

*« Le travail est indispensable au bonheur de l'homme ; il l'élève,
il le console ; et peu importe la nature du travail,
pourvu qu'il profite à quelqu'un. »*

Alexandre Dumas



« Ce n'est pas parce qu'on a des difficultés qu'on ne peut pas y arriver. »

Yann Fanuel, stagiaire

PLAN DU PROJET PEDAGOGIQUE 2019

1. Introduction	Page 4
2. Ancrage du projet pédagogique : Valeurs, principes	Page 5
3. Pour comprendre le fond et la forme de notre projet pédagogique : clés de lecture	Page 6
A. L'usage des couleurs	
B. L'acquisition d'un langage commun	
4. Mise en œuvre du projet pédagogique	Page 10
A. Missions générales	
B. Spécificités	
C. Coursus du projet professionnel	
4.1 Le recrutement	Page 17
A. Missions générales	
B. Notre public :	- ses caractéristiques
-	- données chiffrées
-	- projets INAMI
4.2 La détermination de projet	Page 30
A. Missions générales	
B. Modalités et Remarques	
4.3 La validation de projet	Page 33
A. Missions générales	
B. Modalités et Remarques	
4.4 La formation qualifiante	Page 35
A. Missions générales	
B. Modalités et Remarques	
C. La mise à l'emploi	
4.5 Le suivi post-formatif - La validation des compétences	Page 51

5. Demande d'heures d'agrément - Durée et finalités des processus de détermination, validation et formation - insertion	Page 52
6. Ressources humaines A. Organigramme B. Cahiers des charges	Page 55
7. Nos partenariats	Page 63
8. Modalités d'évaluation du projet pédagogique A. Objectifs et critères d'évaluation B. Conseil pédagogique C. Conseil de participation - Démarche qualité D. Évaluation de la satisfaction des stagiaires E. Le rapport d'activités F. Le rapport d'audit	Page 64
9. Liens entre le projet pédagogique et les missions définies.	Page 66
10. Bibliographie	Page 67
11. Annexes et tableaux	

1. INTRODUCTION

Le travail, c'est le bonheur ??!!!!

On ne le répète pas assez : une personne heureuse dans son boulot est beaucoup plus efficace et productive.

Donc, un bon patron cherchera à rendre ses collaborateurs et stagiaires heureux... ?!...

Bien sûr ce qui compte, c'est le sentiment d'être à la bonne place ; c'est se sentir en confiance, responsable, utile, et à la hauteur de sa tâche.

Cela implique aussi d'avoir un suivi constructif sur son parcours, sur son travail venant de ses coaches ou de son patron.

Cela suppose la conscience du travail en équipe et la possibilité d'avoir une interaction positive avec tous.

Accueillir et se sentir accueilli sur son lieu de travail...

Respecter ses collègues et être respecté...

Trouver sa voie professionnelle et s'y sentir bien...

Etre soutenu et valorisé dans son parcours...

Participer à la gestion de son projet et à l'organisation des activités...

Toutes ces démarches, nous les poursuivons activement au sein de notre centre.

Nous voulons développer la « bienveillance » au quotidien.

Nous pensons qu'« Etre heureux au travail » n'est pas naïf mais plutôt rentable et surtout

bon pour la santé et bon pour la réussite professionnelle !!!

Certaines enquêtes démontrent qu'être heureux au travail engendre moins de maladie et moins d'absentéisme.

Les travailleurs sont plus créatifs et constituent un patrimoine durable et prenant de la valeur.

C'est bien cet état d'esprit que nous voulons développer à travers notre projet pédagogique et à travers la qualité de notre accompagnement.

2. Ancrage du projet pédagogique : Valeurs, principes

Notre projet pédagogique est basé sur des valeurs

- ✓ Nous voulons accueillir la personne et l'aider à se former et à s'intégrer dans la vie professionnelle en accord avec son projet de vie.
- ✓ Nous sommes respectueux de sa personne, de son identité, de ses différences, de ses besoins en luttant contre toutes les discriminations.
- ✓ Nous croyons en son potentiel et aux développements de ses compétences.
- ✓ Nous mettons tout en œuvre pour les faire naître et les faire se développer avec des démarches pédagogiques et orthopédagogiques différenciées et adaptées.
- ✓ Nous souhaitons aider la personne à devenir citoyenne et responsable en développant chez elle la confiance en soi, les savoir-faire et la reconnaissance sociale.
- ✓ Nous souhaitons être une réponse efficace aux personnes en recherche d'un projet professionnel.
- ✓ Nous souhaitons être une réponse efficace aux employeurs en recherche de main d'œuvre.
- ✓ Nous souhaitons répondre aux besoins de formation des entreprises et des travailleurs dans le secteur Horeca.

En cohérence avec les priorités européennes, le plan « Garantie Jeunesse », le plan Marshall 2022, le contrat de gestion de la région wallonne, la convention Inami-Aviq-Forem, le dispositif « alternance » en Fédération Wallonie Bruxelles et le contrat de gestion de l'Aviq, nous souhaitons :

- ✓ *investir dans le capital humain : faciliter l'accès à l'enseignement, à l'apprentissage et à la formation en entreprise.*
- ✓ *améliorer et adapter l'éducation et les formations aux nouveaux besoins de compétences.*
- ✓ *favoriser l'insertion et rendre le travail plus attrayant en répondant aux besoins du marché.*
- ✓ *trouver de l'emploi aux personnes en difficulté d'intégration.*

3. Pour comprendre le fond et la forme : clés de lecture

A. L'usage des couleurs

Le vert fait référence aux prescrits légaux (Décrets, Loi, secteur Horeca, Commission Paritaire, Médecine du Travail, AFSCA, HACCP, INAMI ...)

Le mauve souligne nos spécificités

Le bleu signale les « nouveautés et les ajouts » de notre projet pédagogique.

B. L'acquisition d'un langage et de concepts communs

De manière à favoriser la compréhension des concepts utilisés tout au long de notre projet pédagogique, il s'avère utile de clarifier leurs sens. C'est pourquoi ce chapitre commence par un glossaire de base qui regroupe les mots rencontrés. Il favorisera un langage commun, propice à faciliter les échanges professionnels.

1. Compétences

Une compétence est une aptitude à mettre en œuvre un ensemble organisé de savoirs, de savoir-faire et d'attitudes permettant d'accomplir un certain nombre de tâches.

Deux grandes catégories de compétences : les compétences transversales et les compétences disciplinaires

2. Les compétences transversales

Elles sont des ensembles intégrés d'attitudes de démarches mentales et méthodologiques communes aux différentes disciplines à acquérir et à mettre en œuvre au cours de l'élaboration des différents savoirs et savoir-faire. Il existe trois types de compétences transversales : les compétences relationnelles, les compétences instrumentales et les compétences relatives à la prise de conscience de son fonctionnement.

3. Les compétences disciplinaires constituent un référentiel présentant de manière structurée les compétences à acquérir dans une discipline donnée.

Pour développer ces compétences, on mettra sur pied des activités de deux types : des activités fonctionnelles et des activités d'apprentissage.

4. **Les activités fonctionnelles sont des activités globales qui mettent en jeu plusieurs compétences dans une situation professionnelle réelle. Dans notre centre, les activités fonctionnelles sont développées dans l'axe de production et plus spécifiquement grâce nos outils didactiques (restaurant, cuisine, lingerie,...). Nous travaillons également ces activités lors de l'alternance grâce aux divers stages en entreprises partenaires. (découvertes, apprentissages).**
5. **Les activités d'apprentissage (ou de structuration) sont des activités complexes centrées sur la construction et le développement d'une compétence (parfois plusieurs) disciplinaire et/ou transversale. Elles consistent principalement en pratiques d'observation (analyse), d'organisation des savoirs (théorisation progressive) ou d'entraînement dans des contextes différents (exercices). Ces activités ont lieu au centre et en entreprise.**
6. **L'alternance**
L'alternance visée par le décret est une alternance articulation c'est-à-dire une organisation dans un même processus de formation de deux temps différents d'apprentissages, l'un sur le lieu de formation en centre, l'autre en entreprise. Le stagiaire aura donc la possibilité d'augmenter ses compétences grâce aux différents stages (découvertes, apprentissages, mise à l'emploi).
7. **L'orientation consiste à permettre à l'individu de se mettre en capacité de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études, de ses formations et de ses activités professionnelles, dans toutes les conjonctures de son existence, avec le souci conjoint du devenir collectif solidaire et de l'épanouissement de sa personnalité et de sa responsabilité. L'orientation professionnelle rend accessibles les informations sur les possibilités d'emploi et de formation en organisant et en systématisant cette information et en la rendant disponible au moment voulu là où les gens en ont besoin.**
8. **L'évaluation formative**
Dans notre approche des apprentissages, l'acte d'évaluer est aussi complexe que primordial. Si aujourd'hui, « évaluer » se conjugue de multiples manières, deux actions lui sont particulièrement attachées, celles d'accompagner et de communiquer.
Cette évaluation permettra au stagiaire et au formateur d'être plus conscients de l'apprentissage qui se réalise et de la manière de le mener à bien. On s'intéresse surtout à ce qui se passe pendant que la personne construit ses compétences et non seulement à l'obtention d'un résultat ou d'une réponse exacte d'emblée.
Dans l'axe de l'apprentissage, l'erreur est donc permise et peut devenir un levier important. Ce type d'évaluation se réfère au niveau du développement des compétences visées mais aussi aux démarches les plus adéquates pour y arriver. Cette démarche rend le stagiaire acteur et responsable de son développement dans la mesure où elle s'accompagne d'autoévaluations.
9. **L'évaluation certificative**
Evaluation qui débouche sur l'obtention d'un certificat.

10. La pédagogie fonctionnelle

Pratiquer la pédagogie fonctionnelle, c'est susciter l'intérêt de la personne qui déclenche sa recherche de sens et des démarches pour le construire. Donner du sens aux apprentissages pour que ceux-ci construits en coresponsabilité, soient transférables et source de réinvestissement. Notre restaurant didactique et les entreprises partenaires sont des lieux où nous développons ces activités fonctionnelles.

11. La pédagogie participative

Pratiquer la pédagogie participative, c'est rendre le stagiaire acteur, co-gestionnaire de ses apprentissages, en s'impliquant dans son projet professionnel.

12. La pédagogie différenciée

La diversité des stagiaires accueillis dans notre centre nécessite une organisation variée des apprentissages pour permettre aux personnes d'accéder à un niveau précis de compétences. En fonction de leurs besoins, il est nécessaire de développer des méthodologies différentes et de proposer aux stagiaires de nombreuses situations avec des modes d'approches différentes ainsi que des stratégies différentes. Les formateurs sont amenés à identifier les obstacles rencontrés et chercher les outils les plus pertinents pour les aborder (les surmonter ou les contourner : ergonomie). Ils sont amenés à varier les sollicitations pour que chacun progresse.

13. La manière dont le stagiaire apprend.

- **La référence aux « programmes » en termes de compétences se base sur l'idée que le stagiaire vient au centre pour apprendre des compétences affectives, sociales, intellectuelles et motrices que ses autres expériences de vie ne lui ont pas permis de développer suffisamment.**
- **La construction de ces compétences implique la nécessité de « lire » le projet professionnel comme un processus continu dans lequel chaque phase a une importance.**
- **Pour trouver du sens aux yeux du stagiaire, les compétences doivent leur paraître nécessaires et transférables dans le monde du travail. D'où l'importance de « contextualiser » ces apprentissages dans le monde de l'entreprise et de proposer multiples expériences porteuses de sens. Ces expériences se feront grâce à nos outils didactiques (restaurants, lingerie, hébergement) et à travers les différents stages en entreprise.**
- **Le statut constructif de l'erreur doit être mis en évidence.**
- **On apprend mieux en prenant conscience de ce que l'on apprend, de comment on l'apprend et du pourquoi on l'apprend.**

14. L'approche orthopédagogique

L'orthopédagogie est un domaine d'études, de savoirs et d'activités dont le but est de permettre aux sujets aux prises avec des difficultés ou des troubles de pallier aux entraves et de développer au mieux leurs potentialités. (Legendre, dictionnaire).

Cette approche est appliquée aux sujets pour lesquels l'approche ordinaire est insuffisante.

Cette approche vise, au-delà de la formation proprement professionnelle, le développement affectif et culturel de la personnalité considérée dans sa totalité. (dictionnaire général des sciences humaines).

15. Axe thérapeutique

Relatif au traitement des maladies.

16. Ergonomie

Recherche de la meilleure adaptation entre une fonction, un matériel et son utilisateur.

17. L'employabilité

L'employabilité englobe les compétences, les connaissances et les qualifications qui renforcent l'aptitude du travailleur à trouver et à conserver un emploi, à progresser au niveau professionnel et à s'adapter au changement, à trouver un autre emploi s'il le faut et à s'intégrer plus facilement au marché du travail à différentes périodes de sa vie.

18. Troubles instrumentaux

Altérations importantes du développement de la parole et du langage, de la coordination motrice, des processus de perceptions visuelle et/ou auditives et du schéma corporel, non imputables à un retard intellectuel ou à un trouble neurologique.

Extrait du CWASS du 25-4-2014 - article 926

Section 2- Art 907 : Les centres ont pour mission d'organiser un processus d'insertion socioprofessionnelle individualisé et adaptés aux potentialités du stagiaire.

Le processus d'insertion professionnelle peut se décomposer en quatre phases:

- *Une phase de détermination de projet d'insertion socioprofessionnelle*
- *Une phase de validation de projet*
- *Une phase de formation qualifiante*
- *Une phase de suivi post-formatif*

4. Mise en œuvre du projet pédagogique

A. MISSIONS GENERALES (voir tableaux pages 13 et 14)

Dans notre centre de formation, quatre processus principaux sont visés :

l'orientation, la clarification, la formation et l'insertion.

à travers les 4 phases :

La détermination de projet (orientation), la validation de projet (clarification), *la formation qualifiante (formation et insertion professionnelles) et le suivi post-formatif.*

	Objectifs	Actions menées	Outils spécifiques
1. La détermination de projet d'insertion professionnelle	Identifier un projet professionnel faisable en adéquation avec le marché de l'emploi et en tenant compte des ressources et des compétences du stagiaire : - aider le stagiaire à trouver sa voie, à s'orienter, à construire un projet professionnel.	<ul style="list-style-type: none">➤ Réaliser un bilan personnel et professionnel➤ Confronter le stagiaire aux réalités d'un ou plusieurs métiers ou postes de travail➤ Confronter ce projet aux besoins de formation➤ Analyser le monde du travail➤ Faire un choix professionnel	<ul style="list-style-type: none">➤ La convention de service➤ Dossier personnel du bénéficiaire = PAI = actions et démarches de formation <u>différenciées et adaptées</u> aux besoins du bénéficiaire

<p>2. La validation de projet d'insertion professionnelle</p>	<p>Clarifier, confirmer ou infirmer un projet professionnel dans le secteur de l'HORECA : - confronter le stagiaire aux réalités du métier et aux besoins de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réaliser un bilan personnel et professionnel du stagiaire ➤ Organiser des découvertes « Métiers » ➤ Mise en place d'un plan individuel de formation spécialisée au centre <ul style="list-style-type: none"> • Accompagnement spécialisé en tenant compte des ressources et des besoins du stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Accompagnement spécifique différencié</u> des stagiaires au centre par une équipe pluridisciplinaire (orthopédagogique, thérapeutique et d'insertion)
<p>3. La formation qualifiante</p>	<p>1. Construction du projet professionnel : formation aux compétences nécessaires pour répondre à un poste de travail dans le secteur HORECA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en place d'un plan individuel de formation professionnelle spécialisée au centre ➤ Accompagnement spécialisé en tenant compte des ressources et des besoins du stagiaire 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réservoir d'« entreprises partenaires » pour effectuer des stages « découvertes et/ou apprentissages »
<p>4. Le suivi-post formatif</p>	<p>2. Insertion du stagiaire dans la vie professionnelle : formation et mise à l'emploi <u>en entreprise</u>. L'insertion professionnelle spécialisée : formation plus spécifique à un poste de travail en entreprise - mise à l'emploi - maintien à l'emploi.</p> <p>3. Accompagnement, soutien et maintien à l'emploi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mise en place de stages « découvertes » pour découvrir différentes facettes du secteur et clarifier son projet professionnel ➤ Mise en place de stages « apprentissages » pour apprendre un poste de travail plus spécifique et confirmer son projet professionnel ➤ Mise en place de dispositifs de formation en alternance ➤ Mise en place de stage « mise à l'emploi » pour harmoniser le profil de compétences attendu et le profil de compétences du stagiaire ➤ Mise en place d'une guidance dans l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Carnet de liaison pour les collaborations avec l'entreprise ➤ Portfolio : outil pour rechercher de l'emploi ➤ Objectifs à travailler au centre et en entreprises ➤ Contrat avec les objectifs d'évolution ➤ Titres de capacités ➤ Suivi post formatif (coaching et soutien)

B. NOS SPECIFICITES : nous favorisons particulièrement :

- ✓ **L'accueil du stagiaire**
 - Respect de ses différences, de ses besoins et luttant contre toutes les discriminations
- ✓ **L'accompagnement et le soutien du stagiaire dans son projet professionnel**
 - Soutien à la motivation
- ✓ **La différenciation des actions d'orientation, de formation et d'insertion**
 - Actions orthopédagogiques et thérapeutiques
- ✓ **La pratique de l'évaluation pluridisciplinaire**
 - Evaluation formative en équipe pluridisciplinaire
- ✓ **La continuité du projet professionnel dans la prise en charge globale du stagiaire**
 - Développement global du stagiaire
- ✓ **La construction d'un projet professionnel en cohérence avec le monde du travail et plus particulièrement avec celui de l'HORECA et de l'ENTRETIEN MENAGER**
 - Une attention soutenue du monde du travail et plus particulièrement celui de l'HORECA et de la maintenance

1

2

3

4

4.1. Le recrutement

Voir tableau page 68.

A. MISSIONS GENERALES

- ✓ rechercher, repérer, identifier la personne « en difficulté, en situation de handicap et en recherche de réponse à son projet professionnel » susceptible d'être demandeuse d'un module d'orientation et/ou d'une formation spécialisée et d'un emploi
- ✓ clarifier la pertinence entre le projet du stagiaire et le projet pédagogique du centre
- ✓ permettre à une personne en situation de handicap de trouver sa voie et de construire son projet professionnel
- ✓ constituer le dossier d'entrée du stagiaire et mettre en œuvre la convention de service

B. NOTRE PUBLIC :

- Caractéristiques et approches pédagogiques

<p><i>A. Déficiences mentales légères</i> <i>Les stagiaires présentent un retard intellectuel et/ou un trouble léger du développement intellectuel</i></p>		
<p><i>B. Troubles de l'apprentissage</i> <i>Les stagiaires présentent des troubles instrumentaux : certains ne présentent pas un trouble de l'intelligence mais des difficultés au niveau du langage et des difficultés au niveau des apprentissages : attention et mémoire, dyslexie, dyscalculie, ...</i></p>		
Caractéristiques des stagiaires	Approches pédagogiques spécifiques	Pistes concrètes pour la pratique quotidienne
<p>Sur le plan physique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - retard de développement - fatigabilité importante - Problèmes génétiques - Troubles de l'attention et de la concentration - Stagiaires hyperactifs ou passifs - Impulsivité, distractibilité 	<ul style="list-style-type: none"> - développer et stimuler les compétences corporelles - respecter le rythme de chacun - apprendre à fournir et à gérer un effort physique - savoir analyser sa résistance à l'effort 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des activités à durée limitée entrecoupées de moments de récupération - proposer des démarches avant de se lancer dans le travail pour « s'économiser » (ergonomie) - Se donner des repères, des limites
<p>Sur le plan psychomoteur :</p> <p>difficultés au niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> - du schéma corporel - de la latéralité - de la perception - de l'organisation spatio-temporel - de la motricité fine et globale 	<ul style="list-style-type: none"> - développer et stimuler les différents domaines de la psychomotricité, globale et fine - travailler avec le kiné, l'ergo, le psychomotricien - proposer de manière structurante des activités qui permettent de construire et/ou d'utiliser des balises temporelles et spatiales 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des activités de motricité et de coordination générale, de mémoire sensori-motrice - exercices d'écoute, de discrimination auditive, de mémoire auditive... - donner des repères temporels, spatiaux - organiser des exercices d'attention, de résistance à la distraction et d'inhibition

	<ul style="list-style-type: none"> - planifier les différents temps d'apprentissage et de travail - favoriser le développement des fonctions instrumentales : perception, mémoire et représentations, motricité, langage, attention et concentration, organisation spatiotemporelle 	
<p>Sur le plan psychoaffectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportements affectifs excessifs - Peu d'initiative en lien avec la peur de l'échec - Difficulté de l'affirmation de soi 	<ul style="list-style-type: none"> - travailler en priorité la sécurisation (levier pour oser démarrer et s'affirmer) - proposer des situations problèmes pour permettre le conflit sociocognitif - ouvrir à la créativité - éduquer à la gestion et à l'expression des sentiments et des émotions 	<ul style="list-style-type: none"> - renforcer positivement les progrès accomplis - instaurer des rituels : moments particuliers pour exprimer ses émotions - favoriser l'expression des émotions et des sentiments - renforcer la confiance par rapport à ses capacités - donner un espace pour se connaître et s'évaluer - rassurer le stagiaire quant à son droit à la différence et son droit à l'échec - développer la métacognition - Amener le stagiaire à comprendre ses difficultés pour les accepter et les surmonter
<p>Sur le plan social :</p> <ul style="list-style-type: none"> - manque de repères dans le fonctionnement de la vie sociale - besoin de référents stables - manque de stimulation dû au milieu socio-culturel défavorisé - manque de connaissance des règles sociales - comportement social inadapté 	<ul style="list-style-type: none"> - privilégier l'écoute, le dialogue, la coopération - être attentif à la gestion du groupe et à la gestion des conflits - favoriser l'intégration et l'adaptation à la société, à l'environnement, au lieu de travail - encourager la prise de conscience d'attitudes inappropriées, la maîtrise de soi, le respect mutuel, l'acceptation des règles, la tolérance à la frustration, l'implication active dans une équipe 	<ul style="list-style-type: none"> - élaborer des règles sociales communes (charte de vie relationnelle) - pratiquer le briefing et le débriefing en journée - travailler l'évaluation formative des compétences transversales

<p>Sur le plan cognitif :</p> <p>Apprentissages possibles mais :</p> <ul style="list-style-type: none"> - faiblesse des outils de pensée (perception, langage, mémoire, attention, concentration) - lenteur - difficultés d'abstraction - difficultés dans le transfert des apprentissages - faiblesse dans l'élaboration des images et représentations mentales - rigidité de pensée - difficultés d'organisation de la pensée - faiblesse dans le sens critique, l'esprit d'initiative, l'imagination, l'adaptation... 	<ul style="list-style-type: none"> - travailler en équipe pluridisciplinaire - développer les compétences transversales instrumentales - mettre en place des référents, des procédures, des outils d'apprentissage - viser l'autonomie dans les démarches de travail - réfléchir sur les méthodes pédagogiques et sur les matériels utilisés - développer des activités pour organiser la pensée et le raisonnement - travailler la métacognition 	<ul style="list-style-type: none"> - travailler les trois types de savoirs (déclaratif, conditionnel et procédural) mais plus particulièrement les savoirs procéduraux - utiliser l'erreur de manière constructive - faire du sens sur tous les apprentissages et les travaux - planifier chaque moment de travail (apprentissage, production,...) - être attentif à la communication des consignes, des tâches,... - construire individuellement et collectivement des référents, des outils, des procédures à utiliser en continuité au centre et avec le tuteur en entreprise - accepter que certaines structures logiques soient déficientes
--	--	---

C. Troubles du comportement et/ou troubles psychiques

Les stagiaires présentent des troubles structurels du comportement et/ou de la personnalité.

Les savoirs - être et les sphères relationnelles et affectives nécessitent souvent des méthodes orthopédagogiques et psychothérapeutiques.

Caractéristiques des stagiaires	Approches pédagogiques spécifiques	Pistes concrètes pour la pratique quotidienne Approches rééducatives et thérapeutiques
Sur le plan physique : <ul style="list-style-type: none">- Parfois des comportements répétitifs, non programmés, non désirés- Auto - mutilation- Troubles de l'humeur, de l'alimentation, du sommeil- Pathologies psychiques (caractéristiques, autistiques, névrosés, psychotiques, ...)- Epilepsie, hyperactivité, hyperkinésie- Effets secondaires de la médication	<ul style="list-style-type: none">- médication si nécessaire- structuration du temps de travail- structuration de l'espace	<ul style="list-style-type: none">- soutien thérapeutique indispensable (espace de parole, attitude thérapeutique)- espace de parole- aide à la dédramatisation des conflits, à la compréhension du monde relationnel, à la gestion des émotions
Sur le plan psychomoteur : Difficultés au niveau <ul style="list-style-type: none">- De la gestion de l'espace et du temps (peu ou pas de repères) Association de troubles instrumentaux et d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">- développer la motricité générale- construire des repères temporels et spatiaux.	<ul style="list-style-type: none">- relever la place occupée par les facteurs somatiques

<p>Sur le plan social :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conditions parfois précaires du milieu social et familial - la multiplicité anarchique des lieux d'accompagnement ou de prises en charge - une identité précaire - un sentiment de toute puissance - une peur de l'autre - la solitude, peu d'interaction sociale - une importante rivalité entre les personnes - un besoin de se mesurer à l'autre et de se sentir plus fort 	<ul style="list-style-type: none"> - développer de nouveaux modes de relation à l'autre - garantir à la personne une place au sein du groupe, au sein de la société - lui garantir une aide à la gestion des conflits 	<ul style="list-style-type: none"> - travailler les compétences relationnelles et les savoir - être - métacognition sur les compétences transversales - développer les attitudes thérapeutiques - mise en place de briefings, entretiens d'évaluation, conseils de participation,..... - Supervision par un psychologue de l'équipe pluridisciplinaire - Accompagnement thérapeutique des stagiaires - Permanence des repères
<p>Sur le plan psychoaffectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une immaturité affective (émotions débordantes, mal gérées, crises fréquentes) - une personnalité opposante, instable, bruyante, impulsive, manipulatrice avec une intolérance à la frustration - une vie dans le présent - la répétition des mêmes erreurs - une personnalité solitaire et paranoïaque - la dépression - l'angoisse - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - développer de nouveaux modes de relations à l'autre : créer et expérimenter des relations chaleureuses et disponibles, présenter une image permanente non agressive, accompagner et faire verbaliser pour comprendre, assurer un climat sécurisant pour canaliser les angoisses 	<ul style="list-style-type: none"> - assurer la stabilité de tous les repères - offrir un cadre solide, structurant et sécurisant - maintenir la personne avec une relation humaine forte, signifiante et sereine - prévoir des sanctions claires quand les actes sont graves - exiger réparations et dédommagements - réfléchir et « s'entraîner » à la socialisation (pour vivre ensemble : conseils, évaluations,) - tolérance face à l'erreur, à l'incapacité, à la difficulté - féliciter et stimuler les parties saines de la personnalité

<p>Sur le plan cognitif :</p> <p>Les fonctions cognitives sont entravées par les processus psychoaffectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - difficultés dans les apprentissages - absence ou perte de désir - autodépréciation - difficultés d'attention, de concentration, de mémorisation - déficiences des outils mentaux - 	<ul style="list-style-type: none"> - rassurer quant aux futurs apprentissages - réconcilier la personne avec l'échec en lui permettant de vivre de multiples expériences positives (confiance en soi) - pallier les difficultés des outils de pensées : aider à mettre des mots sur, à verbaliser, faire des liens, guider la pensée - ... 	<ul style="list-style-type: none"> - apprendre à être, à entrer en relation et à apprendre - être très soucieux de l'organisation des espaces, des groupes, des consignes, des prises en charge... - être très attentif au langage utilisé (ton de la voix, mots utilisés,...)
--	--	---

C. Le public INAMI : convention de collaboration signée entre l'Inami, les organismes assureurs, le Forem, l'Aviq et les centres Aviq – 15/1/2013

Bénéficiaire : Assuré social, tant en incapacité de travail primaire qu'en invalidité (travailleur salarié, chômeur ou indépendant) -

Nom du Module	Objectifs	Actions menées
<p><u>1. Module d'orientation INAMI</u></p> <p><u>Dates : Entrées permanentes</u></p>	<p>A la fin du module, le stagiaire aura : - confirmé ou infirmé la faisabilité et la pertinence d'un projet professionnel (reconversion - réintégration)</p> <p>Tout au long de ce module, l'équipe sera amenée à : aider le stagiaire à trouver sa voie, à s'orienter, à construire un projet de formation et d'insertion professionnelles adapté</p> <p>- en tenant compte de ses difficultés, de ses problèmes de santé et de sa situation de handicap dû à la maladie.</p> <p>- en mettant en place des actions d'ergonomie diverses : adaptation de l'horaire, de la durée, des matériels, des méthodologies, du poste de travail,...</p> <p>- En utilisant des stratégies orthopédagogiques et thérapeutiques (travail avec une équipe pluridisciplinaire et approche clinique du projet professionnel)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réaliser un bilan personnel et professionnel (anamnèse) <ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifier les capacités restantes (avec les partenaires médicaux) ➤ Confronter le stagiaire aux réalités d'un ou plusieurs métiers ou postes de travail ➤ Confronter ce projet aux besoins du projet ➤ Effectuer un bilan d'orientation reprenant les perspectives d'insertion professionnelle et les modes de formation préconisés. <p>Ces actions seront menées par une équipe pluridisciplinaire (agent de guidance et d'orientation, logopède, assistante sociale et agent d'insertion professionnelle, partenaires extérieurs)</p> <ul style="list-style-type: none"> - identification des perspectives de besoins de formation et d'insertion professionnelle - en lien avec son problème de santé et/ou sa situation de handicap - identification des ressources territoriales - en tenant compte des ressources et des besoins du stagiaire - <u>en entretiens individuels et en centre</u>

Nom du Module	Objectifs	Actions menées
<p><u>INAMI</u></p> <p><u>2. Module de détermination de projet professionnel</u></p> <p><u>Job Coaching</u></p> <p><u>Tous secteurs</u></p> <p><u>Dates : Entrées planifiées</u></p>	<p>A la fin du module, le stagiaire aura :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifié un projet professionnel faisable en adéquation avec le marché de l'emploi et en tenant compte des ressources et des compétences restantes - identifié des besoins de formation et d'insertion professionnelle - en lien avec son problème de santé et/ou sa situation de handicap <p>Tout au long de ce module, l'équipe sera amenée à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aider le stagiaire à trouver sa voie, à s'orienter, à déterminer et construire son projet de formation et/ou d'insertion professionnelle réalisable - En utilisant des stratégies orthopédagogiques et thérapeutiques (travail avec une équipe pluridisciplinaire et approche clinique du projet professionnel) 	<ul style="list-style-type: none"> > Réaliser un bilan personnel et professionnel Ø Confronter l'assuré aux réalités d'un ou plusieurs métiers ou postes de travail Ø Confronter ce projet aux besoins de formation en lien avec les capacités restantes de l'assuré Ø Analyser le monde du travail - Organiser des découvertes Métiers en entreprises Ø Accompagner de manière individualisée l'assuré et éprouver ses choix ; réajuster <ul style="list-style-type: none"> > Faire un choix professionnel , Déterminer un projet professionnel Ø Mettre en place d'un plan d'actions individuel (formation, job coaching,) <p>Ces actions seront menées par une équipe pluridisciplinaire (agent de guidance et d'orientation, logopède, formatrice développement personnel, assistante sociale et agent d'insertion professionnelle)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>formation et accompagnement sur mesure</u>, en tenant compte des ressources et des besoins du stagiaire - <u>en entretiens individuels ou en ateliers collectifs</u> - <u>en centre et en entreprises</u>

Données chiffrées

2014	2015	2016	2017	2018
<u>Formation :</u>				
<p>Nous avons eu 62 stagiaires inscrits au sein du centre</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 Entrées en formation - 10 En phase de Période de validation de projet - 30 En phase détermination de projet - 25 en formation qualifiante - 16 En suivi post formatif - 2 En suivi CAP <p>Le taux de fréquentation est de 117,7%</p> <p>Le taux d'insertion global est de 157 %</p>	<p>Nous avons eu 61 stagiaires inscrits au sein du centre</p> <ul style="list-style-type: none"> - 37 Entrées en formation - 21 En phase de Période de validation de projet - 31 En phase détermination de projet - 25 en formation qualifiante - 16 En suivi post formatif - 1 En suivi CAP <p>Le taux de fréquentation est de 111 %</p> <p>Le taux d'insertion global est de 64,2%</p>	<p>Nous avons eu 62 stagiaires inscrits au sein du centre</p> <ul style="list-style-type: none"> - 33 Entrées en formation - 2 En phase de Période de validation de projet - 50 En phase détermination de projet - 21 en formation qualifiante - 21 En suivi post formatif - 1 En suivi CAP <p>Le taux de fréquentation est de 113,8 %</p> <p>Le taux d'insertion global est de 90 %</p>	<p>Nous avons eu 71 stagiaires inscrits au sein du centre</p> <ul style="list-style-type: none"> - 38 Entrées en formation - 15 En phase de Période de validation de projet - 38 En phase détermination de projet - 36 en formation qualifiante - 25 En suivi post formatif - 5 En suivi CAP <p>Le taux de fréquentation est de 89,4 %</p> <p>Le taux d'insertion global est de 50 %</p>	<p>Nous avons eu 68 stagiaires inscrits au sein du centre</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30 Entrées en formation - 12 En phase de Période de validation de projet - 29 En phase détermination de projet - 33 en formation qualifiante - 17 En suivi post formatif - 5 En suivi CAP <p>Le taux de fréquentation est de 107,3 %</p> <p>Le taux d'insertion global est de 50 %</p>

<i>Fin de formation :</i>				
<p><u>10</u> Stagiaires ont quitté le centre en <u>phase de détermination</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 en formation chez un autre opérateur - 2 arrêts pour santé - 3 inaptitudes - 4 arrêts fin de contrat - 2 arrêts démotivation - 3 mises emploi (resto italien Namur - 2 ETA Beauraing) 	<p><u>15</u> Stagiaires ont quitté le centre en <u>phase de détermination</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 en formation chez un autre opérateur - 7 arrêt pour santé mentale - 0 arrêt Fin de contrat - 3 arrêt démotivation - 0 mise emploi - 3 inaptitudes 	<p><u>26</u> Stagiaires ont quitté le centre en <u>phase de détermination</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 en formation chez un autre opérateur - 11 arrêts pour santé mentale - 0 arrêt fin de contrat - 3 arrêt démotivation - 2 inaptitudes - 3 mises à l'emploi :(Ecole Namur - Domaine Vieux Moulin Eprave) - ETA Florennes) 	<p><u>17</u> Stagiaires ont quitté le centre en <u>phase de détermination</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 en formation chez un autre opérateur - 5 arrêts pour santé mentale - 0 arrêts fin de contrat - 3 arrêts démotivation - 2 arrêts mobilité - 0 mise emploi 	<p><u>16</u> Stagiaires ont quitté le centre en <u>phase de détermination</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 en formation chez un autreopérateur - 3 arrêt pour santé mentale - 4 arrêt dinde contrat - 5 arrêt démotivation - 1 mise emploi ETA Florennes
<p><u>7</u> En formation qualifiante</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 arrêt maternité - 1 arrêt pour démotivation - 1 arrêt pour épuisement quota d'heures - 1 emploi « Couvent Bethléem » - 1 emploi résidence Saint Joseph » - 2 école Ste Marie Namur 	<p><u>15</u> En formation qualifiante</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 arrêts santé mentale - 1 arrêt pour démotivation - 0 arrêt pour épuisement quota d'heures - 1 arrêt raison mobilité - 3 autre opérateur - 1 emploi « Citadelle » Dinant - 1 emploi Camping Paradisio - 2 emplois Police Dinant - 1 emploi Sandwicherie Gembloux - 1 emploi Croque du Bocq - 1 ETA Slayn - 1 ETA Beauraing 	<p><u>10</u> En formation qualifiante</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 arrêts santé mentale - 0 arrêts pour démotivation - 1 arrêt pour épuisement quota d'heures - 1 emploi Police Ciney - 1 emploi Police fédérale Namur - 1 emploi Police Florennes - 1 emploi Sandwicherie Sauvenière - 1 emploi ETA Naninne 	<p><u>16</u> En formation qualifiante</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 arrêts santé mentale - 5 arrêts pour démotivation - 0 arrêts pour épuisement quota d'heures - 3 autre opérateur - 1 emploi Snack Hirondelle » - 1 emploi Internat « Cailloux » - 1 emploi restaurant « mac do » - 1 emploi Zone police Florennes - 1 ETA Naninne 	<p><u>12</u> En formation qualifiante</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 arrêts santé mentale - 4 arrêts pour démotivation - 2 arrêts pour épuisement quota d'heures - 1 emploi restaurant «Tout simplement » - 1 emploi « Laurenty » - 1 emploi internat. « Anne Franck » - 1 emploi ETA Naninne

5 En validation de projet - 1 autre opérateur - 2 inaptitudes - 1 raison de santé mentale - 1 attente accord Inami	6 En validation de projet 1 entrée chez autre opérateur 5 inaptitudes	0 En validation de projet	1 En validation de projet - 1 raison démotivation	1 En validation de projet - 1 raison de santé mentale
Sur base des stagiaires en formation				
62	61	62	71	68
<i>Provenance des stagiaires :</i>				
- 50 BR de Dinant - 12 BR de Namur - 2 BR de Charleroi - 2 BR de Ottignies - 2 BR de Libramont - 0 BR de Liège	- 37 BR de Dinant - 18 BR de Namur - 5 BR de Charleroi - 1 BR de Ottignies - 0 BR de Libramont - 0 BR de Liège	- 41 BR de Dinant - 16 BR de Namur - 3 BR de Charleroi - 0 BR de Ottignies - 2 BR de Libramont - 0 BR de Liège	- 50 BR de Dinant - 17 BR de Namur - 1 BR de Charleroi - 2 BR de Ottignies - 1 BR de Libramont - 0 BR de Liège	- 50 BR de Dinant - 12 BR de Namur - 2 BR de Charleroi - 2 BR de Ottignies - 2 BR de Libramont - 0 BR de Liège
<i>Sexe</i>				
- 35 Femmes, 15 de 25 et plus et 20 de moins de 25 ans - 33 Hommes, 20 de 25 et plus et 13 de moins de 25 ans	- 30 Femmes, 18 de 25 et plus et 12 de moins de 25 ans - 31 Hommes, 12 de 25 et plus et 19 de moins de 25 ans	- 32 Femmes, 17 de 25 et plus et 15 de moins de 25 ans - 30 Hommes, 15 de 25 et plus et 15 de moins de 25 ans	- 34 Femmes, 18 de 25 et plus et 20 de moins de 16 ans - 37 Hommes, 20 de 25 et plus et 17 de moins de 25 ans	- 35 Femmes, 15 de 25 et plus et 20 de moins de 25 ans - 33 Hommes, 20 de 25 et plus et 13 de moins de 25 ans
<i>Nationalité</i>				
- 66 Belges - 2 autres	- 60 Belges - 1 autre	- 61 Belges - 1 autre	- 69 Belges - 2 autres	- 66 Belges - 2 autres

<i>Situation familiale</i>				
<ul style="list-style-type: none"> - - 7 Stagiaires vivent seuls - 59 Stagiaires vivent en cohabitation - 2 Stagiaires vivent en foyer 	<ul style="list-style-type: none"> - - 12 Stagiaires vivent seuls - 43 Stagiaires vivent en cohabitation - 6 Stagiaires vivent en foyer 	<ul style="list-style-type: none"> - - 10 Stagiaires vivent seuls - 49 Stagiaires vivent en cohabitation - 3 Stagiaires vivent en foyer 	<ul style="list-style-type: none"> - - 17 Stagiaires vivent seuls - 51 Stagiaires vivent en cohabitation - 3 Stagiaires vivent en foyer 	<ul style="list-style-type: none"> - - 7 Stagiaires vivent seuls - 59 Stagiaires vivent en cohabitation - 2 Stagiaires vivent en foyer
<i>Statut et situation financière</i>				
<ul style="list-style-type: none"> - 22 Stagiaires sont chômeurs - 5 Stagiaires ont le RIS - 12 Stagiaires ont une reconnaissance SPF - 23 aucun revenu - 8 revenus Mutuelle (Inami) - 0 a une pension de survie 	<ul style="list-style-type: none"> - 32 Stagiaires sont chômeurs - 0 Stagiaires ont le RIS - 10 Stagiaires ont une reconnaissance SPF - 21 aucun revenu - 1 revenu Mutuelle (Inami) - 1 a une pension de survie 	<ul style="list-style-type: none"> - 27 Stagiaires sont chômeurs - 5 Stagiaires ont le RIS - 3 Stagiaires ont une reconnaissance SPF - 20 aucun revenu - 5 revenus Mutuelle (Inami) - 2 a une pension de veuve 	<ul style="list-style-type: none"> - 27 Stagiaires sont chômeurs - 8 Stagiaires ont le RIS - 7 Stagiaires ont une reconnaissance SPF - 19 aucun revenu - 9 revenus Mutuelle (Inami) - 1 a une pension de veuve 	<ul style="list-style-type: none"> - 22 Stagiaires sont chômeurs - 5 Stagiaires ont le RIS - 12 Stagiaires ont une reconnaissance SPF - 23 aucun revenu - 8 revenus Mutuelle (Inami) - 0 a une pension de survie

4. 2. La détermination de projet

A. MISSIONS GENERALES

	Objectifs	Actions menées	Indices de qualité
<p><i>Le potentiel du stagiaire sera évalué et jugé suffisant ou non pour entrer dans le monde du travail et pour aborder une formation et une insertion dans le monde du travail</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - développer un processus d' « orientation » du stagiaire qui vise à <u>analyser la faisabilité d'un projet professionnel</u> - <u>clarifier, confirmer (ou infirmer) la pertinence et la faisabilité d'un projet de formation et/ou d'une insertion professionnelle</u> - permettre au stagiaire de <u>se confronter aux réalités du monde du travail, aux exigences d'une formation professionnelle et aux exigences d'un métier</u> (droits et devoirs) - relever des éléments qui <u>permettront d'adapter le dispositif de formation/insertion aux besoins du bénéficiaire</u> - <u>de construire sa convention de service</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Analyse de la motivation</u> ➤ <u>Estimation du degré d'employabilité dans un secteur professionnel souhaité</u> ➤ <u>Observation des attitudes socioprofessionnelles et des compétences du stagiaire</u> (son déjà-là) effectuée par l'équipe pluridisciplinaire ➤ <u>Estimation de sa capacité à apprendre, à intégrer et transférer ses apprentissages dans un secteur professionnel</u> ➤ Relevé de son bagage de compétences (ses savoirs), ses ressources et ses besoins ➤ Identification des leviers et des freins liés à la situation du handicap et au développement du projet professionnel 	<p>Existence d'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens motivationnels - Activités spécifiques permettant des observations et un bilan de compétences au centre et en entreprises - Ateliers en lien avec les attitudes socioprofessionnelles attendues - Découvertes « Métiers » - Entretiens d'évaluations - Prise de décision: point d'ancrage dans la convention de service - Evaluation pluridisciplinaire : analyse complète et décision d'orientation du projet - Définition d'un plan d'action global dans le PAI

B. MODALITES et REMARQUES

Pour que cette phase de détermination soit bien menée, nous pensons à

- La nécessité de conscientiser le stagiaire à la construction de son projet professionnel avec tout ce que cela suppose : orientation professionnelle, motivation nécessaire et suffisante pour travailler, pour s'investir et se former dans un métier ou à un poste de travail précis, connaissance des compétences à maîtriser (techniques et socioprofessionnelles), qui seront à exercer en cours de formation ou à développer en cours de carrière,...
- L'importance de « contextualiser » la phase de détermination dans le monde réel de la recherche d'emploi et dans le monde du travail.
- Avant de commencer cette phase, des entretiens motivationnels et de faisabilité seront proposés avec la direction, le service social, la psychologue pour envisager le meilleur coaching. Des stages en insertion TOUS SECTEURS seront organisés pour regarder, observer, vivre la réalité du monde de l'entreprise et de la formation
- Cette phase de détermination est constituée de plusieurs étapes en fonction des besoins d'essais, d'analyses, d'évaluation, de régulation du projet (donc, vu l'importance de cette phase, il est nécessaire de proposer aux stagiaires des activités bien réfléchies et structurées).
- La première étape (connaissance de soi) est constituée d'un bilan complet de compétences (connaissance de soi, outils mentaux, attitudes socio-professionnelles, capacités relationnelles, bilan psychologique,...) et dure trois mois au plus.
- La deuxième étape (connaissance de secteurs professionnels et connaissance du monde du travail) est de permettre au stagiaire de découvrir des contextes professionnels, des métiers et des postes de travail afin de pouvoir poser un ou des choix de formation et d'insertion. Cette phase peut durer trois mois au plus.
- La nécessité d'optimiser la gestion du temps dans ce processus d'orientation est importante : les différentes étapes (bilans, ateliers, évaluations, stages, confrontations, décisions, régulation) sont planifiées dans le temps (pour chaque stagiaire), avec des évaluations pluridisciplinaires afin d'aboutir à un choix professionnel. Une bonne organisation des évaluations pluridisciplinaires est nécessaire.
- L'équipe « orientation » se compose de la direction et la coordinatrice pédagogique, la logopède, l'assistante sociale, l'agent d'insertion, la psychologue, la formatrice de formation générale et du développement personnel.
- Cette équipe effectue également, lors de la première demande du candidat, l'analyse de cette demande et propose les modules « orientation », « validation » ou « formation » en fonction de la nature du projet et des besoins du stagiaire.

- La phase de détermination n'est pas une phase de formation mais bien une phase de d'identification et de construction du projet professionnel. Les objectifs à développer seront bien réfléchis et contractualisés avec les stagiaires pour qu'ils restent acteurs et porteurs de leur projet (soutien à la motivation, gestion des difficultés et aide à la décision).
- Ces objectifs constituent les points d'ancrage dans la poursuite de leur parcours de formation.
- Le travail d'orientation passe obligatoirement par de l'expérimentation et de l'analyse en proposant des essais métiers dans le monde réel de l'entreprise ; cela nécessite un partenariat soutenu avec des entreprises ainsi qu'une capacité à trouver de nouveaux collaborateurs rapidement.
- La détermination de projet exige du stagiaire la capacité à s'évaluer de manière correcte et continue ainsi que la capacité à s'investir et à se mobiliser durablement (métacognition, zone proximale de développement suffisante, motivation)
- La motivation, le courage, l'action, l'estime de soi sont des concepts travaillés dans ce processus.
- Important : le stagiaire sera invité à prendre connaissance de toutes les offres de formation auprès du Carrefour emploi formation de sa région afin de s'informer sur l'offre de service des opérateurs existant sur son territoire et dans le ou les domaines dans le(s)quel(s) s'inscrit son projet de formation.

En référence aux articles 935 et 938 de l'Arrêté, un pronostic d'insertion professionnelle du stagiaire doit être construit dans un délai de six mois maximum à compter de la date d'entrée du stagiaire dans ce processus.

- Si le pronostic est favorable, le centre construit avec le stagiaire un plan d'actions. Ce PAI consiste soit en un passage dans la phase qualifiante au sein du centre ou chez un autre opérateur, soit en l'activation d'un dispositif en matière d'emploi organisé par l'Aviq (CAP ou autres). Ces délais doivent être activés dans un délai de trois mois.
- Si le pronostic est défavorable ou si le centre ne se juge ne pas être l'opérateur adéquat, l'équipe examine avec le stagiaire une autre orientation et le soutient dans sa démarche.

4. 3. La validation de projet

A. MISSIONS GENERALES

	Objectifs	Actions menées	Indices de qualité
<p><i>Le potentiel du stagiaire sera évalué et jugé suffisant ou non pour aborder une formation et l'insertion dans le monde du travail</i></p> <p><u>HORECA</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> - une phase de « contagion » qui vise à <u>clarifier et à confirmer la pertinence et la faisabilité du projet de formation professionnelle du stagiaire</u> - permettre au stagiaire de <u>se confronter aux réalités de la formation professionnelle et aux exigences des métiers</u> (droits et devoirs HORECA) - relever les éléments qui permettront d'adapter le dispositif de formation/insertion aux besoins du bénéficiaire - construire sa convention de service 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>Estimation de la motivation</u> ➤ <u>Estimation du degré d'employabilité</u> ➤ <u>Observation des attitudes socioprofessionnelles et des compétences du stagiaire (son déjà-là) effectuée par l'équipe pluridisciplinaire</u> ➤ <u>Estimation de sa capacité à apprendre, à intégrer et transférer ses apprentissages</u> ➤ Relevé de son bagage de compétences (ses savoirs), ses ressources et ses besoins ➤ Identification des leviers et des freins 	<p>Existence d'</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entretiens motivationnels - Activités spécifiques permettant des observations et un bilan de compétences au centre et en entreprises <u>HORECA</u> - Stages « découvertes » - Grilles d'évaluations en lien avec les programmes HORECA - Entretiens d'évaluation - Bilan et écriture d'un plan d'actions - Si décision positive : ancrages dans la convention de service - Première étape du PAI

B. MODALITES et REMARQUES : Pour que cette validation de projet soit bien conduite, nous pensons à ...

- La nécessité de conscientiser le stagiaire à son projet professionnel dans l'Horeca et l'entretien ménager avec tout ce que cela suppose : orientation professionnelle, motivation nécessaire et suffisante pour travailler un métier ou à un poste de travail précis, connaissance des compétences à maîtriser (techniques et socioprofessionnelles), compétences à exercer en cours de formation et compétences à développer en cours de profession
- L'importance de « contextualiser » la phase de validation dans le monde réel du travail.
- Avant de commencer cette phase, des entretiens motivationnels et d'analyse sont proposés avec la direction, le service social, la psychologue pour envisager le meilleur coaching ; des stages en insertion HORECA seront organisés pour regarder, observer, sentir la réalité du monde de l'entreprise et de la formation (visites sur le terrain et vidéo)
- La période est courte par rapport aux besoins d'observation (vu l'importance de cette phase, nécessité de proposer aux stagiaires des activités bien réfléchies et structurées)
- Cette période d'observation dure cinq semaines (de 4 jours) non consécutives : trois semaines en centre - une semaine d'arrêt - deux semaines en stages en entreprises..
- La nécessité d'optimiser le temps donné : ne pas planifier de visites médicales ni d'autres rendez-vous pendant cet espace
- La phase de validation n'est pas une phase de formation, ni de production. Les objectifs seront bien réfléchis, négociés et communiqués aux stagiaires avant la période pour gérer le stress et éviter un vécu difficile (soutien à la motivation et à la difficulté).
- Les observations se font également en référence au programme de formation ; aux compétences techniques et professionnelles du secteur Horeca et entretien ménager.
- Les observations sont notifiées en termes diagnostiques et remarques éventuelles : noter les leviers et freins d'apprentissages et de développement des compétences
- A la fin des cinq semaines, l'équipe pluridisciplinaire se donne un temps de concertation pour « analyser » les observations d'abord en équipe puis avec le stagiaire. Lors du bilan, l'équipe dépose soit :
 1. Une décision positive (opérationnaliser un contrat de formation qualifiante en HORECA / entretien ménager)
 2. Une décision négative (accompagnement vers un autre projet)
 3. La proposition d'effectuer un module d'orientation pour clarifier et/ou finaliser un projet professionnel
- Si la décision est positive, le projet de formation et d'insertion est construit sur base de cette phase. Celle-ci constituant les points d'ancrage du projet professionnel dans la convention de service du stagiaire.

4. 4. La formation qualifiante

A. MISSIONS GENERALES : Les FINALITES - Les METIERS

Extrait du décret du 25/4/2014

Section 2- Art 907 : Les centres ont pour mission d'organiser un processus d'insertion socioprofessionnelle individualisé et adapté aux potentialités du stagiaire.

Le processus d'insertion professionnelle peut se décomposer en quatre phases:

- *Une phase de détermination de projet d'insertion socioprofessionnelle*
- *Une phase de validation de projet*
- *Une phase de formation qualifiante*
- *Une phase de suivi post-formatif*

Le centre de formation professionnelle spécialisée, le MOSAN, opérateur de formation, œuvre auprès de personnes en situation de handicap ou de difficulté, à l'insertion socioprofessionnelle et plus spécifiquement, dans le secteur HORECA.

Le 29 juin 1997 était approuvée au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière une convention collective de travail sur l'instauration d'une nouvelle classification des fonctions et la détermination des salaires.

Cette convention collective relevait 156 fonctions de référence dans le secteur. Ces fonctions sont reprises dans un guide avec leur organisation, leurs objectifs et leurs tâches principales. (référence au document officiel)

Celles-ci sont répertoriées en plusieurs départements ou catégories :

<ul style="list-style-type: none">- cuisine- cuisine-plonge- salle-service- salle-self-service- salle-fast-food- banquet-service- services (autres)- front office-réception	<ul style="list-style-type: none">- service de chambre - room service- house keeping - ménage- nettoyage et entretien ménager- vente, magasin, shop- récréation- service technique- ...
--	--

Ce guide reprend le référentiel des « métiers » et des « postes de travail » rencontrés dans le secteur HORECA et constitue notre référentiel de « METIERS et POSTES de TRAVAIL ».

Il est bien entendu que nous ne formons plus les personnes à l'ensemble des métiers représentés dans le secteur. Nous formons la personne à un métier précis et plus spécifiquement à un ou des postes de travail.

Ces postes de travail peuvent s'apparenter à différents départements du secteur HORECA et peuvent se synthétiser comme suit :

<u>En cuisine - cuisine -plonge- banquet</u>	<u>En salle - Service à la clientèle ...</u>	<u>Service de chambre - Nettoyage - Ménage - House keeping</u>
<ul style="list-style-type: none"> - Equipier polyvalent en cuisine - Garçon ou fille de cuisine - Manœuvre de cuisine - Collaborateur de cuisine - Commis de cuisine - Commis de service rapide - Collaborateur de plonge - Aide au traiteur - 	<ul style="list-style-type: none"> - Equipier polyvalent en salle - Garçon ou fille de salle, commis - Serveur en restaurant, en terrasse - Garçon /serveur de Café - Barmaid, aide - barmaid, commis barmaid - Collaborateur de self-service - Serveur au comptoir - Commis - débarrasseur - Préposé aux assemblages plateaux - Aide serveur en banquet - Collaborateur de vente - 	<ul style="list-style-type: none"> - Plongeur - Equipier polyvalent en entretien ménager et nettoyage - Femme de chambre - Nettoyeuse - Aide ménagère - Préposée aux toilettes - ...
CUISINE	SALLE	Entretien ménager
<p>Tous ces postes peuvent se tenir dans divers secteurs des métiers de bouche : restaurant, hôtel, petite restauration, friterie, fast-food, snack, pizzeria, cuisine de collectivité, café, brasserie, taverne, bistrot, service traiteur, restaurant d'entreprises, magasin shop, ...</p>		

Nous offrons aux stagiaires la possibilité de s'orienter et de développer leurs compétences dans le(s) poste(s) souhaité(s) selon leur projet professionnel, selon leurs ressources, leurs souhaits, leurs besoins.

Nos programmes de formation, construits en référence aux programmes de la communauté française (réseaux d'enseignement spécialisés) et en cohérence avec le secteur HORECA Wallonie seront donc structurés dans les cours pratiques comme suit :

Formation de cuisine, formation de salle, formation d'entretien ménager ; des activités de formation générale et de développement personnel seront également octroyées.

B. MODALITES : Nos SPECIFICITES

✓ Notre action orthopédagogique

Notre action est spécialisée. Nos démarches d'orientation, de formation et de soutien sont orthopédagogiques, elles sont **différenciées et adaptées** aux ressources et aux **besoins** des stagiaires. Les difficultés du stagiaire sont prises en compte pour définir les stratégies d'évolution du projet.

✓ Notre référentiel de compétences

Nous développons chez le stagiaire des savoir-être (attitudes socioprofessionnelles), des savoir-faire, des savoirs nécessaires à l'apprentissage d'un métier et nécessaires à l'insertion professionnelle. Nous travaillons

- en référence aux programmes de compétences à développer dans un processus d'orientation
- en référence aux programmes de compétences à travailler dans le secteur HORECA
- en référence aux programmes de la Fédération Wallonie-Bruxelles
- en cohérence avec les exigences du métier, en référence aux normes HACCP
- en référence à la convention du secteur HORECA Wallonie
- en référence aux accords de coopération relatifs à la validation des compétences (24 juillet 2003)
- en cohérence avec les besoins du monde du travail, des entreprises et des postes de travail visés

Préliminaires : *Trois idées qui guident ce référentiel :*

- *nécessité d'articuler les compétences (compétences transversales et savoir - faire)*
- *nécessité de partir des « déjà-là » des stagiaires*
- *nécessité d'articuler constructivisme et zone proximale de développement*
-

Compétences transversales (savoir - être)

- ✓ Compétences transversales relationnelles
 - *Identité : compétences socioaffectives qui participent au développement de l'identité et de la personnalité de la personne*
 - *Sociales : aident la personne*
 - *à s'ouvrir à l'autre pour développer une vie sociale*
 - *à agir et interagir avec les autres*
 - *à améliorer ses conditions de vie et celle des autres*

- ✓ Compétences transversales instrumentales (outils mentaux)
 - *développement de processus fondamentaux de la pensée*
- ✓ Compétences relatives à la prise de conscience de son fonctionnement :
 - *métacognition = amener la personne à réfléchir sur sa manière d'apprendre et sur sa manière de fonctionner (quoi, comment, pourquoi)*
 - prise de conscience de son être et de ses démarches

Ces compétences sont visées et développées dans tous les axes de formation. Elles sont déclinées par une multitude de compétences qui s'interpénètrent et se superposent. Il est inconcevable de dissocier les compétences transversales des compétences disciplinaires et des savoirs à acquérir.

Les compétences relèvent de trois facettes : savoir - être, savoir-faire et savoir.

Elles sont d'une grande importance pour la réussite des apprentissages et de la formation. Elles constituent un bagage dont chaque stagiaire devra se munir au fil de sa formation.

Dans notre centre de formation professionnelle, elles sont, bien entendu, en lien direct avec les compétences attendues dans le secteur et dans l'entreprise. En fonction du projet et des ressources du stagiaire, elles seront identifiées et travaillées afin que le stagiaire puisse obtenir le maximum d'outils adéquats à son « employabilité ».

Compétences disciplinaires (savoir-faire et savoir)

Ces compétences constituent le référentiel présentant de manière structurée les compétences à acquérir dans les différents axes de notre formation en référence aux compétences liées au métier (en référence aux programmes de la communauté française et au CPPQ).

Ces compétences sont structurées et organisées dans chaque axe et travaillées de manière ORTHOPEDAGOGIQUE :

A. Axe de la pratique professionnelle (logique de formation)

- Formation en salle (service à la clientèle)
- Formation en cuisine
- Formation en entretien ménager (nettoyage des sols, des matériels, du linge)

B. Axe de la formation générale et du développement personnel (logique de formation)

- Mise en projet professionnel : identification des besoins pour s'orienter et se former afin d'optimiser le projet professionnel, construction du portfolio et du CV, gestion du calendrier, du carnet de bord, ...
- Langue maternelle : savoirs lire, écrire, parler, écouter
- Mathématique : savoirs mesurer, calculer, structurer l'espace
- Connaissance du monde du travail : tous secteurs confondus et plus spécifiquement le secteur HORECA cuisine, salle, entretien ménager, ...
- Eveil à l'environnement, aux problèmes de société,

C. Axe de l'insertion (logique d'accompagnement et d'intégration professionnelle): coaching

- Accompagnement social
- Plan mobilité
- Orientation et Guidance

D. Axe thérapeutique (logique de soins)

- Rééducation en logopédie
- Accompagnement psychologique en interne
- Autres types de rééducations en externe

✓ Notre équipe pluridisciplinaire :

Elle est constituée :

- d'une direction : pilotage de l'équipe pluridisciplinaire et coordination pédagogique
- d'une coordination pédagogique
- d'une équipe pédagogique :
 - Formateurs techniques (cuisine, salle, entretien ménager)
 - Formatrice « à la formation générale » (formation générale et développement personnel)
- d'une équipe thérapeutique :
 - Thérapeutes : une logopède et un agent de guidance et d'orientation (psychologue)
- d'une équipe sociale et d'insertion:
 - Assistante sociale /agent d'insertion professionnelle : coach social

Le processus global d'orientation, de formation/insertion du stagiaire est travaillé grâce à la complémentarité de l'équipe pluridisciplinaire et grâce à la complémentarité des missions pédagogiques, sociales (insertion) et thérapeutiques.

Les outils pratiques et spécifiques s'articulent autour d'une zone commune à élaborer et à construire en équipe et ancrent ses interventions autour du projet personnel du stagiaire.

Il n'existe pas de cloisonnement entre ces actions. Les missions de chacun sont bien définies et délimitées.

Ainsi, comme le montre le tableau ci-dessous, si certains outils et méthodes sont communs à tous, d'autres sont spécifiques à chaque type d'intervenants.

C'est bien l'utilisation cohérente et permanente de ces outils qui fait **la spécificité de notre formation et de notre accompagnement spécialisés et adaptés.**

✓ Développement global du projet professionnel du stagiaire:

Développement du projet professionnel du stagiaire		
Equipe (ortho)pédagogique	Equipe thérapeutique	Equipe sociale et d'insertion
1. Alternance de travail en groupe et de travail individuel	1. Travail individuel et/ou possibilité de travail en groupe	1. Travail individuel
2. Accueil, écoute active, ouverture au dialogue, développement de la confiance en soi		
3. Le temps d'accompagnement et de formation adapté en fonction du projet personnel du jeune		
4. Refus de la logique de performance, mais bien de formation et d'employabilité.		
5. Travail en équipe pluridisciplinaire : recherches de stratégies d'accompagnement		
6. Evaluation formative		
7. Convention de service du stagiaire -> Définition du plan de formation adapté -> Plan d'actions individualisé <ul style="list-style-type: none"> ➢ construction de synergies communes ➢ formations communes et spécifiques adaptées et différenciées ➢ dispositif d'insertion et coaching individualisés 		
8. Références aux compétences développées dans le secteur Horeca et au programme de la communauté française HORECA		
9. Logique de formation : <ul style="list-style-type: none"> • activités d'apprentissage et activités de production en alternance • logique d'apprentissage par le développement de compétences 	9. Logique thérapeutique : <ul style="list-style-type: none"> ✓ activités de rééducations nécessaires à la réalisation du projet global ✓ logique de soins 	9. Logique de développement personnel <ul style="list-style-type: none"> ✓ activités d'accompagnement social ✓ soutien à l'insertion
10. Méthodologie, technologie et matériel adaptés en fonction des besoins du stagiaire et de sa situation de handicap		
11. Organisation de l'espace et du rythme de formation en fonction des besoins du stagiaire		
12. Organisation de la formation en fonction du projet professionnel du stagiaire		
13. Bilan en fonction de la mission poursuivie par le centre pour réussir le projet professionnel du stagiaire		
14. Permanence d'un formateur de référence (coach pédagogique)	14. Intervenants (para) médicaux : <ul style="list-style-type: none"> - logopède - psychologue 	14. Permanence d'un assistant social et agent d'insertion de référence (coach social)
15. Répartition des stagiaires en fonction de la population accueillie, des besoins des jeunes et du projet du centre	15. Prise en charge déterminée par le PAI en référence au projet personnel du stagiaire (besoins spécifiques)	15. Accompagnement déterminé par le PAI en référence au projet personnel du stagiaire (besoins spécifiques)

✓ Nos méthodologies différenciées et nos modalités d'accompagnement spécialisé sont donc nos priorités :

1. *Alternance de travail individuel et de travail en groupe – Alternance de formation au centre et en entreprises.*
En fonction des ressources et des besoins du stagiaire, celui-ci sera amené :
 - à « apprendre et à se former » seul ou par petits groupes, au centre et en entreprises (stages apprentissages)
 - à utiliser ses acquis lors de la production (outils didactiques),
 - à apprendre, à s'entraîner et à se perfectionner au centre ou en entreprises (stages découvertes, apprentissages et mise à l'emploi)
2. *Accueil, écoute active, ouverture au dialogue développement de la confiance en soi.*
Une attention particulière est portée à l'accueil et à l'écoute du stagiaire. Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire est formé à cette attitude spécialisée (attitude thérapeutique, écoute, empathie, communication positive et gestion des conflits)
Lors des évaluations, concertations et conseils, chaque stagiaire peut rencontrer ses coaches et ses formateurs à propos de sa formation et de son vécu. Des pistes de résolution de problèmes sont recherchées et des solutions proposées. Les stagiaires sont amenés à vivre leurs conflits, à parler de leurs difficultés, de leurs émotions. Des ateliers (gestion du stress, confiance en soi, présentation, hygiène, ...) sont proposés pour permettre au stagiaire de vivre harmonieusement son projet professionnel. Le personnel encadrant est formé aux attitudes thérapeutiques nécessaires avec notre public.
3. *Temps de formation et d'accompagnement adapté en fonction du projet personnel du stagiaire.*
Le rapport au temps est induit par les besoins du stagiaire. Chaque matin, un moment est destiné à la construction du programme de la journée ou de la semaine, en référence aux besoins de formation individuels et au PAI.. De plus, la gestion de l'agenda est une activité travaillée chaque semaine en formation générale. Toutes ces démarches constituent des repères importants pour le stagiaire.
4. *Refus de la logique de performance mais bien de formation spécialisée et d'employabilité.*
Aucun examen d'entrée n'est proposé ; aucun diplôme n'est requis pour entrer au centre. Lors de chaque phase (expliquées plus loin dans le document), un bilan diagnostique est effectué pour estimer les capacités d'intégration des apprentissages et le degré d'employabilité dans le monde du travail et plus particulièrement de l'HORECA. Durant toute la formation, le travail s'ancre autour de ces observations. A la fin du cursus, aucun diplôme ni certificat n'est octroyé au stagiaire. Il quitte le centre avec une formation et un emploi dans les mains. Cependant, un titre de capacités est rédigé en référence au potentiel du stagiaire.
5. *Travail en équipe pluridisciplinaire*
Via le conseil des stagiaires et le PAI, les formateurs, thérapeutes et coaches sociaux sont amenés à
 - échanger des informations quant à l'évolution du stagiaire (difficultés rencontrées et ressources)
 - enrichir la compréhension de chaque intervenant sur le stagiaire pour mettre au point un plan d'actions concrètes et une mise à plat de stratégies de formation et d'accompagnement efficaces tant au niveau pédagogique que thérapeutique
 - réajuster leurs actions lors des briefings, concertations ou réunions d'équipe.
6. *Evaluation formative*
En observant le stagiaire, en fonction des grilles de comportements attendus, le formateur se rend compte des procédures utilisées et des obstacles rencontrés. Il peut ainsi lui proposer de nouvelles activités pour progresser vers l'objectif à atteindre.

Nous travaillons l'évaluation formative avec les bénéficiaires. Concrètement, nous utilisons des grilles d'évaluation travaillées avec les bénéficiaires. Nous utilisons aussi des outils pour organiser les différents stages et pour soutenir l'insertion et le maintien à l'emploi. Ceux-ci se retrouvent dans le carnet de liaison.

7. Définition du plan d'actions individualisé

- Pour gérer le cursus de formation - insertion du stagiaire, nous sommes amenés à définir des objectifs et des actions spécifiques adaptées aux besoins du stagiaire
- Nous construisons le plan d'actions individualisé. Ce plan reprend donc tout le dispositif de formation et d'accompagnement spécialisés dont le stagiaire a besoin pour mener à bien son projet professionnel en collaboration avec l'entreprise
- Cet accompagnement est différencié et adapté au bénéficiaire en parallèle avec les besoins des entreprises

Dans ce plan, sont repris :

- Ses ressources et ses difficultés observées lors des évaluations (ainsi que lors des bilans de fin de phase et de fin de stages),
- Ses besoins d'apprentissages,
- Les actions de formation et d'accompagnement différenciées,
- Les moyens d'évaluation et échéances,
- Les décisions et contenus de régulation du projet professionnel.

Ce plan permet à l'équipe de centraliser les synergies communes, les actions de formation spécifiques adaptées et différenciées, le dispositif d'insertion et de coaching pour l'orientation, la formation et la mise à l'emploi.

8. Références aux compétences développées dans des secteurs du travail, dans le secteur HORECA et dans le secteur de l'entretien ménager :

Les compétences travaillées dans notre centre sont balisées par notre « Référentiel de compétences à développer ».

Dans cet outil sont repris deux volets essentiels :

- les compétences à travailler (référentiel de compétences)
- les tâches et comportements attendus (référentiel d'activités fonctionnelles).

Ce document a été construit en référence aux programmes de la Fédération Wallonie Bruxelles, aux programmes des enseignements spécialisés fondamental et secondaire et plus précisément celui du secteur « commis de salle et commis de cuisine ».

Ce référentiel a été réfléchi également en référence à la classification des fonctions dans le secteur HORECA Wallonie.

Il constitue un outil précieux :

- pour construire le projet de formation du stagiaire,
- quand il s'agit de faire un bilan avec le stagiaire et/ou l'entreprise,
- lorsqu'il s'agit « de diagnostiquer » le niveau de compétences d'un stagiaire,
- d'établir un profil attendu devant un poste vacant,
- d'évaluer ses compétences et d'établir le plan d'actions

9. Logique d'accompagnement et de formation/insertion orthopédagogique et thérapeutique

Notre Action orthopédagogique

L'accompagnement du projet professionnel du stagiaire se traduit dans un plan orthopédagogique : il se caractérise par une prise en charge globale de la personne, reprenant les volets suivants :

- les apprentissages pédagogiques,
- l'évolution de la personne dans son projet professionnel (son équilibre psychologique et physique).

Notre action thérapeutique

La formation et l'accompagnement spécialisés nécessitent auprès des bénéficiaires une action et une aide « thérapeutiques ». Le service social, la logopédie et l'accompagnement psychologique sont travaillés en interne. Le stagiaire peut bénéficier de temps pour poursuivre des aides spécifiques à l'extérieur. Nous travaillons avec un psychologue au sein du centre car beaucoup de stagiaires accueillis présentent de gros troubles psychiques. Il est donc très important que les stagiaires ainsi que l'équipe pluridisciplinaire puissent être accompagnés dans le développement de leur projet. Ces activités font partie de l'axe thérapeutique (spécificités de notre centre)

10. Méthodologies, technologies et matériels adaptés en fonction des besoins du stagiaire

Nos démarches de formation et de soutien sont spécialisées, elles sont différenciées et réfléchies en fonction des ressources, des difficultés (situation de handicap) et des besoins des stagiaires.

Toutes les méthodologies sont donc pensées en parallèle avec les leviers d'apprentissages de chaque stagiaire : Les compétences visées, la progression des apprentissages, les stratégies d'apprentissages, les méthodes d'apprentissage, la constitution des groupes, le moment et le lieu d'apprentissages, les consignes, le matériel utilisé, les modes d'évaluation, l'organisation du temps de formation, la gestion des traces, le dialogue pédagogique, les entretiens professionnels....

11. Organisation de l'espace et du rythme de la formation en fonction des besoins du stagiaire

- L'espace : notre cuisine et notre restaurant didactiques permettent de mener la formation et les apprentissages nécessaires au centre.
- Ces espaces sont conformes à la réalité du métier, aux exigences de l'AFSCA et contrôlés par l'inspection HACCP.
- Ces outils permettent aux stagiaires de faire du sens sur les attentes du secteur et leur permettent d'exercer leurs savoir-faire.
- Pour développer la formation en cuisine, et en entretien ménager, le centre a conclu des partenariats avec des entreprises. Pour exemple, Le nettoyage de sites permettra aux stagiaires de développer les compétences d'entretien ménager (house keeping).

Le temps de travail organisé en plusieurs axes : orientation, formation, production, thérapeutique

Quatre grands axes se distinguent :

- l'axe de l'orientation et de la détermination de projet (logique de développement personnel),
- l'axe de la formation (logique d'apprentissage),
- l'axe de la production (logique d'entraînement des compétences et de production),
- l'axe thérapeutique (logique de soins) qui se retrouve sous-jacent dans les autres axes.

L'organisation du temps de formation au centre et/ou en entreprises : des activités de deux types s'y retrouvent : des activités (de formation) où l'on apprend (erreur permise) et des activités fonctionnelles où l'on utilise ses apprentissages pour produire et où on donne sens aux apprentissages = production au centre (restaurant, lingerie et lieux de chantiers didactiques) ou en entreprises.

Au centre et en entreprises Axe thérapeutique : logique de soins		
<i>Axe de l'orientation et de détermination de projet</i> <i>Logique de développement personnel</i>	<i>Axe de la formation</i> <i>Logique d'apprentissage</i>	<i>Axe de la production</i> <i>Logique de production</i>
<i>Activités de découvertes, d'analyse réflexive, de développement personnel</i>	<i>Activités d'apprentissage</i> <i>Activités de formation</i>	<i>Activités de production</i> <i>Activités fonctionnelles</i>
<i>Les compétences à développer dans un projet professionnel émergent</i>	<i>Les compétences sont visées pour elles-mêmes</i>	<i>De nombreuses compétences sont sollicitées dans une situation professionnelle réelle</i>
But : - se confronter aux compétences attendues dans la pratique d'un ou plusieurs métiers, d'un ou plusieurs postes définis - se confronter aux attitudes socioprofessionnelles attendues ; se mettre en contagion dans des apprentissages de savoir - être, de savoir-faire, de savoirs	But : - développer des compétences dans la pratique du métier, du poste attendu - apprendre des savoir - être, des savoir-faire, des savoirs	But : - utiliser ce que l'on a appris - entraîner et perfectionner ses savoir-faire - donner du sens aux apprentissages - repérer ce que l'on sait déjà - repérer ce que l'on ne sait pas - repérer ce que l'on doit apprendre - repérer les conditions de travail favorables ou défavorables
<ul style="list-style-type: none"> → On prend le temps de découvrir, de réfléchir sur soi, d'analyser, de comparer, de choisir → on peut se tromper → on analyse ses ressources et ses difficultés → l'erreur est constructive → le choix est important → on évalue, on ajuste → on décide 	<ul style="list-style-type: none"> → On prend le temps d'apprendre → on peut se tromper → on observe les erreurs pour faire mieux → l'erreur est constructive → on évalue, on ajuste 	<ul style="list-style-type: none"> → le temps est calculé, planifié → on ne doit pas se tromper, ou peu → l'erreur est « malvenue »
<i>Ce qui est important : l'émergence d'un projet, la clarification d'un projet professionnel</i>	<i>Ce qui est important : l'apprentissage (la démarche)</i>	<i>Ce qui est important : le produit fini (le service,...)</i>
<i>Conditions de travail favorables à la métacognition.</i>	<i>Conditions de travail favorables à l'apprentissage</i>	<i>Conditions de travail favorables à la production</i>

12. *Organisation de la formation en fonction du projet professionnel du stagiaire*
La durée de formation du stagiaire est différenciée : le stagiaire évolue à son rythme. Il possède trois moments dans son cursus. Des compétences à travailler dans chaque moment sont identifiées. Il n'existe pas de socles mais des « seuils ».
La durée des trois moments lui est propre.
La date de fin de formation est connue pour chaque stagiaire mais celle-ci peut être avancée si un emploi est décroché.
13. *Bilan en fonction de la mission poursuivie par le centre pour réussir le projet professionnel*
Des moments d'évaluations et de bilans sont planifiés dans chaque axe en fonction de chaque projet. La coordination pédagogique est assurée et les bilans sont effectués ponctuellement en fonction du dispositif de chaque stagiaire. Des bilans sont effectués en fin de phase et permettent la régulation du projet professionnel du stagiaire. Dorénavant, les stagiaires peuvent passer la validation des compétences (certification) dans les postes proposés (Horeca : entretien ménager, entretien du linge et serveur en salle).
14. *Intervenants stables et coaches de référence*
L'accompagnement par une équipe pluridisciplinaire entraîne pour le stagiaire des interactions avec de multiples intervenants : formateurs pratiques, théoriques, thérapeutes, coaches. Il est donc indispensable que le stagiaire identifie les deux personnes de référence qui vont être ses interlocuteurs privilégiés (un sur l'axe de la formation, l'autre sur l'axe de l'insertion). Elles seront également les garants de la convergence de toutes les actions mises en place par tous les membres de l'équipe ; ceux-ci pourront être interpellés en cas de difficultés ;
15. *Prises en charge des stagiaires par les formateurs, par les AS/AIP, par l'agent de guidance et par les thérapeutes en référence au PAI.*

✓ L'insertion « spécialisée » en entreprises

Nous organisons des stages en entreprises afin de développer la formation et l'insertion professionnelle spécialisée (voir vade-mecum des stages en annexe).

En référence à son PAI, le stagiaire est amené à effectuer des stages « découvertes » dans les phases d'orientation, de détermination ou de validation.

D'autre part, durant la phase de formation qualifiante le stagiaire effectue des stages « apprentissages » en fonction de son propre projet.

Ces stages constituent des découvertes métiers et relèvent de l'insertion professionnelle et de l'alternance.

Nous recherchons, en équipe pluridisciplinaire, une entreprise de stage :

- ✓ soit dans une entreprise connue (reprise dans notre fichier entreprise voir annexe)
- ✓ soit dans une entreprise de son environnement proche (ne se trouvant pas dans notre fichier). A ce moment, les référents se mettent à la recherche d'une entreprise : prospection dans le monde du travail. Cette démarche s'effectue en collaboration avec le bénéficiaire (qui peut amener des propositions, idées). Dès que nous obtenons quelques endroits possibles, l'équipe établit un état de lieu de l'entreprise ciblée et des possibilités de projet de collaboration (voir carnet de liaison) : nous faisons un choix réfléchi en fonction des besoins du stagiaire (conditions favorables au projet).
- ✓ Nous « accompagnons et formons » un tuteur en entreprise dans une démarche de formation et de tutorat adapté et individualisé.

Tout au long de son parcours, le stagiaire est amené à effectuer ses stages en fonction des besoins du projet professionnel.

Grâce à cette insertion dans le monde du travail, il pourra développer les compétences nécessaires en vue de faciliter une intégration professionnelle de qualité. « L'ultime insertion » étant le stage « mise à l'emploi » qui finalise l'engagement du stagiaire par l'employeur.

Nous accompagnons les tuteurs et les équipes des entreprises pour bien encadrer nos stagiaires. Mieux les connaître pour mieux les former.

Nous « formons » ces tuteurs pour que les besoins du stagiaire soient pris en compte tout en veillant à ce que les besoins de l'entreprise soient rencontrés.

✓ Notre outil spécifique : Le PAI

Ce plan orthopédagogique reprend tout le dispositif d'analyse, de formation et d'accompagnement spécialisés dont le stagiaire a besoin pour mener à bien son projet professionnel.

Cet accompagnement est différencié et adapté au bénéficiaire en parallèle avec les besoins des entreprises.

La gestion des données centralisées dans le PAI permet d'établir et de réguler les objectifs et les actions de formation et d'accompagnement à mettre en place pour chaque stagiaire. Toutes les méthodologies spécifiques et prises en charge nécessaires sont réfléchies et déposées dans le PAI. Ce plan est l'outil central du projet d'insertion du bénéficiaire et se retrouve dans son dossier personnel. La coordination pédagogique du centre joue le rôle d'ensemblier. Cette coordination est très importante, soutenue, régulière et n'est pas cloisonnée.

✓ Notre action thérapeutique :

La formation et l'accompagnement spécialisés nécessitent auprès des bénéficiaires une action et une aide « thérapeutiques ». Le service social, la logopédie et l'accompagnement psychologique sont travaillés en interne. Le stagiaire peut bénéficier de temps pour poursuivre des aides spécifiques à l'extérieur.

Rôle des adultes formateurs dans l'axe thérapeutique (en ce qui concerne les troubles psychiques, les troubles du comportement, les personnes sous statut INAMI) : attitudes thérapeutiques (logique de SOIN)

Les adultes s'attachent principalement à la gestion des situations relationnelles. Ce travail se situe au niveau de la réalité et peut s'expliquer en trois points :

▪ **INVESTISSEMENT DE LA RÉALITÉ ET DÉSINTOXIATION DE CELLE-CI**

La réalité étant vécue par nos bénéficiaires comme destructrice, ils utilisent beaucoup d'énergie pour se protéger de cette réalité dangereuse, soit pour maintenir la réalité au service de leurs difficultés soit pour se replier et ne pas investir.

Il s'agit donc de rechercher patiemment la zone d'investissement possible, propre à chacun, susceptible de permettre à ce dernier de regarder paisiblement et sentir agréablement la réalité. Il s'agit ensuite de l'élargir et de la diversifier.

▪ **DÉVELOPPEMENT DE NOUVEAUX MODES DE RELATION À L'AUTRE**

Le formateur propose de créer et d'expérimenter avec le bénéficiaire une relation chaleureuse et disponible. Ceci implique que le formateur propose une image de lui permanente et inaltérée par l'agressivité. C'est dans ce contexte que pourront avoir lieu des échanges de pensées et de sentiments.

▪ **ACCOMPAGNATEUR VERBALISANT**

La verbalisation des émotions permet la représentation des pulsions et des sentiments. Elle peut remédier à la mentalisation déficiente des bénéficiaires. (accompagnement dans la gestion du stress).

La mise en mots, dans un accompagnement stable, permet que les choses puissent se dire au lieu de s'agir et favorise l'installation du contrôle mental.

Ce travail se situe au niveau de la réalité et a une action de renforcement du MOI et de mobilisation des modes de fonctionnement mental.

Le formateur, en instaurant un cadre de formation et de travail adapté (permanence des lieux, des horaires, repères humains...), assure un climat sécurisant permettant à la personne de canaliser ses angoisses et son agressivité destructrice et de mieux mentaliser et résoudre ses conflits.

Rôle des adultes formateurs dans l'axe thérapeutique (en ce qui concerne les troubles de l'apprentissage et des déficiences mentales) : approche orthopédagogique

Dans le cadre de ses missions, l'équipe pluridisciplinaire doit pouvoir proposer aux stagiaires diverses approches :

- ✓ l'approche relationnelle (développer et/ou restaurer la motivation à apprendre)
- ✓ l'approche cognitive (développer et/ou restaurer les compétences désorganisées)
- ✓ l'approche instrumentale (développer et /ou restaurer les outils de pensées)

Ces trois approches sont pertinentes pour toute personne présentant des difficultés.

Pour aider le stagiaire à surmonter ses difficultés, l'équipe doit :

- ✓ l'aider à se motiver ou à maintenir sa motivation
- ✓ l'aider à prendre en charge son projet de formation et son projet professionnel
- ✓ l'aider à prendre conscience de son fonctionnement, de ses ressources, de ses difficultés
- ✓ établir avec lui un climat relationnel, de complicité, de confiance, de collaboration
- ✓ appliquer des stratégies spécifiques appropriées

L'approche des paramédicaux (logopède, kinésithérapeute, ergothérapeute, psychologue, ...) vise également au développement des capacités compensatoires et à la stimulation des fonctions perturbées pour en réduire les troubles.

- ✓ **La construction d'un projet professionnel en cohérence avec le monde du travail (tous secteurs) et plus particulièrement avec celui de l'HORECA**

Pour optimiser notre mission, nous « scrutons » le monde du travail et plus particulièrement le monde HORECA. Nous collaborons de manière permanente avec les représentants des différents secteurs, les patrons, les travailleurs. Pour être cohérents et efficaces, nous consultons les analystes du secteur de l'emploi et de la formation.

✓ Le soutien à la motivation

Suite à la lecture des propositions de M. Defeyt concernant la formation en Wallonie ainsi qu'en lisant le document explicitant le monde du secteur Horeca , nous pouvons dégager les points qui constituent la « pénibilité » du secteur Horeca : les horaires, le stress, la résistance physique et psychologique nécessaires au « coup de feu », le rythme de travail élevé en saison, les attitudes socioprofessionnelles nécessaires incontournables (hygiène, fiabilité, motivation et robustesse).

Nous pensons qu'il est très important de travailler tous ces points avec le stagiaire afin d'éviter les abandons et afin de l'aider à persévérer dans son projet professionnel.

Pour faire face aux contraintes du secteur, pour gérer cette pénibilité, pour aborder les situations difficiles, nous souhaitons avec eux développer trois pouvoirs :

- ✓ Le pouvoir être : travailler au développement de la confiance en soi : sentiment de valeur personnelle
- ✓ Le pouvoir faire : lui permettre d'être compétent
- ✓ Le pouvoir social : l'aider à avoir une place dans la société (la reconnaissance sociale)

A cette fin, nous travaillons de manière soutenue : l'estime de soi, les savoir-faire, les compétences relationnelles.

A travers nos repères structurels (conseils de participation, conseils de classe, entretiens d'évaluation, démarche d'amélioration de la qualité), mais aussi à travers nos pratiques pédagogiques ainsi que lors de la mise sur pied de formations et d'ateliers (l'estime de soi, relooking, écoute active, reconnaissance des compétences, gestion du stress, communication non violente...), nous travaillons à la construction de ces trois pouvoirs.

✓ L'accueil

Le stagiaire qui rentre dans notre centre a souvent un vécu antérieur difficile (échecs, dévalorisations, pertes de confiance, ...)

C'est pourquoi le centre se donne les temps et les lieux pour l'accueillir au mieux, pour lui rendre confiance en ses capacités évolutives.

Nous favorisons différents aspects pour lui permettre d'être bien dans sa peau, de le réconcilier avec lui-même et de le préparer au monde du travail.

Grâce à notre « coaching », nous veillons à ce qu'il prenne conscience de sa personne, de son potentiel existant, de ses difficultés.

Nous l'accompagnons dans la mise en œuvre de son projet professionnel et dans son insertion dans le monde HORECA.

Nous privilégions l'écoute active pour soutenir sa motivation.

Nous travaillons également à la reconnaissance du mérite (confiance en soi).

Nous prenons les stagiaires en flagrant délit de bien faire !

C. La mise à l'emploi

En référence à son PAI,

- ✓ *quand le stagiaire est « prêt » pour être engagé, apte pour une insertion professionnelle*
- ✓ *que son profil de compétences correspond au profil attendu par un employeur*
- ✓ *quand son bagage de compétences est suffisant,*
- ✓ *quand il arrive à la fin de sa formation*
- ✓ *quand une entreprise nous interpelle pour une demande d'emploi, une recherche de main d'œuvre*

→ le stagiaire et l'équipe pluridisciplinaire recherchent un emploi.

Nous organisons un stage « mise à l'emploi »

- a. L'agent d'insertion se rend auprès du patron, il clarifie la demande, il identifie le plus précisément possible le poste de travail, il établit le profil souhaité avec le patron (outils carnet de liaison) et les compétences attendues
- b. De retour au centre, en équipe pluridisciplinaire, nous cherchons un stagiaire dont le profil se rapproche le plus possible de cette demande (projet à négocier avec le bénéficiaire : négociation d'objectifs de formation, estimation du potentiel de compétences, modalités d'organisation, lien avec le projet de vie...)
- c. Quand nous avons trouvé un candidat potentiel, les référents et le bénéficiaire se rendent chez le patron et contractualisent le projet de stage ou d'alternance (carnet de liaison : conventions, objectifs de formation, modalités d'organisation, ...)
- d. En cours de stage et/ou d'alternance : soutien et accompagnement du stagiaire et du patron dans leur démarche par les référents et l'agent d'insertion
- e. A la mise à l'emploi, nous rédigeons avec le stagiaire et son employeur son (ou ses) titre(s) de capacités en lien avec le poste de travail.

4.5. Le suivi post-formatif

Modalités et remarques

Quand l'entreprise a engagé le bénéficiaire mais souhaite encore qu'il soit accompagné :

- ✓ soit en terme de formation → nous pouvons organiser une formation continue au sein de l'entreprise

Le tuteur et le centre s'attellent à la mise à plat des objectifs de formation continue et des modalités d'organisation de la formation (ou, quand, comment, avec qui...)

- ✓ soit en terme de coaching : accompagnement du coach pour assurer un soutien à l'emploi (supervision)

Quand l'entreprise a engagé le bénéficiaire sous contrat d'adaptation professionnelle : formation et accompagnement sur le site de l'entreprise - suivi assuré par le CFP.

Une grande nouveauté : en référence à l'article du CWASS La validation des compétences

Vu les dispositions prévues par l'accord de coopération du 24 juillet 2003 relatif à la validation des compétence dans le champ de la formation professionnelle continue entre la communauté française, la région wallonne et la commission communautaire française, nous avons signé une convention avec le centre de validation des compétences de Huy-Waremme- St Georges ; pour les métiers de

- Garçon/serveur de restaurant

- Aide ménagère (entretien ménager et entretien du linge)

Nos stagiaires sont invités à passer les épreuves de validation des compétences (recommandations du 25/9/2014).

Ces épreuves se déroulent dans notre centre.

5. Demande d'heures d'agrément - Durée et finalités

Pour réaliser notre projet pédagogique et en tenant compte des points suivants :

- *l'accueil de plus en plus fréquent de stagiaires souffrant de troubles psychiques et comportementaux importants,*
- *l'accueil de plus en plus fréquent de stagiaires éloignés de l'emploi, jeunes et moins jeunes « désaffiliés » (Need's)*
- *l'accueil de plus en plus fréquent de stagiaires dont le profil est très limité (seuil de compétences très bas)*
- *l'accueil d'un public INAMI, public sous contraintes médicales*
- *l'élargissement des processus activés pendant les parcours (orientation, détermination, validation, formation et insertion)*
- *l'élargissement des contenus de formation*
- *l'élargissement des outils et des chantiers didactiques,*

nous souhaitons poursuivre notre agrément avec le même nombre d'heures agréées.

Nous continuons à offrir un module d'orientation et optimisons l'offre de formation dans le secteur HORECA.

Nous pouvons accueillir également accueillir des personnes sous statut Inami dans les modules d'orientation professionnelle et de détermination professionnelle (certains processus étant similaires).

Notre équipe pluridisciplinaire est constituée de manière telle à gérer tous les modules et est constituée notamment d'une psychologue (agent de guidance et d'orientation et gestion des troubles psychiques) et d'une coordination pédagogique (pluridisciplinaire).

Cette nouvelle organisation permet toujours de moduler une durée de formation différenciée et adaptée en fonction des besoins du stagiaire (prise en compte des besoins du stagiaire pendant le temps de formation et du temps de « maturation » du projet professionnel de ce public à besoins spécifiques).

Dénomination du CFP : Centre de Formation Professionnelle Spécialisée le MOSAN ASBL

Nombre d'heures agréées : 43 703 H

Proposition de répartition des heures agréées :

1. Phase de détermination de projet : 10 944 heures
 2. Phase de validation de projet : 2 759 heures
 3. Phase de formation qualifiante : 30 000 heures
- TOTAL des heures : 43 703 heures

Durée et finalités du processus de formation – insertion

ARRETE	CFP	
Phase de détermination de projet	Phase 1 : Détermination de projet »	Durée : 1824 Heures au plus
Finalité : organiser des stages « découvertes » visant à confronter le stagiaire aux réalités d'une formation professionnelle pressentie, afin de confirmer la pertinence de son projet de formation professionnelle.	Finalité : développer des habiletés nécessaires à la construction de son projet professionnel dans un secteur professionnel ainsi que la capacité à apprendre Les compétences visées sont en priorité des <u>savoir - être et des compétences transversales (métacognition)</u> .	Plusieurs Stages découvertes en entreprises : en fonction du besoin du stagiaire
Phase de validation de projet	Phase 2 : Validation de projet	Durée : 152 Heures
Finalité : permettre au stagiaire de développer les compétences de base nécessaires à l'entrée dans un processus de formation et d'intégration socioprofessionnelle HORECA.	Finalité : développer des attitudes socioprofessionnelles nécessaires à la réalisation de son projet professionnel dans le secteur HORECA ainsi que la capacité à apprendre Les compétences visées sont en priorité des <u>savoir - être et des compétences transversales</u> .	Inclus au moins un stage découvertes de 2 semaines
Phase de formation qualifiante	PHASE 3 : Formation qualifiante	Durée : 5472 heures au plus
1° permettre au stagiaire de développer ses compétences en vue de l'exercice de tout ou en partie d'un métier ou d'un poste de travail 2° permettre au stagiaire d'actualiser ses compétences en fonction de ses besoins évolutifs et des besoins des entreprises 3° assurer le suivi du stagiaire dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle 4° promouvoir et assurer la préparation à la validation des compétences visées par l'accord de coopération du 24 juillet	Finalité : développer des attitudes socioprofessionnelles, des compétences et des savoirs nécessaires à la réalisation de son projet professionnel dans le secteur HORECA et plus précisément à l'apprentissage d'un métier ou d'un poste de travail identifié, <u>menant à l'insertion et à la mise à l'emploi</u> .	Stages apprentissages en entreprises : en fonction du besoin du stagiaire

2003.		
Activer la formation en alternance : toute action associant un ou plusieurs opérateurs de formation et un ou plusieurs employeurs dans la mise en oeuvre d'un programme de formation qualifiante combinant une formation pratique et une formation théorique, générale et/ou professionnelle.		Stage « Mise à l'emploi » dans l'entreprise : en fonction du besoin du stagiaire

Phase de suivi post-formatif :	Phase 4 : « MAINTIEN à l'EMPLOI »	Durée : 2 ans au plus
Toute action entreprise par le centre et formalisée par une convention, dans une période de deux ans à compter du départ du stagiaire du centre, ayant pour objet l'accompagnement du stagiaire dans le processus d'insertion socioprofessionnelle visant ou soutenant son insertion post-formatif	Finalité : <u>perfectionner</u> des attitudes socioprofessionnelles, des compétences et des savoirs nécessaires à la réalisation de son projet professionnel et plus précisément celles nécessaires pour le poste de travail identifié, <u>menant à l'insertion et surtout au maintien à l'emploi</u>	

6. Ressources humaines

A. Organigramme : Membres du Personnel - CFP MOSAN -

DIRECTION

- Madame BAILY Geneviève (4/5).
- Madame Floriane STASSART, direction pédagogique (1/5)

COORDINATION PEDAGOGIQUE : Mademoiselle Floriane STASSART (3/5)

SERVICE FORMATION ORTHOPEDAGOGIQUE

- Formateur Cuisine : Monsieur POU CET Christian (1/1)
- Formatrice Salle : Monsieur ROMAIN Jérôme (1/1)
- Formatrice Salle et entretien du linge : Mademoiselle LALOUX Paulette 1/1)
- Formatrice Entretien ménager : Madame JANTON Stéphanie (1/1)
- Formatrice Formation générale et développement personnel : Madame BASTIN Julie (22,4 h)

SERVICE THERAPEUTIQUE

- Logopédie : Madame BASTIN Julie (7,6h)
- Psychologue et agent de guidance (recrutement, détermination et Inami) : Madame JACQUEMART Hélène (4/5)
- Psychologue Formation Horeca : Madame Célia DUBOIS (1/2)

SERVICE SOCIAL - INSERTION

- Service social - insertion professionnelle Formation HORECA : Madame MASSART Sylviane (1/1)
- Service social, recrutement, détermination, coordination INAMI : Madame LEBOUTTE Brigitte (4/5)

SERVICE ADMINISTRATIF

- Secrétaire administrative : Mademoiselle Nele COLLIGNON (1/1)

Tous les fonctionnements ont été réorganisés en fonction de l'arrivée des modules d'orientation et de détermination et en fonction de l'accueil du public INAMI. Les cahiers des charges ont été ajustés ainsi que les modalités de fonctionnement de chaque axe (orientation, formation, production et thérapeutique).

La coordination pédagogique des services pédagogique et d'insertion est assurée de manière distincte par madame STASSART Floriane.

Le service pédagogique se structure de la manière suivante :

- un formateur « cuisine » → CAP cuisine : M. Poucet
- une formatrice « Salle, service à la clientèle » et gestion du linge → expérience dans le métier du service en salle et service traiteur : Mme Laloux
- un formateur « salle » et polyvalent → expérience dans le métier du service en salle : M. Jérôme Romain
- une formatrice « entretien ménager » : nettoyage, plonge, maintenance des matières premières et matériels, ...
→ formation régente ménagère : Mme Janton
- une formatrice « formation générale et développement personnel » : une logopède: Mme Julie Bastin

Ces personnes sont « référents » de stagiaires et doivent donc faire preuve d'aptitudes pédagogiques, techniques, relationnelles et d'attitudes thérapeutiques incontournables (voir cahier des charges) → pratiques orthopédagogiques et différenciées pour chaque stagiaire.

Le service thérapeutique : est composé de plusieurs « thérapeutes » travaillant au soutien des situations de handicap des stagiaires (Avis et Inami) :

- logopédie (pour des rééducations individuelles et anamnèse en orientation) Mme Bastin → déficiences mentales
- guidance et orientation (pour les stagiaires en orientation, détermination Avis et Inami) : madame H.Jacquemart, psychologue
- accompagnement psychologique (pour consultations psy) Mme Dubois → troubles psychiques

Le service social - insertion est composé deux personnes, qui sont à la fois, assistante sociale et agent d'insertion, et qui accompagnent (coaching) le stagiaire depuis leur entrée dans notre centre (orientation) jusqu'à leur autonomie « complète » dans un emploi : Mme Massart et Mme Leboutte.

Le service « INAMI » est composé de tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire « détermination professionnelle » :

- L'assistante sociale coordinatrice
- l'agent de guidance et d'orientation
- la formatrice de formation générale et développement personnel
- la coordinatrice pédagogique et la logopède.

Organisation interne des concertations et des réunions

Actuellement, l'équipe pluridisciplinaire se rencontre chaque lundi pour travailler :

- aux bilans des stagiaires, à la régulation de leur projet professionnel (dans toutes les phases de parcours)
- aux visites en entreprises
- à la guidance et à la gestion des PAI
- à la construction d'activités spécifiques
- à la concertation en équipe et avec l'entreprise

Une réunion « chantiers didactiques », une réunion pluridisciplinaire et une réunion coordination pédagogique ont lieu une fois semaine, le lundi.
Des réunions pluridisciplinaires « orientation INAMI » sont également organisées, le lundi.

Dans un principe de démarche qualité, nous souhaitons améliorer nos compétences et notre projet.

Nous sommes donc très attentifs à évaluer notre fonctionnement et à nous former de manière permanente.

Un plan de formation de l'équipe pluridisciplinaire a été établi par l'équipe (voir annexes).

Ce plan est construit en cohérence avec ce projet pédagogique, les objectifs poursuivis et les besoins du personnel.

Des conseils pédagogiques et des conseils de participation ont lieu pour travailler à l'amélioration des fonctionnements.

B. Cahiers des charges des membres de l'équipe pluridisciplinaire

Cahier des charges du formateur reprenant les compétences nécessaires à la mise en œuvre de ce cahier des charges

Centre de Formation Professionnelle MOSAN Dinant Avenue Churchill, 36 5500 DINANT

Description de la fonction : (décret du 25/4/14) :

1)Enseignement d'un savoir faire et d'un savoir être :

- *préparer le stagiaire à un comportement professionnel*

2)Animation pédagogique de personnes handicapées :

- *élaborer le contenu de la formation*
- *faire évoluer le contenu de la formation en fonction de l'évolution des techniques et du marché de l'emploi*
- *participer à l'élaboration des outils d'évaluation et à leur évolution*
- *adapter la formation aux possibilités du stagiaire et à son projet*
- *participer à l'évaluation globale du stagiaire (par rapport à l'ensemble de son programme)*
- *ajuster le programme et la méthode en fonction des évaluations*
- *participer à l'observation et à l'orientation du candidat stagiaire*

3)Contacts extérieurs :

- *assurer le suivi du stagiaire en entreprise et y évaluer sa progression*
- *participer à la recherche des périodes de formation en entreprise*
- *organiser les visites d'entreprises ou d'autres visites en rapport avec la formation*

4)Participation au fonctionnement du centre :

- *assurer le suivi pédagogique du stagiaire en contrat d'adaptation professionnelle*
- *gérer le stock des marchandises nécessaires à la formation*
- *assurer le suivi des commandes*
- *participer à l'insertion socioprofessionnelle du stagiaire*

Compétences sollicitées pour développer ce cahier des charges :

- Avoir la compétence (ortho) pédagogique, c'est-à-dire la capacité de travailler avec des adultes en difficulté et/ou en situation de handicap, la capacité pour la gestion de groupe et le travail en équipe pluridisciplinaire, qui seront mises en œuvre par des compétences psychopédagogiques et méthodologiques spécialisées.
- Posséder des aptitudes à la formation continue et à l'analyse (habileté au changement), pour aborder les différents besoins des stagiaires en situation de handicap (apprendre les méthodologies adaptées aux déficiences mentales et aux troubles du comportement).
- Manifester une certaine créativité : faire découvrir le métier de façon attrayante est un atout majeur pour le formateur.

Comme référent pédagogique et formateur, le formateur devra :

- construire des cours tant pratiques que théoriques : savoirs techniques et théoriques en cuisine, salle, technologie, sciences de la santé, alimentation, sciences de l'environnement, économie familiale et des collectivités, maintenance.
- construire des activités de formation sur les compétences : lire, écrire, calculer, résoudre des problèmes, ...(français et mathématique).
- posséder des compétences pédagogiques et orthopédagogiques.:

Tout formateur est un pédagogue, c'est-à-dire qu'il est amené chaque jour :

- à organiser et animer les situations d'apprentissage
- gérer la progression des apprentissages
- à poser des diagnostics rapides en situation d'apprentissage (évaluation formative),
- à concevoir et faire évoluer des dispositifs de différenciation
- à choisir une méthodologie spécifique aux besoins des stagiaires (adaptée notamment aux déficiences mentales légères et troubles du comportement)
- gérer le plan d'actions individualisé du stagiaire avec celui-ci
- l'impliquer dans son projet professionnel : planifier une action pédagogique sur une courte, moyenne et longue durée
- identifier les obstacles
- travailler en équipe pluridisciplinaire. :

Le formateur est en permanence en relation avec d'autres personnes (bénéficiaire, tuteurs en entreprise, parents, collègues, directeurs, collaborateurs Awiph, clients).

Il doit donc avoir des compétences relationnelles suffisantes pour communiquer et travailler en équipe au centre et lors des collaborations en insertion dans le monde du travail :

- informer et impliquer les collaborateurs et les partenaires de la formation
- travailler au bon fonctionnement de l'insertion en entreprise : utiliser et gérer le carnet de liaison
- participer à la gestion du centre
 - o Le formateur est d'abord un acteur social qui joue un rôle dans notre institution et dans la mise en œuvre de notre projet pédagogique. Il porte les valeurs développées dans le projet pédagogique et les concrétise.
 - o Il partage les projets et en amène.
- se servir des technologies nouvelles est un atout supplémentaire...
- affronter les devoirs et les dilemmes éthiques de la profession :
 - lutter contre les discriminations et les préjugés
 - participer à la mise en place de règles de vie commune dans l'entreprise
 - analyser la relation pédagogique, l'autorité, la communication (discretion et secret professionnel)
 - développer le sens des responsabilités, la solidarité et la citoyenneté

Tous les membres du service pédagogique et social doivent comporter les attitudes thérapeutiques incontournables avec nos bénéficiaires :

- pratiquer du soutien intégré, travailler avec des bénéficiaires en difficulté relationnelle et en situation de handicap
- créer et expérimenter avec les stagiaires des relations chaleureuses et disponibles

- présenter une image de lui permanente, inaltérée par l'agressivité et la dépressivité
 - être un accompagnateur verbalisant : savoir mettre en mots pour et avec le stagiaire pour l'aider à mentaliser et à comprendre
 - assurer un climat sécurisant pour canaliser ses angoisses, pour mieux mentaliser et résoudre ses conflits
- gérer sa propre formation continue :
- Le formateur remet régulièrement en question ses connaissances, ses pratiques, et les actualise ; il est un chercheur, initié à la démarche scientifique et à la formation permanente.

Connaissance de la matière- Mise en pratique - Savoir-faire

Tous les savoirs du formateur sont indissociables de leur exercice : stages et ateliers de formation professionnelle pour analyser les réalités, les réussites et les obstacles rencontrés en stage.

Cahier des charges de l'AS - AIP et compétences nécessaires à la mise en œuvre de ce cahier des charges

Centre de Formation Professionnelle MOSAN Dinant Avenue Churchill, 36 5500 DINANT

Description de la fonction

L'assistant(e) social(e) - agent d'insertion:

Description de la fonction :

- *Information des services en contact avec le public handicapé sur l'offre de formation et les conditions d'accès au centre*
- *Participation à l'orientation et à la sélection interne des candidats stagiaires*
- *Suivi social et familial du stagiaire*
- *Suivi de l'évolution du stagiaire en formation (sur le plan social)*
- *Relation avec le bureau régional de l'AviQ dans le cadre des demandes de formation (formulaire d'introduction de la demande, contrat)*
- *Sensibilisation de l'équipe aux besoins des personnes handicapées*
- *Information des stagiaires sur leurs droits et devoirs et plus particulièrement en tant que personnes handicapées*
- *Faciliter l'accès du stagiaire au bénéfice de ses droits*
- *Accompagnement du stagiaire auprès d'organismes ou de personnes extérieures (forem, logement,...)*
- *Faciliter l'intégration du stagiaire au C.F.P.*
- *Faciliter les relations entre stagiaires et entre stagiaires et membres de l'équipe d'encadrement*
- *Assurer ponctuellement une fonction pédagogique (législation sociale,...)*

Contacts extérieurs

- *gestion contractuelle de la formation en entreprise*

- *promotion des aides à l'emploi auprès des entreprises*
- *recherche d'entreprises partenaires (dans le cadre du parcours formation-insertion) et d'accès à l'emploi*
- *placement des stagiaires*
- *collaboration avec les organismes de placement*
- *accompagnement des stagiaires dans leur recherche d'emploi et leur insertion socioprofessionnelle*

Participation au fonctionnement du centre

- *P.A.I. 'ensemblier' du parcours formation-insertion*
- *élaboration avec le stagiaire d'un projet professionnel réaliste (en collaboration avec l'équipe)*
- *préparation des stagiaires à la recherche d'emploi*
- *connaissance et suivi du marché de l'emploi*
- *information au centre sur l'évolution des métiers*

Compétences sollicitées pour développer ce cahier des charges :

- Avoir les compétences juridiques et sociales
- Avoir la compétence (ortho) psychologique, c'est-à-dire la capacité de travailler avec des adultes en difficulté et/ou en situation de handicap, la capacité de gérer les dossiers et le travail en équipe pluridisciplinaire, qui seront mises en œuvre par des compétences psychosociales et méthodologiques spécialisées
- Avoir la compétence d'animateur, négociateur et médiateur
- Maîtriser les techniques d'entretien
- Connaître le monde de l'entreprise et plus particulièrement le secteur HORECA
- Avoir la connaissance du monde de l'emploi et de la recherche d'emploi
- Avoir la capacité de gérer, traiter et transmettre les données administratives, juridiques et sociales
- Posséder des aptitudes à la formation continue et à l'analyse (habileté au changement), pour aborder les différents besoins des stagiaires en situation de handicap (apprendre les méthodologies adaptées aux déficiences mentales et aux troubles du comportement)

Comme référent social, le coach devra :

- accompagner le stagiaire dans son projet d'orientation, de formation /insertion : écoute, aide à la résolution de problèmes, guidance, ...
- gérer le plan individuel d'orientation, de formation/insertion du stagiaire avec celui-ci
- l'impliquer dans son projet professionnel : planifier un accompagnement sur une courte, moyenne et longue durée
- identifier les obstacles (coaching)
- travailler en équipe pluridisciplinaire :
le formateur est en permanence en relation avec d'autres personnes (bénéficiaire, tuteurs en entreprise, parents, collègues, directeurs, collaborateurs Awiph, clients, ...). Il doit donc avoir des compétences relationnelles suffisantes pour communiquer et travailler en équipe au centre et lors des collaborations en insertion dans le monde du travail
- informer et impliquer les collaborateurs et les partenaires de la formation/insertion :

- travailler au bon fonctionnement de l'insertion en entreprise :et gérer le carnet de liaison
- préparer le stagiaire à la recherche d'emploi (attitudes socioprofessionnelles et connaissance du monde de l'entreprise et de la recherche du travail)
 - participer à la gestion du centre :
 - Le coach est d'abord un acteur social qui joue un rôle dans notre institution et dans la mise en œuvre de notre projet pédagogique. Il porte les valeurs développées dans le projet pédagogique et les concrétise.
 - Il partage les projets et en amène.
 - se servir des technologies nouvelles est un atout supplémentaire
 - affronter les devoirs et les dilemmes éthiques de la profession
 - lutter contre les discriminations et les préjugés
 - participer à la mise en place de règles de vie commune dans l'entreprise
 - analyser la relation pédagogique, l'autorité, la communication (discrétion et secret professionnel)
 - développer le sens des responsabilités, la solidarité et la citoyenneté.

Tous les membres des services pédagogique et social doivent comporter les attitudes thérapeutiques incontournables avec nos bénéficiaires :

- pratiquer du soutien intégré, travailler avec des bénéficiaires en difficulté relationnelle et en situation de handicap
 - créer et expérimenter avec les stagiaires des relations chaleureuses et disponibles
 - présenter une image de lui permanente, inaltérée par l'agressivité et la dépression
 - être un accompagnateur verbalisant : savoir mettre en mots pour et avec le stagiaire pour l'aider à mentaliser et à comprendre
 - assurer un climat sécurisant pour canaliser ses angoisses, pour mieux mentaliser et résoudre ses conflits
- gérer sa propre formation continue :Le coach remet régulièrement en question ses connaissances, ses pratiques, et les actualise ; il est un chercheur, initié à la démarche scientifique et à la formation permanente
 - Connaissance de la matière- Mise en pratique - Savoir-faire

Tous les savoirs du coach sont indissociables de leur exercice : stages et ateliers de formation professionnelle pour analyser les réalités, les réussites et les obstacles rencontrés dans le monde de l'entreprise et de l'insertion professionnelle.

7. Nos partenariats

Au fil des années et ce, en fonction des besoins des stagiaires, nous avons toujours eu le souci de trouver une réponse adéquate, via l'extérieur, lorsqu'au sein du centre notre équipe ne pouvait pas ouvrir de pistes face au problème spécifique des stagiaires.

Il est bien évident que cette politique faisant partie intégrante du dispositif interne d'insertion nécessite l'aval de la personne concernée.

C'est ainsi qu'au fil du temps, nos partenaires évoluent. A l'heure actuelle, nos partenaires sont :

- Le syndic de la résidence Sainte Ermeline à Bouvignes et du Clos Wallys à Neffe (outils didactiques nettoyage)
- [Le centre de validation des compétences de Huy Waremme](#)
- Entreprises du secteur Horeca (voir fichier entreprises)
- Les responsables du Secteur Horeca Wallonie
- Des entreprises « Entretien du linge »
- Les collaborateurs du Forem Dinant et Namur
- Les collaborateurs des bureaux régionaux de l'AviQ des différentes régions
- Les collaborateurs de la commission subrégionale de Dinant-Philippeville
- Le Fonds Bruxellois Francophone
- Notre médecine du travail - CESI
- L'inspection AFSCA
- L'Espace Insertion à Dinant (opérateurs d'insertions professionnelles)
- Le forem, La Mirena, la Mirec
- Les Maisons de l'emploi
- Le Carrefour emploi formation Namur
- Les services d'accompagnement : APHAAD, Vis-à-Vis, SAPHO, Accueil Mosan
- Différents C.P.A.S.
- Des administrateurs de biens (Avocats, tuteurs)
- Les services de santé mentale de Namur, de Dinant,...
- La Clinique Sainte Anne à Dinant - Service ergothérapie, les cliniques et hôpitaux dinantais et namurois
- L'A.S.B.L. « Le Tremplin »
- Le service Sécurité des Pompiers de la Ville de Dinant
- Différentes écoles d'enseignement spécialisé (Clair Val à Suarlée, La Sitrée à Vedrin , Les Forges à Ciney, ...)
- Les PCS de Dinant, Hastière, Yvoir, Onhaye et Ciney
- Le planning familial de Dinant-Philippeville
- Les handicots des communes Dinant, Philippeville, Beauraing, Florennes, Rochefort, Beauraing, Hastière, Ciney, Yvoir,
- Tous les partenaires INAMI (mutuelles, médecin conseil, ...)
- ...

8. Modalités d'évaluation du projet pédagogique

A. Objectifs et critères d'évaluation :

Nous avons identifié pour chaque objectif poursuivi des critères d'évaluations, des indices de qualité et des résultats attendus.

Nous observons et analysons ces résultats lors des divers conseils pédagogiques. Nous confrontons ces analyses avec les constats relevés en conseil de participation. Chaque année, nous établissons des bilans lors de la rédaction du rapport d'activités. Nous réglons nos actions de manière permanente, annuelle et tous les trois ans (voir tableaux en pages suivantes).

B. Conseil pédagogique

Des conseils pédagogiques ont lieu de manière ponctuelle (au moins une fois par trimestre) en référence aux besoins de l'équipe.

Ceux-ci sont pilotés par la direction. Les contenus sont établis en fonction des besoins relevés lors des entretiens de fonctionnement (voir plan de formation) et des décisions prises lors des différentes concertations (équipe, conseils de participation, entreprises).

Notre plan de formation n'est pas arrêté. Les entretiens de fonctionnement ainsi que l'évolution de notre travail font émerger de nouveaux besoins de formation et de nouvelles perspectives de travail.

Tous les documents, référents, grilles, programmes et procéduriers sont régularisés par l'équipe et soumis à l'inspection pédagogique.

C. Conseil de participation- Démarche qualité

Afin d'améliorer les fonctionnements, des conseils de participation ont lieu avec tous les partenaires participant au projet du centre.

Dans la vision d'une démarche qualité, ces conseils visent à se concerter et à gérer ensemble les différents problèmes rencontrés. En collégialité, des solutions sont proposées. Nous travaillons donc à l'amélioration de :

1. L'organisation du centre
2. Les relations au sein du centre et avec les entreprises
3. La régulation du règlement d'ordre intérieur et de la charte de vie relationnelle
4. L'apprentissage et la gestion de nouveaux contenus pour les stagiaires

Cette démarche s'inscrit dans le développement de l'autonomie, la responsabilité et la citoyenneté.

Le stagiaire peut ainsi se confronter au fonctionnement d'un réel conseil d'entreprise.

Ces conseils de participation ont eu un effet apaisant vu la possibilité de déposer les problèmes rencontrés et de pouvoir les « gérer » de manière « sécurisante ».

Ils permettent également de dégager des « thèmes ou ateliers » à travailler afin de faciliter la mise en œuvre de chaque projet professionnel.

Ces thèmes se travaillent parfois avec des partenaires extérieurs (entreprises du secteur Horeca, fiabilité, relooking, gestion du stress, insertion, gestion des problèmes personnels, médecine du travail, hygiène ...). Nous organisons également des journées « entreprises » et des journées « Team Building ».

D. Evaluation de la satisfaction des stagiaires

Dans la même perspective d'amélioration des fonctionnements et de régulation du projet pédagogique, nous sollicitons également les stagiaires, à la fin de leur parcours au centre à l'évaluation de leur satisfaction.

Individuellement, nous leur proposons de répondre à un questionnaire (voir annexe).

Ce questionnaire nous permet de relever toute une série d'éléments de satisfactions ou d'insatisfactions. Nous les analysons.

Lors de la régulation de notre projet, nous tenons compte de cette analyse et des résultats de ces évaluations.

E. Rapport d'activités (Voir annexe)

F. Analyse des recommandations des audits de qualité Aviq.

Durant la période d'agrément, l'inspection effectue deux audits.

Pour le pilotage du projet pédagogique du centre, nous analysons les recommandations et conseils et nous les croisons avec toutes autres observations, points d'améliorations, nouvelles attentes, nouveaux besoins.

Tous ces outils d'évaluation nous donnent des informations. Nous croisons ces données et nous les traitons. Ces informations sont indispensables pour faire une photographie ponctuelle et une analyse complète et fiable. Elles permettent de confirmer ou d'infirmer des observations ou des évaluations effectuées en cours d'année. Elles permettent de réguler les outils, les choix ou les options prises et par la suite, de réajuster telles ou telles actions ou pistes choisies.

Nous réajustons nos pratiques et nous régulons notre projet pédagogique.

Cette démarche s'inscrit bien dans le processus de la démarche qualité qui consiste à partir des (in)satisfactions pour améliorer les pratiques (écouter, évaluer, décider, évoluer)

9. Liens entre le projet pédagogique et les missions définies.

<p>Missions du CFP suivant l'article 907 de l'arrêté du 25/4/14</p>	<p>Notre projet est en liaison avec les missions car:</p>
<p>1. Organiser un processus d'insertion professionnel individualisé et adapté aux potentialités du stagiaire</p>	<p>La formation organisée est adaptée à des personnes en situation de handicap puisqu'elle est individualisée et adaptée, les périodes et le temps de formation sont adaptés aux besoins et aspirations de chacun, les parcours de formation sont organisés pour qu'ils répondent au mieux à leur projet professionnel.</p> <p>Quant à l'hétérogénéité du public, l'ensemble des stagiaires que nous accueillons présente soit une déficience mentale légère ou modérée, soit un trouble psychique mais n'empêche pas un travail efficace en cuisine ,en salle et maintenance.</p> <p>Il est important, par contre, de veiller aux travaux qui nécessitent des aptitudes physiques suffisantes (mobilité, endurance...) et de réfléchir à l'ergonomie nécessaire.</p>
<p>2. Assurer le suivi post-formatif à la demande du stagiaire, en partenariat avec les acteurs locaux de l'insertion professionnelle ainsi qu'avec toute institution ou collectivité locale favorisant l'intégration professionnelle des personnes handicapées.</p>	<p>A la demande du stagiaire, nous assurons le suivi post-formatif en partenariat avec différents services afin d'assurer au maximum son insertion socioprofessionnelle et en accord avec les conventions prévues à cet effet.</p>
<p>3. Dans le cas d'un CAP conclu avec des personnes ayant bénéficié d'une formation au centre, d'assurer le soutien à l'établissement du programme et à la formation dispensée par l'entreprise ou par l'institution publique, partie au contrat</p>	<p>Au cas par cas, en fonction des besoins et des attentes du stagiaire, un CAP peut-être prévu afin de finaliser un emploi. Dans ce cas, notre rôle est d'informer l'employeur sur le profil du stagiaire, ses ressources et ses besoins et d'établir avec lui un programme. Nous avons un rôle de suivi du stagiaire et de l'employeur dans son processus d'accompagnement. Ce rôle, nous l'exerçons par différents contacts réguliers pris avec l'employeur et lors de rencontres avec le stagiaire soit chez l'employeur soit au sein du centre.</p>
<p>4. Dans le cas d'un CAP conclu avec des personnes n'ayant pas bénéficié d'une formation en centre, d'assurer à la demande du centre ou du bénéficiaire et à la demande de l'Agence, le soutien à l'établissement du programme de formation dispensée par l'entreprise ou l'institution publique, partie au contrat.</p>	<p>Dans ce cas-ci, il se peut que nous ne connaissions ni le bénéficiaire, ni l'employeur, différentes rencontres auront donc lieu afin de les connaître et de cerner le projet professionnel du bénéficiaire.</p> <p>Il faudra également expliquer à l'employeur notre rôle au niveau de la formation et du suivi, celui du BR compétent au point de vue administratif.</p> <p>Idem que le point 3.</p>

Pour rédiger ce document, nous avons consulté et nous nous sommes inspirés de ...

Bibliographie

- ✓ Le CWASS
- ✓ Les conventions INAMI - AVIQ - FOREM
- ✓ Programme intégré : une porte d'entrée dans l'enseignement spécialisé - Enseignement fondamental spécialisé Libre
- ✓ Programme de l'enseignement secondaire libre spécialisé
- ✓ CCPQ - Communauté Française
- ✓ Compétences MAP : portefeuille de compétences - Awiph
- ✓ Guide du fonds social et de garantie HORECA : classification des fonctions dans le secteur
- ✓ La formation en Wallonie : un nécessaire recentrage de la politique régionale - P.Defeyt, T.M. Bouchat
- ✓ L'alternance et sa gestion - Aviq
- ✓ Contrat de gestion de l'Aviq
- ✓ Moi, l'emploi et l'Europe - FSE
- ✓ Sensibilisation et Actions de Formation relatives au Handicap - Awiph
- ✓ La motivation dans l'entreprise - Formation D. Barré
- ✓ Enseigner et/ou Apprendre - J. Stordeur
- ✓ Les attitudes thérapeutiques - G. Stassin - PP Bois Marcelle
- ✓ Pour un enseignement stratégique - Tardiff
- ✓ Dix nouvelles compétences pour enseigner - Perrenoud
- ✓ Je veux être heureux au travail - Gallé-Olivier
- ✓ Discrimination et désaffiliation des jeunes issus de l'immigration- SPW
- ✓ Référentiel de formation et grilles d'évaluation pour l'orientation socioprofessionnelle Cahiers de l'Interfédé
- ✓ L'orientation professionnelle Ferrein-Naud