



CFA

Ambition
Soins
Lyon

PROJET PEDAGOGIQUE CFA AMBITION SOINS LYON 2026-2030





LE CONTEXTE.....	4
PREAMBULE	4
Notre démarche qualité.....	4
CONTEXTE DE L'APPRENTISSAGE.....	5
LES AVANTAGES POUR L'APPRENTI	6
LA REGLEMENTATION DU CFA	6
Le conseil de perfectionnement.....	6
Les différents acteurs	7
PRESENTATION DE L'EQUIPE.....	7
La Directrice	7
Ses responsabilités	7
Sa stratégie	8
Sa politique de formation	8
L'équipe administrative	8
Les formateurs.....	9
L'équipe pédagogique	9
L'équipe d'entretien	9
LA FORMATION AIDE-SOIGNANTE.....	10
LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION.....	10
Les valeurs qui sous-tendent le projet pédagogique	11
Le profil attendu en vue de l'exercice professionnel aide-soignant	11
LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION.....	11
L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS	12
Un suivi pédagogique personnalisé	12
Un suivi pédagogique collectif	13
LES PRESTATIONS OFFERTES AUX ELEVES	13
LA VIE AU SEIN DE L'INSTITUT.....	14
EN CONCLUSION.....	14

LE CONTEXTE

En 2025, nous avons décidé de créer notre CFA. Celui-ci, tout comme l'institut de formation est rattaché à l'hôpital Saint Joseph Saint Luc qui est un établissement privé à but non lucratif, établissement de santé privé d'intérêt collectif (ESPIC), né de la fusion de l'hôpital Saint Joseph et de l'hôpital Saint Luc en 1993 et participant au service public hospitalier. Notre CFA ouvre ses portes en Janvier 2026, il est situé dans les locaux loués à l'association de l'ordre de Malte, 42 bis rue Professeur Grignard, dans le 7ème arrondissement de Lyon.

PREAMBULE

Le projet pédagogique est conçu sur des bases institutionnelles, déontologiques, professionnelles et humaines.

Le projet pédagogique est le résultat d'un travail collectif de l'équipe pédagogique dans le respect du programme officiel des études conduisant aux diplômes d'État aide-soignant.

En cohérence avec le projet de l'institut de formation, il traduit l'orientation donnée à la formation. Il est un cadre de référence pour l'ensemble des apprenants, des formateurs et des professionnels.

Ce projet reflète la volonté du CFA de mettre en adéquation la formation et les besoins réels de compétences professionnelles.

Il s'inscrit dans le cadre de la réforme des professions sanitaires et sociales, du référentiel de formation de 2021 et de la profession AS permettant une réelle valorisation des compétences.

Les différentes lois sanitaires et sociales définissent de nouveaux contextes pour l'offre de soins et de services ainsi que pour la formation des professionnels de demain. Dans ces contextes en mutation, il est nécessaire de former des professionnels capables de s'adapter. La formation doit permettre à l'apprenti de faire face à la singularité, à la variabilité, à la complexité des situations et à l'évolution sociétale.

Ce projet prend en compte la réalité de la pratique professionnelle, les besoins de la population, le contexte socio-économique et politique ainsi que le programme des études.

Notre démarche qualité

Nous sommes certifiés QUALIOPi depuis fin Aout 2021, le renouvellement de cette certification a été effectué en juin 2024 pour notre institut de formation, nous serons audités pour le CFA en mars 2026.

Notre manuel qualité vise à affirmer la mise en place d'une dynamique d'amélioration continue de la qualité en rendant lisible pour tous, la politique qualité. Il permet ainsi à tout le personnel de se positionner comme acteur dans ce dispositif.

Le manuel qualité ainsi que le manuel Qualiopi sont disponibles à l'institut de formation et consultables par l'ensemble des parties prenantes sur le site de l'établissement. Il peut également faire l'objet d'une diffusion auprès de tous nos partenaires à leur demande.

De plus, notre charte qualité est rendue publique afin que tous nos partenaires soient informés de nos engagements.

Notre politique qualité, tient compte de notre projet pédagogique construit autour des valeurs d'altérité, de qualité et d'humanité.

En adéquation avec cette stratégie, nos principaux objectifs sont :

- satisfaire les exigences des parties intéressées tant les apprenants, que nos partenaires (financeurs, employeurs et professionnels...),
- satisfaire aux exigences légales et réglementaires,
- contrôler la qualité, assurer la traçabilité et réajuster si nécessaire,
- être disponible et réactif aux besoins et attentes des parties intéressées,

- respecter nos engagements auprès des parties intéressées pour maintenir une relation de confiance,
- favoriser les initiatives de l'ensemble du personnel.

CONTEXTE DE L'APPRENTISSAGE

Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'institut de formation participe activement à renforcer l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes, leurs familles et les entreprises. En effet, d'une part, riche d'une connaissance avancée des métiers du sanitaire et de ses formations et, d'autre part, par l'accompagnement de nombreux alternants en section d'apprentissage, le centre de formation s'est doté de son propre Centre de Formation d'Apprentis, le CFA Ambition Soins LYON.

Il a pour ambition grâce aux équipes pédagogiques et aux employeurs d'accompagner les jeunes vers l'apprentissage d'un métier jusqu'à l'insertion professionnelle.

Les missions du CFA Ambition Soins LYON :

- Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi,
- Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.
- Assurer la cohérence entre la formation dispensée au centre de formation et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.
- Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
- Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ; 6.
- Apporter un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre des difficultés d'ordre social matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage, en lien avec le service public de l'emploi et les missions locales,
- Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.
- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis.
- Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.

- Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.
 - Evaluer les compétences acquises par les apprentis, dans le respect des règles définies par le référentiel.
 - Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.
 - Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.
- Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 24 (V)

LES AVANTAGES POUR L'APPRENTI

L'alternance permet de concevoir un projet professionnel complet grâce à une formation diplômante et une expérience concrète en entreprise.

- Obtenir un diplôme
- Bénéficier de la gratuité des frais de formation
- Mettre en pratique les enseignements théoriques
- Être rémunéré, pendant sa formation en tant que salarié
- Accéder plus facilement à l'emploi, grâce à l'expérience professionnelle acquise en entreprise

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'alternant bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge. Cette rémunération est calculée sur la base de 151,67 heures par mois.

LA REGLEMENTATION DU CFA

Le conseil de perfectionnement :

Il a pour mission de veiller à l'organisation et au fonctionnement du CFA.

Il est institué auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du CFA, il est saisi pour avis des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du centre notamment sur :

- Le projet pédagogique
- Les conditions générales d'accueil, d'accompagnement des alternants (notamment des alternants en situation de handicap), de promotion de la mixité et de la mobilité nationale et internationale
- L'organisation et le déroulement de la formation
- Les conditions générales de préparation et de perfectionnement pédagogique des formateurs
- L'organisation des relations entre les entreprises accueillant des alternants et le centre
- Les projets d'investissement
- Les informations publiées chaque année, relatives notamment au taux d'obtention des diplômes ou au taux de rupture des contrats d'apprentissage (art. R6231-3 et R6231-4 du Code du travail)

Les différents acteurs

L'alternant

C'est la personne qui s'inscrit dans l'apprentissage d'un métier,

Il est acteur de son apprentissage,

L'alternant est un salarié à part entière, bénéficiant de l'application de toutes les dispositions du code du travail, des conventions et accords collectifs en vigueur,

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, en raison d'un temps de travail partagé entre l'entreprise et le centre de formation.

L'employeur

C'est la personne désireuse de transmettre le savoir de son métier et de son entreprise et de former ses futurs collaborateurs.

Il signe le contrat d'apprentissage avec l'alternant. Il garantit l'application du droit du travail vis-à-vis de l'alternant. En signant ce contrat, l'employeur bénéficie d'aides financières spécifiques.

Il va désigner le maître d'apprentissage et s'assurer du bon déroulement de la formation en alternance.

Le Maître d'Apprentissage

L'alternant est sous la responsabilité d'un tuteur appelé maître d'apprentissage. Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'alternant des compétences correspondant au diplôme préparé, en liaison avec le CFA.

Le maître d'apprentissage conseille l'alternant, tout au long du contrat

La fonction tutorale peut être partagée, entre plusieurs salariés de l'entreprise.

Le Centre de Formation

C'est un organisme de formation qui a une habilitation Centre de Formation d'apprentis qui prépare au contrat d'apprentissage. Il vise à l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue dans un secteur d'activité précis.

Il fixe les modalités de l'organisation administrative, pédagogique et financière.

Le centre de formation apporte aux alternants une formation qui complète celle reçue dans l'entreprise.

Le Formateur

Le formateur favorise la compréhension et l'explicitation des situations professionnelles afin d'accompagner le développement des compétences professionnelles attendues. Le formateur est davantage dans la posture d'accompagnateur et de médiateur dans la réflexion que dans celle d'enseignant.

Il travaille en étroite collaboration avec les référents professionnels ou maîtres d'apprentissage afin d'accompagner au plus près les alternants dans leur professionnalisation.

Le Financeur

L'OPCO est un opérateur de compétences. Il a pour missions :

- Enregistrement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation
- Financement des contrats via les fonds redistribués par France Compétences
- Promotion et développement de l'alternance

PRESENTATION DE L'EQUIPE

La direction du CFA est assurée par Sylvie CLARY, sous la responsabilité du directeur général de l'hôpital Saint Joseph Saint Luc, Sophie LEONFORTE.

La Directrice

Ses responsabilités

- le fonctionnement général du CFA
- la gestion administrative et financière du CFA
- le management des ressources humaines,
- la conception, la formalisation et la réalisation du projet pédagogique,
- l'organisation de l'enseignement théorique et clinique,
- l'animation et l'encadrement de l'équipe pédagogique,
- le contrôle de l'accès aux formations et le déroulement de la formation.
- la recherche en soins et en pédagogie conduite par l'équipe enseignante de l'institut.

Elle est garante de la qualité des processus mis en place pour :

- assurer les formations,
- guider les apprentis dans la réalisation de leur projet de formation et la construction de leur projet professionnel,
- accompagner les apprentis en vue de l'obtention du Diplôme d'Etat d'Aide-soignant.

Sa stratégie

- insuffler aux équipes et aux apprentis un désir d'évolution personnelle et de participation à l'évolution des professions para-médicales,
- développer des partenariats, en particulier avec la Direction des Soins de l'hôpital Saint Joseph Saint Luc dans un souci de cohérence de la formation et de la qualité des soins ;
- favoriser la concertation et la coopération dans l'équipe pédagogique et avec les partenaires de stage en privilégiant la qualité des relations internes et externes.

Sa politique de formation

La directrice souhaite créer les conditions pour que l'équipe mette en place une pédagogie active centrée sur l'apprenti permettant de favoriser :

- le développement de la culture professionnelle dans une dimension interprofessionnelle
- un travail sur le positionnement professionnel,
- l'acquisition d'outils et de méthodes d'analyses des pratiques de soins,
- l'optimisation des compétences organisationnelles, éducatives, relationnelles, et techniques des apprentis
- l'enrichissement de l'expression orale et écrite professionnelle.

L'équipe administrative

Les secrétaires assurent l'accueil des apprentis et du public. Elles sont chargées de la gestion administrative et de la scolarité. Elles participent à l'organisation des épreuves de sélection. Elles sont des personnes ressources auprès des apprentis : contrat, financement, ...

Elles travaillent en étroite collaboration avec les formateurs dans la tenue des dossiers scolaires, administratifs, dans la gestion des stages...

Elles sont en lien avec les structures partenaires : OPCO, France Travail, missions locales ...

La documentaliste est chargée de :

- commander des ouvrages à la demande du directeur et de l'équipe pédagogique,
- guider les apprentis dans leurs différents travaux de recherche,
- élaborer la revue de presse,
- être attentive à la veille professionnelle, sur les plans métier et pédagogie.

- ✿ Karine MATILE, responsable administrative et relations entreprises. Absente le vendredi après midi

✉ : kmatile@saintjosephsaintluc.fr

- ✿ Laurence AURAY, gestion du centre de documentation et d'information (CDI) Absente le vendredi après-midi

✉ : lauray@saintjosephsaintluc.fr

Les formateurs

Ils contribuent sous l'autorité de la directrice du CFA, à la réalisation des missions de l'institut. Ils sont responsables de :

- la conception pédagogique (Blocs, Modules, compétences, évaluations...),
- l'organisation et de la coordination de la promotion aide soignants,
- la sollicitation des intervenants experts en fonction du référentiel de formation,
- l'accompagnement de la réforme sur le terrain et de l'encadrement pédagogique des apprentis en stage,
- l'évaluation et du suivi de la formation mise en œuvre.

Les formateurs développent, en tant que référents de terrain de stage, un partenariat avec les établissements de santé et assurent le suivi des apprenants dans les structures de soins et auprès des employeurs.

L'équipe pédagogique

- Estelle GARCIA(1 ETP) Coordinatrice de formation
✉ : egarcia@saintjosephsaintluc.fr
- Valérie LEBOVICS (1 ETP) en remplacement d'Estelle GARCIA
✉ : vlebovics@saintjosephsaintluc.fr
- Barkahoum MEHNANA (1 ETP)
✉ : bmehnana@saintjosephsaintluc.fr
- Carine LAPEINE (0,90 ETP) absente le vendredi
✉ : clapeine@saintjosephsaintluc.fr
- Philippe DONZEY (0.5 ETP) (présent les jeudis et vendredis) Présent un lundi sur deux
✉ : pdonzey@saintjosephsaintluc.fr
- Agathe KERGALL(0,5 ETP)
✉ : akergall@saintjosephsaintluc.fr
- Alexandra CURT, Coordinatrice des stages aide-soignant
✉ : acurt@saintjosephsaintluc.fr

L'équipe d'entretien

La prestation ménage concernant l'ensemble de l'institut est déléguée à un prestataire extérieur. Une personne est présente de 12h15 à 13h15 pour l'entretien des sanitaires. Une équipe composée de deux personnes s'occupe de l'entretien des locaux de 17h30 à 21h tous les jours de la semaine du lundi au vendredi. Un cahier de liaison permet de communiquer.

LA FORMATION AIDE-SOIGNANTE

L'équipe pédagogique a trois grandes missions :

- Poursuivre le développement de la simulation en santé,
- Façonner l'identité professionnelle des apprentis en intégrant les compétences psychosociales (CPS) tout au long du parcours de formation dans le but d'améliorer l'employabilité des apprenants,
- Moderniser l'offre de formation en déployant la digitalisation au sein de l'institut.

Former les apprentis à devenir des :

- Professionnels autonomes, capable de gérer des contraintes dans un contexte donné,
- Professionnels responsables s'engageant en conscience à répondre de ses actes et d'en assumer les conséquences,
- Professionnels réflexifs en capacité d'exercer un retour critique sur sa pensée dans le but d'améliorer sa pratique professionnelle,
- Professionnels bienveillants,
- Professionnels engagés et porteurs de valeurs humaines.

Le projet pédagogique repose sur la volonté de former des aides-soignants afin de répondre aux besoins de la population en lien avec les orientations des politiques sanitaires et sociales et l'évolution des professions.

La formation conduit les apprentis à devenir des professionnels compétents en situations.

La formation est un cheminement dans une alternance entre stages et enseignements théoriques pour permettre l'acquisition progressive de compétences qui se déclineront ensuite dans un exercice réfléchi, adapté et responsable.

LA FORMATION AIDE-SOIGNANTE

Le référentiel du 12 juin 2021 régit la formation aide-soignante.

Le diplôme AS délivré est de niveau 4 (équivalent BAC) au lieu d'un niveau 3

La formation se fait en 11 mois :

- 770 h de théorie
- 770 h de pratique

Elle est composée de 5 blocs de compétences comprenant 10 modules, avec l'enseignement des activités de soins telles que la glycémie capillaire, lavage oculaire, instillation de collyre, pose de suppositoire ...

Nous avons mis en place la pratique par simulation, pour les enseignements et les évaluations.

Il existe un suivi renforcé avec la mise en place des API (Accompagnement Pédagogique Individualisé)

La formation a pour but de faire acquérir à l'apprenti aide-soignant toutes les compétences attendues pour l'exercice professionnel et conformément au nouveau référentiel de formation.

Un projet de promotion peut voir le jour en cours d'année en fonction de la dynamique de groupe, de la demande des apprentis, des besoins repérés par les formateurs ...

LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION

Toutes les activités pédagogiques visent à l'acquisition des compétences dans un processus de réflexion qui privilégie le questionnement de l'apprentis sur ses capacités à :

- Écouter
- Observer
- Analyser
- Expliciter

- 
- Réfléchir sur ses actions
 - Donner du sens
 - Transmettre
 - Agir

Les composantes de la compétence sont explorées dans les différents champs :

- **Cognitif** : à partir de la représentation de la situation professionnelle.
- **Affectif** : implique un travail sur la connaissance de soi, son engagement et son positionnement.
- **Social** : inscrit l'individu dans son environnement.
- **Culturel** : implique la mobilisation des valeurs personnelles et professionnelles.
- **Pratique** : concerne la pratique professionnelle des gestes en intégrant toutes les dimensions et composantes des compétences visées.

La formation des apprentis aides-soignants en cursus complet est organisée en blocs, composés de modules pour permettre l'acquisition des compétences. Les évaluations théoriques et cliniques, mesurent l'acquisition de ces compétences.

Les apprentis en cursus partiel, personnes titulaires d'un titre (ou d'un diplôme professionnel), sont dispensés ou ont un allègement de certains modules de formation et bénéficient d'un parcours adapté aux attentes de leur projet de formation.

Les valeurs qui sous-tendent le projet pédagogique

- Des valeurs humanistes de respect de soi et des autres : du respect de la personne, de sa dignité et de ses valeurs personnelles.
- Des valeurs éthiques de tolérance, de solidarité et de responsabilité professionnelle.
- L'honnêteté et la rigueur professionnelle.

Le profil attendu en vue de l'exercice professionnel aide-soignant

Le profil est en lien avec les valeurs. L'équipe pédagogique accompagne l'apprenti tout au long de son parcours afin de développer les capacités :

- De coopération, de partage, d'entraide et de confiance par le biais d'une journée d'intégration en début d'année, avant le premier stage.
- D'analyse en accompagnant sa réflexion sur ses actions,
- D'auto évaluation de l'acquisition progressive de ses compétences pour faire évoluer sa pratique,
- De questionnement sur sa pratique, son champ de responsabilité, son positionnement éthique,
- De communication avec les personnes soignées et avec l'équipe pluridisciplinaire dans une recherche de relation humaine et professionnelle adaptée,
- De communication pour transmettre des informations professionnelles écrites et orales, à l'infirmière et à l'ensemble de l'équipe qui permettent d'agir rapidement et avec discernement,
- Gestuelles et organisationnelles des soins.

Ces capacités sont considérées comme essentielles dans le cadre de l'exercice de la profession d'aide-soignant.

LES OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION

La conception de l'apprentissage s'appuie sur des modèles pédagogiques et sur des valeurs partagées. Notre conception de l'apprentissage se situe dans une approche socio-constructiviste.

Cette méthode vise la motivation de l'apprenti pour que l'apprentissage soit intentionnel : l'apprenti devient acteur de son apprentissage.

Il identifie les processus sur lesquels il construit ses connaissances par une pratique réflexive. Il développe seul et en groupe ses savoirs à partir de ses connaissances antérieures en établissant des liens entre celles-ci et les réalités avec lesquelles elles s'articulent.

L'apprentissage avec les autres permet à l'apprenti :

- De potentialiser ses apprentissages,
- D'activer de nouveaux apprentissages,
- D'apprendre à travailler en équipe, à collaborer avec ses pairs et avec les autres professionnels,
- De développer des valeurs de tolérance, de solidarité.

La formation se déroule en alternance avec du temps au CFA, du temps en stage et du temps employeurs. Ces trois lieux de formation sont complémentaires. Cette alternance est indispensable à l'acquisition des compétences.

La conception de l'apprentissage en stage s'appuie sur le concept d'alternance intégrative.

L'alternance intégrative est :

- Un processus par lequel l'apprenti construit ses savoirs professionnels.
- Un dispositif garantissant l'acquisition des compétences exigées par l'exercice du métier.

L'apprentissage en stage permet à l'apprenti :

- De confirmer sa motivation et son orientation professionnelle.
- D'acquérir les compétences professionnelles par : la réalisation des gestes techniques, la mise en œuvre de la démarche de soins, l'identification de son rôle en collaboration avec l'infirmier et sous sa responsabilité, l'approche de la complexité des situations, l'acquisition d'un langage professionnel.
- D'acquérir une posture professionnelle adaptée par : la recherche de la juste distance, la collaboration entre tous les acteurs de soins,
- La projection dans une fonction soignante,
- L'intégration dans une équipe de soins.

L'INDIVIDUALISATION DES PARCOURS

Un référent handicap est présent à l'institut et informe en début d'année les apprentis sur les missions du référent handicap, les aménagements possibles de scolarité. Un temps individuel leur est proposé pour définir leurs besoins.

Un suivi pédagogique personnalisé

L'individualisation des parcours est renforcée par un suivi pédagogique personnalisé.

Il se décline en deux processus : **l'accompagnement pédagogique individualisé (API)** et le **suivi pédagogique individualisé**.

L'API est organisé sur les 3 premiers mois de la formation et vise à identifier les capacités d'apprentissage et les difficultés potentielles que pourraient rencontrer les apprentis.

Ce bilan réalisé en début de formation permet de personnaliser l'accompagnement des apprentis lors des différents suivis pédagogiques individuels

Chaque formateur est référent d'un groupe d'apprentis. Des entretiens sont programmés tout au long de l'année.

Des entretiens supplémentaires sont laissés à l'initiative de l'apprenti ou du formateur référent.

L'entretien individuel est un temps d'échange qui vise à l'auto évaluation de l'apprenti lui permettant de se fixer des objectifs personnels et ainsi de mesurer sa progression. Le formateur encourage, guide et aide l'apprenti à élaborer des stratégies d'apprentissage.

Le premier entretien a lieu au début de la formation, il permet d'identifier les attentes de l'apprenti et de connaître son éventuel parcours professionnel antérieur.

Les autres entretiens au cours de la formation permettent :

- D’accompagner l’apprenti dans son auto évaluation et l’élaboration d’objectifs personnels de progression au regard des compétences à acquérir.
- De faire le bilan de l’acquisition des compétences,
- De faire émerger le projet professionnel de l’apprenti.

Un suivi pédagogique collectif

Il comprend :

Un temps de préparation au stage :

Pour le premier stage, les apprentis sont accompagnés lors d’un TD pour l’élaboration d’objectifs de stage en cohérence avec la spécificité du lieu d’accueil.

Puis avant chaque départ en stage, l’apprenti élabore des objectifs personnels au regard de ses acquisitions antérieures et de la globalité de son parcours de stage.

Afin de faciliter le lien entre les apprentissages réalisés au CFA et l’exercice professionnel, l’apprenti oriente son observation en stage sur des situations professionnelles ciblées avec des thématiques prédéfinies. Pour chaque thématique, l’apprenti part en stage avec un guide de questionnement.

Un temps d’exploitation de stage :

Des situations vécues en stage, ciblées sur des thématiques prédéfinies sont exposées et analysées en groupes restreints.

Analyse des pratiques en hygiène : en lien avec le bloc 4 module 8 et les compétence 8 et 9 : utiliser des techniques d’entretien des locaux et du matériel adaptés en prenant en compte la prévention des risques associés et repérer et traiter les anomalies et dysfonctionnements en lien avec l’entretien des locaux et des matériels liés aux activités de soins.

Le repérage de la maltraitance et de la bientraitance : en lien avec le bloc 1 module 2 et la compétence 2 : identifier les situations à risque lors de l’accompagnement de la personne, mettre en œuvre les actions de prévention adéquates et les évaluer.

Analyse portant sur la cohérence et la conformité des activités au regard du référentiel de compétences : en lien avec le bloc 5 module 10 : travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques.

La collaboration entre l’aide-soignant et l’infirmier et l’encadrement en stage, ces deux thèmes sont en lien avec le bloc 3 module 7 – Accompagnement des personnes en formation, communication avec les pairs et le bloc 5 module 10 : travail en équipe pluri professionnelle, qualité et gestion des risques.

LES PRESTATIONS OFFERTES AUX ELEVES

Les apprentis aides-soignants sont accueillis individuellement à la rentrée scolaire par la secrétaire qui suivra leur dossier durant toute la scolarité : dossiers employeurs, financement....

L’hôpital prend en charge une assurance responsabilité civile et risques professionnels pour les apprentis.

Les apprentis ont à leur disposition des ordinateurs avec une imprimante et un scanner offert par la région en salle 21 au 2ème étage. Pour les apprentis qui ne possèdent pas d’ordinateur, nous leur prêtons un ordinateur. Nous en avons 10, financés par la région.

Les aides possibles en contrat d’apprentissage :

- 500 euros pour passer son permis B
- Des aides au logement pour payer son loyer ou faciliter l’accès à certains logements
- Des aides pour acheter son matériel professionnel
- Partir à l’étranger et compléter sa formation avec le programme ERASMUS+

LA VIE AU SEIN DE L'INSTITUT

Les apprentis ont accès libre à un petit jardin au cœur de la ville attenant à l'Institut où sont installées des tables avec des bancs. Ils ont une table de tennis de table et un baby-foot à leur disposition.

EN CONCLUSION

Le projet pédagogique du CFA Ambition Soins Lyon se veut être dynamique et capable d'évoluer dans le temps. Il tente d'être au plus près de la réalité par rapport à l'évolution de la prise en charge de la santé, de l'économie de la santé, des grands plans nationaux mis en place.

A ce titre il n'est pas figé et est soumis à la critique constructive de chacun. Il tient compte également des évolutions tant législatives que professionnelles et technologiques.

Ce projet insiste sur les valeurs de notre institut de formation en matière de pédagogie de l'apprenant adulte, engagé dans sa formation, responsable de ses acquisitions tant dans le domaine théorique que pratique.

Pour réguler au mieux la vie au sein de l'institution, le règlement intérieur est mis à disposition de chaque apprenti en début d'année, soit en format papier, soit via la plateforme d'enseignement. Il est repris avec toute la promotion sur un temps de cours avec la Directrice, qui répond aux questions et complète si besoin les informations.

La directrice avec l'équipe administrative et pédagogique