

Un exemple concret de plan de formation d'une association du secteur non marchand¹

Processus et résultats

A quoi ressemble un plan de formation ?

L'exemple repris en complément de la boîte à outils vous permet de réfléchir à votre manière de mettre les choses en place. Il ne s'agit pas d'un modèle à copier : aucun modèle n'est transposable tel quel d'une association à une autre, pour des raisons de taille, de localisation, de relations interpersonnelles... Néanmoins, c'est une bonne source d'inspiration.

Comment cette association a-t-elle pu mettre en place dans un délai raisonnable un plan de formation de qualité ? Il y a sûrement un grand nombre de réponses mais nous avons particulièrement pointé des facteurs qui favorisent le succès d'une démarche plan de formation :

- une excellente complémentarité direction/référent-formation ainsi que le fait que la direction et le référent-formation aient suivi une formation d'initiation à l'élaboration d'un plan de formation et sollicité un accompagnement par un professionnel ;
- le fait que le référent-formation ait un temps de travail précis dans la semaine consacré à cette démarche et qu'il soit sensibilisé à la formation d'adultes ;
- un souci de communication avec tous les travailleurs .

Nous avons rendu le document anonyme pour des raisons évidentes de confidentialité. Nous remercions chaleureusement l'équipe pour ce précieux document.

Si vous aussi vous avez des documents à partager, nous les recevrons volontiers pour les mettre à disposition d'autres.

¹ Cet exemple appartient à la boîte à outils (voir fiche 23 Rédiger le plan de formation) pour l'élaboration d'un plan de formation, développée par l'asbl APEF, voir sur www.apefasbl.org, rubrique Plan de formation.

Table des matières

Résumé de la démarche	3
Annexe 1 : Présentation de la procédure à l'équipe	6
Annexe 2 : Candidature pour le groupe de pilotage	8
Annexe 3 : Rapport de la 1 ^{ère} réunion du groupe de pilotage (étapes 1 et 2)	9
Annexe 4 : Inventaire des formations suivies précédemment	11
Annexe 5 : Rapport de la 2 ^{ème} réunion du groupe de pilotage (suite étape 2)	14
Annexe 6 : Grilles de repérage des besoins en compétences	17
Annexe 7 : Rapport de la 3 ^{ème} réunion du groupe de pilotage (avant-projet de plan)	25
Annexe 8 : Plan de formation (programmation)	26
Annexe 9 : Fiche des formations suivies	34

Résumé de la démarche

Elaboration du plan de formation continuée du personnel 2007-2009

1. Contexte

Notre association est un service résidentiel accueillant des personnes handicapées quelque part en Wallonie... Elle compte une trentaine de travailleurs : majoritairement des éducateurs/trices, mais aussi du personnel administratif, social, technique (ouvriers) et de direction.

2. Objectifs en matière de formation dans notre association

Nous avons choisi de nous inscrire dans cette démarche de plan de formation dans un souci d'améliorer la qualité de notre service.

Les objectifs généraux assignés en interne sont les suivants :

- mettre les différents intervenants sur un même niveau de compétences
- mettre en évidence les manques, les besoins et y remédier
- amener une remise en question de chacun à son niveau

3. Méthodologie poursuivie

Tout d'abord, la direction et la psychologue ont suivi une formation à l'élaboration du plan de formation proposée par l'APEF en 2006. La fonction de référent formation a été attribuée à la psychologue en collaboration avec la direction.

En début d'année 2007, une information a été faite aux membres du personnel en réunion d'équipe ou individuellement pour les membres du personnel administratif et ouvrier. Il leur a été expliqué les raisons de l'élaboration du plan de formation, les différentes étapes et le travail du groupe de pilotage (voir en annexe 1).

Pour **composer le groupe de pilotage**, il a été demandé aux membres du personnel de déposer leur candidature en la motivant. En tout, trois éducateurs et la logopède se sont proposés, mais, par la suite, une éducatrice a retiré sa candidature car son régime horaire diminuait à mi-temps.

Le groupe de pilotage est donc composé de la référente formation, la directrice, le chef-éducateur, la logopède et deux éducateurs (annexe 2 : candidature pour le groupe de pilotage).

Nous avons **fait appel au service d'un accompagnateur extérieur** pour nous guider dans les différentes étapes du plan de formation. Trois réunions de travail du groupe de pilotage ont été organisées : le 20 mars, 17 avril et le 5 juin 2007.

La première réunion a permis de présenter le canevas de l'intervention d'accompagnement, de **réaliser la première étape** qui consistait en un état des lieux du cadre de l'organisation, et d'effectuer la deuxième étape qui est la **définition des besoins en compétences** à partir de l'évolution de l'environnement et du projet institutionnel (rapport en annexe 3).

Entre-temps, la référente formation a procédé au **relevé des formations suivies** en 2005 et 2006. Une série de constats ont été faits. Chaque année un budget-temps de 650 heures est consacré à la formation. L'ensemble des éducateurs est au moins concerné par une formation collective par an. Le personnel administratif et ouvrier, ainsi que la logopède (dans la particularité de sa fonction), n'ont suivi, par contre, aucune formation. Il y a eu davantage de formations individuelles suivies en 2006. Les formations suivies ont été organisées pour la majorité « en inter » (en choisissant dans des catalogues, hors site donc, avec intervenant

extérieur). Les deux formations collectives sont « en intra » (sur site avec intervenant extérieur) (annexe 4).

La **deuxième réunion du groupe de pilotage** a permis de **dégager des besoins en compétences** pour l'équipe éducative et d'établir un calendrier pour la consultation de l'ensemble du personnel (rapport en annexe 5). Nous avons élaboré une **grille de repérage de besoins** en compétences pour les éducateurs et une autre grille pour les ouvrières. Chacun devait évaluer sa maîtrise dans la compétence citée sur une échelle de 1 à 4. Cette grille a été expliquée en réunion d'équipe du 4 mai. La référente formation a vu individuellement ceux qui n'étaient pas présents, ainsi que le personnel ouvrier. Pour le personnel avec une fonction spécifique, nous avons établi un simple tableau à remplir en fonction de leurs besoins en formation (annexe 6).

Une **synthèse a été établie** pour repérer les compétences évaluées insuffisantes par l'ensemble de l'équipe. Trois besoins ont ainsi pu être dégagés :

- prévention, compréhension et intervention au niveau de la vie affective et sexuelle
- élaboration des projets pédagogiques individuels
- connaissances des différents types de handicap.

Au **niveau individuel**, certains ont formulé des demandes spécifiques par exemple : informatique, théâtre, alimentation équilibrée, langage non-verbal, etc.

Il ressort également un intérêt d'avoir une réflexion sur le rôle de chacun face à la famille et pour les domaines de la sécurité et du secourisme.

Lors de la réunion d'équipe du 25 mai 2007, les membres présents ont pu s'exprimer face aux résultats. Chacun a pu exprimer son accord avec ceux-ci. L'équipe a constaté qu'au fil des années, plusieurs outils ont été utilisés pour réaliser les PPI, mais qu'ils ont été abandonnés alors qu'ils semblent répondre aux manquements. Il semblerait qu'une réflexion à ce sujet soit nécessaire. Concernant une formation possible sur la vie affective et sexuelle, l'équipe demande une attention particulière dans le choix de l'intervenant car le sujet avait déjà été abordé lors d'une formation mais n'avait pas apporté énormément de réponses.

Une rencontre a eu lieu avec le personnel ouvrier pour mieux comprendre l'évaluation de leurs compétences. La priorité sera donnée aux normes HACCP² et à l'alimentation équilibrée.

Par ailleurs, une rencontre entre la direction, le chef éducateur, l'assistante sociale, la psychologue, la logopède et l'hypothérapeute a permis d'échanger sur les besoins en compétence-formation de chacun.

Le 30 mai, **la référente formation a travaillé individuellement avec l'intervenant extérieur** pour **dégrossir le travail du groupe de pilotage** face à toutes les demandes. Ensemble, ils ont établi un premier jet du plan de formation du premier semestre 2007 au second semestre 2009.

Le groupe de pilotage s'est réuni une troisième fois le 5 juin pour terminer l'avant-projet du plan de formation 2007-2009. (rapport en annexe 7)

² L'objectif des normes HACCP (Hazard Analysis Control Critical Point, soit analyse des dangers et maîtrise des points critiques) est d'assurer la sécurité et la salubrité des aliments en ce qui concerne les contaminations diverses à tous les stades de la chaîne alimentaire. Pratiquement, il s'agit de réduire au maximum les risques d'infection alimentaire et d'intoxication dans les cuisines de collectivités.

L'avant-projet a été présenté à l'équipe éducative lors de la réunion du 15 juin. Chacun a pu exprimer ses remarques et de nouvelles demandes sont apparues. Le plan a été présenté au **personnel d'entretien et administratif** individuellement par la référent-formation.

Le **plan de formation finalisé** se trouve en annexe 8. La référente-formation assurera le suivi du plan de formation en collaboration avec l'entièreté de l'équipe.

Une procédure de **relevé des formations suivies** va être mise en route. Une farde est à disposition du personnel où chacun doit inscrire les formations suivies (annexe 9) et remplir une **fiche d'évaluation**. Il sera demandé aux personnes qui suivent une formation d'en **faire le feed-back dans le mois qui suit**. Ce récapitulatif permettra d'établir plus facilement l'état des lieux des formations au sein de l'institution et ainsi de percevoir le suivi du plan de formation.

Présentation de la procédure à l'équipe

LE PLAN DE FORMATION

L'Awiph demande d'établir un plan de formation :

Art.12. bis. S'appuyant sur le projet médico-socio-pédagogique de l'institution, le service établit un plan de formation du personnel qui s'étend au moins sur deux années.

Ce plan, construit à l'issue d'un débat entre les acteurs concernés, détermine les objectifs poursuivis.

Il décrit les liens entre l'environnement global du service, la dynamique du projet médico-socio-pédagogique et le développement des compétences du personnel.

Il définit les critères, modalités et périodicité d'évaluation de ces trois aspects.

Le but d'un plan de formation est d'élaborer un cadre de référence pour la formation continue des travailleurs.

Cette nouvelle gestion de la formation va permettre d'identifier, de valoriser et de développer les compétences des individus et de l'ensemble de l'équipe, en tenant compte du projet institutionnel, des besoins en formation et des demandes de chacun.

Un plan de formation s'établit à partir de 7 étapes
--

ETAPE 1 :

- objectiver le cadre de l'organisation
- procéder à une analyse organisationnelle et dresser un état des lieux de la formation au sein de l'association

ETAPE 2 :

- établir un diagnostic sur les besoins en compétences

ETAPE 3 :

- passer des besoins en compétences aux besoins en formation

ETAPE 4 :

- se concerter sur les besoins en formation

ETAPE 5 :

- opérationnaliser le plan de formation et concevoir les actions de formation

ETAPE 6 :

- mettre en œuvre le plan de formation et les actions de formation

ETAPE 7 :

- évaluer le plan de formation et organiser le suivi des actions de formation

Procédure de travail et répartition des rôles :

Pour mener à bien cette démarche d'élaboration du plan (collecte d'infos via large consultation, traitement et analyse, identification de besoins, confection d'un avant-projet ...), il est nécessaire de procéder de manière systématique et de mobiliser – selon les cas – différentes ressources.

1. Le référent-formation

Son rôle est de créer, au jour le jour, les conditions pour que le projet puisse se dérouler au mieux.

Il prend les contacts tant en interne qu'en externe pour faire agréer le projet, le faire avancer, l'adapter aux circonstances....

2. Un groupe de pilotage

Le seul rôle du référent-formation n'est pas suffisant pour mener à bien ce projet. Il est nécessaire qu'un groupe de pilotage soit créé.

Ce groupe doit être constitué de membres représentatifs de l'ensemble de l'équipe.

Il sera chargé d'accompagner le référent-formation dans la gestion et la réalisation pratique du projet : faire des suggestions, traiter et analyser l'information récoltée, relayer l'information aux autres membres, faciliter l'accès à certaines informations, confectionner des outils sur mesure, faire des synthèses, etc.

Le groupe sera aidé par un intervenant extérieur, spécialisé dans l'élaboration de plan de formation.

Il nous aidera dans les 5 premières étapes de l'élaboration. Quatre interventions de trois heures seront prévues.

L'organisation pratique sera établie avec l'ensemble des membres du groupe de pilotage.

3. Les autres membres de l'équipe

Chacun sera mobilisé à différents moments soit en réunion d'équipe, soit en consultation individuelle par écrit ou en face à face sur différents points : formations suivies, demandes de formation, vécu sur le terrain, avis sur l'avant-projet, etc.

Nous avons donc besoin de vous tous pour mener à bien ce travail. Chacun, vous et l'équipe, pourra ainsi mobiliser, valoriser et développer davantage ses compétences pour une meilleure qualité de service.

Merci.

La Direction et le référent-formation.

Candidature pour le groupe de pilotage
Candidature pour le groupe de pilotage « Plan de formation »
A remettre le mardi 16 janvier 07 au plus tard

NOM :
DATE :

PRENOM :

Pourquoi souhaitez-vous faire partie du groupe de pilotage ?

.....
.....

Que pensez-vous apporter au groupe de pilotage ?

.....
.....

Merci pour votre candidature et votre collaboration.

Rapport de la 1^{ère} réunion du groupe de pilotage (20 mars 2007)

Présents : La direction, le chef-éducateur, la logopède, deux éducateurs, le référent-formation et l'accompagnateur extérieur.

1. Présentation du canevas de l'intervention d'accompagnement

Plusieurs réunions du groupe de pilotage seront à prévoir. Entre-temps, un travail sur le plan de formation est à prévoir également. Le tout sur deux à trois mois de travail.

2. Présentation des participants

3. Travail plus concret

ETAPE 1 : état de lieux, cadre de l'organisation

❖ Carte d'identité de l'institution

29 membres du personnel. Les fonctions : éducateurs, chef-éducateur, psychologue, assistante sociale, logopède, psychomotricien, techniciennes de surface, secrétaire, comptable.

Evolution du métier :

- sortir du gardiennage
- travail en équipe
- projet individuel

DEBUT ETAPE 2 : besoins en compétences

❖ Qu'est-ce qui peut induire des besoins en compétences compte tenu de l'évolution de l'environnement ?

- vie affective et sexuelle
- évolution de la population : elle est plus hétérogène qu'auparavant : différence d'âges : jeunes/plus âgés, au niveau de l'autonomie, dans la durée des séjours, double pathologie, vieillissement.
- passer d'activités de travail à des activités récréatives-occupationnelles
- problèmes de violences physiques et verbales
- changements dans le personnel : rotation, intégration des nouveaux.

❖ Réflexion par rapport au projet institutionnel

Quelles sont les compétences induites par les notions développées dans le projet?

- service de qualité
- concept de qualité de vie
- les valeurs : qu'est-ce qu'elles requièrent comme compétences pour être mises en œuvre ?
De manière à avoir une ligne de conduite commune
- dans les ateliers : évolution dans l'atelier, nouveaux ateliers
- les références théoriques : sont-elles partagées ?
- la notion de projet individuel : analyse de la grille d'évaluation, formulation et opérationnalisation des objectifs sont difficiles
- apprendre à vivre en communauté : quid compétences du personnel
- intégration au village

- entretien individuel

❖ Projets de l'institution

Actuellement dans une dynamique de consolidation
diversification des ateliers

Nécessité d'une cohérence et cohésion d'équipe aussi à travers de projets communs.

❖ Etat des lieux des formations

Effort significatif sur les deux dernières années : à chiffrer. Qu'est ce que notre association a pris en charge ?

Pourquoi certains n'ont pas participé depuis deux ans ?

Pourquoi 2-3 personnes ont suivi telle formation ? Répercussion auprès du groupe ?

Dégager des besoins en compétences transversaux à partir ce que nous avons relevé.

Prévoir une procédure pour établir un état des lieux au fur et à mesure

Réfléchir sur procédures et outils pour retour à l'équipe des formations suivies.

Lors de la prochaine réunion, les besoins en compétences seront travaillés.

Inventaire des formations suivies en 2005-2006

Fonction	Thème	Mode de formation ³	Durée	Coût	Mode de financement
Educateurs, chef-éducateur, psychologue, assistante sociale, directrice	Déficience mentale et troubles associés	Intra	4 jours 2005 * 6 h= 24h 24h*18=432h		Awiph
idem	Outil d'évaluation de la qualité de service	Intra	4 jours 2006 (432h)		Awiph
psychologue éducatrice	Le vieillissement de la personne handicapée	Conférence	Une soirée (25/04/06) 3h*2=6h	9 euros*2= 18 euros	Fonds propres
éducatrice éducatrice	Djembé		Une heure par semaine, pendant un an (44h*2=88h)		Fonds propres
psychologue	Introduction à l'approche systémique et à la thérapie brève (module 1)	Inter	4 jours : 13,20, 27/01, 10/02/2005 (4j*6h=24h)	145 euros	Fonds propres
	Qualité de vie et horizon temporel de la personne dépressive (test)	Inter	9/12/05 (6h)		Fonds propres

³ Intra : dans l'institution avec formateur externe

inter : formation à l'extérieur (sur catalogue, inscription individuelle)

interne : formateur interne

Chef éducateur psychologue	Mieux outiller les intervenants auprès de personnes à déficience intellectuelle présentant des troubles du comportement	Inter	deux jours : 22-23/11/05 6h*2 jours* 2 personnes= 24 heures	200 euros	Fonds propres
Assistante sociale	Le travail avec les familles	Inter	3 jours (2006) 6h*3j= 18h	251 euros	Fonds propres et UFH
Educatrice Psychologue	Communication augmentative ⁴	Inter (colloque)	26/10/06 = 6h	/	
Logopède Comptable Educateur	Secourisme industriel	Inter	3 jours 2005*6h*3= 54h		
Directrice Comptable	Loi sur les asbl et Volontariat Arrêté de subventionnent Awiph Mesures APE, PTP et les aides à la promotion et à l'emploi	Inter	1 jour 6h*2= 12h	80 euros	Awiph
		Inter	2 jours 6h*2j*2=24h	120 euros	Awiph
		Inter	1/2jour 3h*2=6h		Awiph
Educatrice	Automutilation chez l'autiste	Inter	1 jour 2006 = 6h	108 euros	Communauté Française

⁴ Les systèmes augmentatifs et alternatifs de communication regroupent l'ensemble des aides techniques pouvant être proposées aux enfants et aux adultes dont la communication orale n'est pas (ou peu) utilisable, n'est pas (ou peu) fonctionnelle.

Educatrice	Méthode TEACH ⁵ et troubles du comportement	Inter	5 jours*6h= 30h		Fonds propres
	Approche éthologique de l'autisme	Inter	jours*6h=12h	75 euros	Fonds propres
Chef éducateur	La violence institutionnelle	Inter	2 jours*6h*3= 36 h	300 euros	
Educatrice	Formation éducateur A1 en promotion sociale	Inter	1 jour et demi *38 sem=57 jours * 6h= 342h	minerval	Fonds personnel
Directrice	L'autisme	Inter	Un jour*6h*6= 36 h	270 euros	Fonds propres
Educateur					
Educatrice					
Educateur					
Educateur - hippothérapeute	Circulation des énergies	Inter	2 jours*6h= 12h	250 euros	Fonds propres
	Equitation centrée	Inter	3 jours*6h= 18h	1500 euros	Fonds personnel
	Hypothérapie : analyse des pratiques professionnelles	Inter	toutes les 6 semaines + 1 we / an – 6h*6= 36h + 12h= 48h	20/jour	Fonds personnel
éducatrice	L'art et le dessin	Inter	2 jours (1 suivi) = 6h	gratuit	Awiph
Directrice	L'élaboration du plan de formation	Inter	4 jours*6h*2= 48 heures	gratuit	Bourse Fonds Isajh APEF
Psychologue					

⁵ TEACCH (*Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped CHildren* [*Traitement et Scolarisation des Enfants Autistes ou atteints de Troubles de la Communication similaires*])

Rapport de la 2^{ème} réunion du groupe de pilotage (17 avril 2007)

Présents : La direction, le chef-éducateur, la logopède, un éducateur, le référent-formation et l'accompagnateur extérieur.

Absent : un éducateur

1. P.V. de la réunion du 20 mars

- ajouter au niveau des âges : trois classes : 18-20 ans ; 30-40 ans ; >50 ans.
- ajouter double pathologie dans l'évolution de la population
- supprimer les ? au niveau du service de qualité, concept de qualité de vie, intégration au village, entretien individuel
- supprimer « travail plus spécifique dans les ateliers mêmes » remplacer par diversification des ateliers.

2. Formations passées

Analyse des tableaux par le référent-formation.

Faire le total des coûts, pour prévoir le budget financier

refaire le tableau par année + faire liste des formations par année, différencier formation individuelle et collective.

3. Besoins en compétences

a) quelles sont les besoins en compétences sur base de la réflexion du 20 mars ?

Pour l'équipe éducative :

⇒ **compétences d'accompagnement**

- dans la relation à chaque résidant = « SAVOIR ETRE AVEC »

Etre capable de ... PRESENCE ACTIVE

- être présent : être actif avec, faire ensemble, prévenir, être prévenant, observer, anticiper, expliquer
- écoute verbale et non verbale
- faire preuve d'empathie
- maintenir les résidants dans le moment présent
- prendre le temps
- structurer
- rassurer/sécuriser
- s'adapter en fonction de chacun
- développer une relation d'attention / attentive
- accueillir le résidant le matin (tous)

- *En groupe aussi :*

- accompagner un groupe hétérogène
- adapter ses activités en fonction des aptitudes de chaque résidant

⇒ **Connaissances de certains handicaps et savoir les comportements à adopter: différencier double pathologie, autisme, troubles du comportement, TOC, agressivité, déviance sexuelle.**

⇒ **Faire la part des choses, savoir se déterminer entre les objectifs poursuivis :** atteindre le résultat de l'activité / associer, faire faire par les garçons et jusqu'à quel degré d'acceptabilité ?

⇒ **Aptitudes à travailler en équipe :**

- communiquer (dont les infos pertinentes) oralement et par écrit
- s'organiser en groupe, particulièrement le w-e
- respecter les manières différentes de travailler des uns et des autres
- développer davantage la cohésion d'équipe

⇒ **Projet pédagogique individualisé**

- connaissance de l'outil d'analyse, savoir le manipuler
- développer, mettre en œuvre, évaluer les PPI
- formuler les conclusions les objectifs au-delà de l'analyse et les mettre en application
- relier les PPI au terrain / aux activités et vice-versa (cohérence)
- identifier les besoins des garçons, «évaluer ce qui est le mieux pour lui et l'associer à l'élaboration de son PPI

⇒ **Vie affective et sexuelle**

- connaissances en la matière / déviances
- pouvoir évaluer / cerner les demandes « réelles » des garçons
- savoir que faire face à certains comportements et à certaines demandes (masturbation, homosexualité...) tout en protégeant ceux qui sont plus faibles
- savoir / pouvoir en parler en équipe (sortir du tabou)

⇒ **Activités récréatives / occupationnelles**

- tenir compte des rythmes des garçons (courbe de rythme) pour organiser les activités d'une journée (débat)

⇒ **Violence verbale et physique**

- observer et analyser des situations et des comportements agressifs et en tirer des conclusions au niveau prévention
- savoir que faire / réagir face à ...
- prévenir, anticiper

⇒ **Intégration des nouveaux membres du personnel :**

- se mettre au courant projet pédagogique, organisation, fonctions, procédures, règles de vie
- accueillir les nouveaux, les accompagner

⇒ **Rotations du personnel, retour de membres du personnel en congé, départs / retours des résidants :**

- préparer les résidants à des retours / départs
- les rassurer par rapport à des nouveaux

⇒ **Thématique : (à partager davantage – socle commun)**

- approche systémique
- approche comportementale

⇒ **Animation de groupe**

- créer une dynamique de groupe et une cohésion de groupe

⇒ **Relations aux familles :**

- accueillir de manière informelle lors de fêtes et lors des retours

⇒ **Domaines techniques :**

- nursing
- diététique / surcharge pondérale

⇒ **Sécurité des biens et des personnes**

- secourisme
- incendie

b) comment consulter l'ensemble du personnel ?

1. démarche individualisée par écrit

outil 2.3 : pour l'ensemble de l'équipe éducative : lister les compétences à évaluer
réunion le 24 avril 07

outil 2.5 : pour les autres : direction, chef-éducateur, logopède, hippothérapeute, assistante sociale, psychologue, cuisine, administratif. Sur base de discussion.

2. réunion de discussion sur base des questionnaires reçus.

quand ?

Grille de repérage des besoins en compétences

Fonction : EDUCATEUR

Nom :

Donné le 4 mai 2007

A rendre pour le 14 mai 07

Pour chacune des compétences ci-dessous, entourez le chiffre qui indique le mieux votre niveau de performance dans cette compétence. Vous pouvez également spécifier vos points de force et les points à améliorer.

1 = vous ne maîtrisez pas bien cette compétence

2 = vous pouvez maîtriser cette compétence, si vous êtes assisté

3 = vous maîtrisez suffisamment cette compétence

4 = vous maîtrisez très bien cette compétence

Compétences actuelles requises	Appréciation	Points de force, Points à améliorer
1. garantir que l'utilisateur puisse satisfaire quotidiennement ses besoins primaires (réf : pyramide de Maslow) dans le respect de ses compétences allant du soutien à la prise en charge effective.	1 2 3 4	
2. connaître les types de handicap fréquents dans l'institution : définition, causes, interventions spécifiques. (autisme, troubles du comportement, TOC, déviance sexuelle, agressivité)	1 2 3 4	
3. animer des groupes constitués parfois de personnes ayant des troubles différents et nécessitant des approches différentes.	1 2 3 4	
4. adapter ses activités en fonction des aptitudes individuelles et du groupe	1 2 3 4	

<p>5. créer par son attitude une ambiance sécurisante, accompagnante et prévenante à des moments cruciaux (moments anxieux, de crise) et au moment du lever, du départ en activité, des repas, du coucher, etc.</p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>6. communiquer toutes les informations pertinentes, nécessaires au bon fonctionnement du projet : <i>via les temps d'échanges formels et informels et via les outils de communication, assurant le relais téléphonique, en donnant un retour sur les formations suivies, en lisant le cahier de communication et en le complétant, en préparant et en participant à la réunion d'équipe.</i></p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>7. Dans le cadre de la réalisation du PPI :</p>		
<p>➤ déterminer les forces, les besoins du résidant, en équipe pluridisciplinaire, avec le bénéficiaire</p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>➤ déterminer les objectifs à atteindre dans le cadre de l'autonomie (manger, s'habiller, hygiène, préparer repas, propreté du lieu de vie, etc.) et/ou de développement</p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>➤ déterminer les stratégies à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs</p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>➤ mettre en œuvre les stratégies sélectionnées, évaluer le travail effectué et réajuster éventuellement objectif et stratégie</p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>8. savoir que faire face aux comportements et demandes d'ordre sexuel</p>	<p>1 2 3 4</p>	
<p>9. savoir que faire face à un comportement agressif ou un passage à l'acte (fugue, TS, menace...)</p>	<p>1 2 3 4</p>	

Dans le tableau ci-dessous, annotez les nouvelles compétences que vous pensez nécessaires à acquérir en plus de celles ci-dessus. Voici quelques mots-clefs pour vous aider : accompagnement, travail d'équipe, PPI, vie affective et sexuelle, activités occupationnelles/ travail, violence verbale et physique, nouveaux membres du personnel, nouveaux résidants, thématique générale, animation de groupe, relations aux familles, domaines techniques, sécurité, etc.

Nouvelles compétences à acquérir	Appréciation	Points de force et points à améliorer
1.	1 2 3 4	
2.	1 2 3 4	
3.	1 2 3 4	
4.	1 2 3 4	
5.	1 2 3 4	
6.	1 2 3 4	
7.	1 2 3 4	
8.	1 2 3 4	
9.	1 2 3 4	
10.	1 2 3 4	

Grille de repérage de besoins en compétences

Fonction : Ménagère

Nom :

Pour chacune des compétences ci-dessous, entourez le chiffre qui indique le mieux votre niveau de performance dans cette compétence. Vous pouvez également spécifier vos points de force et les points à améliorer.

1 = vous ne maîtrisez pas bien cette compétence

2 = vous pouvez maîtriser cette compétence, si vous êtes assisté

3 = vous maîtrisez suffisamment cette compétence

4 = vous maîtrisez très bien cette compétence

Compétences actuelles requises	Appréciation	Points de force, Points à améliorer
0. connaître et respecter les valeurs et règles institutionnelles Aspect relationnel :	1 2 3 4	
10. connaître les types de handicap fréquents dans l'institution : définition, causes, intervention spécifiques (autisme, troubles du comportement, TOC, déviance sexuelle, agressivité)	1 2 3 4	
11. adapter son écoute au résidant pour qu'elle soit la plus appropriée possible	1 2 3 4	

⁶ L'objectif des normes HACCP (Hazard Analysis Control Critical Point, soit analyse des dangers et maîtrise des points critiques) est d'assurer la sécurité et la salubrité des aliments en ce qui concerne les contaminations diverses à tous les stades de la chaîne alimentaire. Pratiquement, il s'agit de réduire au maximum les risques d'infection alimentaire et d'intoxication dans les cuisines de collectivités.

12. savoir que faire face à un comportement agressif ou un passage à l'acte (fugue, TS, menace...)	1 2 3 4	
13. savoir que faire face aux confidences	1 2 3 4	
14. communiquer les informations nécessaires aux autres membres de l'équipe	1 2 3 4	
Aspect pratique :		
1. connaître et mettre en pratique les bases nécessaires en diététique (pour une alimentation équilibrée)	1 2 3 4	
2. connaître et respecter les normes d'hygiène HACCP ⁶	1 2 3 4	
Aspect Sécurité :		
1. connaître et respecter les normes de sécurité	1 2 3 4	
2. avoir des notions de base en secourisme	1 2 3 4	
3. savoir que faire face à un incendie	1 2 3 4	

Dans le tableau ci-dessous, annotez les nouvelles compétences que vous pensez nécessaires à acquérir en plus de celles ci-dessus.

Nouvelles compétences à acquérir	Appréciation	Points de force et points à améliorer
1.	1 2 3 4	
2.	1 2 3 4	
3.	1 2 3 4	
4.	1 2 3 4	
5.	1 2 3 4	
6.	1 2 3 4	
7.	1 2 3 4	
8.	1 2 3 4	
9.	1 2 3 4	
10.	1 2 3 4	

Fiche de collecte des besoins en compétences/formation

Nom :
Fonction :
Date :

Besoins en compétences / en formation	Motif du choix
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.
5.	5.

Signature :

Rapport de la 3^{ème} réunion groupe de pilotage 05/06/07

Présents : La direction, le chef-éducateur, la logopède, deux éducateurs, le référent-formation et l'accompagnateur extérieur.

1. Rappel du cadre de travail et du déroulement.

A partir des besoins en compétence exprimés par tous, élaboration d'un plan de formation à soumettre à l'ensemble.

L'accompagnateur extérieur explique que le rapport final doit contenir différents points :

- objectifs en matière de formation
- méthodologie
- plan de formation 2007-2009
- moyens d'actualiser et d'évaluer le plan

2. Analyse du plan de formation proposé par la référent formation suite au travail avec l'intervenant.

Différence entre formation et information : la formation a une dimension critique et est interactive.

Passage en revue des semestres :

- ouvrir les propositions à ceux qui sont intéressés et concernés.
- est-ce digérable sur l'année ?
- valoriser les ressources en interne
- supervision tous les semestres

Plan de formation continue du personnel 2007-2009**Plan de formation sur le premier semestre 2007**

PRIORITE	THEMES	PUBLIC	DUREE	BUDGET TPS	OPERATEUR	INVESTISSEMENT	FINANCEMENT
Collective	Evaluation de la qualité de service et analyse de satisfaction	Les éducateurs, psychologue, assistante sociale, direction et chef-éducateur	1 jour/ 4jours (février)	21 jours			Awiph Pôle 2
	Test d'intelligence Wais	éducateurs, assistante sociale, direction et chef-éducateur	1h30	25,5 heures / 4 jours		*	*
Individuelle	Outils d'évaluation: cognition, communication, émotion, autorégulation pour personnes à déficience intellectuelle et à autisme	psychologue	1 jour (mai)	1 jour		20 €	Fonds propres
	Thérapie narrative	psychologue	3 jours (juin)	3 jours		300 €	Fonds propres
	Absentéisme au travail	directrice et chef éducateur	1/2 jour	1 jour		30 €	Fonds propres
	Groupe ressources sur l'hypothérapie	Hypothérapeute	1 jour	1 jour		*	*

Plan de formation sur le second semestre 2007

PRIORITE	THEMES	PUBLIC	DUREE	BUDGET TPS	OPERATEUR	INVESTISSEMENT	FINANCEMENT
Collective	Gestion des troubles des comportements agressifs et perturbateurs	les éducateurs, psychologue, assistante sociale, direction et chef-éducateur	2j/3 en 07 13/09 et 18/10 (3ième jour en 2008)	46 jours			Awiph Pôle 2
	Module d'intégration de nouveaux membres du personnel	tout nouvel engagé	2*1/2j	2 jours		*	*
	Alimentation équilibrée	ouvrières	2 jours	4 jours		gratuit	Fonds propres
Individuelle	Sensibilisation à la thérapie brève	assistante sociale	2 jours + 1 jour d'approfondissement	3 jours		124€ + 62€	Fonds propres
	Informatique	éducatrice: word / direction - excell / chef-éducateur - windows, word					
	Tests projectifs Rorscha et Szondi	psychologue	rythme scolaire, deux heures par semaine				Fonds propres
	Conduites de réunions d'équipe	direction et chef-éducateur	2 jours	4 jours			Fonds propres

	Outils d'évaluation du langage et arithmétique pour personnes à déficience intellectuelle	logopède	1-3 jours				
	Approfondissement en équitation centrée	hippotherapeute	2 jours	2 jours			
	Création et entretien de site internet	secrétaire	1-2 jours	1-2 jours			
	Post graduat en gestion du non-marchand	Chef-éducateur	2 jours/sem sur 3 ans	2 jours/sem sur 3 ans			
	Master en gestion et économie	comptable	1 an	1 an			
	Création d'une mini ferme pour l'autarcie	éducatrice	1 jour	1 jour			
	Groupe ressources sur l'hippothérapie	Hippotherapeute	1 jour	1 jour		*	*
	Athlétisme	éducatrice					
	Théâtre (à préciser)	éducatrice	1-3 jours	1-3 jours			

Plan de formation sur le premier semestre 2008

PRIORITE	THEMES	PUBLIC	DUREE	BUDGET TPS	OPERATEUR	INVESTISSEMENT	FINANCEMENT
Collective	Incendie sur site évacuation	équipe de nuit + qqs autres	1/2 jour				
	Formation générale en incendie	toute l'équipe	1/2 jour	groupe divisé en deux: 1/2j*10			
	Vie affective et sexuelle	équipe pluridisciplinaire	1 jour				Awiph Pôle 2
	PPI	équipe pluridisciplinaire	1 jour				Bourse aux échanges - ISAJH
	Connaissances appliquées des pathologies sur base de cas	équipe pluridisciplinaire et ouvrières (Tous)	4 * 1/2 j				ISAJH
	Supervision	Tous					
Individuelle	Outils de travail pour l'apprentissage langage, arithmétique, organisation spatio-temporelle	logopède	1-3 jours	1-3 jours			
	Rédactions d'écrits	assistante sociale	2 jours	2 jours			
	Outils d'évaluation du personnel	direction et chef- éducateur	1-3 jours	1-3 jours			

	Gestion de conflits dans une équipe	chef-éducateur	1-3 jours	1-3 jours			
	Thérapie par le conte	psychologue et logopède	1-3 jours	1-3 jours			
	Relaxation	éducatrice	1 jour	1 jour			
	Psychomotricité adaptée	éducatrice	1-3 jours	1-3 jours			
	Gestion du temps	assistante sociale	1 jour	1 jour			
	Groupe ressources sur l'hippothérapie	Hippothérapeute	1 jour	1 jour		*	*

Plan de formation sur le second semestre 2008

PRIORITE	THEMES	PUBLIC	DUREE	BUDGET TPS	OPERATEUR	INVESTISSEMENT	FINANCEMENT
Collective	Vie affective et sexuelle	équipe pluridisciplinaire	3 jours			2500	Awiph Pôle 2
	Relations avec la famille: réflexions sur le rôle de chacun	équipe pluridisciplinaire	2 * 1/2 jour	22 jours		1000	Fond ISAJH?
	Normes HACCP	ouvrières	1-2 jours	2-4 jours			Bourse aux échanges - ISAJH
	Premiers soins	tous en 2 groupes de 10	1/2 jour				ISAJH
	Participer activement à son entretien	tous	1/2 jour	12 jours			
	Supervision	tous	1 jour				

Individuelle	Kiné: massage/toucher adapté	éducatrice: isabelle L.	1-2 jours				
	Techniques du récit de vie	psychologue et assistante sociale	1-3 jours	2-6 jours			
	Approfondissement en comptabilité: gestion des bilans, boutiques de gestion	directrice	1 jour	1 jour			
	Génogramme/photogramme	assistante sociale	1-3 jours	1-3 jours			
	Outils de travail pour apprentissage avec autistes	logopède	1-3 jours	1-3 jours			
	Langage non verbal	logopède et éducateurs:	1-3 jours	1-3 jours			
	Office Microsoft	secrétaire	1-3 jours	1-3 jours			
	Groupe ressources sur l'hippothérapie	Hippothérapeute	1 jour	1 jour		*	*

Plan de formation sur le premier semestre 2009

PRIORITE	THEMES	PUBLIC	DUREE	BUDGET TPS	OPERATEUR	INVESTISSEMENT	FINANCEMENT
Collective	Notion de projet: PPI, projet de vie	équipe pluridisciplinaire	2 jours - partie 1				Awiph Pôle 2
	Outils CNV, gestion de conflits	équipe pluridisciplinaire	1-3 jours				
	Module d'intégration de nouveaux membres du personnel	tout nouvel engagé	2 * 1/2 jour				
	supervision	Tous	1 jour				Bourse aux échanges - ISAJH
Individuelle	outils de travail apprentissage par ordinateur	logopède	1-3 jours				
	fonctionnement-enjeux du secteur	direction	1-3 jours	1-3 jours			
	gestion des salaires	secrétaire	1-3 jours	1-3 jours			
	Groupe ressources sur l'hippothérapie	Hippothérapeute	1 jour	1 jour		*	*

Plan de formation sur le second semestre 2009

PRIORITE	THEMES	PUBLIC	DUREE	BUDGET TPS	OPERATEUR	INVESTISSEMENT	FINANCEMENT
Collective	Formation intervention en systémique	équipe pluridisciplinaire	2 jours/4				Awiph Pôle 2
	Normes HACCP - mise à jour	ouvrières					
	Supervision	Tous					Bourse aux échanges - ISAJH
Individuelle	Approfondissement en thérapie brève et/ou narrative	psychologue	2-3 jours ou plus				
	Groupe ressources sur l'hippothérapie	Hippothérapeute	1 jour	1 jour		*	*

Fiche des formations suivies

NOM : PRENOM : FONCTION :				Joindre attestation de présence	
Thème de la formation	Date - durée	Organisateur et lieu	Fiche d'évaluation remplie ?		