



# GUIDE DE NOUVELLE METHODOLOGIE DE FORMATION PROFESSIONNELLE



Cette action a été menée par la Permanence du Jard et ses partenaires dans le cadre du programme :  
*une nouvelle dynamique : « le processus d'inclusion »*

## PARTENAIRES NATIONAUX



## PARTENAIRES TRANSNATIONAUX



# ETAPES

- 1- La sensibilisation des formateurs
- 2- L'information collective auprès des stagiaires
- 3- L'intégration des stagiaires dans le centre de formation
- 4- L'apprentissage social collectif et individuel
- 5- La sensibilisation des professionnels du secteur d'activité et autre
- 6- Le système de l'alternance avec l'entreprise
- 7- La préparation à l'examen
- 8- L'examen
- 9- Les remises d'attestation de suivi de formation
- 10- La médiatisation et diffusion de l'action de formation
- 11- L'évaluation de l'action de formation et/ou de diplôme
- 12- L'accompagnement des stagiaires après la formation

## Fiche 1 : La sensibilisation des formateurs

- **Les objectifs :**

- Lever certains préjugés chez des futurs formateurs par rapport à de nouvelles méthodes pédagogiques
- Enclencher une dynamique de travail entre formateurs et accompagnateurs pédagogiques.

- **Le lieu :**

- La sensibilisation se fait dans les centres de formation

- **Les acteurs :**

- Les formateurs déjà sensibilisés par ce type d'expérience
- Les accompagnateurs pédagogiques qui effectuent les accompagnements pendant la formation
- Les référents des structures spécialisées

## Fiche 1 : La sensibilisation des formateurs

- **Méthodes et moyens utilisés :**
  - Le contenu portera sur la présentation des expériences déjà réalisées ou en cours.
  - Les moyens utilisés peuvent être la participation des futurs formateurs à une journée de formation, le passage de vidéos et les échanges.
- **Chronologie :**
  - Cette sensibilisation se fait avant la réunion d'information collective de la formation.

## Fiche 2 : L'information collective auprès des stagiaires

- **Les objectifs :**
  - Établir des repères pour les futurs stagiaires de la formation professionnelle
  - Aider les personnes à faire un choix plus actif dans l'entrée ou non en formation
- **Le lieu :**
  - La réunion d'information collective s'effectue dans le centre de formation.
- **Les acteurs :**
  - Les centres de formations (responsable de la formation et formateurs)
  - Les stagiaires potentiels
  - Les accompagnateurs des structures spécialisées
  - La Permanence du Jard

## Fiche 2 : L'information collective auprès des stagiaires

- **Méthodes et moyens utilisés :**

- Le contenu de cette réunion d'information collective est la présentation générale de la formation c'est à dire ses acteurs, son contenu et le déroulement, les objectifs et les modalités d'évaluation de la formation ainsi que la présentation des lieux d'apprentissage pratiques et théoriques.

- La visite des locaux, des lieux d'apprentissage et d'autres supports visuels peuvent apporter le maximum d'informations concrètes sur la formation seront les moyens utilisés.

- **Chronologie :**

La réunion d'information collective se fait entre 1 et 2 mois avant le début de la formation.

## Fiche 3 : L'intégration des stagiaires dans le centre de formation

- **Les objectifs :**
  - Développer chez le stagiaire de la formation un sentiment d'appartenance au centre de formation.
- **Le lieu :**

Dans le centre de formation
- **Les acteurs :**
  - Les stagiaires eux-mêmes
  - La direction du centre
  - Les formateurs
  - Autres groupes de stagiaires
  - Intendance du centre
  - Accompagnateur pédagogique

## Fiche 3 : L'intégration des stagiaires dans le centre de formation

- **Méthodes et moyens utilisés :**

- L'intégration des stagiaires dans le centre de formation renvoie de façon générale à la vie du centre de formation (son fonctionnement, ses lieux, ses acteurs...) et à sa participation. Les moyens utilisés pour favoriser cette intégration sont :
  - Élection d'un délégué du groupe de formation
  - Participation aux réunions de délégués ou conseil du centre
  - Signature du règlement intérieur et co-construction du règlement de fonctionnement du groupe
  - Visite du centre de formation

- **Chronologie :**

Dès l'entrée en formation.

## Fiche 4 : L'apprentissage social collectif et individuel

- **Les objectifs :**

- Favoriser l'acquisition de compétences sociales et/ou de les développer durant la formation.

- Ces compétences sociales sont dites « génériques » c'est à dire transférables d'un environnement à un autre.

- **Le lieu :**

- Dans le centre de formation ainsi que les autres temps de socialisation comme par exemple le temps des repas, le temps des transports, temps en entreprise, temps de l'examen...

- **Les acteurs :**

- Les stagiaires eux-mêmes.

- L'équipe encadrantes et accompagnantes.

## Fiche 4 : L'apprentissage social collectif et individuel

- **Méthodes et moyens utilisés :**

- L'apprentissage social est l'apprentissage de la vie en société, l'apprentissage de conduites ou de comportements.

- Les règles de vie sur les différents lieux d'apprentissage mais également dans les autres lieux hors temps formation peuvent être définies ensemble et chacun s'engagera à les respecter. Exemple : construction commune du règlement intérieur.

- Le recours au groupe comme moyen d'apprentissage social: le groupe s'établit à partir du moment où se développe chez les stagiaires un sentiment d'appartenance. Pour cela , une relation de respect mutuel doit s'instaurer entre tous les stagiaires , formateur et accompagnateur pédagogique, permettant à chacun d'avoir sa place et de jouer un rôle dans le groupe autour d'un objectif commun.

- Mettre les stagiaires en situation de « faire », c'est à dire leur proposer des situations dans lesquelles ils vont être mobilisés afin de développer de nouvelles compétences. Ces situations peuvent être des démarches diverses, des enquêtes, des productions à réaliser, des stages en entreprise. Suite à ces mises en situation, chaque stagiaire exprime son vécu (ce qu'il a appris, compris, vécu, ressenti), ce qu'il en retire et ce qu'il a l'intention de faire.

- **Chronologie :**

- L'apprentissage de ces compétences sociales se fait tout au long de la formation

## Fiche 5 : La sensibilisation des professionnels du secteur d'activité et autre

- **Les objectifs :**
  - Lever certains préjugés sur les capacités des personnes à se former et à se qualifier.
  - Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail
- **Le lieu :**

Pas de lieux définis
- **Les acteurs :**
  - Les stagiaires
  - Les entreprises
  - Le centre de formation
  - Les structures spécialisées
  - La permanence du Jard
  - Autres...

## Fiche 5 : La sensibilisation des professionnels du secteur d'activité et autre

- **Méthodes et moyens utilisés:**

Cette sensibilisation comprend la présentation de cette démarche d'insertion professionnelle, de professionnalisation et sa mise en œuvre.

Les moyens utilisés sont :

- La mise en place de stages en entreprises
- Les témoignages de ces expériences sous différentes formes (paroles d'un stagiaire, vidéo sur la formation) et à différents endroits (forum, club entreprise, centre de formation, colloques)
- Partenariat étendu par la mise à disposition de terrains pratiques
- La rencontre avec des futurs employeurs du secteur d'activité

- **Chronologie :**

Avant, Pendant et après la formation. Cette étape est très évolutive.

## Fiche 6 : Le système de l'alternance avec l'entreprise

- **Les objectifs :**

Les objectifs de cette étape varient en fonction du projet de chacune des personnes

- Découvrir l'entreprise et du métier
- Mettre en lien la formation professionnelle et la réalité du domaine d'activité.
- Développer de nouvelles compétences sociales et professionnelles
- Sensibiliser les professionnels, des employeurs potentiels, aux compétences et capacités des personnes.

- **Le lieu :**

- L'entreprise

- **Les acteurs :**

- Les stagiaires
- Les chargés d'accompagnement professionnel
- Les tuteurs en entreprise
- Le centre de formation
- Les référents des structures spécialisées

## Fiche 6 : Le système de l'alternance avec l'entreprise

- **Méthodes et moyens utilisés:**

Le système de l'alternance renvoie à des périodes en entreprise et des périodes en formation. Ce système d'alternance peut varier en fonction du statut de la personne.

Ce système de l'alternance doit être inscrit dans le contenu de formation.

Les moyens de ce système d'alternance avec l'entreprise peuvent être :

- La mise en place de stages courts (15 jours à 3 semaines) ou de façon plus étalée dans le temps (1 à 2 journées par semaine)
- Tous types de contrats aidés ex: Contrat Emploi Solidarité CES, Contrat Emploi Consolidé...
- Evaluation de fin de stage par les tuteurs en entreprise

- **Chronologie :**

Pendant la formation.

## Fiche 7 : La préparation à l'examen

- **Les objectifs :**
  - Donner aux stagiaires toutes les chances de réussite à l'examen final
  - Diminuer leur appréhension.
  - Permettre aux stagiaires de s'évaluer en rapport à l'examen
  - Permettre aux formateurs de repérer les besoins pour les cours de soutiens.
- **Le lieu :**

Les lieux de formation et dans les structures accompagnantes.
- **Les acteurs :**
  - Le ou les formateurs référents
  - Les stagiaires
  - L'accompagnateur pédagogique
  - Les référents des structures spécialisées

## Fiche 7 : La préparation à l'examen

- **Méthodes et moyens utilisés :**

La préparation à l'examen final renvoie au contenu de formation ainsi qu'aux modalités d'examen.

- Des cours de soutiens individuels et collectifs sont mis en place par les structures accompagnantes tout au long de la formation et renforcés en fin de formation.

- Un examen blanc filmé permet de mettre les stagiaires en situation réelle d'examen. Cette vidéo est visionnée ensuite avec les stagiaires.

- L'outil TOOLS (outil créé dans un précédent programme européen) est utilisé par l'accompagnateur pédagogique pour travailler avec les stagiaires sur la communication orale et la gestion du stress.

- **Chronologie :**

Dès le début de la formation et de façon progressive. Des temps de préparation sont renforcés entre 2 et 3 mois avant l'examen.

## Fiche 8 : L'examen

- **Les objectifs :**

- Passer l'examen final dans les mêmes conditions que tout à chacun
- Obtenir une qualification reconnue par tous.

Le droit à la compensation et à l'adaptation doit répondre à des besoins individuels et ne doit pas être une réponse collective et systématique.

- **Le lieu :**

Les lieux du passage des épreuves dépendent des branches professionnelles concernées.

- **Les acteurs :**

- Les stagiaires
- Les jurys d'examens
- Les services agréés

## Fiche 8 : L'examen

- **Méthodes et moyens utilisés**

L'examen renvoie aux épreuves finales et à leurs conditions de passage pré-définies par les jurys

L'agrément des épreuves est validé par un jury permanent.

- **Chronologie :**

Fin de formation

## Fiche 9 : Les remises d'attestation de suivi de formation et/ou de diplôme

- **Les objectifs :**
  - Reconnaître et valoriser les stagiaires par une promotion sociale.
  - Communiquer et valoriser ces expériences innovantes auprès d'un public plus large.
- **Le lieu :**

Les lieux doivent avoir un sens en rapport à l'attestation ou le diplôme délivré.
- **Les acteurs :**
  - Les stagiaires
  - Les personnes représentant le centre de formation
  - Les personnes représentant les structures spécialisées, la permanence du Jard
  - Les personnes ayant un rôle symbolique sur la délivrance du diplôme.
  - Les personnes représentant la profession
  - Les financeurs de l'action de formation
  - Les entreprises, maîtres de stage
  - La presse

## Fiche 9 : Les remises d'attestation de suivi de formation et/ou de diplôme

- **Méthodes et moyens utilisés**

Une cérémonie officielle est organisée et regroupe les acteurs cités ci-dessus. Cette réception comprend des discours, la remise des attestations ou diplômes et se termine par un verre.

- **Chronologie :**

Après la formation et souvent plusieurs mois après.

## Fiche 10 : La médiatisation et diffusion de l'action de formation

- **Les objectifs :**

- Transposer ces expériences à d'autres domaines de formations professionnelles
- Sensibiliser de nouveaux acteurs et pouvoirs publics
- Faire connaître au plus grand nombre ce type d'action de formation
- Amener toute personne à changer de regard sur les personnes handicapées et leurs capacités à se former.

- **Le lieu :**

La médiatisation et la diffusion de l'action peuvent se faire au niveau local, régional, national voir au niveau européen.

- **Les acteurs :**

Toute personne concernée par l'action de formation.

## Fiche 10 : La médiatisation et diffusion de l'action de formation

- **Méthodes et moyens utilisés**

La médiatisation et la diffusion de l'action de formation peuvent s'effectuer par divers moyens soit :

- Article de presse
- Présentation de l'action par vidéo dans différents lieux professionnels et publics
- Témoignages de stagiaires auprès de leurs pairs et auprès d'un public plus large lors de forums, colloques...
- Témoignages de professionnels lors de forums, colloques, portes ouvertes...
- Guide méthodologique

- **Chronologie :**

Lors de la remise des diplômes et à tout moment opportun.

## Fiche 11 : L'évaluation de l'action de formation

- **Les objectifs :**
  - Formaliser les méthodes et les outils pédagogiques utilisés.
  - Modifier, réadapter l'action de formation afin de la faire évoluer.
  
- **Le lieu :**

Pas de lieu défini
  
- **Les acteurs :**

Toutes les personnes impliquées à un moment donné par l'action de formation soit :

  - Les stagiaires
  - Le centre de formation (formateurs et responsable du centre)
  - La permanence du Jard (accompagnateur pédagogique et responsable de la structure)
  - Les structures spécialisées (référents des stagiaires et responsables des structures)
  - Les autres partenaires de l'action

## Fiche 11 : L'évaluation de l'action de formation

- **Méthodes et moyens utilisés**

L'évaluation de l'action de formation se construit tout au long de la formation. Elle utilise comme support la réunion d'information collective, des bilans intermédiaires et finaux de la formation.

Les échanges entre les différents acteurs ainsi que des enquêtes de satisfaction sont également proposées à chacun des acteurs concernés.

Il peut être fait appel à une personne extérieure à l'action pour enrichir l'évaluation de l'action.

- **Chronologie :**

Tout au long de la formation et après la formation.

## Fiche 12 : L'accompagnement des stagiaires après la formation

- **Les objectifs :**

- Poursuivre la progression des stagiaires au sein de leurs lieux d'accueil.
- Poursuivre le parcours de préparation à la vie active et enclencher de nouvelles actions.

- **Le lieu :**

L'accompagnement des stagiaires peut se faire à la Permanence du Jard et/ou dans les structures de milieu protégé.

- **Les acteurs :**

- Les personnes handicapées elles-mêmes.
- Les professionnels au sein des structures spécialisées chargés d'accompagner la personne.
- Les professionnels au sein de la permanence du Jard chargés d'accompagner la personne dans son parcours vers la vie active.

## Fiche 12 : L'accompagnement des stagiaires après la formation

- **Méthodes et moyens utilisés :**

L'accompagnement du stagiaire se réalise à partir de son évaluation dans la cadre de la formation pour définir ensuite une nouvelle action permettant de poursuivre l'élaboration de son projet individuel.

- **Chronologie :**

Après la formation

# CONDITIONS

- 1- Le projet individuel des futurs stagiaires de la formation
- 2- Les pré requis à l'entrée en formation
- 3- Les méthodes d'évaluation et d'auto-évaluation des stagiaires (évaluation sociale et professionnel)
- 4- Les méthodes pédagogiques
- 5- La participation active des stagiaires en formation
- 6- Le rôle du formateur
- 7- Le rôle de l'accompagnateur pédagogique
- 8- Le travail en partenariat et l'échange de pratiques professionnelles

## Fiche 1 : Le projet individuel des futurs stagiaires de la formation

- **Les objectifs :**

- La personne doit être auteur et acteur de son projet et de son parcours (et notamment de son projet de formation)

- **Le lieu :**

- Le projet individuel de la personne s'élabore dans les institutions (CAT, IME) et/ou à la Permanence du Jard.

- **Les acteurs :**

- Les personnes handicapées elles-mêmes

- Les professionnels au sein des institutions spécialisées chargés d'élaborer avec la personne son projet individuel

- Les professionnels au sein de la Permanence du Jard chargés d'élaborer avec la personne son projet individuel.

## Fiche 1 : Le projet individuel des futurs stagiaires de la formation

- **Méthodes et moyens utilisés:**

- Le contenu des projets individuels est l'expression des personnes par rapport à leur propre avenir professionnel ou autre.
- Les entretiens de projet individuel sont le moyen utilisé pour l'élaboration du projet de la personne.
- L'élaboration du projet individuel de la personne peut aussi se compléter par la mise en place de stages en entreprise pour découvrir ou approfondir la connaissance du métier retenu ou dans l'institution pour découvrir l'activité.

- **Chronologie :**

Avant, pendant et après la formation, le projet de la personne se construit.

## Fiche 2 : Les pre-requis à l'entrée en formation

- **Les objectifs :**

- Le seul pre-requis à l'entrée en formation repose sur la motivation de la personne à vouloir s'engager dans la formation.

- **Le lieu :**

- Pas de lieu défini.

- **Les acteurs :**

- Les personnes handicapées elles-mêmes
  - Le centre de formation
  - Les accompagnateurs des futurs stagiaires qui peuvent favoriser l'expression de cette motivation.

## Fiche 2 : Les pre-requis à l'entrée en formation

- **Méthodes et moyens utilisés :**

- La motivation de la personne à s'engager dans la formation est essentielle. Les entretiens individuels entre la personne et le centre de formation, ainsi qu' une lettre de motivation peuvent être utilisés.

- **Chronologie :**

- Entre la réunion d'information collective et l'entrée en formation.

## Fiches 3 : Les méthodes d'évaluation et d'auto-évaluation des stagiaires (évaluation sociale et professionnelle)

- **Les objectifs :**
  - Mettre en avant des compétences (professionnelles et sociales) acquises par chacun des stagiaires durant la formation. Ces méthodes d'évaluation permettent d'impliquer les personnes dans leur parcours de formation.
- **Le lieu :**
  - Lieux de formation
  - Les structures de milieu protégé
  - La permanence du jard
  - Les entreprises
- **Les acteurs :**
  - Les stagiaires
  - Les formateurs
  - L'accompagnateur pédagogique
  - Les employeurs
  - Les référents des structures spécialisées
  - Le chargé d'accompagnement professionnel

## Fiches 3 : Les méthodes d'évaluation et d'auto-évaluation des stagiaires (évaluation sociale et professionnelle)

- **Méthodes et moyens utilisés :**

Plusieurs méthodes d'évaluation et d'auto-évaluation peuvent être utilisées :

- A la fin de chaque semaine de formation, un temps d'échanges entre les stagiaires, le formateur et l'accompagnateur pédagogique est consacré afin que chacun s'exprime librement sur la formation.

- Des bilans intermédiaires et finaux sont organisés pour faire part de l'avancée de la formation. Ces bilans regroupent tous les acteurs. Il est souhaitable que ces bilans soient animés en partie par les stagiaires.

- Ces bilans sont également l'occasion pour le formateur de faire un point sur les compétences acquises par chaque stagiaire depuis le début de la formation. Pour cela, il utilise une grille d'évaluation pré-établie qu'il remplit avec le stagiaire et l'accompagnateur pédagogique.

- Des bilans intermédiaires et finaux peuvent être également réalisés lors des périodes de stage en entreprise à l'aide d'une grille d'évaluation professionnelle.

- L'examen final est un moyen d'évaluation.

- Un bilan écrit pour chaque stagiaire sera transmis aux structures spécialisées.

- **Chronologie :**

Avant, pendant et en fin de formation.

## Fiches 4 : Les méthodes pédagogiques

- **Les objectifs :**
  - Favoriser l'accès des personnes rencontrant des difficultés en lecture, écriture et d'apprentissage à une formation diplômante, qualifiante ou à des certifications professionnelles.
  - S'adapter au mieux aux besoins des personnes
- **Le lieu :**
  - Lieux de formation
  - Les structures spécialisées
  - La Permanence du Jard
- **Les acteurs :**
  - Les stagiaires
  - Les formateurs
  - L'accompagnateur pédagogique
  - Les référents des structures spécialisées

## Fiches 4 : Les méthodes pédagogiques

- **Méthodes et moyens utilisés :**

Les méthodes pédagogiques utilisées se rapportent aux contenus de la formation (cours théoriques et pratiques) mais elles renvoient également à l'organisation générale de la formation c'est à dire son rythme, sa durée ou encore ses intervenants

Plusieurs moyens peuvent être utilisés mais la liste n'est pas exhaustive car ceux -ci évoluent suivant les besoins de chacune des personnes :

- *Le rythme de la formation* est aménagé sur une période plus longue
- La présence d'un *accompagnateur pédagogique* en plus du formateur durant toutes les journées de formation.
- *L'individualisation de l'apprentissage* de chaque personne tant au niveau de son rythme d'apprentissage que les méthodes pédagogiques à utiliser.
- *L'écrit ou le recopiage* restent des supports d'apprentissage utilisés, ils ne sont pas niés. C'est ensuite que les supports écrits sont complétés, reformulés, illustrés, simplifiés, remis en forme à l'aide, d'exemples, de schémas, de pictogrammes, de photos, de vidéos, de cassettes, de logiciels informatiques.
- A l'oral, *l'aller-retour* entre les cours théoriques et la pratique des stagiaires ainsi que leurs expériences est très actif.
- *La mise en situation de la personne* est constamment utilisée à l'aide des cours pratiques, de la mise en stage en entreprise, de l'examen blanc filmé et repris avec la personne.

- **Chronologie :**

Ces méthodes pédagogiques évoluent constamment durant les différentes sessions. Elles sont validées, transformées, complétées.

Elles varient également d'une personne à une autre

## Fiche 5 : La participation active des stagiaires en formation

- **Les objectifs :**
  - Donner la capacité aux stagiaires d'influencer les décisions qui les concernent.
  - Favoriser l'appropriation de la formation par les stagiaires
  - Accroître la motivation
  - Favoriser le processus de co-décision entre formateurs, stagiaires et structures
  - Favoriser l'engagement mutuel entre stagiaires et formateurs
- **Le lieu :**

Pas de lieux définis
- **Les acteurs :**
  - Les stagiaires
  - Les formateurs
  - Le co-accompagnateur

## Fiche 5 : La participation active des stagiaires en formation

- **Méthodes et moyens utilisés :**

La participation active des stagiaires en formation signifie que les personnes doivent être impliquées à tous les moments de formation les concernant. Leur participation et leur avis aux moments décisionnaires doivent être pris en compte et doivent pouvoir influencer les décisions.

Pour favoriser la participation active des stagiaires, les moyens utilisés sont :

- La participation des stagiaires aux bilans intermédiaires et finaux ainsi que l'animation d'une partie de ces bilans par les stagiaires eux-mêmes.
- La participation du stagiaire à la construction de sa propre évaluation individuelle.
- A la fin de chaque semaine, un temps d'échanges entre les stagiaires, formateurs et accompagnateur pédagogique est prévu.
- Des entretiens individuels sont également possibles si la personne ne souhaite pas s'exprimer en groupe.
- La participation aux réunions de la vie du centre.
- La construction commune des règles de fonctionnement de groupe et la signature du règlement intérieur du centre de formation
- La création d'une boîte aux lettres pour recueillir les idées et doléances

- **Chronologie :**

Tout au long de la formation.

## Fiche 6 : Le rôle du formateur

- **Les objectifs :**
  - Transmettre aux stagiaires des savoirs et savoir-faire et les amener à atteindre les objectifs de la formation.
- **Le lieu :**

Les lieux d'apprentissage
- **Les acteurs :**
  - Le ou les formateurs référents
  - Les stagiaires
  - L'accompagnateur pédagogique

## Fiche 6 : Le rôle du formateur

- **Méthodes et moyens utilisés :**

Le formateur a un rôle d'écoute important. Il doit être prêt à remettre en question ses pratiques et à s'adapter aux difficultés rencontrées par les stagiaires.

- A la fin de chaque semaine de formation, des temps d'échanges entre les stagiaires, le formateur et l'accompagnateur pédagogique sont organisés. Ces échanges permettent à la fois aux stagiaires de s'exprimer sur les points négatifs et positifs de la formation et au formateur d'adapter sa pédagogie.

- Les bilans intermédiaires regroupant l'ensemble des acteurs sont aussi l'occasion de faire le point sur la formation et de réajuster certaines choses.

- La présence d'une tierce personne c'est à dire l'accompagnateur pédagogique permet aussi au formateur d'avoir un autre regard sur les stagiaires et les difficultés qu'ils peuvent rencontrer en formation.

- **Chronologie :**

Tout au long de la formation

## Fiche 7 : Le rôle de l'accompagnateur pédagogique

- **Les objectifs :**  
Faciliter à chacun des stagiaires l'accès à la formation.
- **Le lieu :**
  - Les lieux d'apprentissage et les lieux périphériques (lieux des repas, transports ...)
- **Les acteurs :**
  - Le ou les formateurs référents
  - Les stagiaires
  - L'accompagnateur pédagogique

## Fiche 7 : Le rôle de l'accompagnateur pédagogique

- **Méthodes et moyens utilisés :**

Le rôle de l'accompagnateur pédagogique est un rôle de médiateur, de facilitateur pendant les périodes de cours mais également en dehors des cours.

- L'individualisation de l'apprentissage : travail de reformulation, travail de valorisation des capacités de la personne, substitution à l'écriture, accompagnement de la personne afin qu'elle trouve ses propres stratégies d'apprentissage, aide à la prise de notes, aide à la mémorisation, aide à l'organisation du travail, accompagnement dans les cours pratiques.

- Des entretiens individuels peuvent être proposés si le stagiaire en ressent le besoin.

- L'accompagnateur pédagogique fait le lien avec les référents des structures de milieu protégé ou les référents de la Permanence du jard pour continuer le travail d'assimilation en dehors de la formation et en fonction des besoins des personnes.

- A la fin de chaque semaine de formation, des temps d'échanges entre les stagiaires, le formateur et l'accompagnateur pédagogique sont organisés. Ces échanges permettent à la fois aux stagiaires de s'exprimer sur les points négatifs et positifs de la formation et à l'accompagnateur pédagogique de reprendre en individuel certains points.

- Mise en place des cours de soutien pour la préparation à l'examen final.

- **Chronologie :**

Tout au long de la formation

## Fiche 8 : Le travail en partenariat et l'échange de pratiques professionnelles

- **Les objectifs :**
  - Associer différentes structures autour d'une action commune.
  - Favoriser l'accès des personnes handicapées aux formations professionnelles.
- **Le lieu :**

Pas de lieu défini
- **Les acteurs :**
  - Le centre de formation
  - La Permanence du Jard
  - Les structures spécialisées (IME, CAT)
  - Les professionnels du secteur, employeurs
  - AFO CES 51

## Fiche 8 : Le travail en partenariat et l'échange de pratiques professionnelles

- **Méthodes et moyens utilisés:**

Dans un travail en partenariat, les partenaires ont la responsabilité du projet et apportent une contribution distincte. Les partenaires mobilisent leur compétence vers un but commun.

- Une convention de partenariat formalisant l'engagement de chaque partenaire est proposée.

- Les Bilans intermédiaires et finaux regroupant l'ensemble des partenaires de la formation sont l'occasion de recueillir les commentaires de chacun afin de réajuster au besoin la formation. Ces bilans permettent aussi d'évaluer la formation dans son ensemble et son partenariat.

- Des échanges réguliers sont organisés, pour obtenir de façon plus importante les commentaires de chacun:

- Échanges hebdomadaires entre stagiaires, formateurs et accompagnateur pédagogique

- Échanges réguliers avec les référents des structures accompagnantes et les financeurs

- **Chronologie :**

Avant, pendant et après la formation

*Ce programme européen a été cofinancé par :*



*La DDASS de la Marne*

*La DDASS de l'Aube*

*La DDASS de Bourgogne*

*L'AGEFIPH de Champagne Ardenne*