



« LA PERFECTION :

... ne jamais atteindre son niveau d'incompétence

... être infini dans l'infini

... avoir appris à apprendre de vouloir sans vouloir

... être sur le CHEMIN de l'ONTOGENESE », S. SCHULZE, Fondatrice URFP

Passerelle Régionale Handicap

FORMATION PREPARATOIRE

ACCES A L'APPRENTISSAGE EN MILIEU ORDINAIRE

DANS LE CADRE DE DAA

Public en situation de handicap

Public en situation de difficultés d'insertion socioprofessionnelle

RENSEIGNEMENTS

Nina Koulibaly

Co-Présidente / Responsable Pédagogique Handicap / Formatrice

06 61 31 87 40

Katia LEBEDEVA

Co-Présidente / Responsable administrative / Formatrice

06 26 77 26 66

Courriel : urfp.collegiale@gmail.com

Historique URFP

Introduction de Mme Schulze, Présidente Fondatrice de l'URFP :

Plusieurs évènements m'ont amené à créer en 1976 le premier groupe de recherche.

Trois faits étaient déterminants :

- *Juste avant le Baccalauréat, j'ai traduit une inscription latine remarquée sur une pierre de la Via Apia : « Non nobis solum natis sunt », cet avertissement que nous ne sommes pas seulement nés pour nous même est resté gravé en moi*
- *En quittant l'université, lors de la remise des prix, je me suis engagée solennellement de mettre mon savoir à la portée » de ceux qui en ont besoin.*
- *Vient donc le temps de la recherche et des recherches, débutant avec la question « COMMENT ? ».*

Comment fonctionne notre corps, notre être entier dans des situations d'apprentissage, d'échec et de réussite ?

Les chercheurs américains, français, allemands et chinois ont répondu à mes questions. A cela s'ajoute mon travail sur le terrain pendant maintenant déjà cinquante ans. Ainsi la pratique, l'intuition et la recherche sont à l'origine d'un outil pour que l'homme accède à « l'excellence » dans sa communication utilisant des ressources les plus stimulantes et exploitant une STRATEGIE NEURONALE OPTIMALE pour trouver en lui une satisfaction tant sur le plan professionnel que dans les domaines culturels et personnels.

Depuis quelques années des Psychologues, des Orthophonistes, des artistes, des éducateurs et des formateurs se sont joints à l'URFP pour participer d'une part à la recherche et d'autre part pour communiquer par des séminaires, des formations et des séances de travail sur les connaissances en Neuro-Pédagogie.

Stéphanie Schulze

POUR APPRENDRE QUOI ?

L'Unité de Recherche et de Formation Neuro-Pédagogique a été créée en 1984 par Madame Stéphanie SCHULZE. L'objectif principal était de mettre au service de la pédagogie les connaissances en Neuro-Pédagogie sur le passage de l'information dans le système nerveux central.

Afin de véhiculer ses expériences, notre équipe pluridisciplinaire assure des stages, des séances d'information et de formation, des ateliers de création en NEUROPEDAGOGIE, ARTPEDAGOGIE et OUTILS PEDAGOGIQUES

- Le fonctionnement de l'être humain en tant qu'individu pensant, lié au processus de transmission de l'information par le système nerveux central ;
- Un regard modifié sur les problématiques de la vie professionnelle et personnelle ;
- Agir avec performance ;
- Effacer les anxiétés de performance, sociale, d'affirmation et d'événement ;
- Des idées neuves et positives pour solutionner les dysfonctionnements ;
- Des méthodes pour réussir de communiquer en langues étrangères et en langue des signes ;
- Employer aisément le langage mathématique logique et scientifique.

Depuis mai 2014, en partenariat avec le CRIF l'AGEFIPH, et les CFA (Académie de Creteil et INFA), URFP propose des classes expérimentales dans le cadre des passerelles régionales.

PRE-APPRENTISSAGE

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ainsi que dans le cadre de l'accès à l'emploi par l'apprentissage.

Contexte

Malgré un cadre réglementaire de plus en plus strict, les personnes handicapées restent confrontées à de nombreux obstacles en matière d'accès à l'emploi et à la formation.

Selon les dernières données de l'Agefiph, on compte en France 5 millions de personnes handicapées dont 300 000 sont au chômage. La part des personnes handicapées dans la demande d'emploi a atteint 7,5 % en juin 2012 contre 6,4 % en décembre 2011. Plus de 130 000 entreprises privées assujetties à l'obligation d'emploi des PH, or 9 000 d'entre elles restent encore au quota zéro.

Le taux d'emploi moyen des travailleurs handicapés dans le secteur privé atteint les 3 %. En même temps, 3/4 d'entreprises mettent en avant une formation des candidats handicapés incompatibles avec le poste à pourvoir.

En 2012, l'Agefiph constate une baisse de 24 % des contrats d'apprentissage signés entre les personnes en situation de handicap et les entreprises.

Les personnes en situation de handicap ont une employabilité très faible et ont eu un parcours de formation atypique. D'une part, ces personnes ont besoin de plus de temps afin d'accéder à la formation en alternance et d'autre part, l'employeur et le formateur, dans de nombreux cas, ont besoin eux aussi de temps pour s'adapter, comprendre et accueillir.

Nous souhaitons mettre en avant l'aspect de sécurisation du parcours mais non pas uniquement vers le public concerné par les projets, mais aussi pour toute personne qui sera amenée à croiser leur chemin (CFA MDPH, Mission locale, CIO, cellule familiale...). De plus, à la fin de la Passerelle, un suivi sur l'année suivante sur le lieu d'intégration des stagiaires (si le cadre nous le permet) sera mis en place de telle sorte que nous puissions établir une évaluation sur le **temps** de ce projet afin de poursuivre la sécurisation finale de leur parcours.

Public concerné

Personnes en situation de handicap en difficulté d'insertion professionnelle et souhaitant accéder à l'apprentissage (niveaux VI et V) :

- Personnes handicapées à partir de l'âge de 16 ans, essentiellement sortis des ULIS, SEGPA, IME et/ou d'autres dispositifs
- Demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés
- Personnes sans emploi et sortis du système scolaire
- Personnes sans emploi cherchant à intégrer une formation professionnelle visant un emploi

Voici une liste exhaustive des problématiques récurrentes du public accueilli dans ce dispositif :

- Déscolarisation longue durée (pas de chiffres officiels)
- Faible niveau de qualification (voire sans qualification)
- Notion d'estime de soi venant mettre en peril leur projet de vie
- Compétences et connaissances à mettre en réseau
- Ont développé des stratégies (évitement, adaptation etc.)
- Difficultés dans les démarches administratives
- Manque d'information sur leurs droits
- Familles dépassées
- Problèmes environnementaux

Nos expériences de terrain nous ont permis de mettre en évidence un point commun à tous, à savoir l'éloignement de longue durée de leur place dans la société et par ce cheminement ce public s'est créé des références hors du commun ne venant qu'accentuer la problématique de leur handicap.

Sur ce constat nous devons et serons donc, dans nos actions, être vigilant à distinguer le handicap de la personne et le handicap engendré par l'environnement.

Statut de l'apprenant

Le statut de l'apprenant est le stagiaire de la formation professionnelle. La région Ile-de-France prend en charge la rémunération et la couverture sociale des stagiaires tout au long du dispositif (formation en CFA et à URFP, stages en entreprise).

Le circulaire n°2012-026 du 16 janvier 2012 stipule que si le jeune n'intègre pas le CFA à la fin de la Passerelle il peut retrouver un statut scolaire en étant à nouveau inscrit dans un établissement scolaire. Pour revenir en formation scolaire il doit s'adresser à un CIO et passer devant une commission. Le conseiller d'orientation-psychologue du CIO informe le candidat sur la procédure et le calendrier à respecter, le dossier à constituer et lui fournit les documents nécessaires.

Champs d'intervention territoriale

Il a été décidé par le Conseil régional que le dispositif s'applique à toute personne en situation de handicap résidant en Ile-de-France. Par ailleurs, compte tenu de la localisation des CFA partenaires et de URFP, nous attendons surtout les candidats des départements 75, 93, 94, du nord et du 77.

Objectifs

Permettre aux personnes en situation de handicap éloignées des dispositifs d'apprentissage et professionnels :

- D'acquérir des pré-requis pour entrer en CFA
- De signer un contrat en alternance à la fin de la passerelle
- D'acquérir un socle de compétences préalable à un meilleur accès en milieu ordinaire de travail
- D'acquérir ou de réactiver des connaissances et des savoir-être/savoir-faire de base, préalables à un meilleur accès en milieu ordinaire de travail
- De reprendre de l'assurance en ses capacités intellectuelles
- De susciter un dialogue d'égalité entre les individus handicapés et non handicapés afin de restaurer leur estime de soi et que s'opère un changement de regard réciproque bienveillant
- De découvrir l'enjeu de l'autonomie pour devenir acteur-citoyen de son insertion
- De réconcilier les familles avec les dispositifs d'accueil de leurs enfants handicapés.

Capacité d'accueil

Maximum 2 groupes de 10 personnes chacun, en sachant que selon la progression de chaque participant des sous-groupes sont formés selon les modules pour que l'équipe des intervenants soit toujours au plus près de l'individu (parcours personnalisés au sein du groupe).

Partenaires de mise en œuvre

- Conseil Régionale Île-de-France
- Agefiph

La passerelle est encadrée par les équipes du CFA Académique de Créteil, du CFA INFA et d'URFP.

Durée annuelle

Nous recevons le public tout le long de l'année (les entrées sont permanentes).

Lors de la phase préliminaire à la Passerelle (accueil + divers ateliers) le public pourra intégrer la Passerelle ou nos classes préparatoires au dispositif d'accès à l'apprentissage.

Cette modalité reste un point capital car elle nous permet de cibler convenablement et dans le temps les futurs candidats (sourcing).

La passerelle débute le 15 septembre 2014 et prend fin le 30 juin 2015 (35 heures/semaine). Cette passerelle pourra être reconduite au maximum un an selon les candidats. Le nombre d'heures prévisionnel annuel par personne est de 1323, soit entre 800 et 966 heures de formation à URFP, 154 heures de formation en CFA et entre 203 et 369 heures en entreprise. Le planning est individualisé et s'adapte donc au parcours personnalisé de chaque stagiaire. Le nombre d'heures en formation et en stage peut être donc modifié. Le stagiaire peut également quitter la Passerelle plus tôt que prévu ; par exemple, s'il trouve un contrat en alternance avant la fin prévue par la Passerelle.

Au cas où le stagiaire n'est pas prêt à intégrer une entreprise pour effectuer son stage la date de celui-ci est reportée afin de ne pas mettre le jeune et l'entreprise en difficultés.

Collaboration

- Éducation nationale (Rectorat de Créteil)
- Mission locale (Champigny-sur-Marne, Le Perreux, Paris, Ivry- sur-Seine, Fontenay-sous-Bois/bois, Vincennes)
- Cap emploi (94)
- CIO (Paris)
- MDPH (94)
- CMPP (94)
- Mairie (Fontenay-sous-Bois/bois)

Types de « handicap » concernés et technique compensatoire

En ce qui concerne la typologie des handicaps, nous nous basons sur l'ouvrage « La classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé » rédigé par L'OMS.

Type de handicap	Commentaires
Le handicap moteur	recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).
Le handicap sensoriel	regroupe les difficultés liées aux organes sensoriels, et plus particulièrement : Le handicap visuel, qui concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes Le handicap auditif : la perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser
Le handicap psychique	résulte de troubles mentaux ou d'une maladie psychique, névrose, psychose, dépression, dépendance, etc. Il se traduit par un dysfonctionnement de la personnalité, sans nécessaire atteinte des capacités intellectuelles.
Le handicap mental ou intellectuel	c'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.
Les maladies invalidantes	recouvrent toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuse (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

La notion de nomenclature sur le handicap n'est pas un élément majeur dans notre approche. En effet, nous abordons la notion de handicap par la connaissance de ce qu'elle peut engendrer et nous axons nos méthodologies pluridisciplinaires sur les répercussions qu'elles peuvent avoir en liant le tout avec la notion de temps. La personne dite handicapée peut l'être d'une manière constante ou ponctuelle. Cette différence pour URFP est un facteur primordial à prendre en compte lors de ses suivis qui peuvent être à caractère récurrent spécifique à un handicap occasionnel.

URFP met en avant une notion de souplesse et de singularisme dans son intervention au quotidien auprès de ses suivis.

Le handicap est au pluriel avec des parcours très différents portant une singularité dans l'évolution. Identifier les incidences de la problématique du handicap tout au long du parcours du stagiaire devient avant tout le point central avant toute construction du projet quel qu'il soit. Dans un premier temps, nous identifions le handicap : sensoriel, moteur, cognitif (dysfonctionnement de transmission de l'information à la mémoire à long terme, intellect et/ou psychique), esthétique.

Il existe également des accidents de la vie dont les conséquences sont identiques aux handicaps cités ci-dessus, mais l'approche méthodologique sera différente.

Il est encore très difficile de définir la frontière entre le handicap psychique et le handicap intellectuel. Cependant, nous pouvons le clarifier tout en restant extrêmement vigilant. Par exemple, dans le cas du handicap psychique la notion de la stabilité de l'état de la personne n'est plus applicable dans 100 % des cas. En effet, les nouvelles recherches en neurosciences cognitives mettent en avant la plasticité du cerveau et donc une évolution permanente de notre système nerveux central. Selon les cas et suite à l'évaluation d'entrée, nous pouvons être amenés à orienter les personnes et leur entourage vers des services plus avertis.

En tenant compte de la liste non exhaustive, l'accompagnement du handicap devient complexe car dans presque 100% des situations on rencontre des troubles associés, inhérents ou pas au handicap. Un point primordial souvent omis dans la mise en place d'un projet est le facteur social.

Par conséquent, il est important de prendre en compte trois socles :

- l'incidence du handicap
- la culture générale de la personne
- l'environnement social.

Il est donc nécessaire d'intégrer les acteurs de ces 3 socles dans le parcours de la passerelle, dans un souci de sécurisation.

Dans les diverses actions proposées, nous gardons une vigilance perpétuelle sur les principes d'éthique et nous nous engageons à :

- Respecter les choix de vie de chaque candidat
- Ne pas décider à la place du candidat
- Mettre la famille et le candidat au centre du dispositif pour qu'ils deviennent acteurs et non des « exécutés » passifs
- Préserver le libre arbitre de toutes les personnes
- Protéger l'intégrité psychologique des personnes

La dimension humaine occupe une place centrale du dispositif :

En effet, nous nous apercevons que très souvent les candidats ont un passé social assez complexe qui a joué en leur défaveur, notamment sur leurs appétences. Le handicap est souvent accentué quand la personne est plongée dans un environnement hors dimension humaine ; la personne ne trouve pas d'adéquation entre ses références et celles de cette dimension. Elle se défend physiologiquement par compensation de retrait, de fuite ou de violence ce qui s'explique scientifiquement par une réaction de notre corps en provoquant des enzymes cérébrales qui inhibent nos actions (la peur).

Cette situation peut devenir obsolète au fil du temps et provoquer des états pouvant se conclure par des formes d'échec de résultat au regard des exigences d'un poste de travail ou d'une formation.

Il est donc nécessaire de vérifier si la technique compensatoire remplit toujours son rôle et de mettre en place des outils pour cadrer, structurer et composer l'action proposée.

Le bilan d'entrée à l'aide des grilles d'évaluations en situation de formation et de stage entreprise a pour but de mettre en évidence les compensations possibles selon les spécificités des personnes et leurs handicaps :

- Sensibilisation des équipes pédagogiques et de l'entreprise au handicap et leur accompagnement ;
- Accompagnement de la famille ;
- Intervention d'aides humaines connues ;
- Mise en place de supports spécifiques : écrits, audio, vidéo, TIC ...
- Mise en place des aides techniques ;
- Adaptation des consignes ;
- Mise en place de la méthodologie adaptée au profil du stagiaire ;
- Mise en place des outils pédagogiques adaptés au niveau, au handicap, au projet professionnel, aux besoins ;
- Réorganisation des tâches selon le profil de l'apprenant ;
- Suivi approfondi et renforcé en entreprise ;
- Adaptation du rythme en prenant en compte la fatigabilité de chaque stagiaire au sein du même groupe;
- Amplification de la sécurité ;
- Développement de l'accès à l'autonomie.

Vision globale du projet

	Janv.	Fev.	mars	Avril	Mai	juin	juillet	Aout	sept.	oct.	nov.	déc.		
SDAM	Plateaux techniques.....													
Passerelle experimentale 2ème année	Période validation projet professionnel					Phase de cristallisation		Sorties possibles : Vers l'alternance Vers l'emploi Vers l'Education Nationale (niveau sup. à celui de l'entrée en passerelle) ou une 2ème année passe- relle courte (sept décembre)			Période val proj pro			
	Ateliers professionnels CFA + accompagnement spécifique													
	Bilan péda int.							Bilan péda final		Bilan péda initial B				
	Modules URFP													
	Suivi des stagiaires en deuxième année en CFA par URFP								Suivi des stagiaires en deuxième année					
	Sensibilisation handicap auprès des partenaires /suivi des familles													
URFP	Activités propres à URFP dont classes et ateliers préparatoires : Entrées/sorties permanentes.													
	Phases préliminaire (Sourcing) en 2 temps: (méthodologie : bilan phase A pour toute entrée y compris la passerelle)				Pré-accueil - Entretien individuel - Documents administratifs - Livret d'accueil - Profil du stagiaire (3 socles) - Identification des besoins et des souhaits du stagiaire				Accueil - Tests de positionnement - Bilan pédagogique initial - Prise en compte du climat économique (métiers porteurs) - Faisabilité du projet professionnel prédéfini - Possibilité d'intégrer la passerelle ou pas					
Orientation	Education Nationale (ULIS SEGPA etc...), Mission Locale, Cap emploi, Pôle emploi, CIO, IME...													
	Janv.	Fev.	mars	Avril	Mai	juin	juillet	Aout	sept.	oct.	nov.	déc.		

Dans le cas où le stagiaire ne pourra pas intégrer la passerelle bleue, URFP s'engage à le réorienter vers un autre dispositif interne ou externe à l'association selon ses besoins.

Les bilans pédagogiques

Le bilan initial a été remodelé en fonction de l'expérience sur l'année 2013-2014 et en tenant compte des suggestions de l'ensemble des partenaires.

Il se compose dorénavant en deux grandes phases :

1. Bilan initiale / phase A

2. Bilan initiale / phase B

1. Bilan initiale / phase A en amont de la passerelle

Il se décline de la manière suivante :

Premier entretien individuel au cours duquel il sera vu :

- Documents administratifs
- Livret d'accueil
- Profil du stagiaire (social /pathologie/culturel)
- Mise en route de l'identification des besoins et des compensations
- Écoute des souhaits du stagiaire (prise en compte du climat économique vis-à-vis des métiers porteurs) ;

Premiers tests de positionnement :

- Parcours sensoriel
- Outil : construire pour se construire
- Test sur des concepts scientifique et linguistique (visuel/ écrit) ;

Approche sur la faisabilité du projet professionnel prédéfini dans ce cadre :

Construction du premier outil individualisé en collaboration avec le stagiaire (un tableau comparatif des objectifs intermédiaires à réaliser). Cet exercice a pour finalité de révéler les représentations que le stagiaire peut se faire, nous permettant ainsi de réaliser au cours de la passerelle des rétroactions régulières ;

Analyses des données pour envisager ou pas l'entrée en passerelle ou réorientation vers un dispositif plus pertinent.

2. Bilan initiale / phase B durant les premiers mois de la passerelle

Cette dernière phase se positionne à l'intérieur des modules et prend fin mi-novembre.

Les tests de positionnement de la première phase sont repris pour avoir une vision des entrées dans les apprentissages par l'expérimentation. Pour se faire, nous prenons les contenus des modules en distinguant de nouveau les aspects linguistiques et scientifiques. C'est au cours de cette phase que l'adaptation de la méthodologie pédagogique se construit ainsi que les outils de compensation.

Ce moment nous permet de valider le positionnement des pistes des entrées cognitives mises à jour dans la phase A.

Ce process permet :

- Validation du positionnement en débutant la remise à niveau dès le mois de septembre
- Consolidation de la sécurisation du parcours du stagiaire.

La phase B se décline de la manière suivante :

Entretiens individuels au cours duquel :

Le tableau comparatif des objectifs intermédiaires et opérationnels sera enrichi, réajuste d'une manière collégiale, pouvant mener pour certain candidat, selon le profil, à l'élaboration d'un contrat moral outil.

Ce tableau tracera une visibilité de la stratégie cognitive du stagiaire (cadrer – structurer – composer).

Ce tableau se transformera en une trace / outil pour dialoguer à partir d'un ensemble de points communs ;

Dans la recherche de la connaissance du stagiaire (social /pathologie/culturel) :

- Prise de contact avec l'entourage proche et professionnel du stagiaire ;

Reprise de 2 tests de positionnement dans un contexte dynamique et non plus statique :

- Parcours sensoriel lié aux états émotionnels + représentation spatiotemporal + mémoire à long terme (outil goniométrie)

- Outil Construire pour se construire : logique scientifique / géométrie plane / représentation du schéma corporel

+

- Représentation archétypale, symboliques et références à travers une production graphique ou pas et une construction d' un schéma heuristique.

Pour la bonne conduite de cette phase et pour une approche plus sensible (intègre, impartiale, précis) aux besoins / profil de chaque stagiaire, le contexte d'apprentissage en groupe est indispensable.

Élaboration du bilan initial

- Analyse des données de la phase B + synthèse avec la phase A

La finalité des bilans successifs est d'établir un modèle sur les stratégies cognitives, des stagiaires.

Toutefois ce modèle pourra se construire si interprétation intègre le changement de point de vue des différents acteurs.

Ce document est transmis à l'ensemble de l'équipe pédagogique, au prescripteur et aux partenaires. Il permet, entre autres, de donner des préconisations sur l'accès à l'apprentissage et élargir le choix des métiers.

Les entretiens

L'entretien avec le candidat a pour l'objectif de définir son profil ; faire le tour d'horizon des trois socles ; permettre de mettre en place des tests de positionnement individualisés et la méthodologie. Si le candidat est accompagné par sa famille, un deuxième entretien se fera sans la présence d'un tiers.

Les tests de positionnement

Les tests de positionnement présentés dans le livret d'accueil permettent de fournir des éléments indispensables à l'équipe pédagogique pour la connaissance de son public et à l'élaboration de sa démarche pédagogique dans sa globalité ainsi qu'à l'adaptation des supports ou des matériels.

1. Approche d'une démarche pédagogique scientifique

L'objectif de ces tests est de mettre en avant la perception logique de la personne, celle qui se développe au fur et à mesure et interagit avec son milieu environnant. C'est un facteur pouvant guider à mieux comprendre ses choix et démontrer parfois si ceux-ci ne sont pas construits sur des éléments erronés.

Mise en jeu du candidat et du formateur à travers des étapes précises :

- Observer
- Faire des hypothèses

- Expérimenter
- Reproduire l'expérience
- Interpréter /vérifier les résultats
- Avancer dans le postulat de départ
- Défaire
- Recommencer

Nous pouvant utiliser les outils tels que les logigrammes et plus précisément les tableaux à entrées multiples.

Un travail de lecture et d'analyse de texte est présenté sous forme de tableau de données, un tableau à plusieurs entrées et amène à un entraînement à la concentration, à une stimulation de l'esprit de déduction, à un entraînement à l'analyse d'énoncés de problèmes. L'énoncé du problème comprend la liste des propositions, les questions et le tableau à double entrée qui va aider à résoudre le problème.

Les corrections permettent à la personne de reproduire le raisonnement complet et d'en faire un schéma heuristique

Pour les personnes ayant des difficultés de maîtrise de la langue écrite cet exercice est présenté sous la forme d'un exercice de manipulation dans lequel les consignes se font à l'oral.

Pour les personnes sourdes ou malentendantes nous utilisons la langue des signes et /ou la lecture labiale

2. Procédure d'apprentissage

L'objectif est de mettre en avant les différents champs cognitifs et des types d'approches. L'apprentissage se fait par entrée sensorielle, linéaire, et avec des associations combinées.

C'est 4 entrées sont des éléments de réponse pour la conduite du formateur face aux apprenants. Par exemple, il est important de mettre en avant la fatigabilité et la façon d'agir pour que celle-là ne vienne rompre la dynamique cognitive ou encore d'anticiper les pertes d'information subjectives et objectives. Il est important d'observer chez l'apprenant son savoir à utiliser les rétroactions et à gérer des micros séquences sur des informations nouvelles.

Il faut mesurer les moments où il sera plus judicieux d'être dans une attitude démocratique, autocratique ou bien dans le laisser-faire ; bien entendu, dans la réalité, c'est la combinaison des trois qui sera la plus souvent employée et notamment : cadrer, structurer, composer.

Compte tenu du public on utilise un outil hors norme. Ce test de ne se fera pas en salle autour d'une table pour éviter des souvenirs liées à leurs échecs scolaires. Les outils sont : promenade

sensorielle, visite d'une installation, atelier sur le thème de l'odorat ou sur le thème de la Kinesthésie avec comme résultat une création graphique de ce parcours avec des consignes particulières. Par exemple, signifier selon leur propre envie les odeurs, les bruits environnants, des éléments agréables ou perturbateurs. Pour cet exercice les outils proposés sont peu courants ; ils ont pour vocation à déstabiliser l'apprenant par la curiosité et le questionnement personnel.

3. Les manipulations

Grâce aux recherches en neurosciences il a été mis en avant que le mouvement est un élément majeur dans les apprentissages face à certaines incompréhensions de certains élèves. Le passage par le mouvement vient les aider à structurer leur pensée pour ensuite passer par le verbe. Cet exercice est constitué de puzzles géométriques et conçu par URFP (Unité de Recherche et de Formation Pédagogique). Il permet, à titre indicatif, de donner des pistes de travail sur l'adaptation des outils et de la démarche, de savoir si cette dernière doit être statique ou si elle doit incorporer le mouvement comme outil pédagogique à part entière.

Contenu de la passerelle

L'accent est mis sur le travail cognitif, l'analyse, la réflexion critique, la créativité, l'initiative, le développement de l'autonomie et de l'autoévaluation, la résolution des problèmes, l'acquisition des savoir-faire professionnel de base. La formation est réalisée dans un CFA et au sein du URFP. Les compétences travaillées dans chaque module sont transversales. Les compétences visent à la fois :

- L'acquisition de compétences de base professionnelles ;
- La validation des prérequis nécessaire afin d'entrer en dispositif en alternance ;
- L'acquisition des connaissances générales (Référentiel de l'Éducation Nationale, niveau minimum du 3^{ème}).

Le niveau de maîtrise de chaque tâche effectuée prend en compte le projet professionnel de chaque stagiaire et les informations recueillies auprès de l'équipe pédagogique du CFA et de URFP. Lors de la même séquence, différents modules entrent en interaction.

Par exemple, afin de trouver une entreprise d'accueil les modules suivants peuvent se croiser : Recherche de stage, culture générale, culture de l'entreprise, apprendre à apprendre, bureautique et même les mathématiques.

Compte tenu des profils hétérogènes et des besoins spécifiques, chaque stagiaire ne peut avoir le même nombre d'heures par module ni le même degré de difficulté de réalisation. Par conséquent, il est impossible de définir le nombre d'heures exacte par module mais le nombre approximatif.

Par ailleurs, le rapport entre la montée en compétences et celui des stages en entreprise est respectivement de 71,2 % et de 28,8 %.

1. SDAM, Stage de découverte de l'apprentissage et des métiers (CFA en collaboration avec URFP)

Objectif : favoriser le choix professionnel du jeune en lui présentant l'apprentissage et les métiers auxquels il se prépare.

Durée approximative : entre 5 et 7 jours

Le SDAM comprend 3 phases :

1. Une phase d'information sur la voie de formation par l'apprentissage, le ou les métiers visés, les débouchés en termes d'emploi.
2. Une phase de positionnement pour vérifier la motivation et les capacités à suivre un cursus.
3. Une phase de découverte de 2 jours, mise en situation réelle sur un poste de travail en CFA ou en entreprise pour découvrir la réalité quotidienne du métier. Chaque stagiaire a la possibilité de découvrir plusieurs métiers et être accompagné ou pas par sa famille.

2. Culture Générale (URFP)

Objectif : développer chez l'apprenant les compétences à comprendre et à analyser des données simples d'ordre social, économique, politique, culturel, scientifique et technologique (ces données sont directement liées au Référentiel de L'Éducation Nationale niveau minimum du 3^{ème}).

Durée approximative : 100 heures

3. Compétences sociales et civiques (URFP)

Objectif : maîtriser les codes de politesse ; comprendre les droits et les devoirs en tant que citoyen pour participer efficacement à la vie socioprofessionnelle ; développer chez le stagiaire la tolérance envers l'Autre afin d'instaurer un dialogue malgré les différences ; permettre aux apprenants l'accès à l'information sur l'ensemble des discriminations, de connaître ses droits et de prendre position comme acteur dans la lutte contre les différentes formes de discrimination.

Durée approximative : 60 heures

4. Apprendre à apprendre (URFP)

Objectif : apprendre au stagiaire à mobiliser ses ressources cognitives et/ou physiques afin de réaliser une tâche ; compenser son handicap en développant des stratégies de compensation ; organiser son propre apprentissage en développant des stratégies pour mémoriser, prendre des notes, gérer son temps, inférer, expliquer, argumenter, justifier ; développer le sens de la logique, de la déduction, de l'auto-évaluation et de l'autonomie, apporter une approche scientifique.

Durée approximative : 80 heures

5. Bureautique / Informatique (URFP)

Objectif : acquérir des savoirs et des savoir-faire en TIC par rapport à ses besoins personnels et professionnels ; effectuer une recherche sur Internet en utilisant des mots-clés ; utiliser un courriel dans un contexte professionnel, échanger sur un forum pour donner, par exemple, son opinion sur un sujet précis.

Durée approximative : 100 heures

Possibilité de passer l'épreuve de B2i.

6. Recherche de stage ou d'emploi (URFP)

Objectif : savoir rédiger un CV et une lettre de motivation appropriés à la situation professionnelle ; comprendre et s'approprier des techniques de recherche pour devenir par la suite autonome dans ses démarches ; mettre en pratique les techniques de recherche ; analyser et appliquer les savoir-être et les savoir-faire pour réussir un entretien d'embauche ; s'auto évaluer pour perfectionner ses techniques de communication professionnelles.

Durée approximative : 120 heures

7. Français (URFP)

Objectif : développer chez l'apprenant les compétences de communication en contexte professionnel (expression écrite/orale, compréhension écrite/orale), les modes de communication interne et externe, des codes implicites et explicites de l'entreprise ; identifier les codes et les attitudes en usage dans l'entreprise ; prendre en compte les codes et les usages de ses collègues, de la hiérarchie et des clients, se montrer motivé ; choisir des gestes adaptés au contexte et à son interlocuteur, utiliser la communication non-verbale et percevoir la signification d'une mimique.

Durée approximative : 125 heures

8. Stage professionnel (Entreprise + accompagnement URFP)

Objectif : sensibiliser le stagiaire aux premiers gestes professionnels et les techniques de base du métier ; repérer et acquérir des compétences de base liées au métier ; analyser les tâches professionnelles et les conditions du travail du métier visé et comparer avec ses représentations antérieures.

Durée approximative : 203 heures

L'apprenant réalisera 5 stages de, soit 4 stages de 2 semaines chacun à temps complet et 1 stage de 3 semaines. Le premier jour le stagiaire est accompagné en entreprise par un médiateur entreprise handicap faisant partie de l'équipe de *URFP*. Son rôle est de permettre la meilleure inclusion de l'apprenant dans l'entreprise et d'installer, si nécessaire, une communication entre l'apprenant et l'équipe de l'entreprise. Le médiateur est également le référent du stage, il pourra intervenir selon les besoins du stagiaire ou de l'employeur. Tout au long du stage le médiateur prendra des nouvelles auprès de l'apprenant et de l'employeur. A la fin du stage, le médiateur se déplacera en entreprise pour faire le bilan de stage qui servira à valider ou pas le projet professionnel (voir les objectifs et les missions du médiateur entreprise page 12).

9. Culture Entreprise (URFP)

Objectif : comprendre sa typologie de l'entreprise, son rôle économique et social, sa finalité, son environnement, ses caractéristiques, le fonctionnement de différents services, ses partenaires sociaux et économiques ; apprendre à s'organiser dans la vie quotidienne et professionnelle, à respecter un règlement intérieur ; s'initier aux droits et aux obligations du salarié et à ceux de l'employeur ; s'initier aux différents types de contrats de travail.

Durée approximative : 92 heures

10. Mathématiques (URFP)

Objectif : développer et appliquer un raisonnement mathématique afin d'effectuer une tâche concrète dans un contexte privé ou professionnel avec un objectif précis.

Durée approximative : 125 heures

11. Atelier professionnel (CFA)

Une journée par semaine, l'apprenant rejoint son CFA où il intègre des cours avec les autres apprentis.

Objectif : acquérir quelques connaissances de base du métier choisi et intégrer la formation en milieu ordinaire.

Durée approximative : 154 heures

12. Anglais (URFP)

Objectif : acquérir des savoirs et des savoir-faire de base en anglais (minimum le niveau A1 du CECR, Cadre européen commun de référence pour les langues).

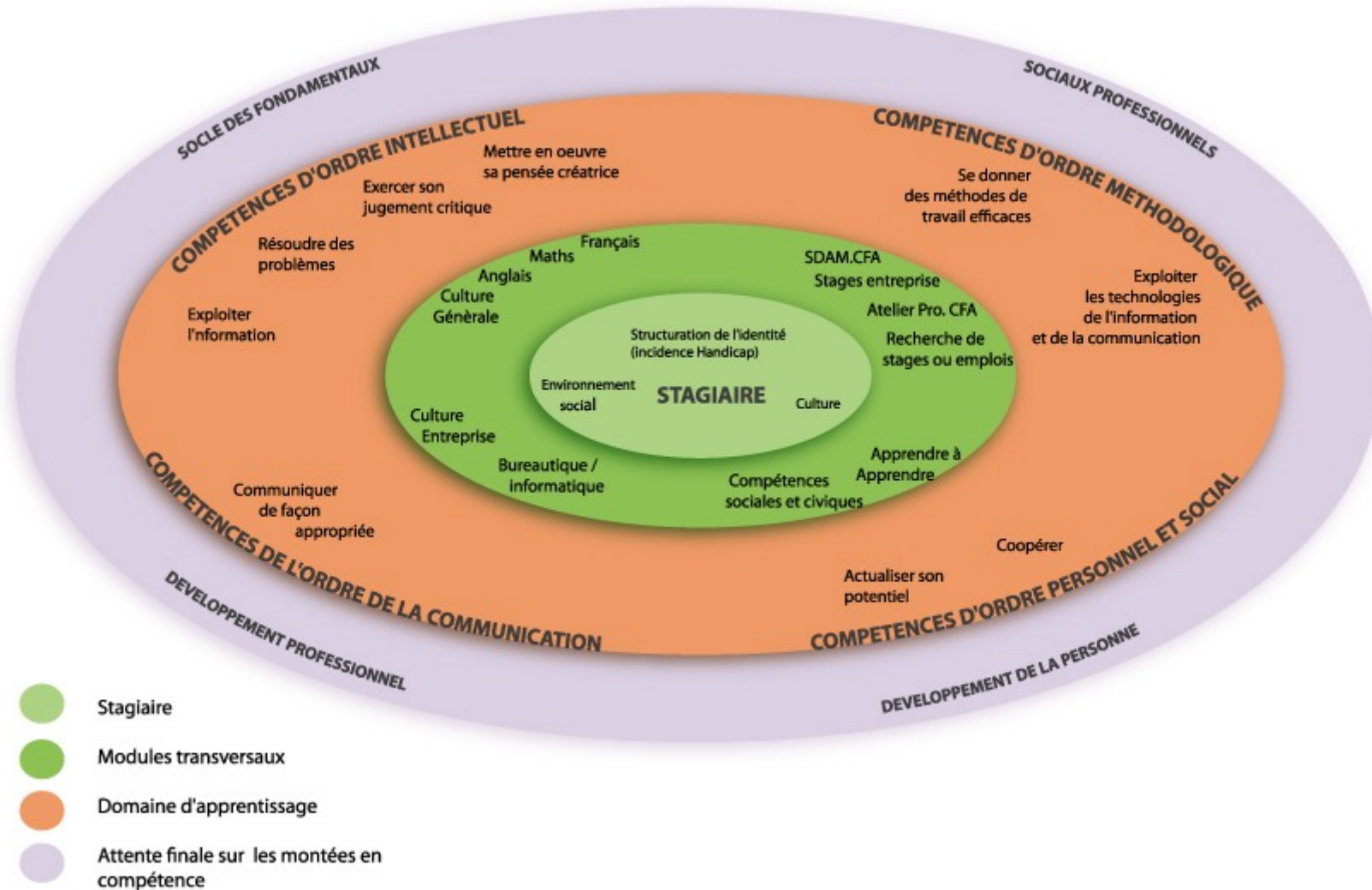
Durée approximative : 60 heures

13. Musée - atelier (URFP)

Objectif : apprendre à se familiariser avec sa démarche procédurale.

Durée approximative : 105 heures

MODELISATION DU PARCOURS



Suivi en entreprise

Le médiateur Entreprise assure le suivi des stagiaires en entreprise. Il est en même temps le formateur référent, ce qui permet de faire un lien logique entre l'apprentissage et le milieu professionnel. Le médiateur Entreprise intervient trois fois lors de chaque stage et s'assure également du bon déroulement de celui-ci par téléphone, aussi bien auprès des stagiaires qu'auprès des tuteurs en entreprises. Le suivi permet, entre autres objectifs, de diminuer le nombre d'échec et d'augmenter la chance des stagiaires d'accéder à l'apprentissage.

Suivi en entreprise	Périodes et durée	Objectifs	Missions
Première visite	le premier jour du stage / une journée complète, soit 7 heures	rassurer le stagiaire et l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • sensibiliser l'entreprise, les collègues, le tuteur • faciliter la communication • mettre en place une méthodologie d'accessibilités et de compensations • fixer les objectifs professionnels au stagiaire • s'assurer de la bonne compréhension des tâches à effectuer de la part du stagiaire
Deuxième visite	au milieu du stage / 3 heures	remédier aux problématiques rencontrées par l'entreprise et par le stagiaire	<ul style="list-style-type: none"> • analyser la situation problématique rencontrée par l'entreprise et/ou par le stagiaire • apporter des solutions à l'entreprise et/ou au stagiaire • évaluer l'atteinte des objectifs à mi-parcours • définir des axes à renforcer par le stagiaire • fixer le rendez-vous avec le tuteur pour le bilan final
Troisième visite	Le dernier jour du stage / 3 heures	effectuer le bilan final du stage	<ul style="list-style-type: none"> • effectuer le point sur les objectifs fixés au début du stage et les compétences acquises par le stagiaire • lister les compétences à améliorer • prospecter pour le stage suivant et/ou pour le contrat d'apprentissage

Méthodologie utilisée

La personne handicapée rejoint le dispositif de pré-apprentissage en milieu ordinaire avec l'accompagnement en termes d'accessibilité et de compensation. La pédagogie s'adapte au parcours de l'apprenant et pas le contraire.

La méthodologie est donc individualisée et actionnelle car elle prend en considération tous les paramètres de la situation : handicap et degré du handicap de l'apprenant, ses conditions socio-économiques, son état psychologique, ses souhaits. L'objectif est également de faire savoir ses droits; de proposer une (des) solution(s) concrètes individualisée(s) ; d'accompagner dans les démarches afin de rendre possible son entrée en apprentissage.

Le pré-apprentissage se fait en deux temps : formation théorique et stages en entreprise. D'un côté, les apprenants acquièrent des savoirs, des savoir-être lors des cours. De l'autre côté, pendant les stages en entreprise, ils développent leur savoir-faire et savoir-vivre en milieu professionnel ordinaire.

La méthodologie favorise donc l'acquisition de compétences nécessaires dans la perspective de l'entrée en apprentissage.

Outils pédagogiques et moyens mis en place

Afin de mettre les stagiaires dans des situations auxquelles ils peuvent être confrontés dans leur vie socioprofessionnelle, plusieurs outils pédagogiques seront mis en place.

Premièrement, les formateurs mettent en place l'adaptation des outils et des méthodes par rapport au profil de l'apprenant (ses difficultés, ses besoins spécifiques, son handicap, son comportement etc.).

Deuxièmement, l'utilisation des documents authentiques adaptés au niveau et aux besoins des stagiaires. Cet outil vise la variété des thèmes professionnels, la valorisation de la communication et du développement cognitif, l'autonomisation de l'apprenant, l'ouverture sur la culture de l'autrui et sa compréhension.

Le stagiaire peut être mis en situation d'acquérir un certain nombre de connaissances et de savoir-faire indispensables à la réalisation des

tâches professionnelles en développant une compétence comportementale.

Troisièmement, la mise en place de mini « simulation globale » qui consiste à jouer un jeu de rôle où l'apprenant doit agir et interagir en s'adaptant à la situation concrète de la communication sans connaître au préalable les réactions de son/ses interlocuteurs. Les stagiaires mettent en avant leurs savoir-être et savoir-faire. Cet outil de travail peut être utilisé pour mettre un stagiaire dans une situation l'amenant à exécuter une tâche professionnelle précise, à communiquer, à mettre en place une stratégie lui permettant de prendre une décision, à faire face à un aléa.

Enfin, l'utilisation des TIC et des supports audiovisuels met l'apprenant dans une situation réelle de travail. Par exemple, l'utilisation d'un ordinateur en formation permet le travail sur plusieurs compétences : linguistique, opérationnelle, mathématique, informatique etc.

Conditions de réalisation et modalités pédagogiques permettant la formation individualisée au sein d'un groupe

Les apprenants partageant ensemble les cours en tronc commun au sein de URFP quatre jours par semaine. Ils partent ensuite, une journée par semaine, dans leur section professionnelle (CFA). Les jeunes sont accompagnés au CFA par les formateurs de URFP dans les premiers temps de leur intégration pour ensuite poursuivre d'une manière autonome.

Dans le cas de la formation en groupe les supports et l'approche reste individualisée. Par exemple, le même document peut être utilisé par les stagiaires ayant des niveaux des différents. Seule la consigne (degré de difficulté) change.

Souvent, dans le cadre de la formation, les interactions se passent principalement entre le formateur et l'apprenant. Ce schéma ne favorise pas l'interaction entre les apprenants et il est plus difficile de leur faire acquérir une certaine compétence de communication et d'autonomie. Pour développer chez le stagiaire la compétence de communication et d'autonomie, il faut créer un mode d'apprentissage où le statut traditionnel apprenant – formateur soit modifié. Le stagiaire ne doit plus être considéré comme un apprenant

mais comme un participant et les interactions apprenant(s) – apprenant(s) doivent être privilégiées.

Techniquement ce type d'échange suppose des structurations variables :

- Communication par groupe de deux ;
- Communication par petits groupes ;
- Communication d'un membre du groupe à l'ensemble ;
- Communication d'un groupe à un autre ;
- Communication de l'ensemble du groupe.

Cette méthode de travail rend les membres du groupe indépendants et développe l'attention d'un stagiaire envers un autre, leur apprend à communiquer entre eux en adaptant le mode de communication le plus adapté. Les activités faites en petits groupes permettent de faire travailler tous les apprenants en même temps. Les stagiaires, en travaillant par groupes, s'aident et se corrigent. Chacun peut travailler à son rythme et développer son auto-expression. Cette approche permet de préparer les stagiaires au contexte de l'entreprise.

Le travail individuel est également mis en place pour que chacun puisse consolider ses acquis et retravailler ses points faibles.

Ressources humaines *URFP*

- Chargée d'étude et de développement
- Référent pédagogique handicap
- Référent Entreprise
- Formateurs spécialisés handicap
- Médiateurs pédagogiques handicap (y compris LSF)
- Médiateurs Entreprise
- Psychologues
- Art-neuropédagogues
- Artistes
- Conférenciers
- Professeurs
- Et vous-même ...

Ces spécialistes sont polyvalents et remplissent plusieurs tâches professionnelles :

- Analyser la situation de l'environnement : entreprise/centre de formation/tiers
- Analyser la situation de la personne : entreprise/centre de formation/parcours
- Effectuer un audit au sein de l'entreprise et au sein du centre de formation
- Conseiller, préconiser un parcours
- Accompagner sur le terrain dans la mise en œuvre
- Accompagner pédagogiquement l'apprenant dans son parcours de formation et/ou en entreprise
- Sensibiliser les partenaires au handicap, à la surdité, à la Culture Sourde
- Proposer une formation sur mesure auprès des personnes handicapées
- Former l'environnement de la personne handicapée (LSF, handicap)