



TITRE A FINALITE PROFESSIONNELLE

MONITEUR D'ATELIER EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE

(Certification inscrite au RNCP N° 39099)

Référentiel de formation

Selon le référentiel de certification de la CPNE-FP du 18 janvier 2024

En préambule : Le Titre à finalité professionnelle de Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé

Le Titre à finalité professionnelle correspond à un emploi de Moniteur d'atelier qui exerce principalement en milieu de travail protégé, en ESAT pour les trois quarts des emplois, et en EA.

Dans ces structures, le métier s'exerce auprès de personnes adultes en situation de handicap moteur, psychique, mental, sensoriel et/ou d'exclusion. La vulnérabilité des personnes accueillies dans ces structures nécessite d'exercer sa mission selon une démarche éthique en adoptant une posture d'accompagnement basée sur l'écoute, le respect du principe d'autodétermination et favorisant le développement du pouvoir d'agir des personnes.

La personne et le groupe accompagnés sont donc au cœur de l'activité du Moniteur d'Atelier, la mission du Moniteur d'atelier étant d'assurer la production de biens et de services comme support à l'accompagnement, au développement, à l'accès à l'autonomie, à l'épanouissement de la personne et/ou à l'insertion dans le milieu de travail « ordinaire ». Quelles que soient les activités du Moniteur d'atelier, celles-ci s'inscrivent dans le cadre d'un parcours d'inclusion et de développement des compétences sociales et professionnelles des personnes accompagnées, conformément à la loi de Mai 2022 et ses décrets d'application.

A cet égard, il est amené à gérer ses différentes missions, en tenant compte d'un public accueilli diversifié et dont les comportements, attentes et expressions sont complexes à accompagner dans un cadre de travail, ainsi que d'un environnement économique concurrentiel.

De manière synthétique, les activités du Moniteur d'atelier s'articulent autour de trois grands axes :

- L'accompagnement des personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages,
- L'organisation et la conduite de la production de biens ou de services, l'animation d'une équipe en situation de production,
- Le soutien au développement, à la reconnaissance et à la certification des compétences professionnelles des personnes accompagnées.

Ces trois grands domaines d'activité s'exercent au sein d'une équipe pluriprofessionnelle, interne et/ou externe à l'établissement, avec laquelle il coopère et communique par écrit et par oral, avec les moyens actuels y compris numériques.

Le Moniteur d'atelier doit pouvoir articuler avec discernement les composantes de son activité en tenant compte de l'expression, des projets des personnes accompagnées, des engagements de l'établissement d'accueil, des objectifs d'inclusion et des impératifs de la transition écologique.

1. Les publics cibles de la formation, les prérequis

Les publics cibles du dispositif sont :

- Les salariés en ESAT et EA qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages,
- Les demandeurs d'emploi ou les personnes en projet de reconversion professionnelle qui souhaitent accéder au métier de moniteur d'atelier en milieu de travail protégé, dans le cadre des dispositifs prévus à cet effet.

Toutes les personnes, quel que soit leur statut, devront être en situation d'accompagnement de personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages dans un ESAT ou une EA pendant la durée de la formation.

Pour accéder à la formation (parcours complet ou partiel), les personnes qui ne disposent pas d'une expérience professionnelle d'au moins 70 heures dans cet emploi ou dans le secteur du travail protégé auprès des publics concernés, intègrent la formation menant à la certification à la **condition d'avoir réalisé une période de découverte du métier (type PMSMP) ou une expérience professionnelle de 10 jours (70 heures) minimum correspondant à l'emploi visé dans le secteur. Ce prérequis a pour objectif de leur permettre de comprendre les conditions d'exercice et les attendus de l'emploi, de valider leur projet.**

Les justificatifs (contrat de travail, bilan PMSMP, lettre de recommandation...) devront être produits à l'organisme de formation en charge du positionnement avant l'entrée en formation.

2. Le positionnement à l'entrée en formation, ses objectifs et son contenu

- **Le positionnement et ses enjeux**

Le Titre à finalité professionnelle de Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé est déposé au RNCP au Niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles.

Les savoirs de base (Niveau 1) sont réputés acquis. Par ailleurs, les métiers du secteur exigent aujourd'hui une capacité à transmettre des informations écrites, tracées sur support papier ou informatique, et le référentiel de certification du Titre MA valide les compétences du candidat en la matière.

Ainsi, en amont de l'entrée en formation, un positionnement est réalisé pour les publics cibles. Il ne constitue pas une sélection pour l'entrée en formation.

- **Le positionnement et son contenu**

Le positionnement, réalisé avant l'entrée en formation, se compose :

- D'une évaluation écrite et orale permettant de s'assurer de l'acquisition des savoirs de base dans la maîtrise de la langue Française.
- D'un test informatique permettant de vérifier l'acquisition des savoirs de base nécessaire à l'exercice du métier.

- D'un entretien de positionnement permettant de vérifier la pertinence et la faisabilité de la formation, au regard du projet de la personne et de sa motivation, ainsi que d'étudier les équivalences et les demandes de parcours partiel, et d'individualiser son parcours.

Il s'appuie sur une note de mise en œuvre et des supports élaborés par la CPNE-FP.

Le positionnement donne lieu à un plan individuel de formation indiquant :

- l'accès immédiat ou non à la formation ainsi que les actions de remédiation à entreprendre pour pouvoir y accéder.
- les blocs suivis en formation.
- les épreuves par bloc auxquelles se présentera le candidat.
- la durée du stage d'alternance pour chaque bloc.
- la durée du stage court.

Le document est produit par la personne en charge du positionnement et validé par l'OF et signé par le candidat et l'employeur si la formation se déroule dans le cadre d'un contrat de travail.

En cas de difficultés importantes à l'écrit ou dans l'usage des outils informatiques, identifiées par l'organisme de formation à partir des tests, pouvant empêcher le professionnel de suivre la formation, ou d'accéder à la certification, des formations complémentaires avant l'entrée en formation (remise à niveau, dispositif CleA...) pourront lui être recommandées, ainsi qu'à son employeur, si celui-ci est partie prenante de la formation.

Au final, le positionnement permet d'adapter, d'individualiser le parcours de la personne et l'accompagnement vers la certification, notamment lorsque la personne rencontre des difficultés à l'écrit ou dans l'usage des outils informatiques. Par ailleurs, le positionnement permet d'étudier les équivalences de bloc et les allègements de formation auxquelles peut prétendre le candidat en fonction de son parcours de formation antérieur, ou encore les demandes de parcours partiel quel qu'en soit le motif (choix d'un parcours d'acquisition partiel ou progressif de blocs, bloc acquis antérieurement par la voie de la VAE, financement partiel, ...).

3. Le déroulement de la formation et les modalités pédagogiques

3.1 Durée et amplitude de la formation

- La formation de Moniteur d'atelier en milieu de travail protégé est une formation dont la durée totale est, **pour un parcours de formation complet, de 441 heures, soit 63 jours de formation de 7 heures, articulées avec 980 heures de stage long d'alternance, et 105 heures de stage court.**

	Durée en centre	Durée en entreprise
BLOC 1	161 h	350h soit 10 semaines à temps plein
BLOC 2	133 h	315 h soit 9 semaines à temps plein
BLOC 3	133h	315 h soit 9 semaines à temps plein
Certification	14h sur la totalité de la formation	Stage court 105 H
DUREE TOTALE	441h	980H de stage long + 105H de stage court

Une amplitude minimale de 12 mois est requise.

- Pour les parcours partiels**, correspondant aux candidats à la certification par bloc de compétences, les durées sont précisées dans le tableau ci-dessous pour les durées en centre de formation et en stage

	Durée en centre		Durée en entreprise	
BLOC 1	161 h		350h soit 10 semaines à temps plein	
BLOC 2	133 h		315 h soit 9 semaines à temps plein	
BLOC 3	133h		315 h soit 9 semaines à temps plein	
Certification	+ 7h par bloc		Stage court de 105 H optionnel en fonction du parcours du candidat	
DUREE TOTALE	B1	168h	350h	+ 0h ou 105h
	B2	140h	315h	
	B3	140h	315h	

3.2 Alternance et pédagogie active

La formation de moniteur d'atelier est fondée sur l'alternance et la pédagogie active. Elle vise donc l'acquisition des compétences en organisme de formation comme en établissement.

- **Alternance entre lieu d'exercice et formation**

Le rythme d'alternance sera équilibré sur l'ensemble de l'amplitude de la formation et tiendra compte des contraintes et des besoins de fonctionnement des établissements.

Dans le cadre d'un parcours complet et quel que soit le statut du stagiaire (salariés, demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion, ...), l'alternance s'appuie sur deux lieux différents :

- Un temps long d'alternance qui correspond à 980H (28 semaines) de stage.
- Un temps plus court de 105 H (3 semaines) afin d'observer la transférabilité des compétences auprès d'autres publics, dans un autre contexte d'exercice. **Ce stage peut se dérouler dans des ESAT, des EA autres que l'établissement d'accueil du stage long, mais aussi, compte tenu notamment de la visée inclusive de l'accompagnement dans le travail adapté, il peut se réaliser dans des services ou établissement médico-sociaux faisant partie du réseau partenarial des ESAT ou des EA et permettant au stagiaire d'avoir une meilleure compréhension de son environnement comme les SIPFP des IME, les services d'emploi accompagnés, auprès de conseillers en insertion professionnelle etc...**

Dans le cadre d'un parcours partiel et quel que soit le statut du stagiaire (salariés, demandeurs d'emploi ou personnes en reconversion, ...), le temps long d'alternance par bloc est identique. **Par contre, le stage court peut être supprimé en fonction du parcours de la personne observé lors du positionnement, surtout si celle-ci a déjà une expérience diversifiée. C'est la personne en charge du positionnement qui propose cette option, en concertation avec le candidat, validé par l'OF, et consigné dans le plan individuel de formation.**

L'alternance nécessite donc la mise en place d'un dispositif de suivi de l'alternance et de l'acquisition des compétences dans les deux lieux d'apprentissage, comprenant des outils de suivi.

Par ailleurs, la mise en œuvre de l'alternance s'appuie sur :

- Un lien formalisé entre l'employeur, l'organisme de formation et le stagiaire au travers d'une charte d'engagement permettant à chacun de s'approprier le référentiel de certification et de mesurer l'investissement nécessaire à la réussite du parcours vers la certification.
- La désignation d'un tuteur professionnel au sein de l'établissement / service où exerce le Moniteur d'atelier chargé de l'appuyer tout au long de son parcours. Le tuteur est obligatoirement titulaire du titre RNCP Moniteur d'atelier, ou du titre moniteur d'atelier première classe, ou du certificat de branche moniteur d'atelier, ou du diplôme d'éducateur technique spécialisé. Par ailleurs il ne doit pas exister de lien hiérarchique entre le tuteur et le stagiaire.

Le tuteur, idéalement formé au tutorat, assure les fonctions suivantes :

- Il permet au stagiaire de mieux identifier le contexte institutionnel, son rôle et sa fonction dans ce contexte,

- Il l'accompagne dans son parcours de formation, et lui permet de faire le lien avec l'équipe,
- Il l'appuie dans la préparation des épreuves.

Par ailleurs, il contribue à l'observation commentée de la pratique du candidat en matière de sécurité et d'adaptation des postes de travail réalisé sur le lieu de stage par un formateur du centre de formation accompagnant le stagiaire. Cette observation commentée est un support mis à la disposition du jury pour réaliser l'évaluation des compétences relatives au bloc 2.

Le rôle du tuteur est expliqué à l'occasion d'une réunion de lancement de la formation qui doit réunir le stagiaire, l'employeur et le référent. Son rôle est guidé par des outils de suivi proposé par l'organisme de formation qui reste en lien tout au long de la formation, et assure à minima un contact/visite en cours de formation.

- **Pédagogie active**

La formation s'adressant majoritairement aux salariés en poste, comme pour tous les dispositifs du secteur, s'appuie sur une pédagogie qui privilégie la méthode inductive, une pédagogie active.

Cela suppose :

- Un recours très limité à des cours sur un mode pédagogique de type conférence « descendante » pour privilégier des modes pédagogiques actifs mobilisant les apprenants.
- Des mises en situation et des études de cas dans une perspective de professionnalisation.
- Des enseignements qui s'appuient sur les expériences des formés pour enrichir les pratiques de tous et consolider les acquis et les bases théoriques.
- Un enseignement privilégiant les apports et interventions de professionnels de l'accompagnement, de la formation des professionnels exerçant dans tous les univers du social, du médico-social, du sanitaire.
- Un enseignement permettant aux formés de se confronter aux pratiques des pairs dans une perspective de développement de la professionnalisation et de transfert des compétences dans un autre environnement professionnel.

3.3 Logique de bloc et modularité

Pour les stagiaires s'engageant dans un parcours complet, la formation devra proposer une progression pédagogique visant le développement de compétences combinant de manière pertinente les blocs par semaine de regroupement.

Néanmoins, afin d'être compatible avec la logique de parcours partiels et le suivi autonome de bloc, il est possible, que la formation ou une partie de la formation soit organisée par bloc en fonction des besoins identifiés (par exemple chaque bloc est dispensé de façon indépendante, ou un seul bloc indépendant et les deux autres combinés).

4. Les contenus de formation

Ce document précise les contenus indicatifs à aborder dans le cadre de la formation, en lien avec les compétences visées et les objectifs de formation du Titre à finalité professionnelle de Moniteur d'atelier.

Le but de la formation est de permettre au moniteur de s'approprier des connaissances qui fassent sens dans l'exercice quotidien de son métier, et non pas de dispenser des enseignements disciplinaires.

La formation est centrée sur la construction de compétences professionnelles en lien direct avec le métier exercé. C'est pourquoi, les méthodes pédagogiques privilégient le lien avec la pratique.

De façon transversale, la formation doit permettre de développer des réflexes professionnels d'actualisation des connaissances, de lecture de revues professionnelles, de recherches d'informations liées aux évolutions du métier et de l'environnement.

BLOC 1 – ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP¹ DANS LES ACTIVITES DE PRODUCTION ET DANS LES APPRENTISSAGES EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE <i>Le moniteur d'atelier accueille les personnes au sein de l'établissement, instaure une relation d'accompagnement, recueille leurs besoins et attentes afin de soutenir leur autodétermination et leur pouvoir d'agir. Il les accompagne au quotidien dans les activités de production et dans les apprentissages. En collaboration avec l'équipe pluriprofessionnelle, il contribue à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'adaptation du projet professionnel de la personne et de son parcours professionnel au sein de l'établissement ou en dehors, en prenant en compte les enjeux d'inclusion.</i>	
REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	Contenu de formation
<p>Instaurer et entretenir une relation avec les personnes accompagnées, sous différentes modalités, moments ou espaces, qui tiennent compte de leur capacité physique, psychique et/ou cognitive et des enjeux d'autodétermination et de pouvoir d'agir.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recueillir la parole des personnes accompagnées, dans un cadre favorisant l'expression de leurs opinions, ressentis, attentes et préférences selon les règles éthiques et déontologiques instituées. - Transmettre des informations dont le contenu et la forme verbale et non verbale sont efficaces et adaptées à la situation de travail (primo-arrivant, stagiaire, temps partiel...) - Collecter de façon formelle ou informelle les informations nécessaires à une relation d'accompagnement adaptée. - Intervenir de manière bien-traitante auprès des personnes pour solliciter l'adaptation de leurs comportements en fonction des contextes et des événements, en lien avec le cadre du travail et le règlement de l'établissement, en s'appuyant sur leur pouvoir d'agir. - Adapter sa posture relationnelle aux demandes, besoins et capacités du moment de la personne - Favoriser l'autodétermination des personnes concernant leurs attentes, et leur pouvoir d'agir sur les décisions qui les concernent dans le cadre défini en équipe pluriprofessionnelle. <p>Mettre en œuvre et adapter un accompagnement quotidien bien-traitant de la personne en situation de handicap dans les différents contextes de travail et dans les différentes étapes de la vie professionnelle (Intégration, stage, évolution du temps de travail, préparation à la retraite...) pour favoriser son</p>	<p>Connaissance du développement de la personne et de l'impact du handicap sur son quotidien Développement de la personne. Handicap, déficience : définitions. Eléments de compréhension des différentes formes de handicap moteurs, sensoriel, intellectuel, psychique, autisme (recommandations ANESM, HAS).... Handicap et vieillissement.</p> <p>Individu et société Processus de socialisation, inclusion, exclusion : définitions, enjeux et contexte actuel. Les conséquences sociales du handicap : définition, caractéristiques. Evolution de la notion de handicap et représentations sociales.</p> <p>L'environnement institutionnel et législatif</p> <p>Les différents acteurs du secteur médico-social. Les acteurs au niveau national, au niveau régional.</p> <p>Les ESAT, EA, SIAE, IME (SIPFpro) : missions, cadre légal de référence, mode de financement, acteurs. L'organisation d'un ESAT, d'une EA. Les lois 2002.2 , 2005, (Le conseil de la vie sociale), plan de rénovation des ESAT, l'inclusion, évolutions du secteur, lien avec le milieu ordinaire, et les nouvelles formes d'accompagnement au travail.</p> <p>Le statut des personnes accueillies,</p>

1 La personne en situation de handicap citée à ce référentiel, et nommée la personne accompagnée, dispose de la reconnaissance Travailleur Handicapé et d'un statut spécifique. Elle peut être accueillie en ESAT (Dans ce cas, elle est une usagère d'un établissement médico-social), ou en Entreprise adaptée (dans ce cas, elle dispose d'un contrat de travail).

bien-être, et son épanouissement par la mobilisation de son autonomie, et en référence à son projet professionnel.

- Contribuer avec l'équipe pluriprofessionnelle à évaluer et interpréter les comportements des personnes accompagnées dans les différentes situations et aux différents moments de la journée, par l'observation guidée et l'écoute active, si nécessaire avec des supports définis afin d'identifier au quotidien et sur le long terme les capacités physiques, psychiques, cognitives et relationnelles des personnes à s'investir dans le travail.
- Définir, ajuster en permanence les contextes de travail aux capacités et aux demandes des personnes, aux moments de la journée et aux étapes de la vie professionnelle en fonction de leur expression et des événements.
- Soutenir l'autodétermination de la personne accompagnée, lui offrir des opportunités pour élargir ses expériences et l'outiller dans sa capacité à faire des choix.
- Prévenir et intervenir dans les situations de crise, de mal-être ou de détresse de façon bien-traitante, en prenant les décisions adaptées et nécessaires à la sécurisation des personnes et de leur entourage dans la limite de ses responsabilités, en articulation avec l'équipe pluriprofessionnelle.
- Adapter l'accompagnement des personnes selon les contextes d'exercice, le statut de personnes (travailleurs en autonomie, mise à disposition, ESAT hors les murs...) en articulation avec les acteurs extérieurs à l'établissement.

Communiquer et coopérer avec l'équipe pluriprofessionnelle de l'établissement, et ponctuellement avec les acteurs externes à l'établissement, sous une forme adaptée aux types d'informations, au degré d'urgence et de réactivité nécessaire, aux interlocuteurs, selon la réglementation et les procédures en vigueur dans l'établissement, afin d'élaborer et de mettre en œuvre le projet professionnel par un accompagnement adapté et inclusif.

- Collecter et recueillir les informations nécessaires à la conduite de ses missions auprès de l'équipe pluriprofessionnelle afin de mettre en œuvre un accompagnement personnalisé.
- Transmettre et partager ses observations et ses interprétations dans les cadres définis au sein de l'établissement à l'équipe pluriprofessionnelle et aux acteurs externes à l'établissement selon les décisions prises en

Les obligations d'emploi des personnes handicapées, les dispositifs dédiés à l'intégration des personnes en milieu ordinaire...). L'emploi accompagné, le référent handicap, ...
Responsabilité et protection juridique des majeurs et participation des personnes.
L'environnement de vie sociale de la personne.

La place du moniteur d'atelier dans l'établissement : activités et missions, limites de responsabilité, équipe pluri professionnelle.

Les enjeux du travail en partenariat et en réseau pour l'établissement et les personnes accueillies.
Les acteurs, les institutions du réseau, la place du moniteur dans le réseau.

Accompagnement : définition, principes de mise en œuvre, postures.

La relation de confiance, relation d'aide, empathie, juste distance... L'accueil au quotidien (enjeux, principes, modalités, posture...).

L'accueil d'un nouvel arrivant dans l'atelier (enjeux, méthodes...).

Caractérisation des différents moments de communication dans le cadre de l'atelier (pause, entretien, travail...).

L'écoute active, la reformulation. Modes de communication : oral, physique, communication alternative, ..., outils et supports (dont FALC)

L'éthique professionnelle, le secret professionnel, le secret partagé

Groupe d'analyse de la pratique

Les textes de référence : recommandations de bonne pratique de l'ANESM.
Définition de la bientraitance, de la maltraitance. Signes de maltraitance, alerte.

Les enjeux de l'observation dans les différentes situations professionnelles.

Les outils et méthodes.

Le repérage des éléments, attitudes ou comportements significatifs de handicap ou de la situation de la personne.

Les situations de crise.

<p>équipe.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer au sein de l'équipe pluriprofessionnelle à l'élaboration, à l'ajustement du projet professionnel personnalisé des personnes accompagnées, du parcours d'intégration ou d'accueil, à partir des besoins et attentes exprimés. - Formuler des propositions d'adaptation et d'affectation à des postes ou à des tâches, des propositions de stages ou de périodes d'observation, et d'orientation professionnelle concernant les personnes accompagnées dans une visée inclusive. - Rendre compte de la mise en œuvre des décisions prises et des actions conduites dans le cadre du projet professionnel personnalisé pour la part qui le concerne, à l'équipe pluriprofessionnelle, selon les procédures définies au sein de l'établissement. <p>Analyser et ajuster sa pratique professionnelle, en s'appuyant sur les recommandations de bonnes pratiques professionnelles, les règles en vigueur au sein de l'établissement et les démarches d'amélioration de la qualité et compte tenu de l'évaluation des parcours des personnes accompagnées et de leur expression.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se positionner en tant que moniteur d'atelier dans le secteur du travail protégé en référence au projet d'établissement et en articulation avec les missions des membres de l'équipe pluriprofessionnelle. - Prendre du recul et analyser sa pratique professionnelle en s'appuyant sur l'équipe pluriprofessionnelle, et quand ils existent, dans les espaces dédiés. - Être attentif et se documenter concernant l'évolution de sa profession et des contextes d'exercice. - Formuler ses besoins en développement des compétences dans les espaces dédiés. 	<p>Définitions : violence, conflits, agressivité, comportements défaits, crise.</p> <p>Techniques et postures de résolution de crise. Les situations de conflit : repérage, anticipation.</p> <p>Techniques et postures de résolution de conflit</p> <p>Techniques et postures de gestion d'une personne agressive.</p> <p>Les différents types de projets : définition, fonction, modes d'élaboration, étapes, acteurs, mise en œuvre, suivi et évaluation.</p> <p>Le projet personnalisé : définition, acteurs, le projet d'établissement, coordination de parcours.</p> <p>Le projet professionnel en lien avec le projet de vie</p> <p>Le projet personnalisé comme outil permettant à la personne d'exprimer ses attentes et de faire des choix éclairés, autodétermination et pouvoir d'agir</p> <p>Rôle du moniteur dans le projet personnalisé.</p> <p>Compréhension du parcours de la personne : histoire de vie.</p> <p>L'équipe pluri professionnelle : définition, missions, acteurs, rôle du moniteur au sein de l'équipe.</p> <p>La réunion en équipe pluri professionnelle : enjeux, types de réunion, les acteurs, rôle et posture du moniteur.</p> <p>Prise de parole en réunion, au sein de l'équipe : posture, objectifs, vocabulaire professionnel....</p> <p>Les éléments favorisant les collaborations professionnelles dans l'intervention.</p> <p>Les enjeux de la transmission et de la traçabilité</p> <p>Les écrits professionnels du moniteur : Les règles d'écriture, principes.</p> <p>Utiliser les outils professionnels informatiques. Les supports</p> <p>Les périphériques (clés USB, imprimante) Les logiciels Word, Excel</p> <p>La messagerie professionnelle : règles...</p> <p>Rechercher des informations et actualiser ses connaissances.</p> <p>Les sources,</p> <p>La question de la validité des sources.</p> <p>Repère pour l'actualisation des connaissances.</p> <p>La circulation de l'information sur les réseaux sociaux et sur internet et règles d'utilisations dans le cadre de l'éthique professionnelle.</p>
---	---

BLOC 2 – ORGANISER, CONDUIRE LA PRODUCTION DE BIENS OU DE SERVICES ET ANIMER UNE EQUIPE EN SITUATION DE PRODUCTION EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE <i>Le moniteur d'atelier organise et conduit la production de biens et services correspondants aux engagements de l'établissement et aux demandes des clients, de façon à favoriser l'inclusion et l'autonomie des personnes accompagnées, en les associant et en tenant compte de leur projet professionnel. Il anime le collectif en situation de production afin de développer un climat d'entraide et de favoriser le bien-être et l'implication des personnes accompagnées. Il met en œuvre une production conforme aux normes de sécurité, de qualité en vigueur, dans une démarche éco-responsable.</i>	
REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	Contenus de formation
<p>Organiser la production des biens et services en tenant compte des capacités, compétences, besoins et expressions des personnes, de la commande des clients, des engagements économiques et écoresponsables de l'établissement, dans une logique inclusive.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribuer sur sollicitation interne à évaluer la faisabilité et la pertinence d'une commande client sur le plan technique, économique et humain, à l'élaboration des devis et à la relation commerciale. - Organiser la production en fonction des informations reçues (documents de production), du projet et des capacités et compétences des personnes en atelier ou en inter-atelier en collaborant avec l'équipe de moniteurs d'atelier et identifier les opérations à conduire, leur ordonnancement et les processus de production possibles afin de choisir le plus adapté. - S'assurer de l'approvisionnement en matières premières et matériel dans les délais impartis ainsi que du bon fonctionnement des outils et équipements en mettant en œuvre au sein de l'établissement une maintenance de premier niveau. - Mobiliser les personnes accompagnées en tenant compte de leurs capacités, compétences professionnelles et de leur projet, en s'appuyant sur l'équipe pluriprofessionnelle. - Répartir les activités et consulter les personnes sur la réalisation projetée en expliquant les objectifs, les étapes, les modalités de travail, les points d'attention, le rôle et les opportunités pour chacun, veiller à ce que ce rôle soit compris afin de favoriser l'engagement des personnes dans l'activité. - Adapter avec les personnes accompagnées l'ergonomie des postes de travail (rythme, environnement...) en fonction des besoins, en mobilisant autant que de besoin l'équipe pluriprofessionnelle. - Favoriser en accord avec les personnes les situations de travail 	<p>La relation contractuelle avec les clients et fournisseurs. Place du moniteur dans la relation avec le client et le fournisseur ; Définition, éléments constitutifs, mentions légales : Contrat, bon de Commande, devis, ordre de réparation, facture, bon d'approvisionnement, bon de livraison, arrhes, acomptes....</p> <p>Qualité : définitions, enjeux et principes. Quelques exemples : normes, certification (ISO, système qualité, Démarche, techniques de gestion de la qualité (5S, Kaizen...).</p> <p>Définition et rôle de la médecine du travail, CHSCT, INRS. Le document unique, les EPI, Les affichages obligatoires, le règlement intérieur...</p> <p>Prévention des risques liés à l'activité. Règles d'hygiène et de sécurité, Risques psycho socio : définition et impact.</p> <p>Bases de connaissance en ergonomie : principes de physiologie, taches / activités, prescrit / réel. Risques liés aux postes de travail et aménagement de l'espace de travail. Gestes et postures. Adaptation du poste de travail. Adaptation de la chaîne de production, identification des tâches et activités.</p> <p>Les clients, fournisseurs, concurrents de l'établissement. Notion de marché et d'accès au marché. Compréhension des règles de l'équilibre économique de l'atelier, des ateliers. Compréhension d'un processus de production de biens ou de services. Les enjeux de l'organisation du travail sur le plan productif, économique et de l'accompagnement des</p>

<p>inclusives et repérer, proposer, mettre en œuvre des opportunités d'activités visant à rendre visible les personnes accompagnées, leur reconnaissance et leur autonomie.</p> <p>Gérer le déroulement de la production de biens et services selon les engagements et les contraintes de l'établissement en tenant compte du projet des personnes et de leur besoin et expression.</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer du bon déroulement de la production selon les engagements et contraintes de l'établissement (délais, qualité, coûts, démarche éco-responsable) en associant les personnes. - S'assurer avec les personnes accompagnées du respect des procédures, en conformité avec la démarche qualité et les impératifs liés à la transition écologique. - Adapter l'organisation de la production en fonction des événements et aléas éventuels. Notamment, avec l'aide de l'équipe pluriprofessionnelle, adapter les ressources du collectif de travail en fonction des présences et absences, des besoins et attentes des personnes afin d'assurer les engagements de production. - Participer à l'élaboration, au suivi, à l'évaluation et à l'ajustement éventuel des process qualité et éco-responsables de l'établissement. - Communiquer avec les acteurs concernés des clients, fournisseurs, partenaires afin d'assurer la qualité des processus de production et de livraison selon les outils et procédures en vigueur dans l'établissement. <p>Créer, avec les personnes accompagnées, les conditions favorisant une dynamique de groupe qui permette le développement des relations sociales au travail, leur bien-être et leur implication dans la production.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se positionner en animateur de groupe au sein de son atelier afin de développer l'entraide au sein du collectif de travail, de réguler sa dynamique en accompagnant l'acceptation de la différence et en s'appuyant sur des rôles et des règles de fonctionnement appropriées. - Communiquer à l'ensemble du groupe, de façon adaptée et régulière, l'état d'avancement de la réalisation et en l'associant aux ajustements nécessaires, aux plannings correspondants afin de développer et maintenir l'implication. <p>Garantir la sécurité des personnes et des biens dans son domaine de responsabilité en associant les personnes dans l'application des normes d'hygiène et de sécurité dans l'atelier ou en dehors de l'établissement, en</p>	<p>personnes.</p> <p>La visée inclusive du travail adapté, définition et mise en œuvre au quotidien pour le court et long terme</p> <p>Les différents modèles de l'organisation du travail. Définition, caractéristiques (division, coordination, spécialisation, standardisation.) Les effets de l'organisation sur l'ambiance de travail, motivation au travail.</p> <p>Droit du travail : éléments de repères : code du travail, les enjeux de la veille. Le contrat de travail (définition, composition, objet). La durée légale du travail, les congés, absences RTT, Les instances de régulation, définition et missions. Les règles qui régissent le travail des personnes en situation de handicap (loi 2005), en milieu ordinaire. Référence au plan de transformation des ESAT (et autres éléments de cadrage législatif) sur les droits des personnes en ESAT et les différentes formes d'accès au travail en milieu ordinaire Le référent handicap en entreprise Règlement intérieur.</p> <p>Travail en atelier, à l'extérieur, hors les murs : définitions, conditions d'exercice. Responsabilités du moniteur dans l'atelier et hors les murs. Adaptation de l'animation de l'équipe à l'environnement et au contexte de travail. Intégration de l'équipe dans l'entreprise, à l'extérieur en cas de travail à l'extérieur, hors les murs.</p> <p>Principes de la dynamique de groupe : rôles, place des acteurs. Animation de groupe. La motivation : composantes, leviers. L'ambiance de travail. Cohésion de l'équipe.</p> <p>Affirmer une posture de responsable d'équipe Les styles de management (directif, persuasif, participatif, délégatif) Les règles de base de l'encadrement d'une équipe : définition, posture du moniteur d'atelier, L'autorité, les principaux modes d'encadrement, modes de communication en collectif...</p> <p>Définitions, objectifs, outils et supports : Flux de production, Planification. Plan de charge, Gestion du temps. Organiser, planifier et répartir les travaux de production de biens ou de services Répartition du travail et association des personnes à cette répartition en fonction des objectifs de</p>
--	---

<p>tenant compte du DUERP (Document Unique d’Evaluation des risques professionnels) élaboré dans son établissement.</p> <p>Intervenir avec l’équipe pluriprofessionnelle auprès des entreprises qui accueillent des personnes en période de mise en situation professionnelle, en mise à disposition, en stage, pour appuyer l’organisation inclusive d’une production, en adaptant sa posture, ses conseils, sa communication au contexte de l’entreprise accueillante et au statut de la personne.</p>	<p>production, des compétences, de l’état de présence, du projet de professionnalisation des travailleurs, du handicap.</p> <p>La participation des personnes accompagnées à l’organisation de leur environnement et de la production</p> <p>Articulation de l’autodétermination et des contraintes de production</p> <p>La gestion des aléas : identification (absence, fatigue, crise, conflit...), anticipation.</p> <p>Les outils de gestion de production :</p> <p>Tableau de bord de suivi de production, maîtrise des coûts.</p> <p>Les indicateurs de la gestion de production de biens ou de services (exemple : quantité, cout, délai, stock de matière première, productivité, taux de défaut, coût de fabrication, ...)</p> <p>La gestion des aléas : externes à l’établissement (machine en panne, livraison en retard.)</p> <p>Les étapes de la réception à la livraison Les supports administratifs</p> <p>Définition de la relation de service.</p> <p>Notion de satisfaction client : mesure et enjeux.</p> <p>Responsabilité du moniteur d’atelier dans le cadre de la relation client.</p> <p>Relation client dans le cadre d’un face à face : représentation de l’établissement, présentation, échanges.</p> <p>Les supports (mail, téléphone, face à face.) et contextes (service direct, hors les murs, retard, précisions sur une commande) de la relation client pour le moniteur.</p> <p>Eco-responsabilité et responsabilité sociétale des entreprises</p> <p>Veille technologique</p>
--	--

BLOC 3 – SOUTENIR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES PROFESSIONNELLES DES PERSONNES.

FAVORISER LEUR RECONNAISSANCE ET L'ACCES A LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE

Le moniteur d'atelier contribue à l'identification des besoins en développement des compétences professionnelles, à l'identification et à la construction des situations de travail apprenantes, à l'élaboration des parcours pédagogiques, à l'animation des séquences d'apprentissage au sein de l'établissement et en dehors, selon l'organisation mise en place. Il participe à l'élaboration, la mise en œuvre, et à l'ajustement du plan de développement des compétences des personnes au sein de l'établissement en tenant compte de leur projet professionnel. Il respecte les choix et expressions des personnes, contribue plus globalement à la finalité inclusive de leur parcours professionnel.

<p>REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i></p>	<p>Contenus de formation</p>
<p>Evaluer les besoins en développement des compétences professionnelles des personnes afin de favoriser la réalisation de leur projet et alimenter le plan de développement des compétences de l'établissement, en articulation avec l'équipe pluriprofessionnelle et/ou les partenaires, avec pour perspective, l'inclusion en milieu ordinaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les compétences professionnelles acquises et à acquérir, en mobilisant les outils et méthodes élaborés en équipe, en associant les personnes elles-mêmes et les acteurs concernés, sur les lieux de travail. - Elaborer avec la personne le parcours de développement des compétences individuelles répondant à son projet en s'appuyant sur les opportunités d'apprentissage internes et/ou externes et enrichir le plan de développement des compétences de l'établissement, en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle. <p>Identifier et construire des séquences d'apprentissage à partir de l'analyse des situations de travail réalisée au sein de l'établissement et en dehors, en collaboration avec les encadrants concernés, afin de proposer aux personnes accompagnées des parcours répondant à leurs besoins en développement des compétences et à leur projet professionnel, ainsi qu'à la réalisation des activités.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyser les situations de travail, les activités professionnelles et leur contexte, au sein de l'équipe pluriprofessionnelle et avec les entreprises partenaires, afin de repérer les compétences nécessaires à leur réalisation. - Elaborer des séquences d'apprentissage en tenant compte des objectifs co-construits, avec la personne accompagnée et les acteurs concernés, en mobilisant des modalités (en situation de travail, en salle, en individuel, en groupe) et des contextes (dans son atelier, dans l'établissement, hors établissement, en autonomie) adaptés aux différents statuts (mise à disposition, stage, ...). - Se saisir des opportunités d'apprentissage de nouvelles activités, tâches, ou contextes, au sein de l'établissement ou hors les murs pour permettre, aux personnes si elles le 	<p>La formation continue : les textes réglementaires et conventionnels de référence, Les acteurs, les financeurs, Financement de la formation pour le droit commun et le travail protégé Le plan de développement des compétences de l'établissement</p> <p>Analyse du travail Activités : définition. Compétences : définition. Référentiel activités et compétences de l'atelier : composition, définition. Référentiel formation : définition, composition. Veille sur l'évolution des référentiels métiers concernés par l'activité de l'atelier</p> <p>Avoir des notions en matière d'évaluation des compétences : objectifs, outils et méthodologies Contexte et objectifs de l'évaluation. Evaluation des compétences en situation de production : méthodes et outils, association des personnes accompagnées à l'évaluation. Auto-évaluation. Les méthodes d'observation, échanges, méthodes de recueil de données. Techniques d'explicitation de l'activité (repères de questionnements). Analyse et Mise en perspective.</p> <p>Les dispositifs de valorisation et de reconnaissance des compétences définitions, modalités, acteurs, place du moniteur dans l'accompagnement, (entretien, conseil, aide à la formulation de la demande...), différents modèles, cas concrets.</p>

souhaitent, de soutenir leurs capacités d'apprentissage, d'adaptation et de transfert de leurs compétences afin d'élargir leur potentiel de choix professionnels.

Mettre en œuvre des séquences d'apprentissage dans l'atelier, dans l'établissement ou en dehors en fonction du projet de développement des compétences élaboré avec la personne, mobilisant une progression, des méthodes et supports pédagogiques adaptés, en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle et ajuster le parcours en fonction des évaluations réalisées.

- Organiser et animer des séquences d'apprentissage s'appuyant sur une progression, mobilisant des méthodes et supports pédagogiques et un type de relation avec la personne, adaptés à ses besoins, ses attentes et à son parcours.
- Evaluer l'acquisition des compétences mises en œuvre dans les différentes séquences d'apprentissage avec la personne accompagnée, transmettre les évaluations selon les modalités définies par l'établissement et ajuster le parcours de développement des compétences avec la personne accompagnée et l'équipe pluri-professionnelle.
- Evaluer et ajuster au sein de l'équipe et avec les personnes accompagnées les modalités et outils mobilisés afin d'améliorer les pratiques formatives.

Contribuer à la valorisation des compétences développées par la personne, à leur reconnaissance, et chaque fois que possible à leur certification, dans une perspective inclusive.

- Contribuer avec l'équipe pluriprofessionnelle à la prise de conscience par les personnes et leur entourage personnel et professionnel de leurs compétences et de leur évolution professionnelle en mobilisant toutes les opportunités, modalités, outils.
- Contribuer au sein de l'équipe pluriprofessionnelle à l'accessibilité et à la mise en œuvre de processus de valorisation, de reconnaissance et de certification des compétences afin de favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées dans leur parcours par les différents moyens, outils et modalités adaptés.

VAE : définition, modalités, acteurs, place du moniteur dans l'accompagnement, exemples, cas concrets de VAE.

Les processus cognitifs dans l'acte d'apprendre. Pédagogie : définition, les modèles.

Innovations pédagogiques et usage des outils numériques

Formation en situation de travail : préparation, planification, analyse, ajustement, leviers et contraintes...

Détermination d'un parcours de professionnalisation au sein de l'atelier avec la personne accompagnée.

Construction d'une séquence de formation.

Tutorat, transmission entre travailleurs

Préparation d'une formation externe (en milieu ordinaire, dans un autre établissement, en centre de formation).

Intégration des acquis : maintien, suivi et évolution.

5. La constitution et la taille des groupes

La taille des groupes est fixée à 16 stagiaires maximum par bloc, présents simultanément durant les temps de formation en centre quel que soit leur statut ou leur modalités d'accès à la formation (parcours partiel ou parcours complets) .

6. Modalités pédagogiques alternatives : Formation à distance

L'organisme de formation peut proposer des modalités de formation à distance. Au maximum, 15% de la formation pourra être dispensée à distance.

La logique de la pédagogie active reste à l'œuvre quelle que soit la modalité. Le lien entre le distanciel et le présentiel doit permettre de renforcer cette pédagogie active et la méthode inductive souhaitée.

Si l'organisme de formation propose des modalités de formation à distance il devra être d'autant plus vigilant aux capacités de la personne à utiliser les outils informatiques, à lire et à comprendre des consignes. Il doit par ailleurs s'assurer que l'employeur qui finance la formation, met en œuvre les conditions adaptées à la formation à distance : temps de travail dédié, mise à disposition d'un lieu et d'un outillage adapté.

La CPNE-FP portera un regard attentif aux contenus mis à distance et aux options prises en matière de modalités pédagogiques. Un retour d'expérience sera organisé et partagé par la CPNE-FP.

7. Prise en compte des situations de handicap, accessibilité de la formation et de l'évaluation²

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées définit l'accessibilité comme la démarche qui « *permet l'autonomie et la participation des personnes ayant un handicap, en réduisant, voire supprimant, les discordances entre les capacités, les besoins et les souhaits d'une part, et les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de leur environnement d'autre part. L'accessibilité requiert la mise en œuvre des éléments complémentaires, nécessaires à toute personne en incapacité permanente ou temporaire pour se déplacer et accéder librement et en sécurité au cadre de vie ainsi qu'à tous les lieux, services, produits et activités.* »

France compétences le rappelle, « *la finalité d'une certification professionnelle étant de permettre à son titulaire de disposer des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier, le certificateur doit permettre un aménagement des modalités d'évaluation de nature à anticiper les aménagements possibles du futur poste de travail du candidat* ».

Mais le régulateur rappelle aussi qu'il est « *illusoire d'essayer d'identifier au préalable l'ensemble des situations de handicap potentielles et les aménagements associés* ». C'est chaque organisme habilité à former et à évaluer, au travers de « *la désignation d'une personne référente disposant des compétences nécessaires pour analyser ou solliciter une expertise externe* » qui va pouvoir aménager à la fois le parcours de formation (face à face pédagogique, stage) et les épreuves d'évaluation, à la situation spécifique du stagiaire/candidat.

Cette nécessité est par ailleurs affirmée par le processus de certification Qualiopi (obligation de certification pour les prestataires des actions concourant aux développements des compétences

² Note de France Compétences relative à la « Prise en compte des situations de handicap, de l'accessibilité et de la conception universelle dans les référentiels de certification professionnelle »

souhaitant bénéficier des fonds publics pour la formation professionnelle) dont l'indicateur 20 – critère 4 du Référentiel national de qualité précise que « *Le prestataire dispose [...] d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.* »

Enfin, France compétences le rappelle, « *les possibilités d'aménagements des épreuves doivent dans leurs grands principes être fixées dès l'entrée en formation et communiquées au futur candidat s'agissant d'une formation certifiante, que la formation soit réalisée par le certificateur lui-même ou un de ses partenaires. (Sur ce point, le référentiel national de qualité précédemment évoqué précise dans son indicateur 4 – critère 2 que : « Dans le cas où le prestataire accueille un public en situation de handicap : le prestataire démontre qu'il prend en compte les situations de handicap et les besoins en compensation »).*

Nota : D'autres situations spécifiques peuvent supposer des aménagements d'épreuves. Dans ce cas, l'organisme de formation concerné peut formuler une demande d'aménagement dérogatoire, demande qui sera étudiée par la CPNE-FP.