ASSISTANCE PUBLIQUE HÔPITAUX DE PARIS

Centre de la Formation Et du Développement des Compétences

CAHIER DES CHARGES TECHNIQUES PARTICULIERES

CONSULTATION N° CFDC 2026-01

PROCEDURE :	DATE DE PUBLICATION BOAMP
MAPA **Services sociaux spécifiques**	Date : **04 septembre 2026**

Objet : Prestations de formations dans le cadre du perfectionnement des compétences des professionnels de la petite enfance de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris (AP-HP) organisées par le Centre de Formation Continue en Travail Social et Educatif (CFC TSE) du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC) de l'AP-HP.

Procédure : Pour la période de **quatre (4) ans** à compter de la date de notification, éventuellement résiliable sans indemnités à la seule initiative de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris, six mois avant son terme.

Ce document comprend 24 pages dont 2 pages d'annexes et est associé aux documents du marché (CCAP, RC, AE) et engage le titulaire à en respecter toutes les dispositions.

SOMMAIRE

Consultation n° CFDC 2026-01 1
Article 1 OBJET DU MARCHÉ 3
Article 2 DÉCOMPOSITION EN LOT 3
Article 3 PRESENTATION 3
3.1 Présentation de l'AP-HP 3
3.2 Présentation du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC) 5
3.3 Présentation du Centre de Formation Continue (CFC) 5
3.4 Présentation du Centre de Formation Continu en Travail Social et Educatif (CFC TSE) 6
Article 4 CONTEXTE ET ENJEUX 6
Article 5 DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES 7
5.1 Volumétrie de la formation 7
5.4 Contenu de la formation 8
5.5 Objectifs de la formation ..... **Erreur ! Signet non défini.**
5.6 Modalités de la formation ..... **Erreur ! Signet non défini.**
5.7 Documents pédagogiques 17
5.8 Suivi des candidats 17
Article 6 ORGANISATION ET LOGISTIQUE DE LA FORMATION 17
6.1 Modalités d'organisation et de fonctionnement 17
6.2 Conduite des prestations 18
6.3 Livrables 19
6.4 Moyens matériels et techniques 19
6.5 Sécurité et protection des données 20
Article 7 OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE 20
7.1 Obligations réglementaires 20
7.2 Secret professionnel 20
7.3 Propriété et confidentialité 20
7.4 Clauses d'adaptation de la formation 20
Article 8 CONTRÔLE DES FORMATIONS 21
Article 9 REUNION DE CADRAGE 21
9.1 Réunion préparatoire 21
9.2 Réunions bilan 21
9.3 Compte rendu de réunion 22
Article 10 ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION DE LA FORMATION 23

ARTICLE 1 OBJET DU MARCHÉ

La consultation a pour objet la réalisation de formations organisées par le Centre de Formation et du Développement des Compétences dans le cadre du perfectionnement des compétences des professionnels de la petite enfance. Ces formations ont pour objectif de développer les compétences des professionnels concernés par le secteur de la petite enfance à l'AP-HP (crèche, centre de loisirs, service de pédiatrie). Ils répondent aux divers besoins de formations identifiés par l'encadrement des services hospitaliers et la coordination des crèches et centre de loisirs.

La liste des modules de formation pourra être complétée en cours d'exécution du marché si nécessaire. La prestation devra répondre aux exigences pédagogiques, techniques et organisationnelles définies ci-après.

Pour la période de **quatre (4) ans** à compter de la date de notification, éventuellement résiliable sans indemnités à la seule initiative de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris, six mois avant son terme.

L'organisme doit être certifié QUALIOPI ou être en processus d'acquisition de cette certification. Le prestataire devra fournir dans son offre le certificat ou toute autre preuve attestant de sa démarche de certification.

ARTICLE 2 DÉCOMPOSITION EN LOT

La consultation n'est pas allotie.
Conformément à l'article L. 2113-11 al. 1er du code de la commande publique, le pouvoir public s'exonère de l'obligation d'allotissement du fait :

- De l'impossibilité d'identifier des prestations distinctes au regard du caractère indivisible de la mission de formation des personnels de l'AP-HP
- Que la dévolution en lots séparés est de nature à rendre financièrement plus coûteuse l'exécution des prestations.

ARTICLE 3 PRESENTATION

3.1 Présentation de l'AP-HP

L'Assistance Publique - Hôpitaux de Paris (AP-HP), « http://www.aphp.fr » est un établissement public de santé. Assurant des missions de soins, d'enseignement, de recherche médicale, de prévention, d'éducation de la santé et d'aide médicale urgente, elle constitue le centre hospitalier régional et universitaire (CHRU) d'Ile de France. Elle permet une prise en charge s'appuyant sur toutes les possibilités diagnostiques et thérapeutiques.

Elle dispense des soins de haut niveau, y compris pour les maladies rares, mal prises en charge, ou des traitements extrêmement coûteux, comme les greffes ou les soins aux grands brûlés.
Elle fait de la recherche pour améliorer en permanence les soins et mettre au point de nouveaux traitements. A l'AP-HP, les usagers bénéficient des avancées de la recherche et la font avancer, en participant par exemple, s'ils le souhaitent et sous le contrôle d'un comité d'éthique, à des « essais cliniques » ou « essais thérapeutiques ».

Elle compte 38 hôpitaux où l'ensemble des spécialités s'organise autour de 52 disciplines médicales, biologiques et « mixtes ». Depuis juillet 2019, l'AP-HP compte désormais six « groupes hospitalo-universitaires » :

1. **« AP-HP. Centre - Université de Paris »** rassemble les groupes hospitaliers Paris Centre (Cochin, Hôtel-Dieu, Broca, La Collégiale), Necker-Enfants malades et Paris Ouest (Hôpital européen Georges-Pompidou, Vaugirard - Gabriel-Pallez, Corentin-Celton).
2. **« AP-HP. Sorbonne Université »** rassemble les groupes hospitaliers La Pitié-Salpêtrière-Charles-Foix et Hôpitaux Universitaires Est Parisien (Tenon, Trousseau, Rothschild, Saint-Antoine, La Roche-Guyon).
3. **« AP-HP. Nord - Université de Paris »** est formé par les groupes hospitaliers Paris Nord Val-de-Seine (Bichat, Beaujon, Bretonneau, Louis-Mourier, Adélaïde-Hautval), Saint-Louis-Lariboisière-Fernand-Widal, Robert-Debré et Paul Doumer.
4. **« AP-HP. Université Paris Saclay »** réunit les groupes hospitaliers Paris Sud (Bicêtre, Antoine-Béclère, Paul-Brousse) et Paris Ile-de-France Ouest (Raymond-Poincaré, Ambroise-Paré, Sainte-Perrine, Berck).
5. **« AP-HP. Hôpitaux universitaires Henri-Mondor »** (Henri-Mondor, Albert-Chenevier, Emile-Roux, Dupuytren, Georges-Clemenceau).
6. **« AP-HP. Hôpitaux universitaires Paris Seine Saint-Denis »** (Avicenne, Jean-Verdier, René-Muret) **est associé à « AP-HP. Nord - Université de Paris ».**

Par ailleurs, l'organisation des 4 hôpitaux hors GH : l'hôpital marin de Hendaye, l'hôpital San Salvadour à Hyères, l'hôpital Paul-Doumer à Liancourt et l'Hospitalisation à Domicile (HAD), demeure.

Elle compte aussi cinq services généraux parmi lesquels un établissement pharmaceutique : Agence Général des Equipements et Produits de Santé (AGEPS), un service des Achats Centraux Hôteliers Alimentaires et Technologiques (ACHAT), un Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC).

Elle forme des médecins, des pharmaciens et des préparateurs en pharmacie hospitalière, des dentistes, des cadres de santé, des infirmiers, des auxiliaires de puériculture, des manipulateurs en électroradiologie médicale, des techniciens de laboratoire médical, des masseurs-kinésithérapeutes, des puéricultrices, des personnels de rééducation, des personnels ouvriers et administratifs, etc.

Les groupes hospitaliers de l'AP-HP développent d'étroites coopérations avec les hôpitaux d'Ile-de-France, notamment dans le cadre de groupements hospitaliers de territoires, afin de renforcer les filières médicales de prise en charge des patients.

L'AP-HP, c'est aussi le premier employeur d'Ile-de-France : près de 100 000 personnes - médecins, chercheurs, paramédicaux, personnels administratifs, techniques et ouvriers - y travaillent. (Cf. Rapport annuel 2023 de l'AP-HP) :

- 11 825 médecins et 4600 internes
- 53 000 personnels paramédicaux et socio-éducatifs dont 18 000 infirmiers et infirmiers spécialisés
- 13 000 personnels administratifs, techniques et ouvriers.

La Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP est structurée comme suit :

- Innovations RH
- Pilotage SIRH et transformation numérique
- Gestion des personnels non médicaux
- Relations politiques et sociales
- CFDC
- Attractivité et pilotage du projet social
- Santé, Qualité de vie et Conditions de travail

3.2 Présentation du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC)

Le CFDC regroupe l'ensemble des instituts de formations initiales et écoles spécialisées ainsi que l'Académie des métiers qui couvre la formation continue des personnels paramédicaux d'une part et d'autre part la formation médicale continue. Le CFDC est rattaché à la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP.

Le Centre de Formation de l'AP-HP prépare à la plupart des métiers paramédicaux : infirmier et infirmiers spécialisés (anesthésie, bloc opératoire et puériculture), aide-soignant, auxiliaire de puériculture, manipulateur en électroradiologie médicale, préparateur en pharmacie hospitalière, masseur-kinésithérapeute, assistant de régulation médicale et cadre de santé paramédical.

Le CFDC comprend 34 instituts et écoles accueillant 8 700 étudiants en formation initiale. Ces instituts sont situés au cœur de Paris et en périphérie, adossés à l'AP-HP, plus grand CHU d'Europe, et conventionnés avec les 7 universités franciliennes. L'AP-HP possède également 4 centres de formation continue, 4 centres d'enseignement des soins d'urgence, 7 centres de documentation et 1 centre inter-médiathèques.

Le CFDC est un Pôle d'intérêt Commun (PIC) rattaché à la DRH de l'AP-HP. Il conduit l'élaboration des orientations institutionnelles de formation, en accompagnement des projets de l'AP-HP et des mutations de l'environnement. Il met en œuvre des dispositifs de formation initiale et continue.

Le CFDC met en œuvre des dispositifs de formation initiale et continue pour les personnels médicaux et non médicaux. Il comprend 755 personnels en équivalents temps plein.
Ses missions principales sont :

- ✓ L'organisation et gestion des concours paramédicaux et de recrutement
- ✓ La gestion des Instituts de formation à vocation diplômante
- ✓ La gestion des centres de formation continue de l'AP-HP

Les formations certifiantes dispensées par le Centre de la formation et du développement des compétences de l'AP-HP sont inscrites au Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

3.3 Présentation du Centre de Formation Continue (CFC)

Le CFC est l'un des centres de formation continue de l'AP-HP et est rattaché à la Direction des Ressources Humaines de l'AP-HP, plus précisément au département Formation continue (Académie des métiers) du Pôle d'Intérêt Commun du Centre de la Formation et du Développement des Compétences (CFDC) de l'AP-HP.

Le CFC Campus Picpus est composé de 4 Centres de formation continue s'adressant à des professionnels de filières diverses :

- Le CFC MPPPH, filière Management et Pratiques Professionnelles pour le Personnel Hospitalier
- Le CFTAO, filière Techniques Administratives et Ouvrières
- Le CFC TLM, filière Technicien de Laboratoire Médical
- Le **CFC TSE**, filière Travail Social et Educatif

Il a pour missions de :

- Contribuer au processus de professionnalisation des acteurs hospitaliers de l'AP-HP et hors AP-HP pour favoriser la qualité et sécurité des prises en charges dispensées aux patients tout au long de leur parcours de soin

- Proposer une offre de formation et de conseil, diversifiée et adaptée aux besoins identifiés au sein des groupes hospitaliers

Avec pour objectifs :

- Accompagner les politiques de promotion et d'évolution professionnelle
- Concourir au développement des compétences en favorisant l'efficience, le partage d'expériences et la diffusion des bonnes pratiques institutionnelles
- Favoriser le décloisonnement des métiers et la réflexion autour des pratiques professionnelles
- S'inscrire dans une politique d'amélioration de la qualité
- Accompagner l'évolution des métiers de l'Hôpital dans un contexte d'évolution institutionnelle et nationale
- Promouvoir la qualité de notre offre de formation auprès d'un public extérieur à l'AP-HP.

3.4 Présentation du Centre de Formation Continu en Travail Social et Educatif (CFC TSE)

Le Centre de Formation Continue en Travail Social et Educatif de l'AP-HP est situé au 5ème étage du Campus PICPUS à Paris.

Le CFC TSE a pour mission la formation continue des professionnels de l'AP-HP, plus particulièrement des professionnels de la filière socio-éducative qui représente environ 1 050 agents.
Ce centre participe aux missions de formation continue du Centre de la Formation et du Développement des Compétences et vise à :

- Maintenir et améliorer les compétences des professionnels de la filière socio-éducative,
- Accompagner les projets professionnels des agents de la filière,
- Accompagner le projet institutionnel de l'AP-HP.

C'est dans le cadre de la mission de formation continue que le CFC TSE organise 8 actions de formation généralistes dans le cadre du « perfectionnement des compétences des professionnels de la petite enfance ».

ARTICLE 4 CONTEXTE ET ENJEUX

Lors du dernier recueil des besoins effectués auprès des coordinateurs Petite Enfance et des directrices des structures d'accueil, une demande de reconduction des formations dans le champ de la petite enfance a été fortement exprimée.

Les auxiliaires de puériculture, éducateur-rices de jeunes enfants, puériculteur-rices sont en demande d'une offre de formation institutionnelle en lien avec leur exercice professionnel en structures d'accueil.

Ce dispositif de formations vise à remobiliser les connaissances acquises en formation initiale et à développer une posture professionnelle ajustée aux besoins des jeunes enfants accueillis en collectivité et favorisant la relation parents-professionnels.

A l'issue des actions proposées, les professionnels auront remobilisé :

- Les besoins spécifiques des jeunes enfants de 0 à 6 ans au regard de l'évolution des connaissances
- Leurs pratiques professionnelles du point de vue de l'intérêt supérieur de l'enfant
- La qualité relationnelle et la coopération entre les professionnels et les parents dans une approche bienveillante
- La prévention des TMS pour une qualité de vie au travail en crèche

ARTICLE 5 DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES

5.1 Volumétrie de la formation

Le titulaire devra être en mesure, de former le personnel au jour et horaire convenu avec le responsable du CFC TSE ou son représentant désigné en fonction des besoins institutionnels (inscription).

Les données sont non exhaustives et pourront évoluer en cours de marché si l'AP-HP en faisait la demande. Cette modification sera contractualisée par avenant.

En deçà du seuil minimum de participants, le CFC TSE informera le prestataire de l'annulation de la session de formation sans pénalité pour l'AP-HP

Formation pour le développement des compétences des personnels de la petite enfance				
Thématiques	**Durée**	**Nombre minimum de participants par session**	**Nombre maximum de participants par session**	**Nombre de session par an**
Accompagner l'enfant dans son éveil psychomoteur	2 jours	6	25	1
L'équilibre nutritionnel et la diversification alimentaire du jeune enfant	2 jours			1
Accueillir un enfant en situation de handicap dans les structures dédiées au jeune enfant	2 jours			1
Contenance et limites qui font grandir l'enfant	2 jours			1
Parents / professionnels : comment communiquer en tant que professionnel avec les parents ?	2 jours			1
Ergonomie et travail en crèche	2 jours			1
Le sommeil du petit enfant : comprendre et accompagner ses besoins	2 jours			1
L'observation du jeune enfant en crèche (EAJE)	2 jours			1

**Ces données sont fournies à titre indicatif pour une aide à l'estimation et ne sont en aucun cas contractuels. Ces données sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins.*

Le présent marché comprend la réalisation de quatre (4) sessions de formation, réparties comme suit :

- 2027
- 2028
- 2029
- 2030

5.2 Objectifs de la formation

La formation s'inscrit dans le cadre d'un parcours de développement de compétences ou d'adaptation au poste. La formation devra permettre aux stagiaires de mettre en pratique efficacement les enseignements dispensés au regard des objectifs professionnels énoncés ci-après.

A l'issue des actions proposées, les stagiaires pourront :

- Développer une relation éducative favorisant le développement et l'épanouissement de l'enfant selon son âge et ses besoins spécifiques
- Favoriser l'accompagnement à la parentalité et la collaboration avec les parents dans une démarche co-éducative
- Renforcer la capacité des professionnels à prendre soin d'eux-mêmes en adoptant des gestes et postures adaptés à la prévention des TMS dans le cadre de leur travail en crèche

Les publics visés sont des professionnels de la petite enfance en contact direct avec les jeunes enfants et leurs parents.

5.3 Modalités de la formation

Les contenus pédagogiques devront être adaptés aux exigences spécifiques formulées par l'AP-HP. Toute modification du programme en cours d'exécution du marché, ou toute adaptation à un nouveau référentiel, devra faire l'objet d'un avenant, conformément à l'article 7.5 du présent CCTP. Ces avenants seront instruits par la cellule des marchés.

5.4 Contenu de la formation

Les intitulés et contenus des 8 actions de formation sont définis dans les tableaux ci-dessous.

Les données figurant dans ces tableaux sont communiquées à titre purement indicatif, dans le but de faciliter l'estimation des prestations attendues. Elles ne présentent aucun caractère contractuel et sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins identifiés au cours de la mise en œuvre.

Action 1 : Accompagner l'enfant dans son éveil psychomoteur				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Actualiser ses connaissances sur le développement psychomoteur de l'enfant Savoir proposer des activités psychomotrices, exploratoires et de manipulation adaptées à l'âge, aux capacités et aux besoins de découverte de l'enfant Construire une posture professionnelle favorisant l'accompagnement de l'enfant au jeu et activités Repérer les signaux d'alerte et les qualités du développement de chaque enfant Favoriser les relations de co-éducation avec les parents en lien avec l'éveil psychomoteur	2 jours	1 Date : 22 et 23/02/2027	Les repères fondamentaux du développement psychomoteur de l'enfant Les recommandations pour soutenir le développement de l'enfant : la pertinence de la motricité et du jeu libre L'éveil psychomoteur à l'éclairage des neurosciences L'aménagement des espaces de jeux pour accompagner le développement psychomoteur du jeune enfant Le rôle professionnel dans l'accompagnement et la prévention du développement psychomoteur du jeune enfant	Apports théorico-cliniques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 2 : L'équilibre nutritionnel et la diversification alimentaire du jeune enfant				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Renforcer les connaissances sur l'alimentation du jeune enfant Savoir identifier et mettre en place « un repas agréable » et en lien avec le bon développement de l'enfant Construire une posture professionnelle favorisant l'éducation alimentaire des jeunes enfants et de leur famille Savoir agir, en tant que professionnel, face aux comportements en lien avec l'alimentation et dans l'intérêt de l'enfant	2 jours	1 Date : 25 et 26/01/2027	Les nouvelles recommandations en nutrition Les besoins nutritionnels spécifiques de la petite enfance selon le PNNS L'équilibre alimentaire du jeune enfant Alimentation diversifiée et attitudes éducatives Le repas : un moment agréable, notion de plaisir partagé, une histoire de responsabilité partagée (professionnels, parents, enfant) La relation co éducative parent-professionnels en lien avec l'alimentation de l'enfant	Apports théoriques Pédagogie participative : échanges à partir des expériences et des questions des participants Cas concrets Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 3 : Accueillir un enfant en situation de handicap dans les structures dédiées au jeune enfant				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Actualiser ses connaissances sur l'accueil d'un jeune enfant en situation de handicap en structure d'accueil, et les incidences du handicap sur le développement de l'enfant. Analyser les besoins et la place dans le groupe, d'un enfant en situation de handicap, pour construire un projet éducatif et pédagogique adapté aux besoins spécifiques de cet enfant Aborder les représentations individuelles et collectives autour du handicap. Identifier les éléments à considérer dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet individuel et collectif répondant aux besoins de l'enfant en situation de handicap. Identifier les différents partenaires et ressources à mobiliser dans le cadre d'un projet d'accueil d'un enfant en situation de handicap.	2 jours	1 Date : 4 et 25/10/2027	Les enjeux politiques, sociaux et humains pour l'accueil des enfants en situation de handicap dans les structures du jeune enfant. Les différentes formes de handicap et leurs incidences sur le développement psychomoteur de l'enfant. La notion de besoins particuliers de l'enfant en situation de handicap et sa place dans le groupe en EAJE L'élaboration du Projet d'Accueil Individualisé (PAI) Construction d'un projet éducatif et pédagogique adapté aux besoins spécifiques des enfants en situation de handicap (aménagement de l'espace, ergonomie…) Accompagnement des parents par les professionnels dans la mise en œuvre du projet éducatif et pédagogique de l'enfant	Apports théorico-cliniques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 4 : Contenance et limites qui font grandir l'enfant				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Comprendre la place et enjeux des règles, limites et de l'autorité dans la relation adulte /enfant en tenant compte de l'âge de l'enfant Réfléchir à la fonction organisatrice des limites et interdits dans la construction du jeune enfant Analyser sa posture professionnelle dans ce rapport de limite et d'autorité Identifier l'importance d'une posture d'autorité bienveillante partagée au sein d'une équipe professionnelle, afin de favoriser le développement de l'enfant dans une structure collective Réguler les comportements agressifs de l'enfant en réaction aux limites posées	2 jours	1 Date : 22 et 23/04/2027	Le rapport de l'enfant aux, règles, limites et à l'autorité en lien avec son développement psychomoteur. Evolution sociale des limites et de la notion d'autorité. Les manifestations et conséquences du rejet des limites par l'enfant. L'autorité dans un cadre professionnel. La posture professionnelle à développer face aux situations difficiles de rejet des limites et de l'autorité par l'enfant.	Apports théorico-cliniques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 5 : Parents / professionnels : comment communiquer en tant que professionnel avec les parents ?				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Expliciter les enjeux de la relation entre parents et professionnels lors de l'accueil de l'enfant en collectivité Comprendre l'état émotionnel du parent qui confie son enfant en structure collective afin de contribuer à la qualité de son accueil Identifier les éléments favorisant une qualité relationnelle avec les parents Analyser les difficultés rencontrées avec les parents et la posture professionnelle à développer pour dépasser ou éviter les situations conflictuelles Construire une posture professionnelle favorisant une communication bienveillante avec les parents	2 jours	1 Date : 18 et 19/11/2027	Les bouleversements psychiques liés à la parentalité et à la coéducation. L'aménagement de la séparation parent-enfant, la sécurité affective dans l'organisation spatio temporelle de l'accueil quotidien, la communication avec les parents comme fondement d'une relation de trois ans La posture professionnelle favorisant la communication avec les parents. La régulation des situations conflictuelles. La construction des relations parents/professionnels (écarts entre les valeurs éducatives des parents et celles des professionnelles, la « juste distance » professionnelle avec l'enfant et ses parents)»	Apports théorico-cliniques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 6 : Ergonomie et travail en crèche				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Actualiser ses connaissances sur la prévention des TMS en crèche Étudier et appliquer les principes d'ergonomie sur les postes de travail en crèche Analyser sa gestuelle et posture professionnelle lors de la manipulation d'enfants et d'équipements adaptés aux enfants pour construire une posture professionnelle intégrant les principes d'ergonomie sur les postes de travail en crèche Améliorer les conditions et la qualité de vie au travail	2 jours	1 22 et 23/03/2027	Notions d'anatomie, de physiologie et biomécanique du dos Facteurs de risque liés au travail avec les jeunes enfants Aménagement de l'espace et prévention des TMS Apprentissage de la gestuelle et des postures adaptées à la prévention des TMS dans les situations professionnelles quotidiennes Portage ergonomique du bébé et jeune enfant Propositions et conseils d'aménagements pour une crèche « ergonomique »	Apports théorico-cliniques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 7 : Le sommeil du petit enfant : comprendre et accompagner ses besoins				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
• Comprendre le fonctionnement du sommeil de l'enfant. • Connaître l'évolution des besoins et les rythmes du sommeil chez l'enfant en fonction de l'âge. • Connaitre les principaux troubles du sommeil chez le nourrisson et le jeune enfant, savoir les prévenir et agir • Comprendre et identifier les causes de difficultés de sommeil de l'enfant. • Savoir mobiliser des outils dans l'accompagnement du sommeil diurne • Communiquer avec les parents autour du sommeil de l'enfant	2 jours	1 Date : 9 et 10/09/2027	Le sommeil vu d'ailleurs, apport interculturel. Les besoins en sommeil tout au long de la vie et spécificité du sommeil chez l'enfant Repérage des signes du sommeil chez l'enfant L'accompagnement au sommeil, portage, bercement et musique, et rituel L'aménagement de l'espace de sommeil Pratique en crèche : coucher et réveil échelonné Les troubles du sommeil chez le jeune enfant.	Apports théorico-cliniques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Action 8 : L'observation du jeune enfant en crèche (EAJE)				
Objectifs professionnels	**Durée**	**Nombre de session annuelle**	**Eléments du contenu**	**Modalités pédagogiques**
Comprendre l'intérêt d'une observation régulière de l'enfant Développer une réflexion sur l'observation et ses différents niveaux Appliquer une méthodologie rigoureuse de l'observation Savoir initier, conduire et faire aboutir des projets d'observation, et en faire une pratique d'équipe régulière Savoir restituer efficacement les éléments observés, à l'oral et à l'écrit, en fonction de l'interlocuteur	2 jours	1 Date : 18 et 19/10/2027	L'observation : un outil majeur pour comprendre et agir Les différentes modalités d'observation La méthodologie de l'observation : quoi, quand et comment observer ? Les outils d'observation et réflexions en équipe Comment donner du sens aux éléments observés : décrire, analyser, émettre des hypothèses sans jugement de valeur La posture professionnelle Comment restituer l'observation aux familles	Apports conceptuels et méthodologiques Pédagogie active Echanges et partage d'expériences Elaboration d'outils d'observation Supports sous forme digitale Articles et bibliographie

Ces données sont fournies à titre indicatif pour une aide à l'estimation et ne sont en aucun cas contractuels. Ces données sont susceptibles d'évoluer en fonction des besoins.

5.5 Documents pédagogiques

Les méthodes et moyens pédagogiques seront décrits dans la proposition d'intervention pour chaque action de formation. Ils seront adaptés aux objectifs mentionnés et tiendront compte des caractéristiques variées du public.

La proposition d'intervention contiendra au minimum :

• Un sommaire,
• Un rappel des concepts utilisés,
• Une synthèse des apports théoriques,
• La reproduction des exercices pratiques,
• Une bibliographie,
• Un glossaire.

Pour chacune des actions, l'approche pédagogique proposée comportera des apports théoriques et une approche pratique centrée sur l'expérience et les préoccupations des professionnels.

La reprographie des documents pédagogiques sera à la charge du prestataire. Son coût sera précisé et inclus dans le coût global de la prestation.

Le représentant pédagogique du CFC TSE pourra exiger du formateur qu'il adapte ses méthodes en fonction des besoins spécifiques.

5.6 Suivi des stagiaires

5.6.1 Bilan de satisfaction

Le titulaire aura la charge de traiter les résultats du dispositif d'évaluation de fin de formation et de les transmettre au responsable pédagogique dans un délai d'un mois maximum.

Le titulaire s'engage à participer aux réunions de bilan, à la demande du responsable de formation.

Le titulaire s'engage à informer les responsables du dispositif sur le déroulement de l'action, afin d'apporter d'éventuels correctifs, dans le respect des objectifs fixés.

5.6.2 Emargement

Le prestataire aura la responsabilité d'assurer le suivi des présences pour chaque journée de formation à l'aide de la liste d'émargement fournie par le CFC TSE (en aucun cas, il ne devra faire signer le document par anticipation). Le document sera transmis au responsable pédagogique du CFC TSE à la fin de chaque jour de préparation.

ARTICLE 6 ORGANISATION ET LOGISTIQUE DE LA FORMATION

6.1 Modalités d'organisation et de fonctionnement

Le titulaire devra impérativement être en capacité de proposer et d'organiser des sessions de formations **à partir de janvier 2027**.

La formation sera organisée dans les locaux de l'AP-HP, sur le Campus PICPUS :

Centre de la Formation et du Développement des Compétences
Assistance Publique – Hôpitaux de Paris
Campus PICPUS
33, boulevard de Picpus
CS 21705
75 571 PARIS Cedex 12

Le titulaire devra préciser le type de salle nécessaire à la réalisation de la formation dans la proposition, au regard des contraintes d'organisation logistique du Campus.

De ce fait, les frais de location de salle ne sont pas à prendre en compte dans l'offre de prix car les formations auront lieu dans les locaux de l'AP-HP.
Les frais de repas des stagiaires ne sont pas à prendre en compte dans l'offre de prix.

Les horaires des formations seront inclus dans une plage horaire de 9h à 17h.
Les formations auront lieu de préférence en dehors des vacances scolaires de la région parisienne.
Le titulaire s'engage à respecter les horaires et les temps de pause définis au préalable avec le responsable de la formation.

Le matériel audio et vidéo sera mis à la disposition des formateurs par le CFDC.
En revanche, les formateurs ne sont pas autorisés à utiliser les photocopieurs du CFDC ou des sites. La reprographie des documents sera à la charge du prestataire et son coût sera inclus dans le coût global de la prestation.

6.2 Conduite des prestations

Le titulaire a la responsabilité des intervenants qui doivent justifier d'une expérience professionnelle dans le champ de la petite enfance et des moyens à mettre en œuvre pour l'exécution de la prestation. A ce titre, il doit garantir la disponibilité de chaque intervenant en fonction du planning prévu.
Les formateurs doivent posséder une expérience de ce type d'intervention. Le curriculum-vitae des formateurs doivent être joints à la proposition d'intervention.
Ils comporteront à minima :

- La qualification,
- L'expérience professionnelle et pédagogique,
- Les expériences sur le même thème,
- Les références.

Tout changement d'intervenant pour des raisons exceptionnelles et impérieuses devra être signalé au responsable pédagogique du CFC TSE.
En cas d'empêchement, le titulaire s'engage alors à proposer sous huit jours maximum (et dans les cas d'urgence, 48 heures avant le démarrage de la formation) un intervenant possédant au moins une qualification et une expérience équivalente, sans supplément de prix.

La Direction du CFDC se réserve la possibilité de récuser un intervenant dont les compétences ne satisferaient pas aux exigences (ou qui poserait des difficultés quant à la bonne exécution de la prestation) et d'appliquer les modalités prévues au Cahier des Clauses Administratives Particulières.

Par ailleurs, le respect des horaires par le formateur est indispensable. En cas de retards répétitifs, le CFDC pourra récuser un intervenant.

Le titulaire informera le responsable de la formation du CFC TSE de l'évolution des interventions : les interventions effectuées, les interventions en cours, les interventions prévues.

Le prestataire sera en mesure de proposer des modalités de formation en distanciel en cas de besoin

6.3 Livrables

Les livrables souhaités pour chaque formation seront transmis par le prestataire au responsable de la formation du CTSE et seront constitués des éléments suivants :

- Programme détaillé de chaque formation
- Support pédagogique papier ou dématérialisé reprenant les points clés de la formation pour communication aux stagiaires et au responsable du CFC TSE
- Rapport de synthèse et d'analyse des résultats d'évaluation de la formation
- Accès aux plateformes numériques et aux ressources interactives si nécessaire.
- Synthèse des échanges de l'ensemble des formations de l'année, compilée par les intervenants.

Les candidats doivent présenter dans leur offre les supports de formation qui seront utilisés dans le cadre de l'exécution des prestations, ainsi que les fiches d'évaluation de début et fin de formation (évolutions des acquis).

6.4 Moyens matériels et techniques

6.4.1 Méthodes et moyens pédagogiques

Les méthodes et moyens pédagogiques devront être clairement décrits dans la proposition d'intervention. Ils devront répondre aux critères suivants :

- Apport de connaissances théoriques
- Analyse de situations rencontrées par les stagiaires, analyse des pratiques professionnelles (à partir de l'expérience et des difficultés vécues par les participants dans leur pratique de référence)
- Travail en sous-groupes
- Échanges, débats
- Un document pédagogique d'accompagnement regroupant articles et références théoriques abordées, sera remis à chaque participant

Le prestataire sera en charge de ramener son propre matériel pour l'exécution des prestations.
Le formateur devra adapter ses méthodes en fonction des profils des participants (expérience, poste, environnement de travail hospitalier). Le responsable du CFC TSE se réserve le droit de demander des ajustements si les méthodes ne permettent pas d'atteindre les objectifs pédagogiques fixés.

6.4.2 Accessibilité numérique

Dans le cas où le prestataire proposerait l'utilisation de technologies innovantes (plateformes en ligne, outils interactifs, modules e-learning, etc.) pour compléter les temps de formation en présentiel, ces dispositifs devront être pleinement

accessibles à l'ensemble des stagiaires, sans frais supplémentaires pour l'acheteur. Le prestataire devra s'assurer de la compatibilité de ces outils avec les équipements courants et garantir leur conformité.
Les accès aux plateformes ou outils numériques devront être ouverts pour toute la durée de la formation, ainsi que pour une période minimum d'un mois après la fin des sessions, afin de permettre aux stagiaires de revoir les contenus. Le prestataire devra fournir, dans son offre, une description précise des outils proposés, des modalités d'accès, des conditions d'utilisation, ainsi qu'un engagement sur la protection des données personnelles, conformément au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

6.5 Sécurité et protection des données

Le titulaire s'engage sur la conformité aux exigences du RGPD (Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016) de la plateforme numérique et sur le traitement des données liées à la prestation.
L'hébergement des données devra se faire sur des serveurs sécurisés.

ARTICLE 7 OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE

7.1 Obligations réglementaires

Le titulaire du marché s'engage à vérifier que ses intervenants sont titulaires du ou des diplômes exigés sur le territoire français pour l'accès à la profession considérée et qu'ils sont régulièrement autorisés à exercer (code du travail).
Le titulaire s'engage à respecter les obligations réglementaires et légales en matière de formation professionnelle.

7.2 Secret professionnel

Le titulaire est tenu contractuellement au secret professionnel sur toutes les informations (techniques, financières ou organisationnelles) auxquelles il aurait accès dans le cadre de l'exécution du présent marché.
Le titulaire s'engage à faire respecter ces dispositions par ses personnels, préposés et éventuels sous-traitants (article 8.3 CCAP).

7.3 Propriété et confidentialité

L'AP-HP se réserve le droit d'utiliser, à des fins de communication interne, les documents fournis (utilisation, duplication, reproduction, diffusion, représentation).
Le prestataire conserve la propriété intellectuelle de ses méthodes, outils, supports et savoir-faire. Toutefois, il accorde à l'AP-HP un droit d'usage illimité de ces éléments, dans le cadre strict de la prestation et pour répondre à ses besoins internes

Le prestataire s'engage à respecter la confidentialité des informations communiquées par ou pour les structures, les stagiaires et l'AP-HP dans le cadre de l'exécution du marché. Cette obligation s'applique également à l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires.

Le non-respect de ces dispositions pourra entrainer la résiliation du marché aux torts du prestataire. Le CFDC et l'AP-PH se réservent le droit d'engager les poursuites judiciaires appropriées.

7.4 Clauses d'adaptation de la formation

7.4.1 Evolutions réglementaires

Le titulaire s'engage à adapter la formation systématiquement afin de suivre les évolutions de la réglementation en vigueur.

7.4.2 Nouveaux besoins

Lors des éventuelles réunions préparatoires à la demande du responsable du CFC TSE, du CFDC, le titulaire s'engage à intégrer au programme de nouveaux besoins (évolution des pratiques ou de la réglementation), d'acquisition de nouvelles techniques innovantes qui seraient développées après la conclusion du présent contrat.

Ces modifications feront l'objet d'un avenant.

ARTICLE 8 CONTRÔLE DES FORMATIONS

Le responsable pédagogique du CFC TSE assurera le suivi et le contrôle des prestations effectuées. Un réajustement éventuel pourra être effectué en cours de prestation. Cela ne donnera pas lieu à facturation supplémentaire.

ARTICLE 9 REUNION DE CADRAGE

9.1 Réunion préparatoire

Au moins une réunion préparatoire devra être organisée avant la mise en œuvre du marché entre le prestataire et le responsable pédagogique du CFC TSE ou son représentant désigné concernant les modalités d'organisation et de coordination pédagogique.
Le titulaire devra être à même d'adapter le contenu, les objectifs ainsi que les méthodes utilisées. Elle ne donnera pas lieu à facturation supplémentaire.

Les plannings seront élaborés dès la notification du marché pour l'année en cours en étroite collaboration avec le prestataire retenu et selon le calendrier arrêté avec le responsable pédagogique du CFC TSE ou son représentant désigné.
La mise au point du marché avec le titulaire consistera à arrêter le déroulement chronologique précis des formations.

9.2 Réunions bilan

Une ou plusieurs réunion(s) pourront être organisées à l'initiative du responsable pédagogique du CFC TSE ou son représentant désigné ou de la cellule de marché afin d'établir un bilan concernant l'exécution du marché et les résultats obtenus par les candidats en cours de formation.
Les points à aborder peuvent relever à la fois de la satisfaction des différents acteurs, des apports théoriques, des améliorations envisagées, des dysfonctionnements éventuels et des mesures correctrices.

Le titulaire sera tenu d'y assister et sera prévenu au minimum 15 jours à l'avance de la date et de l'heure fixées.

Le titulaire s'engage à participer aux réunions de bilan, à la demande du le responsable pédagogique du CFC TSE ou son représentant désigné.

9.3 Compte rendu de réunion

Un compte-rendu de chaque réunion sera rédigé par le titulaire et soumis pour validation à la direction du CFC TSE. Après validation, le titulaire transmet le compte rendu à la cellule des marchés du CFDC pour archivage.

Le titulaire 1

1 Indiquer le nom et la qualité du signataire du marché et apposer le cachet commercial après avoir paraphé toutes les pages du présent document

ARTICLE 10 ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION DE LA FORMATION

Ce questionnaire anonyme a pour objet la mesure de votre satisfaction afin d'améliorer les prestations de formation continue

L'enregistrement de vos réponses à ce questionnaire ne contient aucune information permettant de vous identifier, à moins que l'une des questions ne vous le demande explicitement.

Si vous avez utilisé un code pour accéder à ce questionnaire, soyez assuré qu'aucune information concernant ce code ne peut être enregistrée avec vos réponses. Il est géré sur une base séparée où il sera uniquement indiqué que vous avez (ou non) finalisé ce questionnaire. Il n'existe pas de moyen pour faire correspondre votre code d'accès avec vos réponses à ce questionnaire.

Satisfaction Globale

(Cette question est obligatoire)

Etes-vous satisfait de la formation que vous venez de suivre ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant

Prestation pédagogique

(Cette question est obligatoire)

Cette formation correspond-elle aux objectifs annoncés ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant
Le programme vous a-t-il convenu ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant
Etes-vous satisfait du rythme de déroulement de la formation ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant
Avez-vous apprécié la prestation du (des) intervenant(s) ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant
Les supports pédagogiques utilisés vous ont-ils convenus ?	Très satisfaisant	Satisfaisant	Insuffisant	Très insuffisant

Acquisition professionnelle

(Cette question est obligatoire)

Repartez-vous avec des savoirs professionnels nouveaux ou renforcés ?	◉ Très satisfaisant	○ Satisfaisant	○ Insuffisant	○ Très insuffisant
Repartez-vous avec des acquis professionnellement utilisables ?	○ Très satisfaisant	○ Satisfaisant	○ Insuffisant	○ Très insuffisant

Logistique

(Cette question est obligatoire)

Etes- vous satisfait de l'organisation matérielle de la formation ?	◉ Très satisfaisant	○ Satisfaisant	○ Insuffisant	○ Très insuffisant

Votre avis nous intéresse :

Selon vous, quels sont les points forts de cette formation ?
Quelle(s) suggestion(s) proposeriez-vous ? (Suggestions d'amélioration, de thématiques…)
Comment allez-vous utiliser les acquis de cette formation dans votre pratique professionnelle