

Projet D'établissement

2025/2027



Quelques préalables

Depuis sa création en 1983 notre CFA a toujours eu la volonté de permettre à des adolescents, à des adultes présentant des fragilités, des difficultés d'apprentissage, de s'insérer en milieu ordinaire de travail par la formation en alternance.

Nous sommes guidés par les valeurs de Laïcité, de Solidarité, d'Égalité et de Citoyenneté portées par notre association gestionnaire les PEP 19.

Nous combattons ainsi le cloisonnement social et toutes nos actions ont pour finalité de faire reculer les injustices sociales, l'objectif étant la construction d'une société inclusive. L'ensemble de nos équipes mettent tout en œuvre pour y parvenir avec l'ensemble de nos partenaires dans une logique de sécurisation du parcours de l'apprenant.

Pour les personnes en situation de handicap, la grande force de l'alternance est de permettre d'apprendre un métier en situation concrète

Grâce à elle, les plus jeunes « mettent un pied » dans l'entreprise dans les meilleures conditions et acquièrent une expérience professionnelle. Et les plus âgés – souvent réticents à l'idée de « retourner sur les bancs de l'école » – reprennent confiance et se forment sans pression. Leur présence a des effets positifs sur le collectif de travail : tuteurs et maîtres d'apprentissage sont valorisés, la solidarité se développe dans l'équipe et le regard porté sur le handicap change.

Notre CFA veut défendre cette idée et sensibiliser l'environnement à la pertinence de la formation adaptée en alternance. Nos apprentis sont bien souvent des « combattants du quotidien » de par les difficultés qu'ils affrontent et surmontent dans la vie de tous les jours, ils sont ainsi mieux préparés pour relever les défis.

La spécificité du CFA Inclusif nous conduit à organiser l'enseignement théorique et pratique en petit groupe, à pratiquer un enseignement le plus individualisé possible, à fonctionner en permanence sous forme d'enseignement de soutien.

Au sein du réseau 2APH, notre CFA œuvre au plan national pour promouvoir l'apprentissage adapté comme solution d'intégration durable des personnes en situation de handicap.

Notre ADN : « Un CFA comme les autres, l'adaptation en+ »

« Vivre ensemble, égaux et différents » « La différence n'exclut pas la compétence »

L'apprentissage adaptée c'est un contrat de travail avec une rémunération, mais c'est aussi l'apprentissage d'un métier, une formation, l'acquisition de compétences et un accompagnement personnalisé qui vont être présentés plus en détail ci-après.

Tous les CFA sont tenus de mettre en œuvre les mesures adéquates pour garantir l'accessibilité de l'apprentissage aux personnes en situation de handicap. Depuis le 1er janvier 2019, ils sont ainsi invités à identifier, parmi leur personnel, un référent handicap.

Dans le cadre de la démarche de certification QUALIOP1, ils doivent justifier régulièrement des actions menées pour une meilleure prise en compte des besoins particuliers de leurs apprentis.

Mais se mobiliser pour ses apprentis en situation de handicap permet bien plus qu'une simple mise en conformité par rapport à ces quelques obligations légales ou réglementaires.

- *Prendre en compte les besoins particuliers permet forcément de sécuriser les contrats et les financements associés*
- *Repenser ses pratiques pédagogiques ou d'accompagnement sert à l'ensemble des apprentis accompagnés, indépendamment de la situation de handicap de certains*
- *Se mobiliser en faveur de l'inclusion des apprentis en situation de handicap permet de fédérer ses équipes autour d'un projet commun et de valoriser l'engagement de son CFA*

*Le CFA Inclusif est un établissement à taille humaine où chacun peut avoir sa place, son identité ; où les élèves et les adultes en formation peuvent se sentir bien dans une atmosphère sereine et simple. **L'accueil de tous avec ses différences et ses difficultés est une priorité.***

Nous précisons toutefois que la RQTH (reconnaissance de travailleur handicapé) n'est plus un prérequis d'admission comme il a pu l'être historiquement. Depuis 2019 notre CFA accueille tout public, mais dans les faits connus pour nos adaptations, la grande majorité de nos apprenants sont en situation de handicap.

Le Conseil de perfectionnement de juin 2023 a mis en avant les difficultés croissances rencontrées par les jeunes, tant sur le plan social que sur la validation des compétences des référentiels de formation. Ce pourquoi nous avons opté pour le développement de titres professionnels plus adaptés que les CAP (durée plus courte, moins d'enseignements généraux) Il a aussi été acté le développement d'actions de formations au service des salariés des PEP19 et de leur partenaires mais aussi en direction des travailleurs protégés des ESAT et des EA. Ce conseil de perfectionnement a ainsi validé une stratégie d'ouverture pour répondre à d'autres besoins.

Ce projet se décline sur la période 2025/2027, les formations et l'organigramme sont mis à jour au fil de l'eau.

Le règlement intérieur de l'établissement précise les modalités de fonctionnement.

Qu'est-ce qu'un projet d'établissement ?

Le projet d'établissement explicite les valeurs qui sont les nôtres et la façon dont elles se traduisent en actes. Il est présenté et expliqué à chaque nouveau salarié. Il requiert l'adhésion et l'engagement de chacun.

Il fixe notamment les axes de développement de l'organisme de Formation Forma'PEP19 qui développe son offre de service en proposant des actions de formation continue parallèlement au centre de formation d'apprentis.

Il concerne la globalité des activités de formation. Il précise les objectifs à atteindre, les actions à conduire, les modes d'évaluation et les moyens à mobiliser.

Son élaboration mobilise l'ensemble des acteurs de la structure et repose sur une réflexion générale du fonctionnement de l'établissement, afin de garantir la cohérence et l'efficacité des actions mises en œuvre.

Sommaire

| | |
|---|----|
| <i>1. Historique</i> | 6 |
| <i>2. Généralités</i> | 7 |
| <i>3. Nos missions</i> | 8 |
| <i>3. Nos formations</i> | 10 |
| <i>4. Nos apprenants</i> | 13 |
| <i>5. Notre accompagnement</i> | 13 |
| <i>6. Nos enseignements</i> | 15 |
| <i>7. Les Employeurs</i> | 17 |
| <i>8. La restauration, l'hébergement, l'accessibilité</i> | 18 |
| <i>9. Le Conseil de perfectionnement</i> | 18 |
| <i>10. L'équipe du CFA</i> | 19 |
| <i>11. Nos orientations</i> | 22 |

1. Historique

Historiquement installé au sein des IME partenaires, notre CFA est né en 1983 de la volonté du directeur de l'IME de Sainte Fortunade d'offrir aux jeunes sortants de l'IME une opportunité de formation et de validation d'un premier diplôme.

Progressivement il s'est développé avec des antennes de formation implantées sur la région Nouvelle Aquitaine selon les proximités partenariales dans le réseau PEP mais aussi avec d'autres institutions.

Initialement nommé CSFA (centre spécialisé de formation d'apprentis), en 2019 il s'appelle CFA inclusif Nouvelle Aquitaine.

En juin 2023 notre offre de service évolue. Nous sommes certifiés Qualiopi pour dispenser des actions de formation continue. Une nouvelle identité est alors nécessaire pour rassembler les 2 offres de formations et avoir une cohérence de fonctionnement.

Notre centre de formation se nomme ainsi Forma'PEP19 dès septembre 2024, validé officiellement par le bureau des PEP 19 en février 2024. En janvier 2025, il apparaîtra sur tous nos supports de communication avec un nouveau logo.

2. Généralités

Notre Centre de formation est régi par le code du travail. Son organisme gestionnaire, Les PEP 19, Association des pupilles de l'enseignement publique, est une association loi 1901.

Il existe par convention initiale avec le Conseil Régionale de Nouvelle Aquitaine et depuis 2020 uniquement par sa création d'activité sous la gouvernance de la Dreets. Son siège est basé à Sainte fortunade au sein de l'IME Georges Pompier.

Toute personne qui réalise des prestations de formation professionnelle continue doit en effet déposer une déclaration initiale d'activité en Préfecture et transmettre tous les ans un Bilan Pédagogique et Financier. Pour que l'Etat puisse surveiller et réglementer l'activité de Formation, il doit connaître qui sont les acteurs de la formation. Aujourd'hui, c'est la DREETS (ex DIRECCTE) qui gère cela.

Aussi, notre CFA dispensant des formations certifiantes est reconnu par l'Education Nationale, le Ministère de l'Agriculture et la DREETS, il possède un code unique UAI pour Unité Administrative Immatriculée inscrit dans le répertoire national des établissements (RNE).

Notre code APE (activité principale exercée) identifie notre activité, il correspond aux entreprises et associations exerçant une activité de formation continue d'adultes.

Concernant notre lien de rattachement au ministère de l'éducation nationale et de l'agriculture pour les formations certifiantes, nous sommes un établissement privé hors contrat

- **N° Siret : 777 967 068 00183**
- **Code APE : 8559A**
- **N° de déclaration OF : 751 901 00919**
- **N° UAI : 0190 807Z**
- **Certifié QUALIOPi n° 202037/r1**

3. Nos missions

- En notre qualité de CFA nous devons respecter les 14 missions d'accompagnement des apprentis définies dans l'article L6231-2 du Code du Travail, mentionnées ci-dessous :

1. **Accompagnement des personnes**, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage (le CFA désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap)

2. Appui et accompagnement des postulants à l'apprentissage dans **la recherche d'un employeur**

3. Maintien de la cohérence entre la formation en CFA et celle dispensée dans l'entreprise, en particulier en organisant la **coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage**

4. Information, dès le début de la formation, concernant **les droits et devoirs** en tant qu'apprentis et en tant que salariés, et concernant les règles applicables en matière de **santé et de sécurité en milieu professionnel**

5. **Accompagnement des apprentis en rupture de contrat**, en vue de la poursuite de leur formation pendant 6 mois, dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi

6. **Accompagnement, en lien avec le service public de l'emploi** (missions locales...) des apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage

7. Favoriser la mixité au sein du CFA en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de **l'égalité entre les femmes et les hommes** ainsi qu'à la **prévention du harcèlement** sexuel au travail, conduite d'une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité, participation à la lutte contre la répartition sexuée des métiers

8. Encouragement de la mixité des métiers et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des **actions d'information à destination des apprentis**

9. Favoriser la diversité au sein du CFA en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discrimination, et conduite d'une politique d'orientation et de promotion des formations qui **mette en avant les avantages de la diversité**

10. **Encouragement de la mobilité nationale et internationale** des apprentis en nommant un personnel dédié (référent mobilité...) mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité

11. Suivi et accompagnement des apprentis quand la formation est dispensée en tout ou partie à distance

12. **Evaluation des compétences** acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur

13. Accompagnement des apprentis ayant interrompu leur formation et de ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et organismes susceptibles de les accompagner dans la définition **d'un projet de poursuite de formation**

14. Accompagnement des apprentis dans leurs démarches **pour accéder aux aides** auxquelles ils peuvent prétendre.

- La loi Avenir Professionnel renforce les obligations des organismes de formation en matière de certification Qualité, qui conditionne désormais le financement de l'apprentissage et des actions de formation par les opérateurs de compétences (OPCO) à l'obtention d'une certification Qualité suivant un référentiel national unique dénommé QUALIOPI.

Le décret n° 2019-565 du 6-06-2019 fixe les 32 indicateurs d'appréciation des 7 critères qualité des actions de formation professionnelle et les modalités d'audit par un organisme certificateur agréé par le Cofrac.

Les 7 critères du référentiel QUALIOPI portent sur :

- 1- **L'information des publics** sur les prestations, les délais d'accès et les résultats obtenus
- 2- L'identification précise des **objectifs des prestations** et leur adaptation aux publics bénéficiaires lors de la conception des actions
- 3- **L'adaptation des prestations** et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation aux publics bénéficiaires lors de la mise en oeuvre des actions
- 4- **L'adaptation des moyens pédagogiques**, techniques et d'encadrement des prestations lors de la mise en oeuvre des actions
- 5- La qualification et **la professionnalisation des personnels** chargés des prestations
- 6- L'inscription du prestataire dans son **environnement socio-économique**
- 7- La mise en oeuvre d'une **démarche d'amélioration** par le traitement des appréciations et des réclamations.

4. Nos formations

- ➔ • *Le CFA cible principalement 4 Filières uniquement sur des niveaux CAP. Les CAP ou titres dispensés peuvent évoluer en fonction des demandes partenaires, des projets des jeunes et de notre potentiel en plateaux techniques.*

Les métiers de la restauration

- ***Le CAP Production et service en restauration***
- ***Le CAP Service et commercialisation en Hôtel café restaurant***
- ***Le CAP Cuisine***
- ***Le CAP Pâtissier***
- ***Le titre professionnel d'employé polyvalent de restauration***

Les métiers du bâtiment

- ***Le CAP peintre applicateur de revêtement***
- ***Le CAP Couverture***
- ***Le CAP Maçon***
- ***Le CAP Menuisier fabricant***

Les métiers de l'hygiène

- ***Le titre professionnel d'Agent de propreté et d'hygiène***

Les métiers des espaces verts

- ***Le CAP agricole Jardinier paysager***
- ***Le CAP agricole métiers de l'agriculture option productions horticoles***

- ➔ • *Nos actions de formation dépendent des besoins de nos partenaires puisque nous proposons des formations sur mesure en personnalisant les parcours. Nous disposons toutefois d'une offre catalogue en direction des salariés et partenaires PEP mais aussi en direction des usagers des ESAT et EA du territoire.*

Nos domaines d'interventions se centralisent autour de l'autonomie, l'expression et la qualification.

Le catalogue de nos offres de formation s'enrichie au fil de l'eau :

- *Intitiation au **FALC (facile à lire et à comprendre)** = 14 heures*
- **Bureautique :**
 - *Excel niveau intermédiaire = 14 heures*
 - *Word niveau intermédiaire = 14 heures*
 - *Notions de base Word Excel et Messagerie professionnelle =14 heures*
- ***Parler pour que les enfants apprennent*** =18 heures
- ***Gestion des émotions et estime de soi*** = 6h à 28h
- *Sensibilisation à la bientraitance* = 3 heures
- *Développement des pratiques de **bientraitance, Prévention des maltraitances, Ethique professionnelle*** = 7 heures
- ***Mesures, implantation, nivellement*** préalables à la réalisation de massifs et constructions paysagères.= 14 heures
- *Reconnaissance des végétaux et **techniques de plantation** de végétaux* = 14 heures
- ***Travaux de la vigne*** = 14 heures
- *Petites **maçonneries paysagères*** = 14 heures
- *Réaliser des travaux de **menuiserie paysagère*** = 14 heures
- ***Jeunes décrocheurs*** : Connaître, comprendre et utiliser les habiletés sociales et décrypter le monde du travail = 28 heures
- ***SST Formation initiale*** = 14 heures
- ***SST Formation Maintien-Actualisation des Compétences*** = 7 heures
- *Toutes nos formations sont transposables en intra, sur votre site à définir avec le commanditaire. Dans le cas contraire elles se déroulent sur notre site de Sainte Fortunade ou à la direction générale des PEP19 à Tulle.*
- *L'ensemble de nos formations peuvent être personnalisées et adaptées dans leurs modalités, déroulement et contenus en fonction des besoins spécifiques, en fonction du handicap et après évaluation avec la responsable du centre de formation.*

Les formations du CFA au 1^{er} sept 2024 :

- CAPA Métiers de l'Agriculture (Option productions horticoles)
- CAPA Jardinier paysagiste

3 groupes
classe
24 places

Avec le CFA du bâtiment de Tulle :

- CAP Maçon
- CAP couvreur
- CAP menuisier fabricant

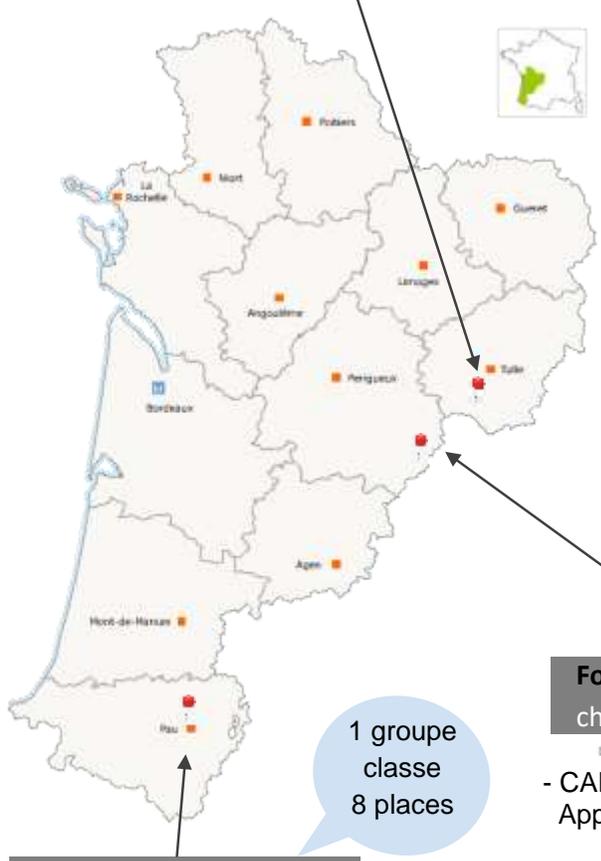
Sainte Fortunade/Tulle
PEP19



Avec le CFA des 13 vents de Tulle :

- CAP Cuisine
- CAP Commercialisation et Services en HCR
(Hôtel Café Restaurant)
- CAP PSR (Production et Services en Restauration)
- CAP pâtissier

2 groupes
classe
16 places



Sarlat

Fondation de Selves
chemin de Loubéjac

Althéa
31 routes des Pechs

- CAP Peintre, Applicateur de revêtement
- CAP PSR (Production et Services en Restauration)
- CAP Cuisine
- CAPA Jardinier paysagiste

- Titre professionnel Agent de propreté et d'Hygiène
- Titre professionnel Employé polyvalent en restauration

1 groupe
classe
8 places

Jurançon
PEP64

- CAP PSR
- CAPA Jardinier paysagiste

4. Nos apprenants

Pour le CFA, *Peuvent être admis :*

- *Des adolescents, des adultes,*
 - *des adultes sans limite d'âge si RQTH ou jusqu'à 30 ans*
 - *des jeunes à partir de 16 ans orientés par Pôle Emploi, CAP Emploi, les Missions Locales, les SESSAD et tous autres services sociaux,*
- Il peut être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile et qu'il a terminé son année de 3e*
- *ou 14 ans en dispositif 3 PA ayant 15 ans avant fin année civile*
 - *des jeunes quittant un IMPRO, un ITEP, une SEGPA, une ULIS, un collège, un CFA ou même un ESAT.*

13

Pour le centre de formations, *nous nous adressons principalement aux salariés et partenaires des PEP 19 mais aussi aux travailleurs d'ESAT et d'EA. Il nous est toutefois aussi possible d'intervenir dans les écoles selon nos domaines de compétences et les besoins des équipes en lien avec nos orientations.*

5. Notre accompagnement

4.1- Accompagnement personnalisé

Le soutien social apporté aux apprenants représente une autre spécificité du C.F.A.

Nous nous adressons à un public qui ont de sérieuses difficultés. La prise en compte de ces dernières conditionne fortement les résultats de l'apprentissage. L'expérience acquise dans ce domaine justifie l'importance que nous accordons à cette forme de soutien.

Travaillant étroitement avec les institutions sociales et médicosociales les jeunes bénéficient de parcours de suite et peuvent dans ce cas continuer à rencontrer les référents appropriés : assistante social, éducateur, psychologue ... Aussi de nombreux apprenants bénéficient d'une orientation SESSAD qui permet un accompagnement éducatif et social selon les besoins.

Les modalités et la durée de l'aide sont très variables selon les besoins des apprentis, et les problématiques rencontrées.

L'Objectif étant d'atténuer les difficultés afin que l'apprenti ne soit pas en situation de compromettre sa formation. (Éviter les ruptures de contrat)

Notre équipe encadre les temps de vie de l'apprenti, restauration, hébergement, transport. Ce qui permet aussi d'avoir un regard avisé sur certaines situations. Elle fait aussi le lien avec l'employeur et permet d'apaiser certaines relations en lien avec les travailleurs sociaux.

Aide à l'Insertion :

- Suivi en fin et après contrat
- Mise en place de techniques de recherche d'emploi
- Aide à la négociation à l'embauche
- Aide à la réorientation si échec en cours d'apprentissage
- insertion socio-professionnelle en lien avec la mission locale et France Travail/Cap emploi

Les équipes et référents handicap des CFA partenaires se rencontrent au minimum 3 fois par an pour faire le lien et le suivi de nos apprenants.

4.2- Actions auprès des Maîtres d'Apprentissage :

L'expérience nous a appris que la réussite des apprentis était le résultat de facteurs multiples : d'une part, la qualité de l'organisation du travail au sein de l'entreprise et, d'autre part, la qualité de la relation entre les formateurs dans l'entreprise et les formateurs du C.F.A.

C'est la raison pour laquelle nous travaillons en étroite coopération avec les Maîtres d'Apprentissage.

Au cours de l'année scolaire, ont lieu, au moins deux rencontres au sein de l'entreprise avec le chargé de suivi entreprise du C.F.A. plusieurs si cela est nécessaire.

Le livret d'Apprentissage :

Nous portons une attention particulière à la tenue du livret d'apprentissage. Dès la première rencontre, nous insistons sur la nécessité, pour le Maître d'Apprentissage, de le compléter régulièrement. Ce carnet traduit la complémentarité des actions menées au Centre et à l'Entreprise. Ceci est bien sûr réaffirmé au cours des différentes rencontres avec les employeurs (notamment lors des bilans). La fiche navette est aussi pour nous un élément indispensable de la formation.

Objectifs :

- Amener le Maître d'Apprentissage et l'équipe du C.F.A. à être complémentaires.
- Éviter que l'apprenti(e) se présente à l'examen sans avoir traité certains aspects de la formation.
- Coordination entre les formateurs de l'entreprise et ceux du C.F.A. afin d'atténuer les difficultés qui peuvent naître de par l'alternance entreprise/C.F.A. Ces différentes

situations sont déstabilisantes, surtout pour des adolescents(es) qui ont vécu de nombreux échecs massifs.

- Les rencontres permettent aux formateurs (entreprise et C.F.A.) de comparer leur pédagogie, les aident à aborder les difficultés techniques de la même façon au C.F.A. qu'en entreprise. (En effet, en entreprise, une difficulté technique est abordée en partant de l'observation, non en la "théorisant").
- Notre logiciel métiers Ypareo , pris en main en 2024, nous permettra d'évoluer dans la relation apprenant/entreprise. L'année 2024/2025 nous permettra une meilleure appropriation afin de pouvoir mettre en place des cahiers de texte en ligne, partager les contenus de formation et communiquer plus efficacement.

6. Nos enseignements

5.1- Enseignement et soutien aux apprentis :

Il s'appuie sur les différents textes officiels relatifs au règlement général des C.A.P.

Pour être efficace, l'enseignement est individualisé. Une évaluation des acquis est effectuée pour chaque apprenti. A partir des résultats, un plan individuel de formation est établi, favorisant la mise en place d'une pédagogie où une définition claire des objectifs à atteindre permet au jeune d'apprécier ce qu'il est capable de faire et de situer à tout moment où il en est.

Objectifs :

- améliorer les compétences de l'apprenant
- préparer à l'examen du C.A.P
- préparer à la vie sociale

Notre spécificité (due à l'hétérogénéité du public reçu) nous conduit à organiser l'enseignement théorique et pratique en petits groupes (maximum 10 apprentis), alternance 1 semaine sur 3.

L'enseignement est toujours très individualisé et donc le plus adapté possible au niveau des connaissances de chaque apprenti ; il est toujours en relation directe avec le travail de l'apprenti au sein de l'entreprise.

De ce fait, nous fonctionnons en permanence sous forme d'enseignement de soutien et individuel.

Les apprentis suivent les programmes à leur rythme et selon leurs capacités scolaires (difficultés en lecture, écriture, compréhension) ceci nécessitant un soutien plus particulier.

Un groupe restreint permet aussi d'adapter les exercices en fonction de la spécialité de leur future profession.

Classe et atelier travaillent en collaboration sur certaines approches pédagogiques et permettent de faire de la Co intervention selon les projets spécifiques des équipes de formateurs.

L'organisation pédagogique se base sur les référentiels et aborde l'ensemble des disciplines en favorisant certains domaines.

Sur la base de 35h de formation, en moyenne voici la répartition horaire :

- *16h à 18h selon les formations d'enseignements professionnels :*
 - *Technologie, travaux pratiques, gestion appliquée, étude de plans, retour d'expérience*
- *16h à 19h d'enseignements généraux*
 - *Français, Histoire Géographie, Mathématiques, sciences physiques, anglais, pse, sport....*
- *2h de soutien, suivi apprenti, pédagogie de l'alternance*

Cette organisation a pour objectif de mettre chaque apprenti en situation de réussite, et donc de favoriser autant que faire se peut une ré appétence au savoir (pour cela, éviter de reproduire des situations purement "scolaires").

Un enseignement très individualisé, (groupe réduit à 5ou 6 apprentis) est dispensé dans les ateliers et en technologie, correspondant, tout en l'adaptant aux facultés de chaque apprenti, au programme exigé à l'examen du C.A.P.

Un positionnement est effectué pour chaque apprenti. A partir des résultats, un contrat individuel de formation est établi, favorisant la mise en place d'une pédagogie où une définition claire des objectifs à atteindre qui permet au jeune d'apprécier ce qu'il est capable de faire, et de situer à tout moment où il en est. Toutes nos formations, y compris celles du bâtiment sont ouvertes à un public féminin.

5.2 –Enseignement professionnel

Le CFA inclusif, et ses antennes, assurent la coordination entre la formation dispensée et celle assurée en entreprise.

L'objectif de la formation vise le niveau 3 : C.A.P. , C.A.P.A. et Titre professionnel et la réussite à l'examen.

A Sarlat et Jurançon, les enseignements professionnels sont assurés par les éducateurs techniques des IME partenaires avec lesquels nous signons une convention de partenariat.

A sainte Fortunade les enseignements professionnels pour les métiers du bâtiment et de la restauration sont assurés par les formateurs des CFA partenaires de Tulle avec lesquels nous signons une convention de partenariat.

Les enseignements concernant les espaces verts de Sainte Fortunade sont assurés par une formatrice de notre CFA.

Le projet global pour l'Apprenti :

- 1 - L'Accueil, l'Information, le Choix.*
- 2 - L'Évaluation*
- 3 - L'Individualisation du parcours de formation*
- 4 - La mise en relation avec l'Entreprise*
- 5 - Le Contrat d'Apprentissage*
- 6 - L'Accompagnement*
- 7 - L'Après Contrat*

7. Les employeurs

Les entreprises accueillant les alternants du CFA sont situées dans les bassins de chaque antenne de formation. Il s'agit presque à part égal de collectivités et de petites entreprises locales.

Une convention de formation est mise en place avec chacune d'elle.

Il s'agit principalement des partenaires avec lesquels travaillent les IME en amont du contrat d'apprentissage.

Un guide est actualisé et donné à tous les employeurs dès le premier contact.

Avec les petites collectivités nous travaillons aussi avec les comités de gestion de chaque département.

Concernant les entreprises et les jeunes avec RQTH nous faisons le lien avec CAP Emploi pour instruire les dossiers de demande d'aide employeur.

8. Restauration-hébergement-accessibilité

Sur chaque Antenne de formation les jeunes ont la possibilité d'être accueilli à la cantine de l'IME et peuvent être encadrés par un formateur. Les apprentis ont toutefois le choix de rester externe.

Toutes nos antennes CFA sont accessibles aux véhicules et permettent le stationnement. Il est également possible de s'y rendre en transport en commun uniquement pour l'antenne de Jurançon.

Pour Sarlat, nous allons chercher les jeunes au niveau du Pontet, proche du lycée Pré de Cordy et à la gare.

Pour Ste Fortunade, nous organisons une navette quotidienne depuis la gare de Tulle et assurons les transferts inter cours et internat auprès des CFA partenaires.

L'hébergement est possible uniquement sur Ste Fortunade au CFA des 13 vents. Notre partenariat avec le FIPS de Sarlat peut faciliter l'accueil en hébergement des majeurs.

18

9. Le Conseil de perfectionnement

Articles R6231-3 à R6231-5 du code du travail : instance obligatoire pour tout CFA

Il se compose de : la direction du CFA, un membre représentant les salariés du CFA, un représentant des délégués apprentis. Tous les parents et employeurs sont invités à y participer tout comme les partenaires.

Le conseil de perfectionnement se réunit 1 fois par an.

*Il est saisi pour des avis, des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du CFA : ouverture ou fermeture de formations, admission des apprentis, organisation et déroulement de la formation, modalités de relations entreprise/CFA, **modification du règlement intérieur, adoption du projet d'établissement.***

10. L'équipe du CFA

L'équipe du CFA est constituée de formateurs, d'une éducatrice technique spécialisée, de techniciennes administratives, d'un agent des services logistiques, d'une coordination pédagogique et d'une direction. Les évolutions des exigences de la formation et le développement de nouveaux projets de formation nous ont amené à accroître notre équipe progressivement. Elle est passée de 4.44 ETP en 2019 à 7.30 ETP en septembre 2024.

Nous nous traitons certaines missions comme les enseignements professionnels et l'entretien des locaux.

La fonction support du siège des PEP19 nous assure le suivi comptable, la communication, les services informatiques, la prévention /qualité, la fonction RH et le délégué à la protection des données .

L'organigramme ci-après donne un exemple de notre organisation en 2024 qui bien sûr évolue au grès des projets et des besoins d'accueil de nos apprenants.

Le coordinateur :

Il est chargé de l'accueil des apprentis. Il organise la vie de l'apprentissage, à savoir : la préparation de la rentrée et la préparation des inscriptions. Il a aussi pour rôle la saisie des emplois du temps et les modifications éventuelles à y apporter. Il contrôle l'assiduité des apprentis. Il est chargé des enquêtes auprès de nos apprentis. Il est en relation avec le Rectorat, la DRAAF et la DREETS. Il doit être à l'écoute des apprentis, à travers les difficultés rencontrées, il est un interlocuteur privilégié des maîtres d'apprentissage, il effectue les entretiens de début de formation. Il est chargé de l'inscription aux examens et de la gestion des projets pédagogiques de sorties ou de séjours.

Il se déplace pour les signatures de contrats et les rencontres partenariales. Il développe des formations selon nos orientations .

Notre coordinateur pédagogique est aussi référent handicap et mobilité . Il est l'interlocuteur privilégié des apprenants en situation de handicap qui rencontrent des difficultés de formation, d'insertion professionnelle, de transport et de vie au quotidien. Il apporte aux apprenants concernés des réponses personnalisées et adaptées à leurs besoins et à leur situation. Il constitue les demandes d'aménagements d'examen.

Il coordonne également les acteurs de l'accompagnement de l'apprenant dans son parcours de formation et vers l'emploi.

Etant donné les difficultés de nos apprenants, il nous semble difficile de travailler la mobilité nationale et internationale quand la mobilité sur leur territoire de vie n'est déjà pas acquise.

Nous travaillons donc principalement sur l'axe local et mettons tout en œuvre pour leur permettre de se rendre au CFA et à l'entreprise. Toutefois afin de travailler aussi l'ouverture culturelle, l'équipe pédagogique met en place un projet de mobilité collective pour toutes les antennes tous les 2 ans. Un projet de séjour d'étude européen reste une priorité pour l'équipe.

Le référent entreprise :

Il communique avec les familles et les entreprises notamment en ce qui concerna la recherche de terrain d'apprentissage. Il est en contact avec les entreprises d'accueil et s'y rend régulièrement. Il propose un service pour les apprentis afin de leur porter conseil et de les aider face à leurs difficultés, de les accompagner au maximum vers la réussite de leur formation. Afin d'éviter les ruptures de contrat ou pour favoriser une suite de contrat en cas de rupture, il travaille en relation avec les formateurs et la direction du CFA, en direction des apprentis et des maîtres d'apprentissage. Cette médiation offre aux apprentis la possibilité de s'exprimer et de gérer les difficultés rencontrées lors de la formation, dans un espace d'écoute et de parole, impartial, et sans jugement.

Nous avons la volonté de faire évoluer ce poste vers davantage de relations avec les employeurs. Nous souhaitons mettre en place des rencontres ponctuelles et ou des formations sur le rôle du maître d'apprentissage.

Les formateurs, les enseignants spécialisés

Chaque formateur a pour rôle de produire les stratégies de formation et développer les supports pédagogiques, d'évaluation, de remédiation et de certification pour ses enseignements. Il conduit, anime, évalue et suit la formation des apprentis. Il participe aux actions de remédiation destinées aux apprentis. Il est responsable du bon déroulement de la formation des apprentis. Il participe aux actions de promotion de l'apprentissage et au fonctionnement du CFA. Il participe aussi à la réflexion et aux actions menées pour le projet d'établissement. Le formateur technique et professionnel effectue des visites d'entreprise pour être au plus proche des apprentis et des entreprises.

L'éducateur technique spécialisé

Il vient en support sur les apprentissages selon les difficultés identifiées des apprenants. Il intervient principalement sur apprentissages professionnelles en restauration et sur les métiers du bâtiment à Tulle, il réalise aussi le suivi entreprise sur cette partie. Il peut aussi ponctuellement intervenir sur les cours d'enseignements généraux et aller chez les employeurs faire de la médiation le cas échéant.

Le référent apprenti

A Sarlat et Jurançon le formateur salarié du CFA assure le suivi des jeunes. A Sainte Fortunade une formatrice est dédiée pour faire le suivi personnalisé des jeunes. Un temps est consacré pour faire le point avec chaque jeune au minimum 2 fois par an : leur ressenti, situation personnelle, place dans la formation, chez l'employeur... Chaque jeune a aussi la possibilité de demander davantage de rencontres. Toute l'équipe pédagogique peut être mobilisée.

La fonction support

Les techniciens administratifs du CFA assurent le suivi administratif et comptable en lien avec le siège de l'association.

La Formation des personnels

Le plan de formation du personnel prévoit l'ensemble des actions de formations nécessaires pour faire évoluer les compétences des personnels au vue de nos problématiques de terrain. Nous privilégions les formations axées sur les nouvelles modalités de formation, l'accompagnement de nos publics spécifiques, les nouveaux outils et ressources pédagogiques, les prérequis nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des apprenants. Nous explorons les nouvelles modalités de formation comme l'AFEST par exemple.

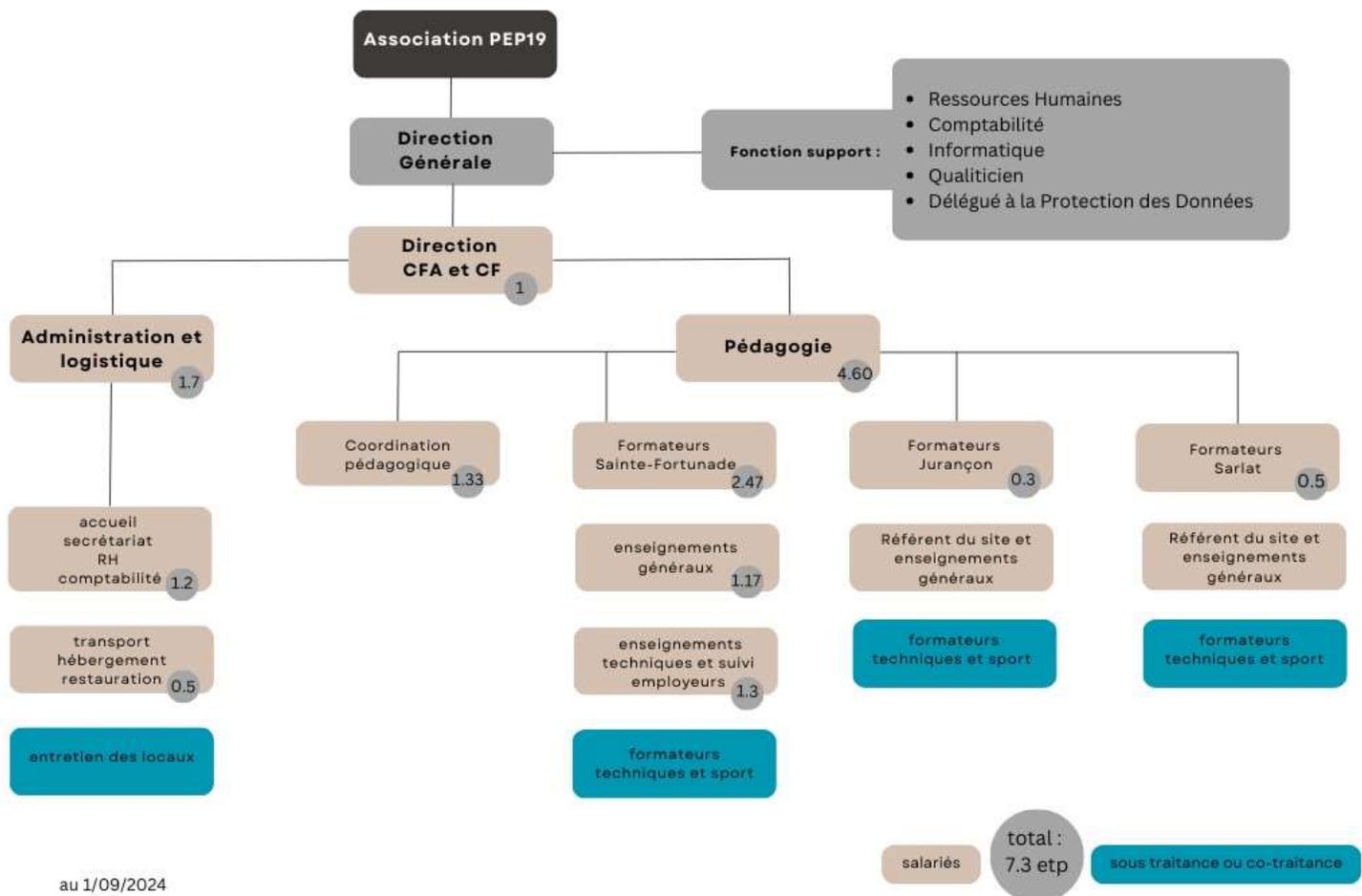
Les réunions d'équipe

Les réunions d'équipe permettent de faire le lien entre les différents secteurs du CFA. C'est un moyen de faire circuler l'information, de faire des bilans, de réfléchir à de nouveaux projets. En moyenne l'équipe se réunit 2 fois par mois.

En fin d'année scolaire, elles permettent de dresser le bilan de la formation, de mesurer l'atteinte des objectifs et de fixer les objectifs pour l'année suivante.



Organigramme fonctionnel CFA et CF des PEP 19



11. Nos Orientations pour 2025/2027

Au regard des constats effectués au cours de ces dernières années, des éléments du contexte interne et externe des PEP et des problématiques soulevés par l'équipe du CFA inclusif, le CFA transforme progressivement son fonctionnement.

L'équipe se questionne régulièrement sur son positionnement et envisage toujours de nouvelles perspectives pour répondre le plus possible aux besoins de nos apprenants et aux évolutions de la formation professionnelle.

Suite aux préconisations des Audit Qualiopi, à notre plan d'action annoncé au comité d'établissement de novembre 2023 et aux volontés de l'équipe pédagogique, voici nos orientations pour les 3 prochaines années 2025/2026/2027:

1. Mettre en place une organisation adaptée aux projets de développement du CFA.

- *Les transformations en cours dans la mise en œuvre de la formation par apprentissage (présence accrue des formateurs dans les entreprises, individualisation des parcours de formation, développement de l'autoformation en centre ressources, médiation,...) impactent les métiers et les organisations.*

Les projets du CFA en matière de développement nécessitent de repenser l'organisation pour d'une part accompagner les mutations en cours, et d'autre part se doter des moyens humains permettant de conduire dans de bonnes conditions la mise en place du projet d'établissement. Un temps supplémentaire de coordination (0.7etp) a été déployé en juillet 2024 pour aider la direction à l'ingénierie de formation pour les actions de formations et la préparation et l'animation des 2 nouveaux titres professionnels. Il est nécessaire de maintenir ce poste pour continuer à se développer. Le déploiement des actions de formation devrait nous permettre d'ici 2027 d'embaucher une personne spécifiquement pour la coordination du centre de formation.

- *La mise en place du logiciel métier Yparéo en 2024 devrait aussi nous permettre d'améliorer nos process administratifs et de gagner en efficacité. Cela prendra du temps à l'équipe pour le mettre en place, des formations internes permettront à chacun une prise en main adaptée.*

2. Renforcer les liens avec les entreprises

- *Le renforcement des liens avec les entreprises constitue un enjeu stratégique majeur pour le CFA et l'organisme de formation. Il est nécessaire de renforcer nos partenariats avec les entreprises et les organisations professionnelles qui les représentent, s'inscrire notamment dans les clubs d'entreprise et prospecter davantage.*
- *Au cours de la formation, il s'agit également de prendre les moyens d'un suivi « rapproché », lié à l'importance particulière à donner aux activités à conduire en entreprises : réunion(s) au CFA - visite(s) d'entreprises - suivi renforcé des activités et des compétences mises en œuvre en entreprise - mise en place éventuelle d'une formation MA spécifique, associer les entreprises partenaires aux échanges et aux réflexions relatives à la construction de la progression pédagogique des CAP...*
- *Les actions de sensibilisation au handicap dans les entreprises se sont déjà développées en 2024 avec l'aide de nos partenaires PEP. L'accompagnement dans leur insertion professionnelle des jeunes sortants, s'est aussi accentué. Une formatrice référente sur ces missions en 2024 nous a permis déjà de nous améliorer et nous devons continuer à performer dans ce sens.*
- *Toujours dans un soucis d'ouverture vers l'extérieur nous souhaitons développer des chantiers participatifs avec les entreprises afin d'opérationnaliser le référentiel de formation sur des terrains et projets variés, enrichis de pratiques professionnelles diversifiées.*

3. Revoir notre plan de communication

L'émergence d'une nouvelle offre de formation justifie la mise en œuvre d'un plan de communication plus détaillé en amont auprès :

- *des entreprises (chefs d'entreprise - maîtres d'apprentissage - responsables de la formation) comportant : accueil au CFA - visites d'entreprises - envoi de documentation (courriers, plaquettes) - prospection téléphonique - mailing - invitation à des réunions de sensibilisation et de travail sur l'organisation des formations - information dans les salons professionnel...*
- *des jeunes pour attirer les apprentis susceptibles d'entrer directement en 2nde pro à partir de la 3ème ou d'un diplôme de niveau V validé, voire pour certains publics directement en 1ère pro : portes ouvertes – salons et forums - développement de l'alternance au sein des collèges.*
- *Il est nécessaire de se faire connaître davantage auprès de nouveaux partenaires et des coordinateurs ULIS afin de travailler les projets d'apprentissage plus en amont*
- *En interne au sein des établissements PEP. Des rapprochements se sont fait davantage depuis 2023 avec les ESAT. Un travail avec la coordinatrice des formations salariés PEP s'intensifie tout comme avec la chargé d'insertion des Esat qui devrait aussi permettre de répondre à certains besoins des établissements selon nos compétences.*

4. Accentuer notre expertise en ingénierie de formation et en ingénierie pédagogique

- *Créer une équipe projet de formateurs pour travailler sur la transformation de nos modalités d'examen en CCF*
- *Continuer à diversifier l'offre de formation avec :*
 - *la création d'autres titres professionnels*
 - *Développer des Actions de Formation En Situation de Travail AFEST*
 - *Développer de nouvelles actions de formation selon les besoins des partenaires*
 - *Proposer une formation pour accompagner les publics FLE*
 - *Monter une école de la 2ieme chance*
- *Continuer à former les équipes sur les nouvelles modalités et outils de formation et l'accueil de publics spécifiques*
- *Accentuer notre partenariat avec les CFA pour davantage de complémentarité et de co interventions.*
- *Se rapprocher des CFA et des établissements scolaires partenaires pour partager les temps d'enseignement dans une politique plus inclusive*
- *Finaliser notre guide du formateur PEP*

5. Adapter l'offre de formation à la diversité des publics

- *Répondre à la diversité des publics qui font le choix de l'apprentissage, constitue un enjeu pour le CFA, qui se doit de répondre aux besoins de proximité qui émanent des entreprises, et des jeunes. Les publics FLE sont en demande de formations adaptées et les compétences existent au sein du CFA. Un rapprochement avec les services concernés devrait nous permettre de développer un nouveau parcours de formation.*
- *Il est aussi nécessaire d'accueillir davantage de public sans handicap, de continuer à laisser le choix à tout apprenti de s'inscrire dans notre établissement pour être davantage dans une dynamique de CFA de droit commun.*
- *Déployer les modalités de l'AFEST permettrait de proposer des parcours de formation notamment aux jeunes présentant des phobies scolaires. Une piste de développement et de réflexion a explorer.*

6. Développer les projets culturels et de prévention santé

- Depuis la rentrée 2022 nous demandons aux apprenants de déposer leur téléphone dans une boîte dédiée en entrant dans la salle de formation. Cette pause vise à prévenir les violences en ligne, à limiter l'exposition aux écrans et à faire respecter les règles encadrant l'usage des outils numériques. Les écrans peuvent avoir des effets sur les fonctions cognitives, sur la mémoire, sur les capacités d'attention et de coordination. Ils peuvent faire apparaître fatigue, troubles du sommeil, stress et anxiété. Nos apprenants ont déjà de grosses difficultés de concentration en classe et certains messages sur les réseaux sociaux pendant la formation nous ont alertés sur des situations de cyberharcèlement potentiel ainsi qu'à des partages d'images non adaptées. Nous avons ainsi fait évoluer le règlement intérieur pour mieux cadrer ces nouvelles dispositions. Nous souhaitons surtout à travers cela aider les jeunes à trouver un usage responsable des mobiles. Leur utilisation pourra être toléré en classe uniquement à des fins pédagogiques.

Nous souhaitons à travers cela améliorer les échanges entre les jeunes et travailler sur le mieux-être ensemble. Ce pourquoi nous avons aménagé à Sainte Fortunade une nouvelle salle de détente plus adapté aux besoins des jeunes avec des jeux de société et des jeux de plein air pour les interours.

- De nombreuses compétences périphériques à l'apprentissage viennent perturber le parcours et la continuité de formation des jeunes. L'équipe pédagogique a fait le choix de travailler davantage sur les habiletés sociales : Dire bonjour, partager, collaborer, gérer ses émotions et faire des demandes correctement sont des habiletés sociales que nous souhaitons développer pour un mieux-être ensemble. Le langage, la confiance en soi et l'autonomie aident les apprenants à devenir plus habile socialement. Des ateliers estime de soi et gestion des émotions viennent ponctuer l'année de formation
- De nombreuses études témoignent du mal être des jeunes et d'une santé mentale de plus en plus fragile depuis le Covid. L'éducation à la santé et les actions de prévention font aussi partie intégrante de notre projet d'établissement. Nous faisons par exemple intervenir le planning familial sur la sexualité. Nous développons des actions de sensibilisation en faisant notamment intervenir la gendarmerie de la maison de protection des familles de la Corrèze et une infirmière sur les addictologies et les situations de harcèlement. Quand on est bien dans son corps et dans sa tête on est mieux en formation et plus disposé à apprendre.
- L'écocitoyenneté est le respect de soi, des autres et de l'environnement. Toutes ces valeurs sont essentielles à la vie au sein du CFA. Elles doivent être intégrées par tous et toutes et se refléter dans les actions au quotidien : éteindre la lumière et les ordinateurs lorsqu'ils ne sont pas utilisés, trier les déchets, ne pas jeter les mégots par terre, ne pas cracher par terre favorisent un cadre de vie plus agréable et un environnement préservé. Nous devons continuons à sensibiliser les jeunes sur ces valeurs afin de pouvoir les automatiser.

- *Un séjour d'étude tous les 2 ans est préparé par l'équipe pédagogique. De nombreuses actions d'autofinancement sont mises en place sur les 2 années de formation pour participer au financement. Il a pour objectif premier d'éveiller leur curiosité vis à vis d'un nouveau milieu, de favoriser la découverte culturelle et professionnelle et de les sensibiliser à une mobilité nationale. Le projet doit aider chaque apprenti à devenir plus autonome et responsable et diversifier leurs connaissances professionnelles et culturelles.*

Les modalités réglementaires de la mobilité des apprentis ont été fixées par décret, le 26 octobre 2019. Il s'avère que suivre une partie de son apprentissage à l'étranger n'est pour le moment pas envisageable pour nos jeunes. Toutefois, nous souhaitons travailler dans ce sens progressivement afin de pouvoir envisager une mobilité européenne à moyen terme. Un séjour d'étude est donc une première étape vers l'acquisition de plus de mobilité, à une échelle supérieure à celle qui est la leur actuellement : certains d'entre eux ne sont jamais « sortis » du département, n'ont jamais effectué de longs trajets, ni en autocar ni en train.

Notre Projet d'Etablissement met l'accent sur l'ouverture du CFA à l'extérieur, et sur la nécessité d'enrichir et diversifier les enseignements pour offrir aux apprentis une ouverture au monde.

Le séjour est autant un voyage pédagogique qu'un séjour culturel et historique.

Il s'inscrit donc dans une dynamique qui met l'expérimentation pédagogique au service de la réussite des apprentis.