi pédagogique

Le référentiel de formation auxiliaires de puériculture préconise des temps de suivi pédagogique. Plusieurs temps sont prévus tout au long de la formation (deux rencontres de suivi minimum seront programmées). Ils se réalisent le plus souvent sous la forme d'entretiens individualisés, en face à face, entre l'apprenant et le formateur mais peuvent être réalisés aussi en groupe.

Ce temps, individualisé et adapté aux besoins spécifiques de chaque apprenant, aide à la construction identitaire de celui-ci en favorisant son développement personnel et professionnel. Au cours du suivi pédagogique, le formateur prend en compte plusieurs paramètres tels que la personnalité de l'apprenant, ses méthodes d'apprentissages, ses difficultés, ses acquisitions afin de créer un climat favorable et qu'il puisse trouver ses propres solutions et évoluer. Le formateur peut aussi s'appuyer, pendant cet entretien, sur le portfolio de l'apprenant.

Ainsi, le formateur a une fonction essentielle d'accompagnement de l'apprenant en individuel et en groupe. Il veille à ce qu'il construise ses savoirs en fonction d'une pensée plurielle et collective. Aussi, il s'attache à le placer en interactions sociales afin d'évoquer celles-ci, si nécessaire, lors des suivis

pédagogiques. Dans ce cas, l'apprenant va alors évoluer vers une nouvelle construction de son apprentissage et de son identité en s'appropriant de nouveaux savoirs.

L'objectif du suivi pédagogique sera de mener l'apprenant à l'autonomisation et à la responsabilisation pour finir de professionnaliser mais aussi :

- D'identifier ses ressources et ses vulnérabilités.
- D'identifier ses atouts et ses axes d'amélioration.
- De prendre conscience de son propre cheminement.
- D'identifier des pistes de progression.
- De déterminer des objectifs spécifiques en lien avec son projet de formation.
- D'être accompagné dans son cheminement personnel pour atteindre ses objectifs.
- D'être accompagné dans la construction de son projet professionnel et la construction de son identité professionnelle.
- De développer sa réflexivité et sa posture professionnelle.

1.7.2 Accueil et accompagnement des apprenants en situation de handicap

Les écoles et instituts de formation en santé ont le souci d'accompagner toute personne qui serait en situation de handicap, pour une adaptation pédagogique et organisationnelle.

L'équipe pédagogique prendra en compte la déclaration de handicap de l'apprenant, dès lors qu'il est reconnu par une autorité médicale et ne constitue pas une contre-indication à l'entrée en formation via :

- ↳ Un certificat médical émanant d'un médecin agréé (liste auprès de l'ARS) attestant l'aptitude et l'absence de contre-indication au suivi de la formation.
- ↳ Une aptitude à suivre la formation dispensée par le médecin de santé au travail avant l'entrée en formation.

Le niveau et le type d'adaptation au parcours de formation sont établis sur préconisation de la médecine du travail, sur la base d'un contrat pédagogique entre l'apprenant et l'équipe pédagogique.

1.7.3 Place de l'intelligence artificielle et de la digitalisation dans la formation

L'intégration de l'intelligence artificielle et de la digitalisation dans la formation paramédicale transforme et enrichit les méthodes d'apprentissage. Dans un contexte où les besoins en soins sont en constante évolution, ces technologies jouent un rôle clé dans l'amélioration des compétences des futurs professionnels de santé. La digitalisation facilite l'accès à des ressources pédagogiques variées. Les plateformes en ligne offrent des cours interactifs, des vidéos pédagogiques et des simulations de situations réelles, permettant aux futurs soignants de se familiariser avec des scénarios cliniques. Ces outils numériques enrichissent l'expérience d'apprentissage, rendant les contenus plus dynamiques et accessibles permettant ainsi aux apprenants de progresser à leur propre rythme.

La charte sur l'intelligence artificielle, commune à l'ensemble des Instituts de formation du CHU de Clermont-Ferrand, encadre son utilisation dans le domaine de la formation paramédicale. Cette charte inclut des principes éthiques, des lignes directrices pour l'utilisation responsable de l'IA. Elle sert de cadre de référence pour les formateurs et les apprenants, assurant que les technologies d'IA sont utilisées de manière à respecter les valeurs fondamentales du secteur de la santé.

Aussi, l'intelligence artificielle et la digitalisation représentent des atouts majeurs dans la formation paramédicale. Elles sont en cours de développement. En enrichissant l'apprentissage, en favorisant la pratique et en facilitant l'interaction, ces innovations contribuent à la préparation des futurs professionnels aux défis du secteur de la santé, tout en améliorant la qualité des soins prodigués aux patients.

2 Mise en œuvre de la formation en alternance

Toujours dans ce même objectif de professionnalisation, le référentiel de formation propose un cursus reposant sur le principe de l'alternance. Il propose des enseignements théoriques en institut mais aussi cliniques en milieu professionnel (stages).

L'alternance :

- Permet aux apprenants de faire le lien entre la formation théorique et la pratique de l'exercice professionnel.
- Offre aux apprenants l'opportunité d'appliquer leurs connaissances dans des contextes réels, leur permettant de se familiariser avec le milieu de travail, les exigences du métier et les attentes des enfants, des familles et des équipes de soins.

- Aide les apprenants à comprendre et à s'adapter aux évolutions et aux spécificités des différents secteurs, en les exposant à diverses pratiques et approches professionnelles.
- Permet une évaluation régulière et concrète des compétences des apprenants par les professionnels de terrain, offrant ainsi un retour d'informations précieuses pour leur progression.
- Prépare les apprenants à entrer sur le marché du travail en les rendant compétents et adaptés aux exigences des employeurs et aux situations rencontrées.
- Favorise une approche d'apprentissage active, permettant aux apprenants de se sentir impliqués et motivés dans leur formation.
- Aide les apprenants à construire leur identité professionnelle en leur offrant des expériences variées et en les guidant dans la réflexion sur leur rôle en tant que soignant.

L'alternance permet donc des va-et-vient permanents entre savoirs et pratique, permettant le développement des compétences.

2.1 Rentrée

La date de la rentrée scolaire est fixée par l'Arrêté du 10 juin 2021 et doit être organisée la dernière semaine du mois d'août.

2.2 Organisation des enseignements

Conformément à l'Arrêté du 10 juin 2021, la durée des études est fixée, pour un cursus complet, à 1540 heures réparties sur 11 mois de scolarité.

L'alternance distribuée en début d'année indique les périodes de cours, de stages, d'évaluations et de congés.

Les cours sont programmés principalement de 8h30 à 17h, représentant un volume horaire hebdomadaire moyen de 35 heures. Une pause déjeuner est programmée entre 12h30 et 14h (pouvant être modulée selon les exigences du planning).

2.3 Formation théorique

Elle est découpée en 5 blocs, eux-mêmes découpés en 11 compétences et en 10 modules.

Blocs de compétences	Compétences	Modules de formation
Bloc 1 Accompagnement et soins de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale	1- Accompagner l'enfant dans les actes essentiels de la vie quotidienne et de la vie sociale, personnaliser cet accompagnement à partir de l'évaluation de sa situation personnelle et contextuelle et apporter les réajustements nécessaires	Module 1. Accompagnement de l'enfant dans les activités de sa vie quotidienne et de sa vie sociale. <i>Module spécifique AP</i>
	1bis – Élaborer et mettre en œuvre des activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale adaptées à l'enfant ou au groupe	Module 1bis. – Activités d'éveil, de loisirs, d'éducation et d'accompagnement à la vie sociale. <i>Module spécifique AP</i>
	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. Repérage et prévention des situations à risque <i>Module spécifique AP</i>
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. Evaluation de l'état clinique d'une personne <i>Module spécifique AP</i>
	4- Mettre en œuvre des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant	Module 4. Mise en œuvre des soins adaptés, évaluation et réajustement <i>Module spécifique AP</i>
	5- Accompagner la personne dans son installation et ses déplacements en mobilisant ses ressources et en utilisant les techniques préventives de mobilisation	Module 5. 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. Relation et communication avec les personnes et leur entourage
	7- Informer et former les pairs, les personnes en formation et les autres professionnels	Module 7. 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. Entretien des locaux et des matériels et prévention des risques associés
	9- Repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l'entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins	
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. Traitement des informations
	11- Organiser son activité, coopérer au sein d'une équipe pluriprofessionnelle et améliorer sa pratique dans le cadre d'une démarche qualité / gestion des risques	Module 10. Travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques

2.4 Modalités pédagogiques

L'équipe s'appuie sur des modalités pédagogiques variées et adaptées à un public d'adultes en formation afin de faciliter l'acquisition des compétences et de former des professionnels réflexifs. Une place importante est donnée aux modalités participatives et collaboratives.

Méthode	Intérêt	Nombre d'apprenants
Classes inversées	Travail préalable réalisé par chaque apprenant en amont de travaux dirigés ou de cours magistraux, à partir de documents mis à la disposition des apprenants par les formateurs. Les contenus ne sont pas repris dans leur intégralité mais les temps de travaux dirigés permettent aux apprenants de répondre à leurs questionnements mutuels. Cette méthode pédagogique permet de développer une autonomie de travail, d'être acteur de sa formation, de repérer ses ressources et ses difficultés personnelles, d'identifier les ressources humaines et techniques pour répondre à ses propres difficultés, de mieux définir ce qui est attendu et de développer le travail collaboratif.	En individuel ou en collectif (laissé au choix de l'apprenant) pour le travail initial puis en collectif lors des travaux dirigés
Travaux dirigés	Travaux en groupe avec un formateur autour d'une thématique professionnelle permettant une implication et une participation active de chaque apprenant, de se questionner et d'échanger avec ses pairs, de partager ses expériences antérieures ou de stages afin de faire évoluer leur réflexion par rapport à leur pratique soignante.	De 12 à 20 apprenants

Apprentissage par la simulation	La simulation permet de recréer des scénarios dans un apprentissage au plus proche de la réalité avec un double objectif : un retour d'expérience immédiat et l'évaluation des acquis. La simulation permet de mobiliser des connaissances, le sens de l'observation, le raisonnement clinique et les compétences relationnelles. L'apprentissage par simulation permet de s'exercer sans risque (ni pour le patient, ni pour le soignant) dans des conditions, qui recréent la réalité professionnelle ce qui permet une intégration des savoirs requis.	De 5 à 6 apprenants
Analyse de pratique professionnelle	Temps de réflexion à l'issue du stage. Cette analyse permet, à partir d'une situation de soin vécue par un apprenant, de développer la réflexivité et le questionnement afin d'améliorer la pratique professionnelle.	De 10 à 14 apprenants
Ateliers pratiques (Travaux Pratiques)	Ils permettent de faciliter la mise en lien entre l'aspect théorique et la réalisation du soin et de donner du sens à son exercice soignant.	De 10 à 20 apprenants
Cours magistraux	Ils permettent de développer l'attention, l'écoute, la prise de notes et l'acquisition de nouvelles connaissances. Pour varier les apprentissages, ceux-ci sont dispensés par des formateurs de l'institut ou par des intervenants extérieurs experts dans le domaine abordé. Les supports pédagogiques proposés sont variés (PowerPoint, vidéo...) permettant de faciliter les apprentissages et de s'adapter au public hétérogène.	Promotion complète

2.5 Formation Numérique en santé

La formation numérique en santé est déclinée en présentiel et en distanciel, essentiellement sur le module 9 et via une formation en e-learning. L'apprenant ayant suivi et validé la totalité des enseignements recevra une attestation de formation au numérique en santé.

2.6 Stages en milieu professionnel

Un parcours de stages diversifié est élaboré pour chaque apprenant par le référent des stages de l'institut en fonction du cursus du candidat et des recommandations du référentiel de formation.

Dans le cursus complet, les stages sont au nombre de 4, d'une durée de 5 semaines (soit 175 h) pour les 3 premiers et 7 semaines pour le dernier stage (soit 245 h).

Ils sont réalisés dans des structures sanitaires, sociales ou médico-sociales en lien avec les activités de l'AP.

L'offre de stage comprend des lieux de stage dans tout le département du Puy-de-Dôme et dans les départements limitrophes nécessitant pour les apprenants d'être véhiculés.

2.6.1 Encadrement en stage

Le tuteur de stage de l'apprenant est de préférence un(e) auxiliaire de puériculture ou un infirmier diplômé d'Etat. L'encadrement de proximité peut être assuré par d'autres professionnels.

2.6.2 Planification des stages

Les stages sont planifiés en fonction du parcours de formation de l'apprenant.

Un courrier annonçant l'arrivée de l'apprenant est envoyé à chaque terrain de stage normalement un mois avant le début de celui-ci. Les coordonnées des personnes à contacter sont remises par l'institut à l'apprenant en début ou en cours de formation.

2.7 Périodes de congés

Les apprenants bénéficient de 3 semaines de congés :

- 2 semaines sur les congés de fin d'année,

- 1 semaine sur les congés de printemps.

Elles sont identifiées sur l’alternance distribuée aux apprenants en début de formation.

La dernière semaine de formation a lieu à l’IFAP mi-juillet.

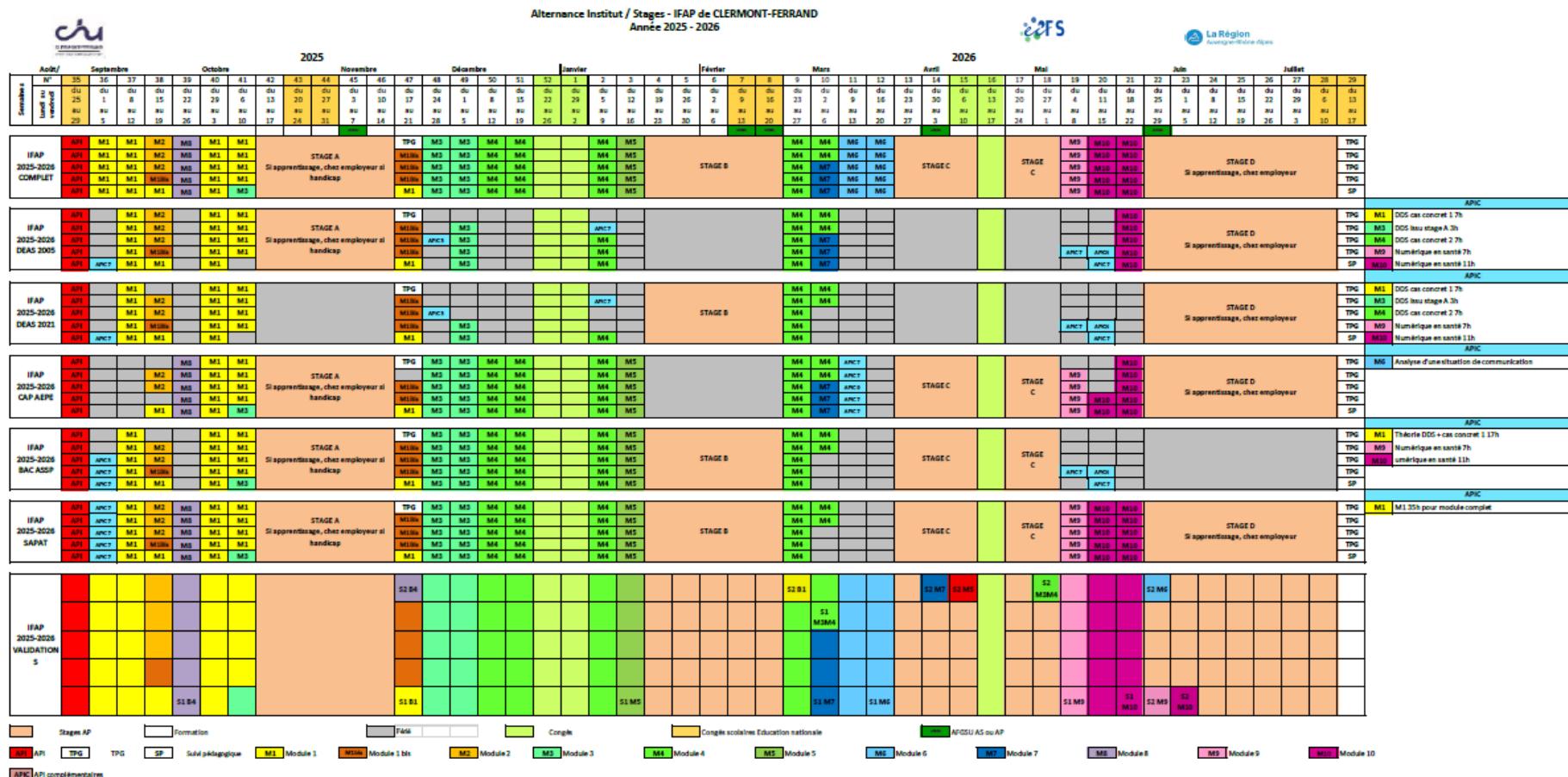
2.8 Diplomation

Les dates du jury du diplôme d’État seront transmises à l’institut par la DREETS au cours de la formation.

Les résultats du jury du diplôme d’État seront accessibles sur le site Internet de la DREETS à la date et à l’horaire communiqués au préalable : <https://auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr/Resultats-d-examens-et-de-concours>

Seuls les noms des apprenants ayant accepté la parution des résultats apparaîtront sur le site.

2.9 Planification annuelle de l'alternance et des validations



3 Modalités d'évaluation

Le référentiel de formation définit les modalités d'évaluation des blocs de compétences, à savoir :

Blocs de compétences	Modalités d'évaluation du bloc de compétences
Bloc 1	Etude de situation Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 2	Etude de situations 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 niveau 2
Bloc 3	Etude de situations relationnelles pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 4	Evaluation à partir d'une situation d'hygiène identifiée en milieu professionnel Evaluation des compétences en milieu professionnel
Bloc 5	Etude de situation pouvant comporter une pratique simulée Evaluation des compétences en milieu professionnel

Les blocs validés la première année sont acquis en cas de redoublement.

La certification repose sur :

- La validation de l'ensemble des blocs de compétences. L'apprenant doit obtenir pour valider le bloc, une note supérieure ou égale à 10/20. Les modules se compensent entre eux dans un même bloc si la note n'est pas inférieure à 08/20.

- La validation de toutes les compétences en milieu professionnel. Les tuteurs complètent une feuille d'évaluation de l'acquisition des compétences en milieu professionnel lors de chaque fin de stage afin d'évaluer les compétences de l'apprenant en tenant compte de son parcours.

Pour être présenté au jury du diplôme d'État, l'apprenant ne doit pas avoir été absent plus de 5% du temps de formation.

4 Informations pratiques

4.1 Coordonnées de l'Institut

Institut de Formation Auxiliaires de Puériculture

1, Boulevard Winston Churchill

63 000 Clermont-Ferrand

Tél. : 04-73-75-03-20

Mail : ifap@chu-clermontferrand.fr

4.2 Présentation générale

L'Institut de formation est rattaché au Centre Hospitalier Universitaire de CLERMONT-FERRAND.

Pour la prochaine rentrée, l'effectif est de : 40 apprenants en formation complète ou partielle ou en apprentissage.

Le C.H.U. de CLERMONT-FD regroupe plusieurs écoles et instituts :

- 6 écoles de formation initiale :

- Institut de formation en soins infirmiers,
- Institut de formation aide-soignant,
- Institut de formation des ambulanciers,
- Institut de formation des auxiliaires de puériculture,
- Institut de formation des manipulateurs d'électroradiologie médicale,
- Ecole de sages-femmes.

- 3 écoles de spécialisation des Infirmiers diplômés d'État

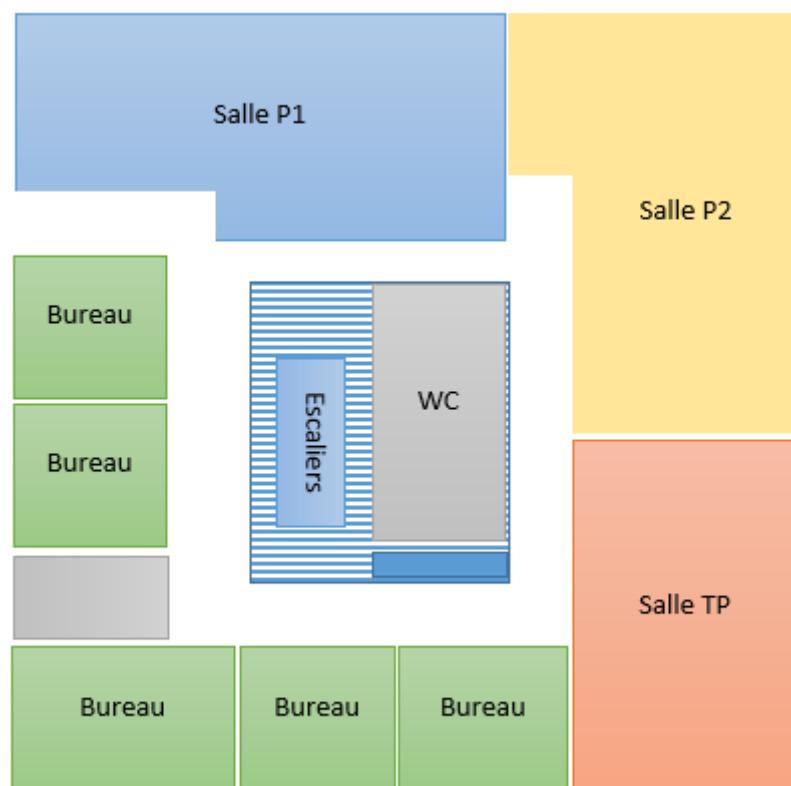
- Ecole d'infirmiers anesthésistes,
- Ecole de puéricultrices,
- Ecole d'infirmiers de bloc opératoire.

- L'Institut de Formation des Cadres de Santé.

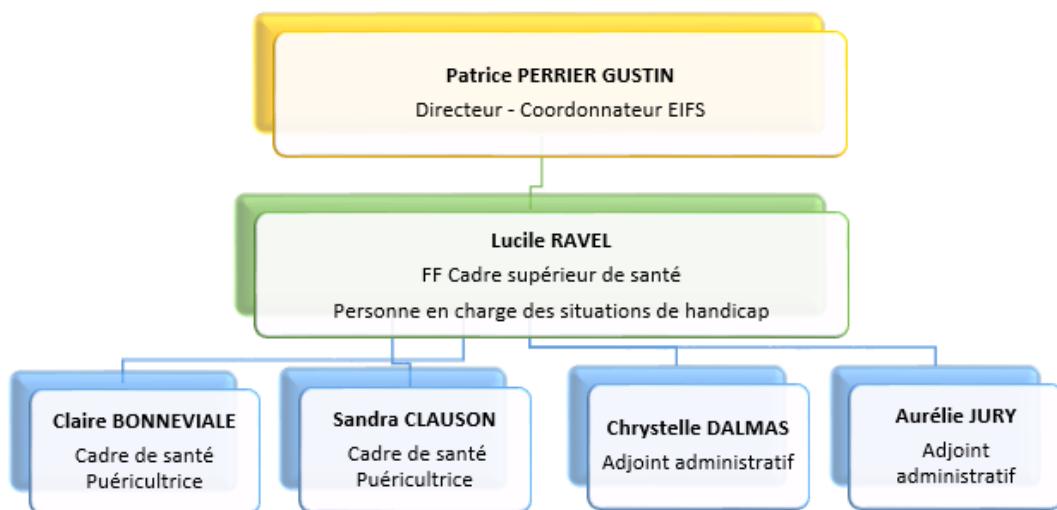
Les locaux sont ouverts du lundi au vendredi de 08h à 17h. En dehors des heures d'ouverture, les bâtiments sont sous vidéo surveillance.

Les bureaux des formateurs sont situés au 1er étage du bâtiment Centre Documentaire.

PLAN DE L'INSTITUT

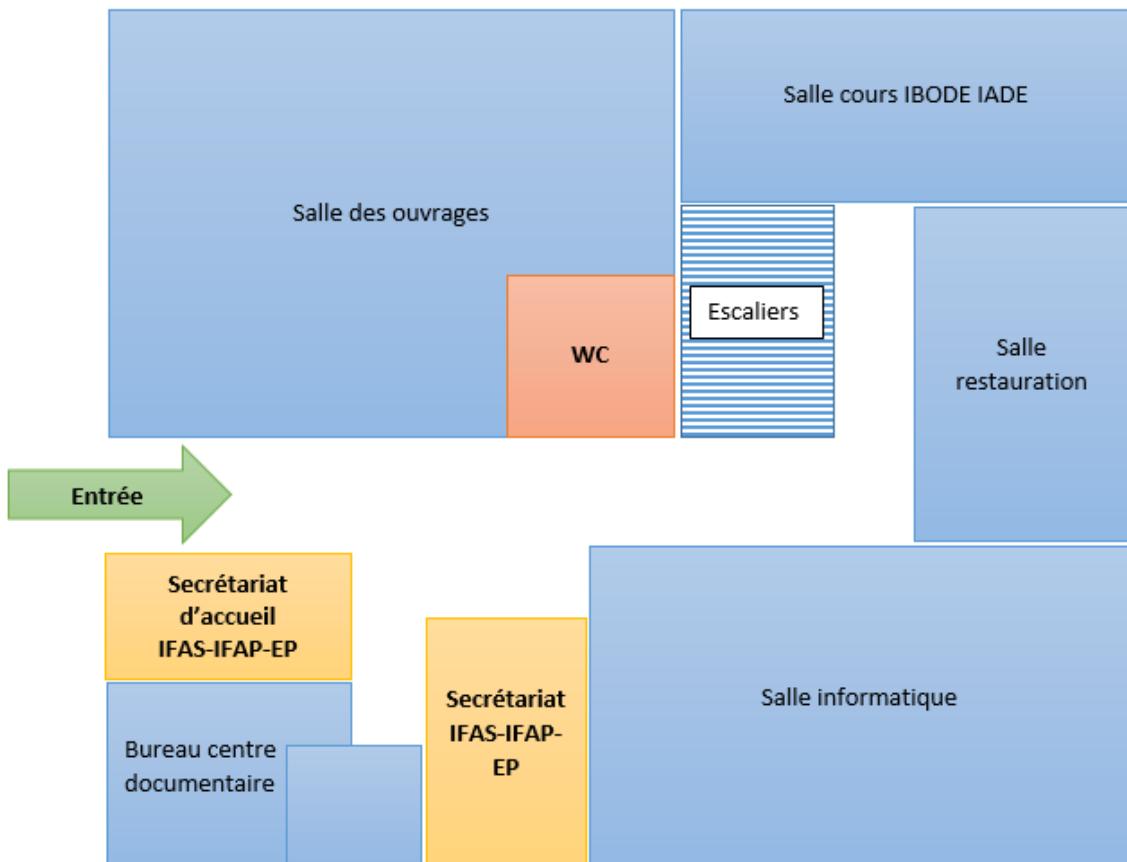


4.3 Organigramme



4.4 Secrétariat

Le secrétariat de l'institut est situé au rez de chaussée du bâtiment centre documentaire. Il est ouvert du lundi au vendredi de 8h à 16h. L'accueil téléphonique est ouvert de 8h à 12h au 04 73 75 03 20.



4.5 Centre documentaire

Le centre documentaire est ouvert du lundi au vendredi de 8h à 16h.

Il est géré par un documentaliste, M. Sami Aouni, et un responsable, M. Nicolas Martin.

Horaires d'ouverture de la salle informatique : du lundi au vendredi de 8h30 à 17h.

Conditions de prêt : 3 ouvrages pour une période de deux semaines.

Les périodiques sont consultables uniquement sur place, ils ne peuvent pas être empruntés.

Les copies de documents sont autorisées sur le copieur du centre documentaire, situé dans la salle informatique. L'apprenant doit fournir le papier.

Un grand nombre de documents est disponible sous forme numérique via le portail du centre documentaire : [Portail documentaire \(centredoc.fr\)](http://Portail documentaire (centredoc.fr)) et via le site internet de la Direction de la Recherche du CHU : [Documentation Electronique | DRCI \(drci-chu-clermontferrand.fr\)](http://Documentation Electronique | DRCI (drci-chu-clermontferrand.fr))

Une information sur le centre documentaire est organisée en début d'année. Des codes d'accès sont attribués à chaque apprenant pour la recherche documentaire.

4.6 Restauration

Dans le cadre de nos formations, les apprenants ont la possibilité de déjeuner (tarifs à titre informatif pouvant évoluer) :

- Au self du CROUS (Tél. : 04-73-34-44-28).
 - 3,30 euros pour les étudiants en formation initiale (tarif national CROUS)
 - 7.70 euros pour les étudiants en formation continue
- Au self de l'ARENFIP / École des Impôts (Tél. : 04-73-28-61-00),
 - 2.33 euros de droits d'accès + le prix du repas
 - Ouverture 7/7 matin et soir (Fermé les vacances scolaires)

En début de formation, à la demande de l'apprenant, un badge lui sera remis afin d'accéder au self.

Des salles de repos équipées de réfrigérateurs et micro-ondes ainsi que des distributeurs de boissons, de sandwichs et de friandises sont à la disposition des apprenants dans les bâtiments de l'EIFS.

4.7 Logement

Des offres de location peuvent être également proposées à l'affichage au sein des Instituts.

D'autres possibilités sont envisageables :

- Corum Saint Jean – Tél : 04-73-31-57-00
- Foyer Home Dôme – Tél : 04-73-29-40-70

4.8 Suivi médical

Le service de santé et sécurité au travail assure :

- La visite d'aptitude à l'entrée en Institut,
- Le suivi médical pendant la scolarité.

Il peut être sollicité par l'Institut ou l'apprenant en cours de formation.

Le service de médecine du travail et des écoles est situé dans le bâtiment « Santé sécurité au travail » entre l'héliport et le CMP (Site Gabriel MONPIED).

Médecin : Madame PARREIRA Lénise

Infirmière : Madame LAURADOUX Janine (Tél : 04-73-75-18-45)

jlauradoux@chu-clermontferrand.fr

4.9 Tenues professionnelles

Local lingerie	Sous-sol bâtiment de l'IFSI
Responsable lingerie	Mme DURANT CORINNE : 07-88-60-61-18
Heures d'ouverture	De 07h30 à 15h Exceptionnellement, en dehors des heures d'ouverture, la clé du local est mise à disposition des apprenants auprès du secrétariat de l'IFSI et des formateurs

Entretien des tenues	
Dépôt des tenues sales	Sous-sol du bâtiment Directions fonctionnelles et Instituts de formation (Sacs gris) Les apprenants ont aussi la possibilité de déposer leur tenue au lavage dans les sacs de tenues prévus à cet effet uniquement dans les services du CHU où ils sont affectés en stage
Retour et retrait des tenues propres	Retour : Mardi et vendredi après-midi Retrait : du lundi au vendredi, (Sous-sol Lingerie)
Délai d'entretien des tenues	2 à 3 jours environ à partir du départ des sacs de tenues sales à la lingerie (départ le mardi et le vendredi)

4.10 Accès

À 10 minutes de la place de JAUDE, cœur de la ville de Clermont-Ferrand.

 <p>ACCÈS ET STATIONNEMENT</p> <p>SITE DES ÉCOLES</p> <p>ET INSTITUTS DE FORMATION</p>  <p>MAJ Février 2026</p>	 <p>L'accès au site des écoles et instituts de formation est DIFFICILE :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⚠ Pas de parking sur le site pour les apprenants, les intervenants et les visiteurs. ⚠ Diminution des places de stationnement de surface. ⚠ Difficultés de circulation dans l'agglomération clermontoise. ⚠ Zones à faible émission.  <p>Pour des raisons pratiques et éco responsables, nous conseillons l'usage de mobilités douces pour accéder à notre établissement.</p>	<p>❖ <u>Les alternatives :</u></p> <p> Pour les trajets courts, privilégiez la marche ou le vélo.</p> <p> Un garage à vélo est disponible à l'entrée du site, Bd Winston Churchill.</p> <p> ❖ <u>En transports en commun :</u></p> <p>Tramway, ligne A, arrêt CHU Gabriel Montpied</p> <p>Bus, ligne S12, arrêt CHU Gabriel Montpied ou arrêt Les Plats</p> <p>Bus, ligne E1, arrêt Vigenaud ou arrêt Neuf Soleil</p> <p>www.t2c.fr / Appli t2c</p> <p>❖ <u>Vélos en libre-service :</u></p> <p>C.Vélo station CHU Gabriel Montpied ou station Liondards</p> <p>www.c-velo.fr / Appli C.vélo</p> <p>❖ <u>Les parkings :</u></p> <p>ZenPark rue Albert Mallet www.zenpark.com</p> <p>Parc relais Henri Dunand www.t2c.fr</p>
--	---	--

4.11 Coordonnées

Équipe de direction			
Nom	Fonction	Téléphone	Adresse e-mail
Patrice PERRIER GUSTIN	Directeur Coordonnateur des écoles et instituts	04.73.75.03.20	pperriergustin@chu-clermontferrand.fr
Lucile RAVEL	Faisant Fonction cadre supérieure de santé Pôle IFAS/IFAP/EP	04.73.75.13.65	lravel@chu-clermontferrand.fr
Secrétariat			
Chrystelle DALMAS	Adjoint administratif	04.73.75.03.20	ifap@chu-clermontferrand.fr cdalmas@chu-clermontferrand.fr
Aurélie JURY	Adjoint administratif	04.73.75.13.75	ifap@chu-clermontferrand.fr ajury@chu-clermontferrand.fr
Équipe pédagogique IFAP			
Claire BONNEVIALE	Cadre de santé puéricultrice formatrice	04.73.75.03.22	cbonneviale@chu-clermontferrand.fr
Sandra CLAUSON	Cadre de santé puéricultrice formatrice	04.73.75.03.24	sclauson@chu-clermontferrand.fr

Bibliographie

Beauvais, M. (2004). Des principes éthiques pour une philosophie de l'accompagnement. *Savoirs*, 6(3), 99-113. <https://doi.org/10.3917/savo.006.0099>

Hesbeen, W. (2014) Accompagner l'étudiant pour l'aider à s'élever. *Perspectives soignantes*, n°50, page 12

Meirieu, P. (2009). Le pari de l'éducabilité. Les soirées de l'enpj. *Les Cahiers Dynamiques*, 43(1), 4-9. <https://doi.org/10.3917/lcd.043.0004>