



TITRE A FINALITE PROFESSIONNELLE

MONITEUR D'ATELIER EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE

(Certification inscrite au RNCP N°)

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.. 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.

REFERENTIEL D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

BLOC 1 – ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP¹ DANS LES ACTIVITES DE PRODUCTION ET DANS LES APPRENTISSAGES EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE

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.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Participation à la préparation et à la réalisation de l'accueil et de l'intégration des personnes accompagnées, nouveaux arrivants ou stagiaires-candidats à l'entrée dans l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution avec l'équipe pluriprofessionnelle à l'identification et à la mise en œuvre d'un parcours d'intégration. - Recueil d'informations nécessaires à l'accueil de la personne auprès des professionnels de l'équipe en charge de les collecter ou auprès de l'établissement d'origine. - Transmission aux personnes des éléments nécessaires à leur intégration (attendus et opportunités) et mobilisation des outils supports à l'accueil (livret d'accueil, livret de stage, ...). - Observation des comportements sociaux et évaluation des compétences professionnelles. - Transmission à l'équipe pluriprofessionnelle des éléments collectés selon les procédures de l'établissement 	<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. 	<p>Explicitation de situations d'accompagnement vécues par le candidat et présentation à un jury : contextualisation, description, regard critique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les situations choisies sont individuelles ou collectives, ponctuelles ou récurrentes, mais toujours se situant dans le cadre d'une relation. • Les situations choisies, 1 à 3, doivent être représentatives des compétences du bloc 1 et montrer les actions menées par le candidat ainsi que le résultat de ses actions, en lien avec d'autres parties prenantes le cas échéant. • Si nécessaire, lorsque les situations choisies sont 	<p>Les situations vécues par le candidat et les questions du jury permettent d'évaluer les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La singularité de la personne accompagnée, ses besoins, ses demandes, ses ressentis, son projet dans le contexte du travail sont explicités. - Le type d'informations mobilisé par le candidat pour présenter-la personne accompagnée est pertinent et la manière de les collecter est adaptée. - Le candidat détaille-les modalités et les contenus de communication qui permettent à la personne accompagnée de se situer dans un contexte de travail adapté à sa situation. - Les adaptations de la posture relationnelle décrites par le candidat sont en lien avec la singularité de la personne son contexte et avec les

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).

<ul style="list-style-type: none"> - Contribution aux décisions concernant les étapes du parcours de la personne en lien avec son projet professionnel. <p>Préparation et facilitation de l'accueil et de l'intégration des personnes accompagnées, sous différents statuts, dans un lieu de travail extérieur, adapté ou ordinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution mobilisant des processus et outils adaptés au contexte du travail à l'extérieur de l'établissement, au sein de l'équipe pluriprofessionnelle et en articulation avec les encadrants du lieu de travail. <p>Au quotidien, accueil des personnes accompagnées, organisation et ajustement de leur journée de travail en fonction de leur potentiel et de leurs demandes, régulation des comportements et veille au bien-être des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation de la capacité de travail disponible pour la journée en fonction de l'évolution des pathologies ou des handicaps au travers des échanges avec la personne lors de l'accueil physique. - Evaluation du mal-être physique ou psychique de la personne empêchant la mise au travail ou le mettant en danger et alerte des personnes compétentes au sein de l'équipe pluriprofessionnelle. - Vérification du bien être des personnes et du collectif au travail par l'observation du comportement social ou la productivité, ou l'échange avec la personne et l'équipe pluriprofessionnelle - Ajustement de son accompagnement et adaptation de ses interventions à la situation de la personne dans la limite de ses responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 bien-être, et son épanouissement par la mobilisation de son autonomie, et en référence à son projet professionnel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>insuffisamment représentatives des attendus du bloc 1, le jury peut lors de l'entretien élargir les échanges en posant des questions à partir de situations autres que celle présentée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le candidat est accompagné dans l'élaboration d'un dossier synthétique guidé de 8 à 10 pages, hors annexes et hors présentation de l'établissement, support de l'entretien. Ce dossier professionnel est assorti a minima d'un écrit professionnel issu du lieu de stage et validé par l'établissement. • Les points structurant l'écrit : <ul style="list-style-type: none"> - Description de la personne accompagnée, de sa situation individuelle, ou des caractéristiques du collectif concerné. - Description du contexte de la mission d'accompagnement : moment de la journée, activités réalisées... - Problématique rencontrée, actions menées et manière de les mener, notamment en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle : évaluation de la situation, 	<p>recommandations de bonnes pratiques en matière de bien-traitance.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat montre comment il mobilise le potentiel de la personne pour réguler ses comportements inadaptés au cadre du travail conformément au règlement fixé par l'établissement. - Le candidat explicite en quoi la relation instaurée permet l'autodétermination et le développement du pouvoir d'agir des personnes. - Les comportements et capacités au travail de la personne sont évalués à l'aide de techniques et d'outils adaptés. Le candidat décrit la manière dont il s'appuie sur l'équipe pluriprofessionnelle. - Le candidat explicite en quoi l'accompagnement réalisé permet d'ajuster de façon pertinente les contextes de travail à la personne accompagnée, et à ses rythmes de vie. - Le candidat démontre que les actions mises en place pour prévenir ou gérer les situations de crises sont cohérentes avec les comportements des personnes, les risques pour elles-mêmes ou leur entourage et articulées avec l'équipe pluriprofessionnelle selon les procédures en place. - Le candidat décrit les actions et méthodes lui permettant de développer les expériences de la personne et sa capacité à faire des choix. Il argumente leur pertinence.
--	---	--	--

<p>Prévention et gestion des situations difficiles avec les personnes accompagnées dans la limite de ses responsabilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observation du comportement des personnes, veille. - Régulation, rappel de la règle en cas d'écart avec les comportements attendus (sécurité, relations...). - Intervention en cas de crise et/ou conflit dans la limite de ses responsabilités selon les procédures en vigueur et rend compte. - Alerte, signalement des situations préoccupantes et des faits de maltraitance selon les procédures en vigueur. <p>Quand la prise de poste et la réalisation du travail s'effectue hors présence du moniteur en autonomie ou au sein d'une autre organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité aux sollicitations de la personne accompagnée ou des encadrants du lieu de travail pour conduire les mêmes opérations qu'en présentiel si nécessaire, par les moyens et dans un délai les plus adaptés. - Contribution à la négociation des adaptations nécessaires avec les encadrants du lieu de travail en cas de travail dans une autre organisation. - Adaptation des situations de travail en cas de travail en situation d'autonomie. <p>Contribution à l'élaboration, la réalisation et l'évolution du projet professionnel personnalisé de la personne accompagnée, favorisant son épanouissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observation des comportements sociaux et des compétences professionnelles, échange avec la personne concernée, et transmission aux membres de l'équipe pluriprofessionnelle selon les consignes et dans les documents en vigueur dans l'établissement. 	<p>responsabilités, en articulation avec l'équipe pluriprofessionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 équipe. - 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 exprimées. - 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. 	<p>description des actions menées, résultats obtenus.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regard critique et propositions d'amélioration. <ul style="list-style-type: none"> • Cet écrit sera transmis au jury 1 mois en amont de l'entretien. • La durée de l'entretien oral est de 30 min maximum (5 à 10 minutes de présentation orale, 20 à 25 minutes de questions et réponses avec le jury). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les adaptations de l'accompagnement en fonction des contextes d'exercice à l'extérieur de l'établissement sont argumentées et pertinentes. - Le rôle du candidat au sein de l'équipe pluri-professionnelle et en articulation avec les partenaires dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'ajustement du projet professionnel de la personne est clairement explicite. - Le candidat montre comment la personne accompagnée est associée de manière adaptée (en favorisant son autodétermination) à l'élaboration et à la mise en œuvre de son projet, et aux décisions qui la concerne. - Les informations collectées (comportements sociaux observés, compétences professionnelles évaluées, demandes de la personne...), et transmises sont précisées et permettent de suivre, d'adapter l'accompagnement de la personne et son projet. - Les destinataires, les cadres de transmission et les outils choisis sont argumentés et correspondent aux procédures mises en place, par ailleurs précisées. - Le candidat démontre que les propositions qu'il formule quant au projet de la personne tiennent compte des informations collectées, des souhaits, de l'expression de la personne et de la perspective inclusive de l'accompagnement.
---	---	--	--

<ul style="list-style-type: none"> - Proposition d'opportunités de découverte d'activités, de tâches, de contextes pour lui permettre de mieux définir ses centres d'intérêt et le soutenir dans l'élaboration et l'argumentation de ses choix professionnels. - Proposition à l'équipe pluriprofessionnelle et négociation avec la personne des objectifs, des actions ou des moyens pour réaliser les objectifs. - Mise en œuvre, suivi et évaluation des actions qui le concerne. <p>Participation aux espaces de coordination de l'équipe de l'établissement et avec les partenaires éventuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participation aux réunions de l'équipe pluriprofessionnelle, d'échanges opérationnels, en interne et/ou avec les partenaires - Participation aux temps de prise de recul sur la pratique institués dans l'établissement (projet d'établissement, projets divers, évaluation, analyse de pratique...) - Participation à l'accueil des nouveaux collègues au sein de l'équipe de l'établissement. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 démarche 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. - Etre 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. 		<ul style="list-style-type: none"> - Le candidat explicite ses missions et sa place au sein de l'équipe pluriprofessionnelle en référant au cadre réglementaire, au projet d'établissement, à sa fiche de poste... - Le candidat explicite la manière dont il repère et intègre dans la pratique décrite les dimensions éthiques et/ou déontologiques des situations auxquelles il est confronté. Il réfère aux recommandations de bonnes pratiques. - Face aux situations décrites, les émotions sont nommées. L'analyse que le candidat fait de sa pratique, les actions mises en place, les ressources mobilisées démontre une capacité du candidat à la prise de recul. - Le candidat identifie les moyens à sa disposition pour s'informer sur les évolutions le concernant, pour formuler d'éventuels besoins en compétences.
--	---	--	---

BLOC 2 – ORGANISER, CONDUIRE LA PRODUCTION DE BIENS OU DE SERVICES ET ANIMER UNE EQUIPE EN SITUATION DE PRODUCTION EN MILIEU DE TRAVAIL PROTEGE

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.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Organisation de la production de biens ou de services dans son atelier ou appui à l'organisation d'une production hors de l'établissement, dans une démarche inclusive et éco-responsable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution à l'évaluation de la commande du client (Quantités, délais, technicité des tâches, coût de production). - Contribution à la relation commerciale selon l'organisation mise en place dans l'établissement. - Prise en compte des compétences disponibles à l'échelle de l'atelier et/ou de l'établissement pour répondre à une commande. - Constitution avec l'équipe pluri-professionnelle d'un collectif de travail au sein de son atelier ou en inter-atelier en fonction des compétences requises pour les tâches. - Négociation avec les personnes accompagnées de leur affectation en fonction de leur projet professionnel, de leur plan de développement des compétences et de leur intérêt. - Organisation du processus de production, de l'alimentation en 	<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. 	<p>Entretien avec le jury à partir :</p> <p>*d'une présentation explicitée à l'oral de pièces professionnelles relatives à une production de biens ou de services organisée et conduite par le candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des pièces professionnelles est assemblé dans un dossier ordonné : <ul style="list-style-type: none"> - Ces pièces se composent a minima d'1 document professionnel par compétence (Commande, planning de travail, démarche de prévention des risques, étude ergonomique avec propositions d'amélioration...). Elles sont validées par le terrain de stage. - Elles sont assemblées dans un support cohérent qui se structure autour d'une introduction, et d'une conclusion. - Les pièces sont numérotées, un 	<p>Au travers des documents explicités relatifs à une production de biens ou de services et des questions posées, le jury évalue les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat explicite comment il contribue à appréhender la commande client pour évaluer sa faisabilité. - Le candidat démontre que l'organisation de la production est cohérente avec les informations techniques et économiques présentées. - La modalité d'organisation et de répartition des activités choisie est argumentée et tient compte des capacités et compétences disponibles dans l'atelier ou en inter-atelier. - L'explication du processus de production et la manière de consulter et d'y associer les personnes accompagnées est pertinente par rapport à leurs singularités et demandes. - L'adaptation de l'ergonomie des postes est argumentée au regard des besoins des personnes accompagnées. - Le candidat explicite comment il anticipe la maintenance de premier

<p>matière première et/ou matière d'œuvre et des moyens de production dans une démarche éco-responsable.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation d'une maintenance de premier niveau. - Formalisation des supports adaptés aux capacités des personnes accompagnées pour favoriser leur compréhension des objectifs de production, leur responsabilisation et leur implication dans les tâches. - Adaptation ou intervention sur l'adaptation des postes et des tâches pour permettre aux personnes accompagnées de les réaliser. - Recherche et évaluation de la mise en œuvre la plus inclusive possible pour une commande donnée à toutes ses étapes. <p>Conduite de la production de biens ou de service :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Veille à la mise en route de la production au moment prévu et fait respecter les règles de présence, d'assiduité et de sécurité. - Observation du rythme de production des personnes et de leur comportement pour veiller à leur sécurité et leur bien-être et intervention en cas de danger. - Régulation des conflits pour assurer la continuité de la production. - Réorganisation des collectifs de travail en fonction des événements, des absences ou des prises ou départs de poste décalés en tenant compte de la commande du client et des enjeux de qualité/délais. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 inclusives et repérer, proposer, mettre en œuvre des opportunités d'activités visant à rendre visible les personnes accompagnées, leur reconnaissance et leur autonomie. <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>	<p>commentaire permet d'identifier le nom de la pièce, les acteurs concernés (Rédacteur, personnes associées, valideur...).</p> <p>* d'une observation commentée sur site de la pratique du candidat en matière de sécurité et d'adaptation des postes de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sur la base d'une grille d'observation et des explications du candidat, un formateur et le tuteur décrivent la pratique du candidat. <p>La durée de l'entretien oral est de 30 min maximum (5 à 10 minutes de présentation orale, 20 à 25 minutes de questions et réponses avec le jury).</p> <p>Si nécessaire (Pièces professionnelles choisies insuffisamment représentatives des attendus du bloc 2 ou ne mettant pas assez en valeur les compétences du candidat), le jury peut, lors de l'entretien, élargir les échanges en posant des questions à partir de situations autres que celles présentées, notamment relatives à la gestion des aléas.</p> <p>Le dossier de pièces professionnelles et l'observation</p>	<p>niveau du matériel et l'approvisionnement des postes pour répondre aux enjeux de production.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat explicite en quoi les activités proposées aux personnes accompagnées répondent à la visée inclusive (visibilité, reconnaissance, autonomie) - Le candidat explicite en quoi le processus de production construit par l'équipe s'inscrit dans une visée écoresponsable. - Les outils, méthodes, supports présentés permettent de réaliser le suivi de la production, de l'adapter et d'associer les personnes concernées. - Le candidat explicite comment il s'assure que le processus de production mis en œuvre est réalisé en conformité avec la démarche qualité et éco-responsable de l'atelier et comment l'ensemble des acteurs y contribue. - Le candidat décrit une démarche de prévention et de gestion des aléas de production en équipe pluriprofessionnelle qui permet d'assurer les engagements de production (coût, délais, qualité...). - Le candidat montre que les communications (contenus, modalités) en direction des clients et fournisseurs sont adaptées aux différentes étapes du processus de production et au contexte des relations commerciales, et favorisent la qualité du processus de production.
---	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des aléas de production afin de s'assurer de la continuité du travail, maintenance curative des outils de production, et décision de l'arrêt de la production en cas de nécessité. - Contribution à la gestion des relations clients dans le suivi de la production et dans les modalités de livraison, et au suivi plus global de la satisfaction client. - Contribution avec l'équipe pluriprofessionnelle au suivi et à l'évaluation, à la régulation et à l'ajustement des situations de travail hors établissement ou en autonomie. <p>Sécurité des biens et des personnes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre avec les personnes accompagnées au sein de son atelier d'une production conforme aux normes et règles de sécurité en vigueur. - Transmission au collectif de travail des consignes de sécurité, d'hygiène dans l'atelier et mise à disposition de supports explicatifs adaptés. - Veille sur la mise en œuvre conforme aux règles de sécurité dans une unité de production à l'extérieur de l'établissement. 	<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 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>commentée seront transmis au jury 1 mois en amont de l'entretien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le candidat explicite en quoi la communication et la gestion du collectif de travail permet aux personnes de s'engager dans le processus de production. - Le candidat informe régulièrement les membres de l'équipe du rôle de chacun et entretient un climat d'entraide. Le candidat régule les conflits en situation de production avec l'aide éventuelle de l'équipe pluriprofessionnelle. - Les actions mises en place pour garantir la sécurité des biens et des personnes sont en lien avec le DUERP de son établissement. - Le candidat explicite comment il associe les personnes accompagnées dans l'application des normes d'hygiène et de sécurité. - Le candidat explicite en quoi il participe à l'organisation inclusive d'une production en entreprise de droit commun. - Le candidat explicite la manière dont il coordonne son intervention avec l'équipe pluriprofessionnelle. - Le candidat montre que les interventions mises en œuvre sont adaptées à l'entreprise et son contexte, et à la personne, son statut et sa singularité.
---	--	---	--

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.

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>Identification des demandes et des besoins de développement des compétences des personnes accompagnée et contribution à l'élaboration du plan de développement des compétences de l'établissement favorisant la réalisation de leur projet professionnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution à la formalisation de supports d'évaluation des compétences adaptés aux personnes et aux différents contextes de travail (au sein ou hors établissement, en autonomie...) avec les acteurs concernés. - Réalisation de l'évaluation des compétences des personnes selon des modalités adaptées. - Partage des résultats avec les acteurs concernés selon les modalités et espaces de collaboration définis. - Participation à l'élaboration d'un plan de développement des compétences, négocié avec les personnes concernées et respectant leur choix, contribuant au projet professionnel de la personne. <p>Participation à l'identification et à la création de situations d'apprentissage, dans et hors de l'établissement, adaptés aux personnes accompagnées et à leurs objectifs :</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, 	<p>Explicitation à partir d'une séquence d'apprentissage vécue par le candidat et présentée à un jury de sa contribution au processus de développement de compétences :</p> <ul style="list-style-type: none"> • A partir d'une séquence d'apprentissage vécue, le candidat est accompagné dans la rédaction d'un dossier synthétique guidé de 5 à 8 pages (hors annexes et présentation de l'établissement), support de l'entretien. Les points structurant l'écrit : <ul style="list-style-type: none"> - Description de la séquence d'apprentissage et de la manière dont elle a été élaborée et réalisée. - Description du contexte plus global, de la personne, des évaluations des compétences 	<p>Au travers de la séquence d'apprentissage présentée et des questions posées, le jury évalue les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat montre comment il met en œuvre des méthodes et des outils d'évaluation des compétences professionnelles appropriés aux personnes accompagnées et à leur contexte. - Les objectifs de développement de compétences sont co-construits avec la personne accompagnée et tiennent compte de l'ensemble des paramètres (La singularité de la personne, de son parcours et de son projet, les opportunités offertes au sein et hors de l'ESAT, ...). - Le candidat explicite en quoi le parcours présenté, ses étapes et les actions qui le composent, répond au projet de la personne et à la perspective inclusive. - Le candidat précise la manière dont il partage ses analyses et vérifie la cohérence des objectifs à atteindre en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle. - Le candidat précise la manière dont il partage ses analyses pour enrichir le plan de développement des

<ul style="list-style-type: none"> - Contribution à l'analyse des situations de travail, des activités professionnelles au sein de l'établissement ou hors les murs, à l'identification des compétences nécessaires à leur réalisation. - Contribution au sein de l'équipe pluriprofessionnelle à la définition de situations d'apprentissage (en situation de travail/en salle, en individuel/en groupe), dans différents contextes (dans son atelier, dans l'établissement, hors établissement, en autonomie) adaptées aux différents statuts (mise à disposition, stage,...) pour l'acquisition des compétences identifiées et des besoins ou attentes au sein de l'établissement. - Contribution à la proposition par l'établissement d'opportunités d'apprentissage. <p>Contribution avec l'équipe pluriprofessionnelle à la construction d'un parcours jalonné de séquences d'apprentissage adaptées au projet professionnel de la personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conduite de situations d'apprentissage s'inscrivant dans une progression pédagogique au sein de l'atelier. - Participation et accompagnement de l'équipe d'encadrement sur les lieux de travail hors établissement dans l'organisation de séquences d'apprentissage. - Contribution à la fidélisation d'un réseau d'établissements protégés et d'entreprises du milieu ordinaire susceptibles d'accueillir des stagiaires sur son territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 souhaitent, de soutenir leurs capacités d'apprentissage, d'adaptation et de transfert de leurs compétences afin d'élargir leur potentiel de choix professionnels. <p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 pluriprofessionnelle. - Evaluer et ajuster au sein de l'équipe et avec les personnes accompagnées les modalités et outils mobilisés afin d'améliorer les pratiques formatives. 	<p>effectuées au préalable et du parcours dans lequel s'inscrit cette séquence.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation de la situation, résultats obtenus. - Regard critique et propositions d'amélioration. <ul style="list-style-type: none"> • Le dossier s'accompagne des écrits professionnels représentatifs des compétences du bloc 3 (grilles d'évaluation, référentiel de formation, scénario pédagogique...) <ul style="list-style-type: none"> - Ces écrits ont été validés par l'établissement : authenticité, confidentialité (anonymat des personnes accueillies...) • Le dossier synthétique et les écrits professionnels sont transmis au jury 1 mois en amont de l'entretien. • La durée de l'entretien oral est de 30 min maximum (5 à 10 minutes de présentation orale, 20 à 25 minutes de questions et réponses avec le jury). 	<p>compétences de l'établissement au sein de l'équipe pluriprofessionnelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le candidat explicite sa contribution au sein de l'équipe d'encadrants, à l'analyse du travail et à l'identification des situations d'apprentissage correspondant aux besoins des personnes, dans ou hors de l'établissement. - Les situations d'apprentissage élaborées et leur adaptation en terme d'objectifs, progression, modalités, supports pédagogiques tiennent compte de l'ensemble des paramètres (Besoins identifiés, compétences visées, contextes, acteurs associés...). - Le candidat explicite comment il se saisit des opportunités de nouvelles activités, au sein ou en dehors de l'atelier, afin de soutenir le développement des compétences des personnes accompagnées et d'élargir leurs choix professionnels. - Le candidat explicite en quoi la séquence d'apprentissage, son organisation, son animation, les choix opérés en matière pédagogique sont adaptés au contexte de réalisation, au planning de production, aux objectifs d'apprentissage de la personne et à sa singularité. - Le candidat précise la manière dont il met en œuvre l'évaluation de l'acquisition des compétences de la personne accompagnée. - Le candidat explicite la manière dont il analyse en équipe pluriprofessionnelle l'évaluation partagée avec la personne
---	--	---	---

<p>Soutien à la valorisation et à la reconnaissance des compétences par la personne et son environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contribution avec l'équipe pluriprofessionnelle et avec les partenaires à la conscientisation par les personnes de leurs compétences et de leur évolution professionnelle. - Contribution à la valorisation, la reconnaissance et la certification de celles-ci par les différents moyens et modalités adaptés. 	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Si nécessaire (situations choisies insuffisamment représentatives des attendus du bloc 3 ou ne mettant pas assez en valeur les compétences du candidat), le jury peut, lors de l'entretien, élargir les échanges en posant des questions à partir de situations autres que celles présentées. 	<p>et contribue à l'ajustement de son parcours si nécessaire.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La séquence d'apprentissage, ses modalités et ses outils font l'objet d'une analyse partagée qui permet son amélioration. - Le candidat explicite la manière (opportunités, modalités, outils...) dont il favorise la prise de conscience des compétences développées, par la personne, son entourage personnel et professionnel, en lien avec l'équipe pluriprofessionnelle. - Le candidat explicite la manière dont il contribue aux démarches de reconnaissance et de certification des acquis professionnels (RAE, RSFP, VAE...) et s'assure de leur adaptation (contextes, modalités, outils). - Il explique la manière dont il associe les personnes accompagnées afin qu'elles soient actrices de la démarche de reconnaissance et/ou de certification des compétences.
--	---	---	---