POLE RESSOURCES HUMAINES
DEPARTEMENT DES INSTITUTS DE FORMATION
Institut de Formation des Métiers d'Aide
Institut de Formation des Accompagnants
Educatifs et Sociaux

I.F.M.A.- I.F.A.E.S

PROJET PEDAGOGIQUE

DES ACCOMPAGNANTS EDUCATIFS ET SOCIAUX

Promotion 2026 / 2027

Directrice : Emmanuelle BOSQUET **Secrétaire :** Laurence LELEU	**Responsable de formation :** Magali LAURENT **Formatrices** : Magali LAURENT Charline JAUNET Emmanuelle RAFFY

En référence au décret et à l'arrêté du 30 août 2021 relatifs au Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social

Sommaire

Sommaire 2

Préambule 3

L'Institut de Formation des Métiers d'Aide 6
Le département des instituts de formation 6
L'Institut de Formation des Métiers d'Aide 6

Notre conception du professionnel AES 8

Définitions de la compétence 9

Notre approche pédagogique 10
La conception de la formation 10
La conception de l'apprenant 10
La conception de l'alternance intégrative 10
La conception du tutorat 12
La conception du formateur de l'institut 13

Nos intentions pédagogiques 14

Les méthodes et moyens pédagogiques 15
Les travaux dirigés 15
Les travaux pratiques 16
L'analyse de pratique 16
Les cours magistraux 16
Le suivi pédagogique 17
Les visites de stages 18
L'accompagnement des professionnels en cours d'emploi et des apprentis 18
L'accompagnement vers la professionnalisation 18
Les temps de régulation 18
Les temps de travail de recherche et d'intégration des connaissances (TRIC) 19
L'évaluation 20
Les ressources du département des instituts de formation 21

L'évaluation du projet pédagogique 21

Organisation institutionnelle de la filière DEAES 26

Règles générales et permanentes relatives à la discipline 30

Bibliographie 31

ANNEXES

Préambule

L'IFMA dans la singularité de ses deux grandes spécificités, constitue une opportunité pour tous les apprenants

1 - FORMER DES PROFESSIONNELS ORIENTANT LEUR PRATIQUE VERS LE PRENDRE SOIN DE LA PERSONNE

La formation des futurs professionnels AES nous amène à penser qu'elle s'adapte aux recommandations de santé publique et orientations sociales de la société. Le développement de l'ambulatoire et l'accompagnement pluri-professionnel du parcours de santé de la personne fragilisée tout au long de sa vie (à domicile, en structure ou en milieu scolaire) permet de penser la place de l'AES. L'IFMA, adossé à un établissement public de santé fonde ses missions de développement social et de santé au sens que donne l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) à savoir, la promotion d'un « état de complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. ».

Ainsi, l'Institut de Formation des Métiers d'Aide (IFMA), qui regroupe quatre formations du domaine sanitaire et social se propose de mettre en œuvre et de participer à des formations professionnelles et professionnalisantes axées autour du prendre soin. Quels que soient les lieux d'accompagnement (à domicile, en structures sanitaires ou médico-sociales), le professionnel des métiers d'aide, assure la prise en charge au sein d'une équipe pluri professionnelle d'une ou d'un groupe de personnes, dans le respect de son autonomie, en vue de la promouvoir et de favoriser son développement.

Nous orientons notre approche des métiers d'aide et particulièrement celui de l'AES dans la complémentarité entre l'aspect curatif que nécessite l'état de santé de la personne et l'attention, l'intérêt portés pour cette personne dans le respect de sa dignité. Il s'agit de promouvoir une relation d'aide dans la prise en compte de la personne concernée dans sa singularité et sa globalité.

Les mutations du secteur médico-social nous enjoignent d'adapter les enseignements mais également d'accompagner dans une posture bienveillante du prendre soin, les stagiaires de la formation vers l'appropriation et le développement individuels et collectifs de ces notions.

2 - FORMER DES PROFESSIONNELS ORIENTANT LEUR PRATIQUE VERS UNE INSCRIPTION SOCIALE ET CITOYENNE DE LA PERSONNE ACCOMPAGNEE

Le projet de l'IFMA est de s'inscrire activement dans le projet sociétal actuel visant dès l'émergence de la loi du 2 janvier 2002 à promouvoir « *une action sociale et médico-sociale tend à promouvoir, dans un cadre interministériel, l'autonomie et la protection des personnes, la cohésion sociale, l'exercice de la citoyenneté, à prévenir les exclusions et à en corriger les effets. Elle repose sur une évaluation continue des besoins et des attentes des membres de tous les groupes sociaux, en particulier des personnes handicapées, des personnes âgées, des personnes et des familles*

vulnérables, en situation de précarité ou de pauvreté, et sur la mise à leur disposition de prestations en espèces ou en nature. » (Loi n° 2002-2 du 2 janvier 2002**,** Art. L. 116-1.)

L'IFAASS devenu IFMA s'est enrichi de ses expériences et évolutions depuis sa création en 2003 et a su se développer pour s'adapter et participer au projet social actuel. En adéquation avec la loi de rénovation de l'action sociale et médico-sociale, il est ainsi force de propositions, à travers les formations dispensées, et plus précisément la formation menant au DEAES :

- « Protection […] de l'enfance et de la famille, de la jeunesse, des personnes handicapées, des personnes âgées ou en difficulté ;

- Actions éducatives, médico-éducatives, médicales, thérapeutiques, pédagogiques et de formation adaptées aux besoins de la personne, à son niveau de développement, à ses potentialités, à l'évolution de son état ainsi qu'à son âge ;

- Actions d'intégration scolaire, d'adaptation, de réadaptation, d'insertion, de réinsertion sociales et professionnelles, d'aide à la vie active, d'information et de conseil sur les aides techniques ainsi que d'aide au travail ;

- Actions d'assistance dans les divers actes de la vie, de soutien, de soins et d'accompagnement, y compris à titre palliatif ;

- Actions contribuant au développement social et culturel, et à l'insertion par l'activité économique. » (Art. L. 311-1.).

Le projet pédagogique de l'IFMA traduit également sa volonté de répondre aux orientations de la loi du 11 février 2005 concernant l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. En ce sens l'équipe pédagogique souhaite se saisir de ses richesses (formations initiales et parcours professionnels des formatrices, reconnaissance du centre de formation sur la place nantaise, travail de réseau et de partenariat avec les structures de l'action sociale et médico-sociale) pour inscrire les apprenants dans une démarche d'accompagnement adaptatif et personnalisé des personnes en situations de handicap, afin qu'ils puissent s'engager efficacement dans les actions des diverses structures susceptibles d'accueillir les publics concernés (classes d'inclusion scolaire, établissements médico-sociaux….)

Enfin, en corrélation avec la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, l'IFMA souhaite mettre à profit son histoire et son engagement précédent dans la formation des Auxiliaires de Vie Sociales, pour poursuivre son action en direction des personnes âgées pour une participation maximale des séniors à la société.

L'IFAES s'engage dans sa démarche pédagogique à poursuivre son implication dans le Schéma Régional des Formation Sanitaires et Sociales 2023-2028 décliné en 3 axes

- Orientation : une nécessaire valorisation et mise ne visibilité de ces métiers
- Formation : des besoins pour limiter les ruptures de cursus et garantir de bonnes conditions de formation
- Accompagnement : parvenir à fidéliser le personnel dans ces secteurs en tension.

Ce projet est le résultat de la réflexion de l'équipe pédagogique, il vise :

- La transmission aux apprenants des différentes orientations retenues et les modalités d'organisation de la formation préparant au diplôme d'Etat d'Accompagnant éducatif et social (AES)
- La mise en évidence des orientations de l'action pédagogique de l'équipe pour une adaptation maximale à l'évolution de la société actuelle
- L'information des différents partenaires impliqués de notre démarche pédagogique.
- La fédération des membres de l'équipe pédagogique pour une cohérence optimale de sa démarche pédagogique.

Ce projet s'inscrit dans une réalité contextuelle à prendre en compte avec ses dimensions sociales et sanitaires conjuguées aux facteurs démographiques et socio-économiques. La mise en œuvre de la formation d'Accompagnant éducatif et social (AES) va renforcer encore les liens entre les différentes formations. Les évolutions à venir des formations et des métiers sont de nature à faire évoluer ce projet.

L'Institut de Formation des Métiers d'Aide (IFMA)

Le département des instituts de formation

Le CHU de Nantes est organisé en pôles d'activités. Les écoles et instituts de formation des professionnels sont regroupés dans un département : le département des instituts de formation (DIF). Les personnels pédagogiques, administratifs et d'intendance, font partie du personnel du CHU.

Ce département accueille environ 1 200 élèves et étudiants regroupés en 4 grands secteurs de formation : les formations supérieures, les formations d'infirmiers spécialisés, les formations post-bac, les formations aux métiers d'aide dont la **formation menant au diplôme d'Etat d'Accompagnant éducatif et social.**

L'Institut de Formation des Métiers d'Aide

Dans le cadre du projet d'établissement 2003/2007, le CHU de Nantes a procédé au rapprochement des formations d'auxiliaires de vie sociale, d'aides soignants et d'auxiliaires de puériculture.
L'institut de formation des métiers d'aide a ainsi été créé en 2003. L'institut de formation d'ambulanciers y a été rattaché en 2010.
Ce regroupement se justifie par l'existence d'activités et de compétences communes aux formations dispensées autour de trois domaines :

- les actes essentiels et ordinaires de la vie quotidienne
- la vie sociale et relationnelle
- le projet individualisé, le projet de soin et le parcours de santé.

Les missions concernent :

La formation au Diplôme d'Etat :

- d'Accompagnant Educatif et Social (DEAES)[1]
- d'Aide-Soignant(e) (DEAS)[2]
- d'Auxiliaire de Puériculture (DEAP)[3]
- d'Ambulancier (DEA)[4]

Elles comprennent :

La formation initiale, de la sélection à la certification.

[1] DEAES : lire partout : Diplôme d'Etat d'Accompagnant Educatif et Social
[2] DEAS : lire partout : Diplôme d'Etat d'Aide-Soignant
[3] DEAP : lire partout : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puériculture
[4] DEA : lire partout Diplôme d'Etat d'ambulancier

La formation continue avec, entre autre :

- L'accompagnement des candidats à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
- L'adaptation à l'emploi et le développement des compétences.

La recherche, à travers la participation à des groupes de travail :

- en interne et en transversal au sein du département des instituts de formation,
- en réseau avec les professionnels des autres instituts de formation et des établissements sanitaires et sociaux (CHU et partenaires)
- au sein de groupes de travail initiés par les tutelles.

Toutes ces missions s'exercent avec la volonté de mettre en synergie les compétences des formateurs de l'ensemble des formations. La réflexion collective et les coopérations entre les formateurs aux cursus professionnels différents, issus du champ sanitaire et du champ social, sont une source permanente d'enrichissement au service des apprenants.

Notre conception du professionnel AES

Le décret du 30 août 2021 réformant le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social (DEAES) : « *Le diplôme d'Etat d'accompagnant éducatif et social atteste des compétences nécessaires pour réaliser des interventions sociales au quotidien, visant à accompagner les personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, qu'elles qu'en soient l'origine ou la nature.* »

L'IFAES propose une formation permettant au futur professionnel d'être capable de s'adapter à la singularité de chaque personne accompagnée, quel que soit son âge, sa situation de handicap et/ou de dépendance et le milieu dans lequel elle évolue.

Dans cet ordre de pensée, la prise en compte des potentialités de la personne, de ses attentes sont des éléments essentiels au respect de l'individu dans toute sa dignité humaine et pour se garantir une qualité de vie favorable à son évolution et à sa santé.

Ces orientations représentent le fondement sur le lequel se pense les compétences du DEAES.

La réforme du diplôme de niveau 3 propose la déclinaison du métier d'AES dans une dimension globale de l'accompagnement des publics vulnérables quelques soit son lieu de vie. Il favorise ainsi la possibilité au futur professionnel d'être capable de faire face à la diversité des situations d'accompagnement tout en orientant son action au regard de finalités corrélatives à la situation des personnes. A travers ces choix réglementaires l'équipe pédagogique de l'IFMA perçoit :

- Une possibilité décuplée en termes d'évolution de carrière qui laisse au futur professionnel resté mobilisé, de se projeter dans un avenir professionnel propice au maintien de son engagement

- Une reconnaissance de ce professionnel en possession d'un diplôme de niveau 3 comme acteur de l'action sociale et médico-sociale qui se retrouve mieux identifié et mieux inscrit dans un travail d'équipe pluridisciplinaire

Définitions de la compétence

La notion de compétence est au cœur de la réingénierie de la formation AES, en prenant en compte les personnes qui sont en situation de parcours partiels et post-VAE, contrat de professionnalisation, apprentissage, cours d'emploi en s'inscrivant ainsi dans une perspective de formation tout au long de la vie. C'est logiquement que nous avons souhaité nous appuyer sur un certain nombre d'auteurs qui l'ont définie.

Pour Philippe Perrenoud[5], « une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes ».

Nous complétons ces définitions de la compétence en nous référant à celle développée plus récemment par Philippe Zarifian[6] :

- « La compétence est une prise d'initiative et de responsabilité avec succès de l'individu sur des situations professionnelles, en partie événementielles, auxquelles il est confronté.
- La compétence est la faculté de mobiliser des réseaux autour des mêmes situations, à partager des enjeux, à assumer des domaines de co-responsabilité.
- La compétence est une intelligence pratique des situations qui s'appuie sur des connaissances acquises et les transforment avec d'autant plus de force que la diversité des situations augmente. »

Cette définition permet d'envisager l'exercice professionnel dans une perspective large. Elle inclut les notions de responsabilité et d'initiative qui correspondent aux attentes des structures de soins et d'aide comme des personnes soignées et aidées quant à la qualité des prestations et à l'évaluation des pratiques professionnelles.
Elle inclut la notion de réseaux avec ce dont elle est porteuse en termes de coopérations professionnelles et de collaborations pluriprofessionnelles.

La compétence est indissociable de l'action donc de l'exercice professionnel. Dans ce sens les trois stages de la formation (dont un en lien direct avec la spécialité) constituent « un temps d'apprentissage privilégié de la pratique professionnelle ».[7] La compétence permet d'aboutir à une performance, laquelle pour les auteurs ne représente que sa part observable voire mesurable.

Dans cette perspective, l'analyse de l'activité de l'élève, l'analyse des situations réelles de travail qu'il rencontre constituent un mode d'apprentissage central dans la formation.

[5] P. PERRENOUD, (1999), Construire des compétences, tout un programme ! in Vie pédagogique n°112 septembre-octobre 1999, n°140, pp. 16-20.
[6] P. ZARIFIAN , (2009), *le travail et la compétence : entre puissance et contrôle*, p 159, Paris, Puf
[7] Annexe à l'arrêté du 22 octobre 2005 modifié et l'arrêté du 16 janvier 2006 modifié

Notre approche pédagogique

La conception de la formation

Les stagiaires AES sont des adultes en formation professionnelle. Ce sont des personnes, des sujets apprenants avec leur histoire, leur parcours de vie, leurs expériences professionnelles, leurs motivations et leur projet. L'IFAES s'inscrit dans une approche socio-constructiviste de la formation.
Le développement des compétences individuelles des apprenants nécessite des apprentissages qu'ils vont réaliser à travers les activités qu'ils déploient eux-mêmes, aussi bien à l'institut qu'en stage.

Les stagiaires construisent leurs compétences grâce aux inter-relations qu'ils entretiennent pendant la formation avec les formateurs, avec leurs pairs et avec les différents professionnels en stage dans les situations de travail rencontrées.

Il nous semble essentiel de travailler avec et pour le stagiaire de façon à construire ensemble un parcours de formation, via le choix des stages, qui puisse lui offrir la possibilité de construire ses propres compétences en adéquation avec son projet professionnel.

La conception de l'apprenant

La formation professionnelle des AES se situe dans une adaptation aux évolutions démographiques, socio-économiques, scientifiques et techniques.
Elle nécessite pour l'apprenant l'acquisition de connaissances, de méthodes, d'apprentissages, de savoir-faire et de savoir-être en constante actualisation.
La formation professionnelle implique donc un changement de l'apprenant, dans ses multiples aspects cognitifs, affectifs et sociaux.

Accompagné par le formateur, l'apprenant modifie ses représentations, ses comportements, ses attitudes et s'approprie une culture professionnelle partagée contribuant à la construction de son identité professionnelle.
Il peut ainsi conforter son engagement, accéder à l'autonomie dans un processus de développement personnel et professionnel.

La conception de l'alternance intégrative

« L'alternance désigne le va et vient d'un futur professionnel entre deux lieux de formation, d'une part l'institut de formation, d'autre part plusieurs structures ou services considérés comme lieux de stage ».[8]

Nous considérons que théorie et pratique se développent toutes deux en institut de formation et en stage. Les apprenants en stage, confrontés à l'exercice réel du métier d'AES, mobilisent et développent des connaissances théoriques pour faire face aux situations qu'ils rencontrent. De même, à l'IFAES, la confrontation à des exercices pratiques permet de développer des savoir-faire

[8] P. PERRENOUD, « articulation théorie-pratique et formation de praticiens réflexifs en alternance », http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main_2001/2001

qui favorisent l'intégration de connaissances théoriques. Cette alternance permet de développer le savoir-agir de l'apprenant en situation.

Les deux pôles de l'alternance ne se recouvrent pas, de même que le travail prescrit ne recouvre pas le travail réel. En effet il existe un écart irréductible entre les deux et comme l'évoque Pastré « il y a toujours plus dans le travail réel que dans la tâche prescrite. (…) il y a dans le travail une part irréductible de création »[9].
Cela signifie que l'apprenant en immersion professionnelle rencontrera des écarts, des différences entre ce qui est dit à l'institut et ce qui est réellement réalisé par les professionnels en situation. Nous considérons que ces écarts dans l'alternance contribuent à la formation des apprenants en suscitant le questionnement pour une compréhension de l'activité professionnelle.

L'alternance exige une articulation étroite entre l'équipe pédagogique de l'institut et les responsables et professionnels des structures qui accueillent les apprenants. Celle-ci se formalise par des temps de tutorat en stage, un accompagnement des professionnels, des visites de stage et des modalités d'évaluation des compétences construites. Elle implique des rencontres régulières, des échanges d'informations et une écoute respective des situations rencontrées par les différents acteurs.

En ce sens, au moins une visite systématique par stage est réalisée pour chacun des apprenants quel que soit son type de parcours. Pour les accompagnants éducatifs et sociaux en formation, chaque stage fait l'objet d'une visite par les formateurs. Il en est de même pour les apprentis. Ces visites permettent de faire le point avec l'apprenant sur les activités auxquelles il est confronté, sur ses réussites et ses difficultés et ainsi d'envisager des perspectives d'évolution. Avec les acteurs de la formation sur le terrain (responsables de secteur, enseignants, cadre socio-éducatif, référents professionnels …), les échanges porteront sur les modalités d'encadrement, sur l'adaptation du stagiaire, sur les compétences visées et sur les modalités d'évaluation selon le rythme de chaque stagiaire. Réglementairement la visite est support à l'évaluation certificative des 5 compétences.

Nous considérons que, dans l'alternance, les professionnels des structures qui encadrent les l'apprenant occupent une position de co-formateurs au sein de la formation. C'est la raison pour laquelle des référents professionnels ou tuteurs ou maitre d'apprentissage sont associés à des temps d'enseignements et des ateliers de pratique à l'institut.

Pour toutes les formations les stages sont conventionnés. Les conventions de stage sont tripartites entre les structures accueillantes, les stagiaires et l'organisme gestionnaire de l'institut de formation.
Pour la formation conduisant au DEAES des conventions pluriannuelles de site qualifiant sont contractualisées tous les 5 ans. Un descriptif de site qualifiant y est annexé. Il permet de préciser les publics visés, les qualifications de l'ensemble des professionnels de la structure incluant celles des référents professionnels des stagiaires. Il détaille également les conditions matérielles d'accueil des personnes en formation.

Les parcours de stages des stagiaires AES sont personnalisés en respectant les exigences des réglementations spécifiques à la formation. Ces parcours tiennent compte des expériences

[9] P. PASTRE, « l'analyse du travail en didactique professionnelle », *Revue Française en Pédagogie, n° 138, janvier-février-mars 2002, pp 9-17*

professionnelles antérieures de chacun des apprenants ainsi que leurs projets professionnels respectifs, des aptitudes à la mobilité.
Les personnes en parcours partiels (en post VAE ou déjà titulaires d'un titre professionnel) ont un parcours individualisé à l'institut et en stages en lien avec la spécificité de formation propre à chacun. Le tout est formalisé dans un planning personnalisé.

La conception du tutorat

Le tutorat a deux grandes fonctions[10] :

- Une fonction de socialisation par laquelle le tuteur favorise la construction de l'identité professionnelle de l'apprenant
- Une fonction de formation dans laquelle le tuteur utilise les situations de travail pour susciter la capacité de résolution de problème qui contribue à la construction des compétences.

Les stagiaires AES bénéficient d'un tutorat pour tous les stages qu'ils réalisent.

La fonction tutorale est assurée par différents acteurs :

- le responsable de la structure qui organise l'accueil et l'encadrement du stagiaire
- le professionnel plus particulièrement désigné référent professionnel ou tuteur du stagiaire qui assure l'encadrement. Il accompagne la progression et assure les évaluations (objectifs de stage, bilan en cours et fin de stage…)
- l'ensemble des professionnels de la structure en contact, au quotidien, avec le stagiaire. Ces derniers guident, expliquent les actions, nomment les savoirs, favorisent la réflexion, questionnent l'apprenant, l'encouragent.

La fonction tutorale exige « des compétences relationnelles (accueillir, soutenir, suivre…), pédagogiques (former, transmettre, évaluer…), organisationnelles (négocier, organiser, coordonner…) » [11]
Le tuteur et/ou le référent professionnel développe l'autonomie du stagiaire dans la réalisation de ses actions. Il l'accompagne dans l'analyse de l'activité pour favoriser la distanciation réflexive.
Le tuteur est en lien privilégié avec le formateur référent du stagiaire.
Les référents professionnels et tuteurs ont, dans la majorité des stages, la qualification professionnelle correspondant à la formation du stagiaire. Pour certains stages concernant des publics et/ou lieux spécifiques, les qualifications des professionnels encadrants peuvent varier. Ainsi, en raison de la création très récente du DEAES. Le tutorat dans l'accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire, devra faire preuve de tolérance quant à la qualification du référent professionnel qui ne peu à ce jour être titulaire du diplôme de référence.

[10] M. PAUL, (2004), l'accompagnement *: une posture professionnelle spécifique*, p 38, Paris, le Harmattan.
[11] id

La conception du formateur de l'institut

Le formateur accompagne les apprenants dans une logique de changement. Il induit et favorise des changements de comportement, de méthodes, de représentations, d'attitudes.
Le formateur est accélérateur du changement, il le promeut et le développe[12]. « Le formateur n'est pas celui qui sait faire (comme l'expert), mais celui qui sait faire faire [13]».

« Le professionnel (…) c'est celui qui sait se poser des questions. Une bonne pratique est toujours une pratique problématisée. Former un professionnel, c'est l'aider à problématiser des situations de travail et non pas lui donner des certitudes[14] ».

Le formateur accompagne l'apprenant avec bienveillance dans les différentes situations de formation qu'il rencontre. Il favorise l'élaboration du projet de formation de l'apprenant.

Il articule les savoirs aux problèmes : le savoir n'est pas visé pour lui-même. La pratique n'est pas simplement application de la théorie (modèle déductif), comme la théorie n'est pas uniquement analyse de la pratique (modèle inductif).[15]
La théorie et la pratique prennent leur sens l'une par l'autre dans un modèle interactif.

Le formateur de l'institut fait vivre l'alternance ; il favorise le partenariat par des échanges et des rencontres avec les professionnels des lieux de stage. Il associe les professionnels à la formation délivrée par l'institut.

Le formateur est un professionnel du champ médico-social qui possède les compétences et la culture professionnelle de son métier. Il a également développé des compétences pédagogiques spécifiques qui lui permettent d'intégrer les savoirs de son métier initial dans la mise en œuvre de la formation.

[12] M. FABRE, (1994), *Penser la formation*, Paris, Puf.
[13] M. VIAL ; (2001) « faut-il un référentiel pour déterminer les missions du formateur des personnels de santé ? », *soins cadres n°37* :pp.65/66, *n° 38* : pp.63/64.
[14] idem
[15] M. FABRE, (1994), *Penser la formation*, Paris, Puf, pp32-33

Nos intentions pédagogiques

L'intention première de l'équipe pédagogique envisage l'accompagnement des futurs AES dans leur parcours de formation comme support au développement personnel et professionnel. L'apprenant sera accompagné dans un parcours de formation individualisé par l'équipe pédagogique afin de développer des compétences professionnelles transversales et spécifiques tout en promouvant une posture réflexive. Le futur AES développera une identité professionnelle autour de valeurs communes, dans de nouvelles formes d'exercice il devra s'adapter à une mutation des métiers du secteur médico-social. Le futur professionnel développera sa capacité à se positionner comme professionnel au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Définies en équipe, **les intentions pédagogiques** s'articulent autour d'objectifs centraux :

- Maintenir une cohérence pédagogique compte tenu des diversités des parcours menant à la professionnalisation (dispenses / allégements/ cours d'emploi, validations partielles par la VAE ou par diplômes requis).

- Communiquer aux apprenants et aux partenaires les éléments inhérents au dispositif de formation (projet pédagogique, textes officiels, modalités d'évaluation…).

- Privilégier l'approche pédagogique par les situations de travail en associant à la formation les professionnels experts dans les domaines sanitaires ou sociaux et en prise avec les évolutions sociétales. Susciter le questionnement des apprenants à partir de ces situations de travail.

- Accompagner les apprenants dans leur progression au cours de la formation quelles que soient les étapes vécues. Au regard du texte l'IFMA applique la possibilité pour l'apprenant de mener son parcours de formation sur 2 ans, notamment en cas de suspension de formation pour raison de santé ou évènement personnel.

- Développer la connaissance réciproque des différentes formations dispensées au sein de l'institut et des différents métiers. Permettre ainsi de renforcer le sentiment d'appartenance aux métiers d'aide et la complémentarité entre les fonctions sanitaires et sociales.

Les méthodes et moyens pédagogiques

En lien avec notre vision du professionnel, avec notre approche et nos intentions pédagogiques, l'équipe pédagogique utilise les méthodes suivantes :

- Les méthodes actives : participation active des apprenants à la construction de savoirs (savoir, savoir-faire, savoir-être), l'assimilation et la transférabilité dans les situations de travail. L'équipe envisage également l'intégration de méthodes actives de simulation pour un développement exponentiel des compétences en situation.
- Les méthodes expositives : cours magistraux dont l'objectif est la transmission de connaissances.
- Les méthodes démonstratives : démonstrations pratiques de savoir-faire en vue de leur acquisition.

L'équipe pédagogique privilégie le recours aux méthodes actives en favorisant l'appropriation des connaissances par la recherche individuelle et collective. Elle facilite au sein du groupe l'expression de l'expérience des apprenants, l'analyse des situations de travail et la confrontation des points de vue. Elle donne une place essentielle à l'interaction.
Elle contextualise les savoirs à partir des situations professionnelles rencontrées par les apprenants.

Ces méthodes sont déclinées suivant différentes modalités, sur des temps d'enseignement à l'institut de formation et en distanciel.

Les travaux dirigés

« Les travaux dirigés sont des travaux regroupant un nombre restreint d'étudiants animés par un enseignant. Ils font appel à la participation active de l'ensemble des étudiants et visent à permettre à chacun d'eux de mieux appréhender les diverses situations auxquelles il sera susceptible d'être confronté au cours de sa vie professionnelle » (circulaire DGS n° 80 du 21 septembre 1995).

Les travaux dirigés portent notamment sur :

- L'étude de situations cliniques et de situations professionnelles,
- L'élaboration de projets (individualisé ou d'accompagnement à la vie sociale), démarches de soins et/ou d'accompagnement,
- La réalisation d'une fiche technique, l'étude d'un protocole,
- L'étude d'un texte documentaire, d'un document audio-visuel, etc….

Les travaux pratiques

Ils regroupent un nombre restreint d'apprenants. Le formateur est présent en permanence. Ils portent sur les gestes et méthodes professionnels à acquérir par l'élève ou le stagiaire. Ils prennent en compte les dimensions technique, éducative, préventive, relationnelle, palliative.
Ils peuvent être co-animés par des professionnels qui, par ailleurs, contribuent à la formation des apprenants en stage.

L'analyse de pratique

L'analyse de pratique vise la professionnalisation, c'est-à-dire l'aptitude à comprendre pour répondre / gérer des situations complexes et à s'engager. [16]
Elle développe :

- La capacité à mobiliser des savoirs et des connaissances dans un contexte professionnel,
- La capacité à comprendre les interactions en situation,
- La capacité à se distancier,
- La capacité à agir avec pertinence.

Les séances d'analyse de la pratique portent sur :

- L'étude de situations professionnelles,
- L'observation des réactions et des comportements des personnes en jeu dans ces situations,
- L'analyse de la complexité pour en déduire des actions et des postures professionnelles adaptées.

La confidentialité concernant les échanges au cours des séances d'analyse de pratique est exigée des élèves et des formateurs notamment en ce qui concerne l'identité des stages et des personnes.

Les cours magistraux

Le cours magistral est une technique de cours dans laquelle « l'enseignant effectue un exposé suivi d'un temps très court de réponses aux questions des élèves » (circulaire DGS n° 80 du 21 septembre 1995).
Certains cours magistraux sont dispensés en même temps aux élèves de différentes formations lorsqu'ils portent sur des notions présentent dans leurs référentiels respectifs.

E-Learning

La plateforme *« Moodle » permet :*

- *de développer l'apprentissage en termes d'acquisition de connaissances par E-learning.*
- *de mettre à disposition des apprenants les ressources documentaires nécessaires à la formation via internet.*
- d'apporter des outils d'évaluation des connaissances.

[16] G. LE BOTERF, (1997), *De la compétence à la navigation professionnelle*, Paris, Editions d'organisation

Le suivi pédagogique

(Voir annexe 3)

Il contribue, dans le dispositif, à l'individualisation de la formation.
L'équipe pédagogique le conçoit comme un « accompagnement » au cours de la formation, en tenant compte des acquisitions présentes chez le stagiaire et de sa capacité à s'auto-évaluer et à se former. Il a pour objectif d'aider, de guider le stagiaire dans ses apprentissages et son parcours de formation afin de faciliter l'appropriation des connaissances et les savoirs-agir de celui-ci.
Chaque formateur :

- Est référent d'un groupe de stagiaires
- Assure le suivi pédagogique collectif et individualisé de ce groupe.

Le suivi pédagogique collectif

Des temps de suivi pédagogique collectif sont planifiés. Ils permettent des échanges et des réflexions sur les pratiques pour développer leur analyse. Les retours du groupe participent à l'évaluation de la formation et donne lieu à d'éventuels ajustements concertés.

Le suivi pédagogique individuel

Le suivi pédagogique est centré sur le parcours singulier de l'apprenant, ce qu'il est, ce qu'il vit. Il a pour objectif de l'accompagner dans son parcours de formation, de co-construire son parcours de stage et dans la construction de son projet professionnel.
Le formateur est facilitateur de l'apprentissage. Il instaure une relation de confiance pour assurer une continuité de l'accompagnement tout au long du cursus de formation.
Le suivi pédagogique est une réflexion et un échange avec le stagiaire. Il évalue son implication et sa progression dans la formation.

Il peut s'appuyer sur différents supports :

- Préparation écrite de l'entretien à partir du livret d'accompagnement pédagogique de l'élève (Annexe 3)
- Appréciations de stages réalisées par les équipes encadrantes
- Résultats des travaux écrits
- Livret de parcours et d'acquisitions ou de formation
- Travaux demandés au cours des stages
- Détermination du parcours de stage et des choix de stage

3 entretiens sont prévus pendant la formation :

- le premier est réalisé au cours du premier temps de formation à l'institut. Il contribue à co-évaluer l'entrée dans la formation et définir le parcours de l'apprenant.
- Le second à mi-parcours de la formation porte davantage sur le cheminement de l'apprenant et la posture professionnelle et fixe des objectifs ou compétences à travailler pour la suite de la formation
- Le troisième en fin de formation est consacré au bilan individuel de la formation et à l'orientation professionnelle / insertion du futur professionnel.

A la demande du stagiaire, d'autres temps peuvent être déterminés tout au long de la formation à l'institut ou en stage. Des échanges réguliers en direct, par mails ou par téléphone participent aussi à l'accompagnement individualisé de chaque apprenant.

Les visites de stages – *Organisées selon le contexte sanitaire*

Notre démarche de conventionnement auprès des sites qualifiants, contribue à une relation historique et privilégiée avec les structures professionnelles. Qui évolue sans cesse et nous permet un travail autour de la connaissance des compétences du professionnel AES cette démarche participe à encrer la formation avec les réalités du terrain et de confronter le dispositif de formation aux attentes des professionnels.
En amont de chaque stage, nous convions les tuteurs à une réunion tutorat pour informer (réforme travail autour de ce nouveau métier et des modalités de certification) des objectifs de stage, modalités de certification et faciliter la connaissance mutuelle tuteur / stagiaire
Chaque stage, donne lieu à un contact téléphonique avec la structure d'accueil en début de stage puis une visite évaluative systématique sur site en fin de stage.
Ces visites sont un temps privilégié avec les apprenants pour instaurer un accompagnement articulé avec les professionnels qui les encadrent et permettent de faciliter le lien théorie /pratique.
Elles visent un ajustement de l'accompagnement pour un suivi pertinent et personnalisé, en prenant en compte le questionnement de chaque stagiaire et ses problématiques d'apprentissage spécifiques.

L'accompagnement des professionnels en cours d'emploi et des apprentis

L'équipe pédagogique propose un accompagnement spécifique des personnes en formation en situation d'emploi et d'apprentissage. Le planning de l'alternance est conçu de manière à permettre au professionnel de faire son stage hors employeur à mi-parcours de sa formation. Des temps dédiés d'accompagnement de ces s'apprenants sont organisés tout au long de la formation. Il en est de même avec la structure employeur. Un temps de rencontre – évaluation sur site est organisé en présence de l'apprenti, du maître d'apprentissage et du référent de formation.

Les apprentis sont spécifiquement accompagnés par l'ADAMSSE CFA - CFA hors les murs de la formation AES.

Les temps de régulation

Ce sont des échanges interactifs qui portent sur toutes les questions relatives à l'organisation de la formation et de la vie de groupe. Ils facilitent la dynamique de groupe et son équilibre. Ils permettent la circulation de l'information entre tous les partenaires : apprenants, formateurs, tuteurs et participent à la cohésion du dispositif de formation. Ils sont programmés au fil de l'année.

Les temps personnels guidés (TPG)

Ils sont consacrés notamment :

- Au travail individuel permettant l'intégration des connaissances,
- A la préparation des évaluations et des travaux dirigés,
- A la rédaction des observations de stage, au questionnement sur la pratique professionnelle,
- A la recherche documentaire,
- A l'élaboration du travail écrit et pour les validations de certains DF (formation AES).

Les dates et horaires des temps de travail personnel sont planifiés et communiqués aux élèves.

L'accompagnement vers la professionnalisation

L'équipe pédagogique intègre la professionnalisation comme fil rouge de la formation. Notre visée sur cette année de formation est d'offrir la possibilité à chaque apprenant dans l'individualité de son parcours, de devenir un professionnel en mesure de :

- Appréhender les besoins et désirs des personnes en identifiant les situations physiques, psychiques et/ou sociales créant un état de vulnérabilité,
- Apporter une réponse adaptée à la personne vulnérable par l'acquisition ou l'approfondissement de connaissances théoriques et pratiques indispensables à un accompagnement individualisé,
- Instaurer une relation de qualité avec les personnes accompagnées,
- Travailler en équipe pluridisciplinaire, dans la dynamique d'un projet d'accompagnement sanitaire, social, éducatif.
- Questionner les difficultés rencontrées dans la pratique et prendre de la distance nécessaire à la poursuite de son juste exercice.

Pour se faire, plusieurs outils sont mis en œuvre :

En formation

- Co animation de la formation avec les formateurs en travail social expérimentés et les professionnels du secteur médico-social
- Tables rondes et rencontres avec des professionnels témoins et experts
- Retours de stages et échanges sur les pratiques, rapport d'étonnement.
- Analyse des situations de travail avec des psychologues
- Parrainage entre les promotions AES. Les AES diplômés se positionnent comme ambassadeurs, passeurs d'apprentissage auprès des AES en formation (table ronde site qualifiants / lieux d'exercices professionnel)
- Des temps de rencontres et d'échanges entre paires participent à la construction de l'identité professionnelle.

- Participation au forum de l'emploi des métiers du social
- Relai et affichage des offres d'emploi
- Atelier Techniques de Recherche d'Emploi CV lettres de motivations,
- Rencontres et entretiens avec les tuteurs de stage en amont des stages

A l'issue de la formation

- Au terme de la formation, l'équipe pédagogique et administrative se mobilise auprès des AES pour les accompagner vers l'insertion. Nous nous situons notamment en tant que :

- Interface entre les AES et employeurs en relayant les offres d'emploi par affichage à l'IFAES, transmissions sur l'adresse mail de la promo sortante et selon les besoins par un envoi ciblé.
- Soutien dans les recherches d'emploi auprès des AES diplômés
- Information sur ce nouveau diplôme auprès des employeurs (compétences acquises, équivalences AVS, AMP, AES, métiers de référence)

L'évaluation

L'équipe s'est tournée vers les apports de Charles Hadgi pour formaliser sa propre définition de l'évaluation : « *L'évaluation formative a pour premier objectif de permettre à l'apprenant de savoir ce que l'on attend de lui et de se situer en conséquence.* » [17] En référence à une pédagogie par objectif, cette énonciation induit des pratiques pédagogiques :

- L'énonciation avec le stagiaire d'objectifs à atteindre en vue de répondre aux exigences des contextes professionnels fréquentés dans le cadre des stages et sur les futurs terrains professionnels, aux exigences du référentiel professionnel récapitulant les compétences à construire, aux exigences de son propre projet de formation.

- Pour favoriser une cohérence pédagogique et une évolution optimale du stagiaire, l'énonciation des critères pour un référentiel partagé (formateur/stagiaire) des indicateurs et critères d'évaluation.

- L'évaluation corrélative à un diagnostic partagé : elle favorise le bilan de l'évolution du stagiaire et celui de la pratique du formateur devant adapter ses pratiques à celle-ci.

- Des temps formalisés (visites de stage, exercices formatifs, entrainement aux épreuves orales, test de connaissances) d'évaluation des compétences et connaissances acquises permettant au stagiaire de mesurer sa propre évolution au regard des objectifs fixés et des exigences certificatives à atteindre.

- La formation AFGSU 2 incluse dans la formation pratique et formalisée au sein de l'institut son obtention par des méthodes interactives détermine l'obtention du DEAES

[17] - in *L'évaluation, règle du jeu*, Charles HADGI, 1989

Les ressources du département des instituts de formation

La totalité des amphithéâtres, salles de cours, salles de travaux dirigés, salles de pratiques, sont mutualisés pour l'ensemble des formations dispensées au sein du département des instituts de formation (DIF) du CHU de Nantes.
Selon les finalités visées et les intentions pédagogiques retenues, l'IFMA met à disposition des apprenants les moyens suivant :

- Le centre de ressources en information du DIF qui comporte un fond documentaire particulièrement riche en revues et ouvrages professionnels, également équipé avec du matériel informatique et accès Internet.
- L'accès à Internet en WIFI sur le site du Département des Instituts.
- Des matériels audio-visuels, report de captation.
- Salles de travaux pratiques
- Du matériel de reprographie.

L'évaluation du projet pédagogique

L'évaluation du projet pédagogique se réalise à l'aune de différents critères et indicateurs.
Nous avons décidé de les classer de la manière suivante :

- L'attractivité de l'institut.
- La satisfaction des stagiaires.
- L'obtention du diplôme
- L'insertion professionnelle

- **L'attractivité de l'institut.**

L'IFMA bénéficie de la notoriété du CHU de Nantes et est identifié comme partenaire du secteur de l'aide à domicile depuis 3 décennies. Cette attractivité est à mettre également en lien avec plusieurs dimensions :

- En premier lieu la proximité des formations du sanitaire et du social incarné par l'IFMA vient prendre sens dans le projet du DIF. Concrètement des temps de rencontres inter formation AES /AS /AP sont proposés sur des temps clé de la formation.

- La multiplicité et diversité des lieux de stages proposés au sein du CHU et surtout auprès de nos partenaires ligériens s'est établie grâce au travail de réseau historique qui nous permet de les considérer sites qualifiants : EHPAD, services d'aide et d'accompagnement à domicile, établissements médico-sociaux accueillant des personnes en situations de handicap, et plus récemment les structures dédiées à l'inclusion sociale et scolaire.

- Nos formations sanitaires et sociales sont optimisées par des moyens spécifiques au campus du CHU, notamment :

- Un centre de ressources en information des métiers du sanitaire et du social en veille permanente et lieu de ressources auprès des apprenants,
- Un parc multimédia dédié et à disposition des apprenants,
- Des espaces de formation, salles de cours, salles de pratiques et de simulations mutualisés et adaptés aux formations.
- L'appui technique des espaces thérapeutiques du CHU à des fins pédagogiques
- L'accessibilité du site par les transports en commun de la métropole.

- Nous réalisons une évaluation qualitative auprès des responsables de structures en réunissant des **focus groupes** qui permettent le recueil de leurs attentes vis à vis des professionnels et vis à vis de la formation.

- L'instance technique et pédagogique organisée annuellement participe à cette évaluation. Cette instance a vocation à évaluer le projet pédagogique. Elle se réunit une fois par an au 2/3 de la formation. (cf lien CR ITP)

  Composition de l'ITP 2026/2027 :

Madame ALGLAVE Nathalie	Coordinatrice DIF CHU de Nantes
Madame Emmanuelle BOSQUET Directrice IFMA Département des Instituts de Formation	Directrice IFMA
Madame Magali LAURENT Responsable formation AES IFMA Département des Instituts de Formation	Responsable formation AES
Madame Emmanuelle RAFFY Formatrice AES/RH Département des Instituts de Formation	Formatrice AES et référente Handicap
DRDJSCS des Pays de la Loire Monsieur DE OLIVEIRA JOAO Luis Responsable du Pôle Certifications Formations Professions MAN - Rue René Viviani – CS 46205 44262 NANTES Cedex 2	Organisme de tutelle certificateur
Madame BRICARD Sonia Conseil Régional des PDL Service formations sanitaires et sociales Direction de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'apprentissage	Organisme de tutelle
Monsieur Robert DUFOUR Directeur ADAMSSE CFA & CFA Sport et Animation 42 rue des Hauts Pavés 44000 NANTES	Organisme partenaire CFA

A définir en septembre 2027	Représentante déléguée des élèves AES
A définir en septembre 2027	Représentant délégué des élèves AES
Madame IBERT Cristelle Enseignante spécialisée Collège Olympe de Gouge Sainte-Pazanne	Représentant du secteur professionnel
CHARLES Julie RH ADAR 29 Rue Jules Verne 44700 ORVAULT	Représentant du secteur professionnel
Monsieur PAGIS Stéphane AES / Maître d'apprentissage IEM La Marrière APF Nantes	Représentant du secteur professionnel

- **La satisfaction des stagiaires.**

Le dispositif de formation est conçu de sorte que tout au long de l'année, les apprenants disposent d'espaces d'évaluation et d'échange entre eux et avec l'équipe pédagogique. Différents outils sont à leur disposition :

- L'accompagnement individuel formel et informel proposé par les formatrices référentes.
- Les suivis pédagogiques collectifs,
- Le retour qualitatif des délégués de promotion lors de l'ITP
- Les guidances et visites de stage
- Les délégués et suppléants de promotion,
- Les temps de régulation
- Les retours de stage
- Le bilan de fin de formation
- Un questionnaire d'évaluation de fin de formation

- **L'obtention du diplôme**

Le taux d'obtention du diplôme en fin de formation est le premier des indicateurs.
Comme par le passé, il est de notre engagement d'accompagner chacun dans son parcours de formation individualisé et adapté vers certification puisque les élèves ont cinq ans après la date du jury de la fin de la première année pour valider, leur diplôme.

Dans le cadre de nos formations modulaires, il est important de suivre les promotions pour mesurer le taux de certification des apprenants.

- **L’insertion professionnelle**

L’insertion dans l’emploi est la visée de la formation. La formation est construite comme un tremplin vers l’insertion professionnelle. Le travail en amont avec les sites qualifiants, la co construction des parcours de stages en lien avec les situations géographiques et les expériences professionnelles, les temps d’échanges entre paires, les analyses des pratiques ont la volonté de préparer les futurs professionnels.

Nous évaluons l’insertion professionnelle en 4 étapes clés :

- A la sortie de formation, le dernier jour lors du bilan. Chaque stagiaire indique par écrit son projet professionnel et sa situation dans les jours suivants la formation.
- A 3 mois, puis à 6 mois et à 1 an nous adressons à l’ensemble de la promo N-1 par mail un questionnaire d’insertion.

A chaque étape, la dimension qualitative tient compte notamment

- de la corrélation entre le parcours de formation en stage et l’insertion professionnelle
- du type et de la durée du contrat de travail proposé en lien avec les attentes des AES
- de l’inter relation entre la spécialité de formation et son secteur d’activité.

Nous sommes identifiés comme interface entre les employeurs / sites qualifiants et les jeunes diplômés. Nous relayons les offres d’emploi, par voie d’affichage à l’IFMA ainsi que sur l’adresse commune du groupe et ou en ciblant l’offre et la demande.

ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA FILIÈRE DEAES

Article 1– Instances de gouvernance de la filière

La filière de formation au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES) est dotée d'instances disciplinaires et pédagogiques garantissant le respect des droits des apprenants, la qualité de la formation et la conformité aux référentiels en vigueur.

Ces instances sont les suivantes :

a) La commission disciplinaire (article 2) ;

b) L'équipe pédagogique DEAES (article 3) ;

c) La commission pédagogique DEAES (article 4) ;

d) Les conseils de suivi des apprenants (article 5) ;

f) Le jury du diplôme d'État (article 6).

Article 2 – Commission disciplinaire

1. Rôle et compétence

La commission disciplinaire est chargée d'examiner les situations de manquements graves au règlement intérieur commis par un apprenant, notamment :

- Manquements répétés ou graves aux règles de discipline, d'assiduité, d'hygiène ou de sécurité ;
- Comportements portant atteinte à l'intégrité physique ou morale d'autrui (violence, harcèlement, discrimination) ;
- Non-respect du secret professionnel, de la confidentialité ou de la charte éthique en stage ;
- Fraude ou tentative de fraude aux évaluations.

Elle émet un avis motivé ou une proposition de sanction à l'attention de la direction de l'institut, qui demeure seule décisionnaire de la sanction définitive conformément aux articles L. 6352-3 et suivants du code du travail.

2. Composition

La commission disciplinaire est composée de :

- La directrice ou le directeur de l'institut de formation, ou son représentant (président/e) ;
- La responsable de la filière DEAES ;
- Une formatrice permanente de la promotion concernée, désignée par la direction ;
- Un représentant des apprenants (délégué titulaire ou suppléant de la promotion), sauf si le fait reproché implique directement ce représentant ou met en cause la sécurité d'une personne (composition restreinte dans ce cas).

Une secrétaire de séance pour la rédaction du procès-verbal.

3. Convocation et procédure

L'apprenant concerné est convoqué par écrit (lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception) au moins cinq jours ouvrables avant la réunion de la commission. La convocation précise :

- Les faits reprochés ;
- La date, l'heure et le lieu de la réunion ;

- La possibilité de se faire assister par une personne de son choix (apprenant de l'institut, représentant syndical, ou toute personne extérieure) ;
- La possibilité de consulter son dossier et de présenter des observations écrites ou orales.

La commission entend l'apprenant et, le cas échéant, la personne qui l'assiste, les témoins, le formateur ou référent de stage concerné. Elle se réunit ensuite hors la présence de l'apprenant pour délibérer.
Un procès-verbal est établi, signé par le président et le secrétaire de séance, et versé au dossier de l'apprenant.
11.4. Décision
La direction de l'institut notifie sa décision par écrit à l'apprenant dans un délai de deux jours ouvrables minimum et de quinze jours maximum à compter de la réunion de la commission. La décision est motivée et précise les voies de recours internes éventuelles.

Article 3 – Équipe pédagogique DEAES
1. Rôle
L'équipe pédagogique DEAES assure la conception, la mise en œuvre et le suivi pédagogique de la formation. Elle est responsable de :
- L'élaboration et l'actualisation du projet pédagogique de la filière ;
- La répartition des enseignements théoriques et pratiques ;
- Le suivi collectif et individuel des parcours de formation ;
- L'accompagnement des apprenants en difficulté (remédiation, soutien, réorientation) ;
- La coordination avec les sites qualifiants et les tuteurs de stage ;
- La préparation des évaluations et des jurys de certification.

2. Composition
L'équipe pédagogique est composée de :
- La responsable de la filière DEAES (coordination) ;
- Les formatrices référentes de chacun des quatre blocs de compétences du référentiel DEAES
- Les formatrices référentes des trois spécialités (accompagnement de la vie à domicile, accompagnement de la vie en structure collective, accompagnement à l'éducation inclusive et à la vie ordinaire) ;
- Les référents de stage et accompagnateurs de la professionnalisation ;
- La coordonnatrice pédagogique pédagogique de l'institut.

L'équipe se réunit au minimum une fois par trimestre et autant que de besoin sur convocation du responsable de filière.

Article 4 – Commission pédagogique DEAES
1. Rôle
La commission pédagogique DEAES est une instance formalisée de régulation et de décision pédagogique. Elle traite notamment :

- Les situations d'absences importantes ou répétées ayant un impact sur l'acquisition des compétences ;
- Les difficultés majeures dans le parcours de formation (échecs répétés aux évaluations, non-validation de blocs de compétences, difficultés en stage) ;
- Les demandes d'aménagement de parcours (allongement, report, interruption, dispenses partielles) ;
- L'harmonisation des pratiques d'évaluation entre formateurs et tuteurs ;
- La validation ou non de la poursuite du cursus et de la présentation aux épreuves de certification.

Elle émet des avis ou des décisions pédagogiques (proposition de mesures d'accompagnement, d'avertissement pédagogique, de réorientation ou de non-présentation au jury) dans le respect du référentiel de certification et des textes réglementaires.

2. Composition

La commission pédagogique est composée de :

- La directrice ou le directeur de l'institut, ou son représentant (présidence) ;
- la responsable de la filière DEAES ;
- Au minimum trois formateurs permanents de la filière, dont au moins un référent de bloc de compétences ;
- Un ou deux tuteurs de stage ou maîtres de stage représentant les employeurs partenaires (sur invitation selon l'ordre du jour) ;
- Un représentant des apprenants (délégué titulaire ou suppléant), avec voix consultative.

La référente handicap ou tout autre intervenant peuvent être invités selon les situations examinées.

Une secrétaire de séance rédige le procès-verbal.

3. Fonctionnement

La commission se réunit au minimum deux fois par an (en cours d'année de formation et avant les jurys de certification), et autant que de besoin sur convocation du président.

L'apprenant concerné par une situation individuelle est convoqué par écrit au moins cinq jours ouvrables avant la réunion. Il peut se faire assister par une personne de son choix. Il est entendu avant délibération de la commission.

Les décisions et avis de la commission pédagogique sont consignés dans un procès-verbal et notifiés par écrit à l'apprenant concerné dans un délai de huit jours.

Article 5– Conseils de suivi des apprenants

1. Rôle

Les conseils de suivi des apprenants (ou conseils de classe) sont des instances de proximité assurant le suivi régulier de chaque promotion. Ils permettent :

- D'analyser collectivement la progression des apprenants ;
- De repérer précocement les difficultés (assiduité, acquisition des compétences, posture professionnelle, difficultés personnelles impactant la formation) ;

- De proposer des mesures d'accompagnement (tutorat renforcé, soutien pédagogique, orientation vers des services supports, aménagements) ;
- De formuler, le cas échéant, des avertissements pédagogiques ou des signalements vers la commission pédagogique ou disciplinaire.

2. Composition et fonctionnement
Chaque conseil de suivi réunit :

- Les formateurs intervenant auprès de la promotion concernée ;
- La responsable pédagogique de filière ;
- Le cas échéant, le référent de stage, le référent handicap, ou tout intervenant pertinent.

Les conseils se tiennent au minimum une fois par trimestre, sur convocation du responsable de filière. Les délégués de la promotion peuvent être entendus en début ou en fin de séance pour faire remonter les observations collectives.

Article 6 – Jury du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
1. Cadre réglementaire
Le jury du diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social est organisé sous l'autorité du recteur de région académique ou du représentant du ministre chargé des solidarités (DREETS), conformément au décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016 modifié et aux arrêtés relatifs au DEAES.
2. Composition et rôle
Le jury est présidé par un président nommé par l'autorité compétente (inspecteur/trice, universitaire, cadre de direction du secteur social). Il comprend :

- Des formateurs de centres de formation en travail social ;
- Des professionnels qualifiés du secteur (accompagnants éducatifs et sociaux, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, assistants de service social, infirmiers, cadres de direction…) ;
- Des employeurs ou représentants d'employeurs de structures sociales et médico-sociales ;
- Des représentants des organismes certificateurs ou des autorités de tutelle.

Le jury est chargé de :

- Valider l'acquisition de chacun des quatre blocs de compétences du référentiel DEAES, à partir des évaluations réalisées en centre de formation et sur les lieux de stage ;
- Délivrer le diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social, avec ou sans spécialité, selon les modalités prévues par le référentiel de certification.

Article 7 – Représentation des apprenants
Conformément à l'article R. 6352-9 du code du travail, pour les formations d'une durée totale supérieure à 500 heures, les apprenants élisent parmi eux un délégué titulaire et un délégué suppléant, au scrutin uninominal à deux tours.
L'élection a lieu entre 20 et 40 heures après le début de la formation, durant les heures de formation. Les délégués sont élus pour la durée du stage ou de la formation.
Les délégués représentent les apprenants auprès de la direction et des formateurs. Ils sont membres de droit de certaines instances (conseil de perfectionnement du CFA, commission pédagogique) et peuvent être entendus par la commission disciplinaire, sauf si le fait reproché les implique directement.

RÈGLES GÉNÉRALES ET PERMANENTES RELATIVES À LA DISCIPLINE

Article 1 – Nature et échelle des sanctions
Tout manquement au présent règlement intérieur, et notamment aux règles d'assiduité, de comportement, de respect d'autrui, d'hygiène, de sécurité ou de secret professionnel, peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire prononcée par la direction de l'organisme de formation, après, le cas échéant, consultation de la commission disciplinaire.
Les sanctions applicables sont, par ordre croissant de gravité :

1. Avertissement écrit notifié par la direction ;
2. Blâme écrit avec inscription au dossier ;
3. Exclusion temporaire de la formation (de 1 à 5 jours) ;
4. Exclusion définitive de la formation.

Toute sanction fait l'objet d'une notification écrite et motivée à l'apprenant, et les financeurs ou commanditaires de la formation (employeur, OPCO, France Travail, Région, etc.) en sont informés.

Article 2 – Droits de l'apprenant en cas de sanction
Aucune sanction ne peut être prononcée sans que l'apprenant ait été préalablement :

- Informé par écrit des faits qui lui sont reprochés ;
- Convoqué à un entretien avec la direction ou son représentant, au cours duquel il peut se faire assister par une personne de son choix (apprenant, représentant du personnel, tiers extérieur) ;
- Mis en mesure de s'expliquer et de consulter son dossier.

La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus de quinze jours après cet entretien ou, le cas échéant, après l'avis de la commission disciplinaire.
L'apprenant peut exercer un recours gracieux auprès de la direction dans un délai de quinze jours à compter de la notification de la sanction. En cas de rejet du recours gracieux, il peut saisir les juridictions compétentes.

BIBLIOGRAPHIE

- Code du travail (conseil de perfectionnement – CFA / OF CFA)
- France. (2019). Code du travail, Section 2 : Conseil de perfectionnement (art. R6231 3 à R6231 5), version en vigueur au 2 mars 2020. Legifrance. https://www.legifrance.gouv.fr
- Décret relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social
- France. (2016). Décret n° 2016 74 du 29 janvier 2016 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social et modifiant le code de l'action sociale et des familles (partie réglementaire). Journal officiel de la République française. https://www.legifrance.gouv.fr
- Arrêté relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (version réingénierie 2021)
- France. (2021). Arrêté du 30 août 2021 relatif au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social. Journal officiel de la République française, n° 202 du 31 août 2021. https://www.legifrance.gouv.fr
- Ancien arrêté de 2016 (à citer éventuellement comme référence historique)
- France. (2016). Arrêté du 29 janvier 2016 relatif à la formation conduisant au diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (abrogé par l'arrêté du 30 août 2021). Journal officiel de la République française. https://www.legifrance.gouv.fr
- Référentiel de certification / RNCP
- France compétences. (2024). RNCP36004 – Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES). France compétences. https://www.francecompetences.fr
- Textes et notes de réingénierie du travail social (contexte général)
- Direction générale de la cohésion sociale, & Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle. (2018). Instruction interministérielle relative à la réingénierie des formations sociales de niveau 5 [Note technique]. https://france-esf.fr

ANNEXES

ANNEXE 1……p.23

Relations de partenariats dans l'alternance de la formation des accompagnants éducatifs et sociaux

ANNEXE 2……p.25

Le planning de la formation AES
Le référentiel d'activités AES

ANNEXE 3……p.28

Le livret pédagogique

ANNEXE 1

RELATIONS DE PARTENARIATS DANS L'ALTERNANCE
DE LA FORMATION DES ACCOMPAGNANTS EDUCATIFS ET SOCIAUX

Annexe relative aux relations de partenariats dans l'alternance de la formation des accompagnants éducatifs et sociaux (AES)

La part des stages dans la formation des accompagnants éducatifs et sociaux est tout à fait prépondérante (840 heures de stages versus 567 heures de cours théoriques et pratiques).

La qualité de l'articulation des stages et des cours détermine la qualité de la formation.

Nous préconisons la mise en œuvre d'une d'alternance intégrative dans la formation des AES. Il s'agit ici d'affirmer la fonction essentielle que remplit la confrontation à l'exercice professionnel dans l'intégration des différentes formes de connaissances et des savoirs pour le développement des compétences professionnelles.

Il ne s'agit pas de nier la différence et les écarts entre théorie et pratique, entre travail prescrit et travail réel, mais au contraire de faire en sorte que le repérage de ces écarts contribue au questionnement du stagiaire, à leur compréhension, et à son évolution dans la construction de sa professionnalisation.

Nous nous devons de concevoir et de formaliser les articulations et les relations entre l'institut et les structures et établissements professionnels qui accueillent les stagiaires.

Pour développer l'engagement des stagiaires dans leur propre formation nous demandons à tous les candidats, dès le pré rentré, en amont de la formation, de faire des recherches de stages, au moins pour l'un des trois stages. Cette recherche peut déboucher sur un pré engagement de la structure d'accueil qui devra ensuite être validée par l'institut pour savoir si l'établissement remplit les conditions de site qualifiant.

La convention de site qualifiant (voir en annexe) mentionne des données concernant l'activité de la structure, les qualifications des personnels et les conditions d'accueil des stagiaires. Elle précise, en outre, les informations qui sont échangées entre les deux pôles de l'alternance. De la part de l'institut de formation, le projet pédagogique de l'IFMA et le programme de formation des AES qui contiennent les visées et les objectifs de la formation. Les lieux de stages, quant à eux, font l'inventaire des ressources qui sont mises à disposition des stagiaires.

Tous les stages font ensuite l'objet d'une convention tripartite entre l'institut de formation, l'établissement d'accueil du stagiaire et le stagiaire.

Nous demandons aux stagiaires de prendre contact systématiquement avec l'établissement d'accueil au moins 15 jours avant le stage.

Des rencontres sont instaurées avec la visite systématique de tous les stagiaires pour au moins les deux premiers des trois stages de leur parcours. Des référents formateurs des lieux de stage sont identifiés par les deux parties. Les responsables de stages et les tuteurs sont identifiés.

ANNEXE 2

LE PLANNING PREVISISONNEL DE LA FORMATION AES
LE REFERENTIEL D'ACTIVITES AES

INSTITUT DE FORMATION DES METIERS D'AIDE (IFMA)
50 route de Saint-Sébastien - 44093 NANTES CEDEX 1

PLANIFICATION D'ALTERNANCE IFAES
ANNEE 2026 – 2027

Amplitude de la formation du mercredi 26 août 2026 mercredi 30 juin 2027

maj 250826

Semaine 35 du 24 au 28/08	Semaine 36 du 31/08 au 04/09	Semaine 37 du 07 au 11/09	Semaine 38 du 14 au 18/09	Semaine 39 du 21 au 25/09	Semaine 40 du 28/09 au 02/10	Semaine 41 du 05 au 9/10	Semaine 42 du 12 au 16/10	**Semaine 43 du 19 au 23/10 (VS)**	**Semaine 44 du 26 au 30/10 (VS)**	Semaine 45 du 2 au 06/11	Semaine 46 du 9 au 13/11	Semaine 47 du 16 au 20/11	Semaine 48 Du 23 au 27/11	Semaine 49 du 30/11 au 04/12
0.5	1	2	3	Stage 1 / emploi			4	Stage 1 / emploi				5	6	7
Semaine 50 du 08 au 11/12	Semaine 51 du 14 au 18/12	**Semaine 52 du 21 au 25/12 (V**S)	**Semaine 53 du 28/12 au 01/01 (VS)**	Semaine 01 du 04 au 08/01	Semaine 02 du 11 au 15/01	Semaine 03 du 18 au 22/01	Semaine 04 du 25 au 29/01	Semaine 05 du 01 au 05/02	Semaine 06 du 08 au 12/02	Semaine 07 du 15 au 19/02	**Semaine 08 du 22 au 26/02**	**Semaine 09 du 01 au 05/03**	Semaine 10 du 08 au 12/03	Semaine 11 du 15 au 19/03
Stage 2 / emploi		V/E	V/E	8	Stage 2 / emploi						9	V/E	10	11
Semaine 12 du 22 au 26/03	Semaine 13 du 29/03 au 02/04	Semaine 14 du 05 au 9/04	Semaine 15 du 12 au 16/04	**Semaine 16 du 19 au 23/04**	**Semaine 17 du 26/04 au 30/04**	Semaine 18 du 03 au 07/05	Semaine 19 du 10 au 14/05	Semaine 20 du 17 au 21/05	Semaine 21 du 24 au 28/05	Semaine 22 du 31/05 au 04/06	Semaine 23 du 07 au 11/06	Semaine 24 du 14 au 18/06	Semaine 25 du 21 au 25/06	Semaine 26 du 28/06 au 02/07
Stage 3 /emploi			12	V/E	13	GSU	Stage 3 / emploi					14	15	16.2

Semaines de formation à l'IFMA 16 semaines + 1 jour (567 H)

Stages ou emploi selon statut

Congés ou emploi selon statut

GSU : Gestes et Soins d'Urgence (3 jours)

Gras = Vacances scolaires zone B

LE REFERENTIEL D'ACTIVITES D'ACCOMPAGNANT EDUCATIF ET SOCIAL

1 : Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne

2 : Accompagner la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité

3 : Accompagnement à la vie sociale et relationnelle de la personne

4 : Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention

5 : Travail en équipe pluri professionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne

LE REFERENTIEL DE COMPETENCES

Bloc 1 : Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne

Bloc 2 : Accompagner la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité

Bloc 3 : Accompagnement à la vie sociale et relationnelle de la personne

Bloc 4 : Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention

Bloc 5 : Travail en équipe pluri professionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne

LE REFERENTIEL DE FORMATION

Le référentiel prévoit 5 domaines de formation théoriques pour l'élève accompagnant éducatif et social :

DF1 : « Accompagnement de la personne dans les actes essentiels de la vie quotidienne » (112h)

DF2 : « Accompagner la personne dans les actes de la vie quotidienne dans le respect de cette personne et des règles d'hygiène et de sécurité » (91h)

DF3 : « Accompagnement à la vie sociale et relationnelle de la personne » (105h)

DF4 : « Positionnement en tant que travailleur social dans son contexte d'intervention » (147h)

DF5 : « Travail en équipe pluri professionnelle, gestion des risques et traitement des informations liées à l'accompagnement de la personne » (91h)