



Profil de fonction du *réfèrent en troubles psychiques*



*Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.*



Un projet par :



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Table des matières

1. Le référent en troubles psychiques : un guide pratique pour appréhender le profil de fonction.

1.1 Contexte

1.2 En savoir plus sur le profil de fonction

1.3 Illustrations des activités et compétences du Référent Psych Up

2. Le référent Psych Up en France : INFREP et ADIS.

3.1 Brève introduction des contributeurs de la production intellectuelle.

3.2 Contexte du domaine des organismes du secteur de la formation en France.

3.3 Cadre législatif du référent handicap en France.

3.4 Commentaires sur le référent handicap psychique de la France.

3. Le référent en troubles psychiques : le profil de fonction.



Contexte

Ce guide a pour vocation de présenter l'objectif que les partenaires du projet se sont fixés pour le développement d'un **profil de fonction du « référent en troubles psychiques »** (output 1) au sein des organisations d'éducation et de formation (EFP), ainsi que les principales activités et compétences correspondantes.

L'un des résultats attendus du projet est la mise en place de "référents en troubles psychiques". Au sein des organisations de l'EFP, cette fonction permettrait de proposer un **meilleur soutien aux apprenants** ayant des troubles psychiques, évitant ainsi la démotivation et l'abandon dans les parcours de formation, souvent dus à un accompagnement non-adéquat.

Conscients des projets déjà existants sur le sujet du handicap et des troubles physiques et psychologiques, les partenaires du projet Psych Up ont souhaité pousser la réflexion plus loin, en mettant l'accent sur une **approche différente** :

- Focus sur le secteur de l'EFP, avec les professionnels du secteur comme public-cible direct
- Focus sur la dimension psychologique des handicaps
- Développement d'un profil de fonction commun et complémentaire à ceux préexistants

La **première année** du projet a été conçue pour diagnostiquer l'expérience des professionnels de l'EFP, ainsi que de l'équipe pédagogique avec les publics vivant avec des troubles psychiques, les difficultés majeures rencontrées dans leurs pratiques et recueillir leurs attentes sur les missions et les compétences que le "**Référent Psych Up**" devrait avoir. Pour atteindre cet objectif, diverses activités ont été réalisées pour mener une recherche de terrain dans chaque pays (questionnaires, visites et entretiens d'observation, groupes de discussion). Les résultats de ces activités ont ensuite permis de construire le résultat final de la **production intellectuelle 1** : le **profil de fonction du référent en troubles psychiques**.

La deuxième année sera consacrée à la production d'un **profil de formation** correspondant à ce profil de fonction. L'objectif est de développer des programmes et des contenus de formation basés sur les compétences requises par la fonction de référent.

Enfin, la troisième et dernière année, une **boîte à outils** sera créée pour rassembler les ressources, les outils et les pratiques existantes dans les pays des partenaires. Cette boîte à outils sera constituée de fiches de synthèse (en anglais) présentant des ressources pertinentes et adéquates à destination de tout professionnel de l'EFP ayant besoin d'un appui dans sa pratique professionnelle auprès de publics ayant des troubles psychiques.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

En savoir plus sur le profil de fonction

Le profil de fonction commun se veut **un outil de soutien** aux professionnels de l'EFPP qui accompagnent des apprenants ayant des troubles psychiques. En outre, l'objectif de cette production est de **clarifier les contours de la fonction de référent en troubles psychiques**, contribuant ainsi à la reconnaissance et à la professionnalisation des collaborateurs qui, au sein des centres d'EFPP, assument cette fonction. Il ne s'agit donc pas de créer un nouveau référentiel métier, mais bien un profil de fonction complémentaire aux autres.

Le profil de fonction rassemble ainsi un ensemble d'activités clés réalisées par (ce que les partenaires appellent) le **Référent Psych Up**, et les compétences nécessaires à l'accomplissement de ces activités.

Le référent Psych Up, travaillant dans une organisation d'EFPP, est chargé de gérer l'accueil et **l'accompagnement des apprenants** ayant des troubles psychiques, avant, pendant et après leur parcours de formation au sein de l'organisation. La gestion de cette mission consiste à être la personne ressource en matière de troubles psychiques, en étant le **relais principal** pour ces apprenants (adaptation de leur programme d'apprentissage, mise en relation avec les partenaires de santé, aide et orientation, etc.). De plus, il est également amené à **soutenir ses collègues** (formateurs, encadrants, éducateurs, etc.) dans la prise en compte et la gestion des troubles des apprenants : information, innovation et adaptation pédagogique, campagnes de sensibilisation, etc. Enfin, il s'agit également de **consolider des partenariats efficaces**, afin de développer un réseau pertinent à mobiliser lorsque nécessaire.

Une telle fonction implique des connaissances et/ou une expérience dans divers domaines, notamment en :

- *Pédagogie et éducation*
- *Psychologie liée à la santé mentale*
- *Insertion professionnelle*
- *Cadre juridique, acteurs institutionnels et autorités compétentes*
- *Réglementation du marché du travail*
- *Méthodes thérapeutiques*

La recherche de terrain menée pour construire le profil de fonction a permis aux partenaires de développer un **profil de fonction commun**. Mais, chaque pays/partenaire a également noté certaines singularités basées sur les particularités de son pays/organisation. Cela a conduit les partenaires à développer, en plus de la version commune, des versions du profil **adaptées à leur contexte national** respectif. C'est cette version adaptée au contexte français qui est présentée dans le présent guide.

Illustrations des activités et compétences du Référent Psych Up

Le profil de fonction présente toutes les activités clés réalisées, et les ressources mobilisées, par le référent en troubles psychiques. Voici quelques **exemples et illustrations concrètes** de ces activités et ressources, issues des témoignages recueillis durant les enquêtes de terrain.

ACTIVITÉ CLÉ 1 - Développer un réseau de partenaires sur son territoire

Compétence	Développer des relations partenariales avec les acteurs du territoire
Illustrations	<ul style="list-style-type: none">- Identifier les acteurs, leurs intérêts, leurs organisations, etc.- Rester informé des nouveaux acteurs et des collaborations à établir avec eux- Animer et fédérer un réseau partenarial pour pallier aux besoins des formateurs et apprenants

ACTIVITÉ CLÉ 2 - Accueillir et accompagner des personnes ayant des troubles psychiques tout au long de leur parcours de formation/éducation

Compétences	Accompagner l'apprenant à chaque étape de son parcours de formation/insertion (accueil-pendant-sortie) Orienter ou rediriger vers les services appropriés (médico/psycho/social) Accompagner l'apprenant dans la gestion de ses troubles psychosociaux
Illustrations	<ul style="list-style-type: none">- Construire une relation de confiance avec les apprenants ayant des troubles psychiques- Assurer une communication saine et enrichissante entre et avec les apprenants et encadrants- Soutenir les formateurs dans l'adaptations des cadres et parcours de formation- Établir des attentes claires et cohérentes en matière de comportement

ACTIVITÉ CLÉ 3 - Informer et sensibiliser le personnel du centre de formation

Compétences	Assurer un suivi des troubles psychiques Développer une politique d'inclusion au sein du centre de formation et à l'extérieur
Illustrations	<ul style="list-style-type: none">- Développer la créativité et la capacité d'expression des apprenants- Prévenir et éviter l'isolement des apprenants- Organiser des événements et formations liés à la santé mentale- Organiser des réunions d'informations à propos de la santé mentale à destination des apprenants- Produire des analyses et des guides pratiques sur la santé mentale

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Brève introduction des contributeurs de la production intellectuelle

L'INFREP est un organisme de formation professionnelle spécialiste de la formation depuis 1982, et se singularise par sa double compétence :

- La recherche appliquée sur l'éducation permanente, et
- La maîtrise d'œuvre de programmes de formation professionnelle.

Avec plus de 350 intervenants, l'INFREP met en œuvre :

- Des formations certifiantes métiers (hôtellerie, restauration, commerce, propreté, secretariat, services à la personne...)
- Des formations aux savoirs fondamentaux (savoirs de base, numérique, soft skills)
- Des prestations d'accompagnement professionnel.

Les missions de l'INFREP sont les suivantes :

- Proposer aux stagiaires, aux entreprises privées, collectivités territoriales et aux pouvoirs publics des formations à valeur ajoutée, adaptées aux enjeux socio-économiques actuels et favorisant les compétences de chaque individu.
- Faire de la formation professionnelle un outil au service du développement des compétences individuelles et de l'employabilité.
- Proposer une approche globale qui inclut l'orientation, la formation, l'accompagnement, la qualification.

Chaque année, l'INFREP répond aux besoins en formation de 36 000 stagiaires pour près de 4 200 clients.

ADIS SERVICES est une entité du groupe ADIS qui œuvre depuis 45 ans pour l'insertion socioprofessionnelle des personnes en situation de handicap sur le Puy-de-Dôme.

La mission de l'ADIS est de permettre à des personnes en situation de handicap de s'insérer dans la société grâce à leur travail et l'accompagnement personnel et bienveillant mis en œuvre, avec 8 structures (3 entreprises adaptées, 1 ESAT, 1 ETTI, Cap Emploi, 1 organisme de formation et de conseil, 1 Pôle social).

Plus particulièrement, ADIS SERVICES via ADIS Conseil & Formation est un service dédié à la fois aux entreprises dans la mise en œuvre de leur politique handicap et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap. ADIS Conseil & Formation est tout à la fois un organisme de formation professionnelle et un organisme de conseils.

ADIS Conseil & Formation coordonne le dispositif Emploi Accompagné porté par l'ARS depuis décembre 2017, sur les territoires Allier-Cantal-Puy-de-Dôme. ADIS Conseil & Formation est également partie prenante dans le dispositif TSA (Trouble du Spectre Autistique) depuis décembre 2019 pour le département du Puy-de-Dôme.

De même, ADIS Conseil & Formation a réalisé la Prestation Handicap Projet de novembre 2013 à juin 2019, qui visait à évaluer la faisabilité et l'adéquation du projet professionnel (emploi, formation, création d'activité) de la personne en situation de handicap avec ses capacités physiques, sensorielles et cognitives. À compter de décembre 2020, ADIS Conseil & Formation va mettre en œuvre la

Prestation d'Analyse des Capacités qui vise à un éclairage sur les capacités, potentialités mobilisables par la personne au regard de tâches ou d'activités envisagées dans le cadre d'un projet défini.

Contexte du domaine des organismes du secteur de la formation en France

Le secteur de la formation professionnelle en France a ses particularités.

En France, la formation professionnelle constitue une obligation nationale et fait l'objet d'une obligation légale de dépenses pour les entreprises¹. Elle vise à permettre à chaque personne, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle est destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.² (Article L6111-1 du code du travail).

La Formation professionnelle en France mobilise l'État, les Conseils régionaux ainsi que les entreprises, les organismes de formation publics et privés, les organisations professionnelles, syndicales et familiales³. La formation professionnelle continue et l'apprentissage constituent un secteur économique important qui représentait 1,2% du produit intérieur brut français en 2016.⁴

Cadre législatif du référent handicap en France

Dans le cas du référent handicap au sens large du terme, plusieurs obligations nationales se mettent en place.

* Loi nationale du février 2005

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées introduit en 2017, pour la première fois, dans le code de l'action sociale et des familles, une définition du handicap inspirée de la classification internationale du handicap. (moteur, sensoriel, cognitif, psychique et concerne également les personnes à mobilité réduite, y compris de manière temporaire.)⁵

Pour les entreprises

La loi du 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation d'handicap. (article L5213-6-1 du Code du travail). Néanmoins, la loi a évolué et cette année de nouvelles mesures ont été établies :

La Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

- Faciliter l'accès à l'emploi durable des personnes handicapées notamment en procédant à l'élargissement de l'assujettissement à l'entreprise et en simplifiant les démarches de déclaration d'emploi des salariés handicapés pour les employeurs.

¹ <https://www.cpfformation.com/la-formation-professionnelle-en-france/>

² https://www.centre-inffo.fr/europe-international/IMG/pdf/20pg_fpc_france_06092017_bat.pdf

³ <https://www.centre-inffo.fr/site-centre-inffo/qui-sommes-nous/la-formation-professionnelle-continue-en-france>

⁴ La formation professionnelle continue. Centre Inffo 2019

⁵ <https://handicap.gouv.fr/vivre-avec-un-handicap/acceder-se-deplacer/article/loi-du-11-fevrier-2005>

- **Généralisation de l'obligation de déclaration des travailleurs handicapés à toutes les entreprises** : Toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, y compris les entreprises de moins de 20 salariés, devront déclarer leur effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Pour autant, seuls les employeurs d'au moins 20 salariés restent soumis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.
- **Application de l'OETH au niveau de l'entreprise** : Les entreprises de 20 salariés et plus, y compris celles comptant plusieurs établissements de moins de 20 salariés, seront soumises à l'obligation des 6 %. L'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise pour éviter que les entreprises à établissements multiples y échappent.
- **Révision du taux d'emploi** : Les 6 % ne sont pas définitifs ; le taux sera révisé tous les 5 ans en fonction du nombre de travailleurs handicapés dans la population active et de leur situation sur le marché du travail. Le taux de 6 % s'appliquera donc jusqu'en décembre 2024, date à laquelle le taux sera actualisé. Le nouveau taux ne pourra être inférieur à 6 %.

L'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)

- Inciter au recrutement de personnes handicapées et donner la priorité à l'emploi direct. L'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) reste fixée à 6 % pour les entreprises de 20 salariés et plus, mais les modalités de calcul évoluent.
- **Emploi direct de salariés handicapés** : L'emploi des personnes handicapées ne constitue plus une modalité d'acquittement "partielle" de l'OETH mais bien une modalité à part entière de mise en œuvre par l'emploi direct. A partir de 2020, tout travailleur handicapé, quelle que soit la nature de son contrat de travail (CDI, CDD et désormais stagiaire, bénéficiaire des périodes de mise en situation en milieu professionnel, personne ne mise à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs) sera comptabilisé au prorata du temps de travail effectué sur l'année. Une survalorisation est prévue pour les salariés OETH de plus de 50 ans
- **Nomination d'un référent handicap** : Les entreprises de 250 salariés et plus devront désigner un référent handicap « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ».
- Mettre en place des règles spécifiques s'appliquant aux travailleurs handicapés dans les entreprises, notamment en matière d'accès à la formation et de conditions de travail.
- **Majoration du Compte personnel de formation**
- **Accès à la formation facilité dans les CFA** : Chaque CFA aura un référent handicap et percevra une aide supplémentaire pour chaque apprenti en situation de handicap bénéficiaire de l'obligation d'emploi. L'objectif à terme est d'arriver à 6% d'apprentis handicapés dans les CFA.
- **Accès au télétravail facilité** : Le recours au télétravail est renforcé. En effet, tout refus d'un employeur devra être motivé.
- **Démarche de reconnaissance simplifiée** : Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) est attribuée de façon définitive.

* Pour les centres de formation des apprentis :

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les centres de formation des apprentis ont l'obligation de nommer un référent handicap. Son rôle est de favoriser ces parcours auprès des jeunes en situation d'handicap, de réussir leur apprentissage et ensuite d'accéder à un emploi dans les meilleures conditions⁶.

* Le référentiel QUALIOPi :

Le nouveau référentiel Qualiopi, qui deviendra obligatoire à partir du 1er janvier 2022 pour tout organisme de formation souhaitant recevoir des fonds publics, se réfère au handicap de manière spécifique (avec les indicateurs 1, 20 et 26) mais aussi de manière transversale (avec les indicateurs 6, 9, 10, 12, 17, 18 et 19) avec la notion d'« adaptation de la prestation aux publics bénéficiaires »⁷. Même si la loi ne suffit pas à faire évoluer les mentalités, la certification Qualiopi peut être perçue comme une opportunité pour mettre en place de nouvelles pratiques en matière de handicap dans le secteur de la formation professionnelle. De plus, les besoins de formation des personnes en situation de handicap sont importants. Grâce à la confrontation des expériences des organismes de formation et des personnes en situation de handicap, Qualiview conseil propose dans son enquête des pistes pour agir de la meilleure des manières dans chacune de ces missions.

Commentaires sur le profil référent handicap psychique de la France

Ingénierie pédagogique

Un des éléments remarquables de la table ronde pour la construction de référentiel de compétences (profil référent handicap psychique) réalisé en France en juin 2019, est **l'ingénierie pédagogique**.

Pour des organismes comme l'INFREP et ADIS l'ingénierie pédagogique est une pratique quotidienne. Il s'agit d'une approche méthodique rationnelle et progressive qui vise à étudier, analyser, réaliser et adapter des dispositifs de formation, cours ou enseignements en fonction de nombreux paramètres : ressources disponibles, nombre et profils des apprenants, personnalité du formateur, etc⁸.

Concernant les missions d'un référent handicap psychique dans une structure comme l'INFREP et/ou dans le réseau des partenaires d'ADIS, il/elle devrait avoir des connaissances dans l'ingénierie pédagogique pour mettre en œuvre des actions de sensibilisation adaptées à l'organisation interne, aux besoins identifiés et à l'objectif visé. Dans ce sens, une formation adaptée aux rythmes de la personne concernée par le trouble psychique, avec un accompagnement plus accentué. Il lui faudra aussi « *Connaitre l'obligation faite aux centres de formation, de proposer des adaptations (locaux / durée / rythme / méthodes / supports pédagogiques) pour répondre aux besoins spécifiques de personnes en situation de handicap (Cf. Art. D5211-2 et suivants du Code du Travail).* » extrait de la table ronde de la construction du référent handicap psychique.

⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/developper-l-apprentissage-des-personnes-handicapees#:~:text=Depuis%20le%201er%20janvier%202019,emploi%20dans%20les%20meilleures%20conditions.>

⁷ Qualiview Conseil – Enquête handicap et formation – juillet 2020

⁸ <https://www.digiforma.com/guide-of/ingenierie-pedagogique/>

Comprendre les enjeux de la politique handicap dans la structure

Avant tout, le référent doit bien définir son périmètre d'action. À ces fins, le référent qui assure ses missions au sein d'un organisme intervenant dans le champ de la formation professionnelle continue, devrait s'informer sur les instances, acteurs et politique socio-économique du secteur. Le secteur de la formation professionnelle étant vaste, le référent handicap psychique aurait une mission essentielle dans l'articulation des acteurs : connaissance du bassin (politique et socioéconomique), maîtrise des dispositifs réglementaires et d'accompagnement, des mesures et procédures afférentes, connaissance des sources officielles d'informations et de documentation, etc.

Comme mentionné auparavant, les réglementations législatives concernant le handicap en France sont nombreuses. Il est conseillé pour le référent d'appréhender tous ces normes afin d'assurer avec efficacité ses missions et arriver à construire un réseau de partenaires.



Profil de fonction

Activités-clés, compétences et ressources du Référent Psych Up

ACTIVITE CLE 1. DÉVELOPPER UN RÉSEAU DE PARTENAIRES SUR SON TERRITOIRE	<i>Compétence</i>	Ressources		Savoir
		Savoir-faire	Savoir-faire comportemental (SFC)	
	<i>Développer des relations partenariales avec les acteurs du territoire</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Animer un réseau de partenaires • Cibler et identifier les partenaires compétents en fonction de leurs caractéristiques (y compris les familles et/ou les partenaires éducatifs, le cas échéant) • Contacter les partenaires potentiels • Négocier les accords de partenariats • Assurer, animer et fédérer un réseau de partenaires • Mobiliser le réseau de partenaires pour optimiser les besoins de formateurs et apprenants 	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation • Assertivité, confiance en soi • Respect de la loi • Innovation • Ouverture d'esprit • Compétences interpersonnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Caractéristiques des partenaires territoriaux : Type d'institution, missions, fonctionnement, tâches • Notions d'analyse organisationnelle : acteurs, enjeux, objectifs, ressources, obstacles

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

	Compétence	Ressources		Savoir
		Savoir-faire	SFC	
ACTIVITE CLE 2. ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER DES PERSONNES AYANT DES TROUBLES PSYCHIQUES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS DE FORMATION/EDUCATION	2.1. Accompagner l'apprenant à chaque étape de son parcours de formation/insertion (accueil-pendant- sortie)	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des entretiens individuels et collectifs • Développer et utiliser des outils adéquats pour évaluer les compétences • Déterminer avec l'apprenant, les éléments pertinents pour réaliser des bilans fréquents et un suivi individualisé • Identifier, avec l'apprenant, les ressources et points de vigilance liés à l'acquisition de compétences transversales • Adapter le programme de formation de l'apprenant en fonction de son trouble psychique • Coaching professionnel • Mobiliser les ressources et partenaires extérieures pertinents 	<ul style="list-style-type: none"> • Posture d'écoute active • Respecter les règles éthiques et déontologiques • Discrétion • Empathie • Qualités relationnelles • Respecter l'autonomie de l'apprenant • Favoriser une relation de confiance 	<ul style="list-style-type: none"> • La régulation européenne et nationale sur les politiques d'inclusion • Le cadre juridique du secteur (exigences réglementaires en matière de soutien et de l'accompagnement des apprenants) • Les postures du travail social • Objectifs et utilisation d'outils spécifiques d'évaluation (entretien, test) • Méthodes et techniques de reporting • Psychologie liée à la santé mentale • Insertion et orientation professionnelle • Droit du travail • Ingénierie de la formation

ACTIVITE CLE 2. ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER DES PERSONNES AYANT DES TROUBLES PSYCHIQUES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS DE FORMATION/EDUCATION	Compétence	Ressources		Savoir
		Savoir-faire	SFC	
	2.2. Orienter ou rediriger vers les services appropriés (médico/psycho/social)	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliser des partenaires appropriés • Mener des entretiens individuels et des réunions de coordination pour guider et orienter l'apprenant • Prendre en compte les caractéristiques de l'apprenant • Assurer une veille sur les organisations qui peuvent répondre aux problèmes rencontrés par les apprenants 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place une relation avec l'apprenant, en tenant compte de ses besoins et son environnement • Adapter sa communication au apprenant • Posture d'écoute active • Respecter les règles éthiques et déontologiques • Respecter l'autonomie de l'apprenant • Être capable de se remettre en question 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance des acteurs psychosociaux du territoire • Méthodes d'enquête • Législation et réglementations concernant le droit social (avantages sociaux, sécurité sociale,...)

	Compétence	Ressources		Savoir
		Savoir-faire	SFC	
ACTIVITE CLE 2. ACCUEILLIR ET ACCOMPAGNER DES PERSONNES AYANT DES TROUBLES PSYCHIQUES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS DE FORMATION/EDUCATION	2.3. Accompagner l'apprenant dans la gestion de ses troubles psychosociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des entretiens individuels • Accompagner l'apprenant dans l'identification et analyse des situations problématiques et de ses besoins • Travailler avec l'apprenant pour élaborer des plans d'action et des procédures • Accompagner l'apprenant dans la mise en œuvre de son plan d'actions • Intervenir dans les limites de sa fonction • Mettre en place des partenariats appropriés pour adapter la méthode aux besoins et aux troubles de l'apprenant • Développer des actions et des initiatives pour aider l'apprenant à s'exprimer • Informer ses collègues de toute information pertinente concernant la santé mentale de l'apprenant • Partager l'information avec des acteurs du terrain, le cas échéant (notion de secret partagé) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adapter la communication au apprenant • Posture d'écoute active • Respecter les règles éthiques et déontologiques • Respecter l'autonomie de l'apprenant • Être capable de se remettre en question • Respecter la réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> • Éthique et conduite professionnelle • Techniques de communication • Compétences en matière de gestion de conflits • Gestion de groupe • Notions sur la législation relative à la protection de la vie privée • Notions du droit, sociologie, santé mentale et tout ce qui s'y rapporte • Principes de communication interculturelle • Éléments de pédagogie • Méthodes thérapeutiques : psychologie, expression orale, art, ...

	Compétence	Ressources		Savoir
		Savoir-faire	SFC	
ACTIVITE CLE 3. INFORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL DU CENTRE DE FORMATION	3.1. Assurer un suivi des troubles psychiques	<ul style="list-style-type: none"> • Mener des entretiens individuels • Soutenir l'apprenant dans son parcours de soins et de reconnaissance des troubles • Partager les informations sur les troubles psychiques au sein du personnel • Mettre en place des procédures pour structurer la gestion et support des apprenants ayant des troubles psychiques • Développer des outils et procédures pour adapter le parcours de formation de apprenants ayant des troubles psychiques • Travailler en étroite collaboration avec leurs pairs et collègues à la mise en œuvre d'outils et de procédures pour le processus de formation des apprenants concernés et l'adaptation des parcours • Organiser de groupes de parole et d'échange avec les apprenants • Développer des actions et des initiatives pour aider l'apprenant à s'exprimer 	<ul style="list-style-type: none"> • Personne ressource • Patience • Organisation • Résolution de conflits • Adapter leur communication • Posture d'écoute active • Respecter les règles éthiques et déontologiques • Qualités relationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Notions en psychologie, psychiatrie, thérapie de groupe ... • Cadre juridique, institutions officielles et autorités compétentes • Éthique et conduite professionnelle • Compétences en matière de gestion de conflits • Gestion d'équipe • Éléments de pédagogie

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

	Compétence	Ressources		Savoir
		Savoir-faire	SFC	
ACTIVITE CLE 3. INFORMER ET SENSIBILISER LE PERSONNEL DU CENTRE DE FORMATION	<p><i>3.2. Développer une politique d'inclusion au sein du centre de formation et à l'extérieur</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer régulièrement la politique, et la réalité, d'inclusion du centre de formation en matière de santé mentale et de troubles psychiques • Sensibiliser aux obligations en matière d'accessibilité, d'inclusion et d'adaptation des formations • Travailler en étroite collaboration avec leurs pairs et collègues à la mise en œuvre d'outils et de procédures pour le processus de formation des apprenants concernés et l'adaptation des parcours • Organiser des événements et des formations liées aux questions de la santé mentale • Organiser des réunions et groupes de discussion sur la santé mentale pour les formateurs • Communiquer, au monde extérieur, sur les politiques d'inclusion de son organisation et sa capacité à accueillir des publics affectés 	<ul style="list-style-type: none"> • Créativité • Organisation • Capacité à enseigner • Posture d'écoute active • Esprit de résolution des problèmes • Impartialité • Patience • Respecter les règles éthiques et déontologiques • Qualités relationnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Relations publiques • Gestion de groupe • Résolution de conflits • Obligations légales et réglementaires concernant les troubles et les perturbations psychologiques • Notions en matière de pédagogie et de méthodes d'éducation des adultes • Éthique et conduite professionnelle • Techniques de communication • Gestion de conflits • Notions sur la législation relative à la protection de la vie privée • Méthodes et techniques de reporting

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Psych Up vise l'amélioration de l'éducation et la formation pour les apprenants souffrant de troubles psychiques.



Projet n° 2018-1-FR01-KA202-047959