

Formation préparant au Métier de Moniteur d'Atelier

Programme détaillé

Niveau 4

Code RNCP : 39099 Date d'enregistrement et échéance : 31-05-2024 > 31-05-2028

Certificateur : (CPNE-FP) Confédération des employeurs du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

CONFEDERATION DES EMPLOYEURS DU SECTEUR SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL PRIVE A BUT NON LUCRATIF

Arrêté du 27 décembre 2018 publié au Journal Officiel du 4 janvier 2019 portant enregistrement au répertoire national des certifications professionnelles. Enregistrement pour cinq ans, au niveau, sous l'intitulé "Moniteur d'atelier" avec effet au 19 mai 2015, jusqu'au 4 janvier 2024.

Définition du métier moniteur d'atelier

La mission du Moniteur d'Atelier (MA) est d'accompagner les situations de travail productif pour les travailleurs handicapés dans les structures adaptées. Il contribue à maintenir et à développer le niveau d'autonomie de personnes en situation de handicap.

Les activités du moniteur d'atelier s'articulent autour de trois grands axes :

- L'accompagnement des travailleurs handicapés au sein d'une équipe pluri-professionnelle,
- L'animation et l'organisation de la production de biens ou de services,
- La gestion et le développement des compétences individuelles.

Le Moniteur d'Atelier doit en permanence assurer ces trois composantes de son activité en les maintenant en équilibre, tout en tenant compte des aléas du quotidien.

Il exerce son activité dans un poste de travail le plus souvent dans le milieu protégé (ESAT, EA).

Les publics cibles de la formation

- ✚ Salariés en ESAT et EA qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages
- ✚ Demandeurs d'emploi ou 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.

Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap et/ou titulaires d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Pré-requis et conditions d'accès à la formation

Pas de diplôme requis

Pour les demandeurs d'emploi : une immersion en situation de travail de 70 heures en ESAT ou en entreprise adaptée avec évaluation de stage (contacter son référent France Travail / Cap Emploi ou Mission Locale).

Pour entrer en formation les candidats devront réussir les épreuves d'admission organisées par l'établissement.

Un positionnement en 2 temps

I. les **3 tests** portant sur les écrits professionnels et l'informatique : réalisation d'un écrit, durée 90 minutes / Communication écrite en situation professionnelle + auto-évaluation informatique, durée 20 minutes

II. **1 entretien** de positionnement. Il permet de vérifier la motivation du moniteur d'atelier à l'entrée en formation, ainsi que les conditions de réussite de celle-ci. Par ailleurs, il permet de positionner le futur formé par rapport à la formation. Il est recommandé de débiter l'entretien par un temps de présentation du candidat, puis un échange aura lieu avec le ou les formateurs portant sur les motivations, le parcours. Au cours de cet entretien, les 3 tests de positionnement doivent faire l'objet d'un échange approfondi avec le candidat.

Dispenses :

Les candidats ayant un diplôme de niveau IV (Bac) ou supérieur, ou un diplôme du secteur social (ex. DEAES, DEAMP) peuvent être dispensés des tests écrits. Cependant, ils devront passer l'entretien de motivation pour être admis.

Compétences et aptitudes visées

- ✓ D'accompagner des personnes en situation de handicap dans les situations de travail en entreprise adaptée ou ordinaire
- ✓ D'organiser et d'adapter le processus de production de biens ou de service pour garantir la sécurité et le bien-être des personnes en situation de handicap et l'atteinte des objectifs économiques
- ✓ D'instaurer une relation de qualité avec les usagers, permettant la structuration et le suivi du projet professionnel personnalisé de l'utilisateur
- ✓ D'évaluer les compétences des travailleurs et leurs besoins de formation en lien avec leur projet professionnel personnalisé, d'organiser les parcours de développement des compétences et les situations d'apprentissage en situation de travail ou en dehors des situations de travail
- ✓ De travailler en équipe pluridisciplinaire, d'inscrire son action dans le projet de l'établissement, et d'analyser ses pratiques pour améliorer son action

Coût et financement :

Tarif pour 441h : 5 700€ à 11 190€

Tarif adapté pour les parcours par module en fonction des dispenses. Plusieurs modalités de financement existent (CPF, plan formation entreprise... etc)

Des financements sont disponibles en fonction de la situation professionnelle et du statut des candidats. Les dispositifs de financement incluent le Compte Personnel de Formation (CPF), le Contrat d'apprentissage, le CPF Projet de Transition Professionnelle (CPF-PTP), le Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP), le Congé de Formation Professionnelle (CFP), ainsi que le plan de développement des compétences de l'employeur. La formation peut également être prise en charge pour les demandeurs d'emploi dans le cadre de financements régionaux ou par des organismes tels que l'AGEFIPH pour les personnes en situation de handicap

Présentation et organisation

Objectifs de la formation :

- Acquérir ou renforcer les compétences nécessaires à l'exercice du métier, pour répondre le mieux possible aux besoins identifiés des usagers en s'inscrivant dans un travail en équipe pluri-professionnelle et dans un sens plus large, dans un projet d'établissement.
- Valoriser un rôle bien souvent méconnu dans la dimension d'accompagnement éducatif des publics.
- Acquérir, formaliser ou valoriser les compétences constitutives de l'activité de Moniteur d'atelier à savoir :
 - Accompagner les personnes accueillies dans l'atelier, au sein d'une équipe pluri-professionnelle
 - Animer, organiser la production de biens ou de services
 - Gérer, développer les compétences individuelles

Organisation et contenu

La formation est articulée en 3 blocs de compétences, répartie sur 12 mois elle s'articule comme suit :

441 heures de formation théorique en centre de formation

980 heures de stage long + **105 heures** de stage court en période entreprise

L'enseignement théorique est composé de trois Blocs de Compétences :

Bloc de compétences	Compétences visées	Volume horaire
Bloc 1 - Accompagner les personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages en milieu de travail protégé	• 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. • 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 bientraitante 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. • Mettre en œuvre et adapter un accompagnement quotidien bientraitant 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. • 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.	161 heures

- 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 bienveillante, 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 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.
- 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.
- 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. • 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. • Gérer les situations de crise.	
Bloc 2 - Organiser, conduire la production de biens ou de services et animer une équipe en situation de production en milieu de travail protégé	• 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. • 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.	133 heures

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.	
Bloc 3 - Soutenir le développement des compétences professionnelles des personnes. Favoriser leur reconnaissance et l'accès à la certification professionnelle en milieu de travail protégé	• 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. • 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. • 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. • 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 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	133 heures

	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[1]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.	
Inter Blocs	• Préparation à la certification	14 heures

Période formation pratique

Stage principal – 980 h

Pour les demandeurs d'emploi ou les salariés en reconversion

Stage court – 105 h

Stage court hors employeur

Les possibilités d'allègement

Des allègements de formation sont possibles pour des candidats qui justifient de certaines formations du secteur social et peuvent être proposés à partir des textes officiels qui régissent la formation. Il est également possible de valider un ou des blocs de compétences

Modalités de certification

À l'issue de la formation, les candidats sont présentés à la certification des compétences liées aux 3 blocs de formation.

L'évaluation des compétences se fait à partir :

- De la rédaction d'un écrit support portant sur des situations particulières en lien avec les compétences des trois blocs ;
- D'un entretien d'une durée de 75 minutes au cours duquel le candidat :
 - Présente son parcours, ses activités au sein de l'établissement,
 - Explicite les situations choisies à l'écrit,
 - Echange avec le jury autour d'un questionnement apporté par le jury, pour éclairer l'ensemble des compétences attendues du métier.

Programme détaillé de la formation

La formation comprend des enseignements théoriques, méthodologiques et appliqués en lien avec les trois blocs de compétences structurant le titre professionnel. Les blocs de compétences sont composés d'unités d'enseignement qui sont subdivisées en modules. Chaque module fait l'objet de validations qui permettent aux apprenants comme aux formateurs de mesurer la progression du parcours individuel de professionnalisation

Bloc 1 - Accompagner les personnes accueillies dans l'atelier au sein d'une équipe pluri-professionnelle -161h

Compétences visées	Unités d'enseignement	Compétences visées	Modules
- 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 - Mettre en œuvre et adapter un accompagnement quotidien bienveillant 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. - 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	UE1- L'évolution des politiques publiques et leur impact sur l'offre de service -28H	- Appréhender les nouveaux paradigmes à l'œuvre dans le secteur médico-social et leur impact sur l'offre de services - Comprendre et connaître à travers les textes lois, rapports, recommandations les récentes évolutions des politiques médico-sociales - Repérer les transformations à l'œuvre dans le champ des ESAT - Etre attentif et se documenter concernant l'évolution de sa profession et des contextes d'exercice - Se positionner en tant que professionnel dans le cadre de son environnement professionnel - Adapter l'accompagnement des personnes selon les contextes d'exercices, le statut des personnes	- ESAT EAA SIAE missions, cadre légal de référence mode de financement, acteurs - Les grands principes des lois de 2002 et 2005 appliquées au secteur médico-social avec la mise en avant des spécificités des ESAT - Les transformations actuelles de l'offre de services : dispositifs inclusifs, RAPT, PAG, réforme SERAFIN-PH, plateformes/dispositifs de ressources territorialisées, dispositifs et/ou plateformes de coordination, la notion de « chez soi » et alternatives en matière de logement - Le nouveau référentiel HAS d'évaluation de la qualité et les critères applicables aux ESAT. - La place du MA dans l'établissement
	UE2-Prévention de la maltraitance promotion de la bientraitance -14H	Intervenir de manière bienveillante 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.	- Bientraitance -maltraitance : approche conceptuelle et textes de référence - Savoir repérer, identifier et signaler des situations de maltraitance - L'éthique professionnelle, le secret professionnel, le secret partagé

mettre en œuvre le projet professionnel par un accompagnement adapté et inclusif. ✚ 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		Prévenir et intervenir dans les situations de crise, de mal-être ou de détresse de façon bienveillante, 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	
	UE3 Connaissance des publics accompagnés en ESAT -35H	- Connaître les différents handicaps avec la nécessité de contextualiser ces connaissances dans la relation spécifique du travail - Appréhender pour mieux les comprendre les différents handicaps mentaux, psychiques - Adapter sa posture relationnelle aux demandes, besoins et capacités du moment de la personne - 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	Approches du handicap : mieux comprendre pour mieux accompagner : clarification et définition des concepts utilisés ou utilisables par les professionnels : handicap, déficience, incapacité, désavantage, dépendance, autonomie, performance, compétence, insertion/intégration sociale, classifications internationales (DSM IV et CIM 10). etc. Typologie des handicaps à partir des classifications : étiologie, particularités de fonctionnement, troubles psychiques associés, comportements problématiques observés, impact du vieillissement. Les accidents de développement psychomoteur et psychoaffectif : étapes clés et traductions pathologiques spécifiques. Impacts des facteurs personnels et environnementaux

		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. ▪ 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	en termes de limitation d'activité et restriction de participation à la vie sociale dans les actes de la vie courante. Approche sociologique des représentations autour du handicap. ○ Handicap mental et troubles psychiques : l'histoire de la psychopathologie et ses différentes approches : du normal au pathologique. La construction de l'appareil psychique et de son fonctionnement. Les origines possibles des pathologies mentales. Le handicap psychique : ses définitions, ses intrications et articulations avec les troubles psychiques. Les troubles psychiques, leur nosographie et les modèles théoriques : notions de signes/symptômes, troubles/maladies, mécanisme de défense/schéma cognitif. Les grands ensembles : psychoses, névroses, états limites et perversions. Les hallucinations, les idées délirantes, l'interprétation délirante, les thèmes du délire, l'automatisme mental, la bouffée délirante aiguë, la singularité du sujet et son délire, les différents stades du processus délirant, la métaphore
--	--	---	---

			délirante. Les différentes formes, mécanismes et fonctions du délire. Statut de la personne accompagnée : 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
	UE4- La relation d'aide et d'accompagnement : favoriser l'autodétermination et pouvoir d'agir -56H	- Identifier des outils, méthodes dans les pratiques pour permettre un meilleur accompagnement - Identifier la place du moniteur d'atelier dans l'accompagnement du travailleur handicapé en lien avec le projet personnalisé - 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	- La relation d'aide et d'accompagnement : approche conceptuelle, transfert et contre-transfert, distance relationnelle, relation d'aide, écoute, empathie, la relation humanisante comme principe de réciprocité. - Accompagnement éducatif et positionnement professionnel tenant compte des troubles spécifiques aux personnes accompagnées : méthodologie de projet, projet professionnel projet de vie, recueil de données, comprendre le parcours et les objectifs etc.. - Savoir observer et écouter pour adapter son accompagnement :

		expériences et l'outiller dans sa capacité à faire des choix. ▪ 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. ▪ Collecter de façon formelle ou informelle les informations nécessaires à une relation d'accompagnement adaptée ▪ 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 ▪ 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	observation (méthode et outils) , outils pour améliorer l'écoute et la communication, écoute, empathie et prise en compte du vécu subjectif de l'autre. ○ Gestion de crise et conflits conduite et posture à tenir (agressivité, conflits, violence contre soi, violence contre l'autre)
--	--	--	---

	UE5 Travail en équipe pluridisciplinaire et communication professionnelle -28H	▪ Situer son action au sein d'une équipe pluridisciplinaire ▪ Acquérir les fondamentaux des différents écrits professionnels ▪ 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. ▪ Prendre du recul et analyser sa pratique professionnelle en s'appuyant sur l'équipe pluriprofessionnelle, et quand ils existent, dans les espaces dédiés ▪ 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.	○ L'équipe pluri professionnelle : définition, missions, acteurs, rôle du moniteur au sein de l'équipe. ○ La réunion en équipe pluri professionnelle : enjeux, types de réunion, les acteurs, rôle et posture du moniteur. Prise de parole en réunion, au sein de l'équipe : posture, objectifs, vocabulaire professionnel.... ○ Les écrits professionnels et la transmission d'information : les éléments favorisant les collaborations professionnelles dans l'intervention, les enjeux de la transmission et de la traçabilité Les règles d'écriture, principes. ○ Les TIC dans la pratique professionnelle : utiliser les outils professionnels informatiques et les support, maîtriser la circulation de l'information sur les réseaux sociaux et sur internet et règles d'utilisations dans le cadre de l'éthique professionnelle
--	--	--	--

Bloc 2 - Animer, organiser et gérer la production ou les prestations de service d'une équipe dans la structure et/ou hors les murs -133H

Compétences visées	Unités d'enseignement	Compétences visées	Modules
- 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 - 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. - 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. - 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. - Intervenir avec l'équipe pluriprofessionnelle auprès des entreprises qui accueillent des	UE1- Management et accompagnement des équipes de travailleurs handicapés -21H	- Définir son style de management pour adapter son comportement auprès des personnes accompagnées. - Appréhender le travail en équipe et la méthodologie de travail en équipe - Définir les méthodes et outils que se donne l'équipe d'accompagnement pour se fixer et atteindre les objectifs. - 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	- 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. - Les 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. - Définir son style de management t : 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...
	UE2-Droit du travail -14H	- S'approprier les règles en matière du droit du travail - Connaitre le cadre légal de l'embauche des PH - Identifier les dispositifs et connaitre leurs objectifs et leurs références	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

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.		juridiques : les stages, les mises à disposition, les MISPE, les PMSMP, l'emploi accompagné ▪ Connaître les droits des travailleurs d'ESAT en lien avec l'insertion CPF, CEP, orientation CDAPH ▪ Connaître les différentes aides à l'embauche	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. ○ Organiser et préparer pour un travailleur une expérience en milieu ordinaire : 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.
---	--	--	---

	UE3 Règles d'hygiène et sécurité au travail -35H	▪ Connaître les normes et règles d'hygiène et sécurité au travail ▪ 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 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. ▪ Garantir la sécurité des personnes et des biens ▪ Identifier dans le cadre des situations de travail, les dangers, les risques d'accidents et les dommages possibles. ▪ Appliquer les principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort. ▪ Repérer les risques liés aux conduites addictives.	○ Les situations de travail, les dangers, les risques d'accidents et les dommages possibles : définition et rôle de la médecine du travail, CHSCT, INRS, le document unique, les EPI, les affichages obligatoires, le règlement intérieur... prévention des risques liés à l'activité, règles d'hygiène et de sécurité, risques psycho socio : définition et impact ○ Les principes de base de sécurité physique et d'économie d'effort : bases de connaissance en ergonomie : principes de physiologie, tâches / 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. ○ Gestion de la qualité et des normes de sécurité : définitions, enjeux et principes, quelques exemples : normes, certification (ISO, système qualité, démarche, techniques de gestion de la qualité (5S, Kaizen...), éco-responsabilité et responsabilité sociétale des entreprises
--	--	--	---

	UE4- Organiser la production et gérer son déroulement en tenant compte du projet des personnes accompagnées - 35H	- 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	- La relation contractuelle : 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 personnes - Définition de la relation de service. Notion de satisfaction client : mesure et enjeux. Responsabilité du moniteur d'atelier dans le cadre de la relation client. Relation client dans le cadre d'un face à face : représentation de l'établissement, présentation, échanges. 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 - Organiser, planifier et répartir les travaux de production de biens ou de services : définitions, objectifs, outils et supports : Flux de production, planification, plan de
--	---	--	--

		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 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.	charge, gestion du temps, répartition du travail et association des personnes à cette répartition en fonction des objectifs de production, des compétences, de l'état de présence, du projet de professionnalisation des travailleurs, du handicap. ○ Les outils de gestion de production : tableau de bord de suivi de production, maîtrise des coûts ; 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, ...) ○ La gestion des aléas externes à l'établissement (machine en panne, livraison en retard.) Les étapes de la réception à la livraison Les supports administratifs
--	--	---	--

	UE5- Mobiliser les personnes accompagnées en tenant compte de leurs capacités - 28H	▪ Savoir observer, repérer et analyser les capacités du travailleur ▪ Comprendre les différentes formes d'apprentissage de l'adulte Identifier les compétences à développer et analyser les besoins de formation des travailleurs ▪ Mettre en œuvre des séquences d'apprentissage en tenant compte du potentiel de chacun ▪ Développer des outils de communication, méthodes, process favorisant les situations formatives ▪ 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. ▪ 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	○ La notion de besoin personnel et motivation professionnelle : besoins et motivations des travailleurs en situation de handicap, projet personnalisé et organisation du travail, expression des besoins et des projets professionnels par un accompagnement adapté ○ Répartition et attribution des tâches : a participation des personnes accompagnées à l'organisation de leur environnement et de la production, articulation de l'autodétermination et des contraintes de production ○ La gestion des aléas : identification (absence, fatigue, crise, conflit...), anticipation.
--	---	--	--

Bloc 3 – Gérer, développer les compétences individuelles et participer à leur évaluation -133H

Compétences visées	Unités d'enseignement	Compétences visées	Modules
- 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. - 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 - 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	UE1- Le parcours de formation et parcours professionnel hors les murs -21H	- Faire émerger et accompagner le projet professionnel. - Repérer les dispositifs existants pour préparer et réussir l'entrée en milieu ordinaire (CPF, stages, bilan de compétences, VAE, RAE...). - Identifier et exprimer les compétences acquises en faisant le point sur les expériences professionnelles et personnelles. - Comprendre les attendus du milieu ordinaire en matière de posture professionnelle (assiduité, ponctualité, intégration...) - 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.	- Elaborer un parcours de formation professionnel : les dispositifs, leurs objectifs et leurs références juridiques : la formation continue, l'apprentissage, les stages, les mises à disposition, les MISPE, les PMSMP, l'emploi accompagné, la VAE, le bilan de compétence, préparation d'une formation externe (en milieu ordinaire, dans un autre établissement, en centre de formation), les différentes aides à l'embauche, - Accompagner l'insertion dans le milieu ordinaire : organiser et préparer pour un travailleur une expérience en milieu ordinaire objectifs, préparation, suivi, évaluation, gestion des situations d'échec, le statut PH en milieu ordinaire, tutorat, transmission entre travailleurs

parcours en fonction des évaluations réalisées ✚ 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.		▪ 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. ▪ 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.	
	UE2-Accompagnement du parcours professionnel au sein de l'ESAT -63H	▪ Savoir observer, repérer et analyser les capacités du travailleur ▪ Comprendre les différentes formes d'apprentissage de l'adulte Identifier les compétences à développer et analyser les besoins de formation des travailleurs ▪ Mettre en œuvre des séquences d'apprentissage en tenant compte du potentiel de chacun ▪ Développer des outils de communication, méthodes, process favorisant les situations formatives ▪ Mettre en place et évaluer des actions de formation interne	○ L'acte d'apprendre : les différentes formes d'apprentissage de l'adulte (outils et méthodes pédagogiques),les processus cognitifs dans l'acte d'apprendre préparer les ateliers et sessions (méthodes et outils), soutien des processus d'apprentissage ○ Elaborer des séquences d'apprentissage : identifier les compétences acquises et compétences visées, , encourager et favoriser la pair-aidance, techniques explication d'activités (élaborer des outils favorisant la

		- 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. - 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.	compréhension, adapter la communication au regard des capacités etc..), développer l'autonomie à travers l'activité professionnelle
	UE3 Reconnaître et valoriser les compétences -49 H	- 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 au sein de l'équipe pluriprofessionnelle à l'accessibilité et à la mise en œuvre de processus de valorisation, de reconnaissance et de	- Reconnaître les compétences : la notion de compétence, dispositifs de valorisation des compétences, les référentiels activités, compétences de l'atelier : définition, composition, veille sur l'évolution des référentiels métiers concernés par l'activité de l'atelier , le livret de formation outil de suivi et de valorisation des compétences - Evaluation des compétences les différentes formes d'évaluation (sommativ, formative, auto-évaluation) contexte et objectifs de l'évaluation en situation de production : méthodes et outils, association des personnes accompagnées à l'évaluation.

		certification des compétences afin de favoriser le pouvoir d'agir des personnes accompagnées dans leur parcours par les différents moyens, outils et modalités adaptés Reconnaître ou valider des compétences pour valoriser l'autonomie et l'insertion professionnelle du travailleur en situation de handicap.	
Bloc transversal Accompagnement à la certification -14H			
Compétences visées	Unités d'enseignement	Compétences visées	Modules
BLOC 1 – Accompagner les personnes en situation de handicap dans les activités de production et dans les apprentissages en milieu de travail protégé BLOC 2 – Organiser, conduire la production de biens ou de services et animer une équipe en situation de production en milieu de travail protégé BLOC 3 – Soutenir le développement des compétences professionnelles des personnes. Favoriser leur reconnaissance et l'accès à la certification professionnelle en milieu de travail protégé	Accompagnement certification	Compétences en lien avec le référentiel de certification CPNE-FP du 18 Janvier 2024	Accompagnement écrits et oraux de certification

Calendrier prévisionnel

AJACCIO
Immeuble Castellani
Avenue du Mont Thabor
20090 Ajaccio
Tél. 04 95 65 94 61

BASTIA
Couvent Capannelle,
Route de Ville, 20200 Bastia
Tél. 04 95 54 10 23

CALVI
Place Porteuse d'eau
Rue Stretta di a pila
20260 Calvi
Tél. 04 95 36 82 43

CORTE
7, Avenue Xavier Luciani
Open Spazio
20250 Corte
Tél. 07 43 16 06 24

PORTO-VECCHIO
75 Quartier trinité
Immeuble Trinitalba
20137 Porto-Vecchio
Tél. 04 95 20 29 39

TMA CALENDRIER PREVISIONNEL PROMOTION 2025 -2026																			
	déc-24	janv-25	févr-25	mars-25	avr-25	mai-25	juin-25	juil-25	sept-25	oct-25	nov-25	déc-25	janv-26	févr-26	mars-26	avr-26			
Les temps hors institut de formation pratique sont considérés comme des temps de travail personnel et pourront être mobilisés si besoin pour rattraper les absences sous réserve de validation avec l'institut de formation	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Heures Centre formation		28	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Période formation pratique																			