

EU.CAP



Support méthodologique pour formateurs

2022



Projet EU.CAP

Erasmus+



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

c'entro
associazione

Italie

www.associazionecentro.it



France

www.gemcorsica.com



Espagne

www.xano.es



UNESSA

Belgique

www.unessa.be

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCTION | 4 |
| OBJECTIFS GÉNÉRAUX DE LA FORMATION | 5 |
| Profil des formateurs | 5 |
| Profil des apprenants | 6 |
| MODÈLE DE FORMATION ET MÉTHODOLOGIE | 7 |
| Structure | 7 |
| Durée de la formation | 8 |
| Ressources d'enseignement | 8 |
| Evaluation | 9 |
| APPROCHE BASÉE SUR LES ACQUIS D'APPRENTISSAGE (LEARNING OUTCOMES) | 10 |
| Niveau de qualification européen (CEC) | 10 |
| Niveaux d'acquis de compétences | 11 |
| FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE LA FORMATION | 15 |
| RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES POUR LE FORMATEUR | 17 |
| PRÉSENTATION DES PARTENAIRES | 18 |
| C'entro (IT) | 18 |
| GEM (FR) | 18 |
| UNESSA (BE) | 19 |
| Xano Channel (ES) | 20 |



Introduction

Ce document est un outil de support à la mise en place de formation certifiante basée sur le référentiel de formation et de compétences produits dans le cadre du projet EU CAP.

Le projet EU CAP a regroupé 4 partenaires européens : Unessa (BE), C'entro (IT), Xano Channel (ES) et GEM (FR) de décembre 2019 à octobre 2022. Ce projet a pour objectif général d'améliorer l'autonomie des personnes en situation de handicap léger, à travers un accompagnement vers une insertion socio-professionnelle en entreprise. Dans ce cadre, un manuel de bonnes pratiques ainsi qu'un référentiel de formation et de compétences à l'intention des job coachs a été créé pour leur permettre d'acquérir des compétences spécifiques à l'accompagnement de ce public-cible.

Le projet est né à la suite de différents constats :

- Le taux d'employabilité des personnes en situation de handicap reste très faible en Europe. Selon la Commission, « Dans l'Union européenne en 2018, seulement 50,8 % des personnes handicapées ont un emploi, contre 75 % des personnes non handicapées. »
- Il existe une multitude de législations en vigueur qui diffèrent selon les pays et même les régions.
- En Europe, plus d'une personne sur deux en situation de handicap déclare s'être déjà sentie discriminée.
- Il existe encore beaucoup de clivages et de mises à l'écart des personnes en situation de handicap : depuis le plus jeune âge, une grande partie de ce public est exclue dans des écoles d'enseignement spécialisé et tout au long de leur parcours seront accompagnés par des structures spécialisées.
- Il existe une diversité de parcours et de qualifications pour assumer la fonction de jobcoachs sur le marché du travail.

Ses missions principales sont :

- Mettre en avant et apprendre des bonnes pratiques présentes en Europe et notamment dans les pays du consortium afin de favoriser l'insertion socio-professionnel à long terme des personnes en situation de handicap;
- Accroître les compétences des jobcoachs souhaitant se former à l'accompagnement des personnes en situation de handicap par la création, l'expérimentation et la diffusion d'un référentiel de formation et de compétences;
- Augmenter l'attention des institutions publiques et privées, régionales, nationales et européennes aux barrières qui limitent l'accès et/ou la pérennité des personnes en situation de handicap sur le marché "classique" de l'emploi.



Objectifs généraux de la formation

- Perfectionnement pour jobcoach d'accompagnement de bénéficiaires à l'emploi (Upskilling).
- Acquisition de nouvelles compétences (17) de niveau CEC 6 des spécificités d'accompagnement du public cible des personnes en situation de handicap.

La formation devra outiller les job coachs à :

- Comprendre les aspects législatifs et administratifs de l'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap léger.
- Faire découvrir à la personne ses caractéristiques émotionnelles et relationnelles.
- Construire un projet professionnel approprié au profil du bénéficiaire porteur de handicap léger.
- Identifier les éléments d'entrée en milieu professionnel : sensibiliser et accompagner l'entreprise et le bénéficiaire pour une inclusion pérenne.

Profil des formateurs

Il est impératif que les formateurs soient expérimentés à la pédagogie active et inductive¹.

Les formations mise en place sur base du référentiel de formation et de compétences EU CAP se construisent autour d'une pédagogie active et inductive. L'apprenant est acteur de ses apprentissages et est invité à résoudre des problèmes, répondre aux questions, formuler des questions, débattre, échanger, expliquer, brainstormer durant la formation. Le formateur invite les apprenants à extraire des apprentissages à partir de situations concrètes et s'appuie sur des exemples, des études de cas, ...

Le formateur interagit et échange avec les apprenants pour les guider et donner des retours permettant de progresser.

L'approche pédagogique de « classe inversée » est aussi à exploiter dans le cadre de la spécialisation proposée par le projet EU.CAP. Cette approche implique une première exposition à la matière qui s'effectue de manière autonome dans une phase préalable à la formation². Cela permet d'amorcer le processus d'apprentissage en amont et permet plus d'interaction entre les apprenants et avec le formateur durant les sessions en présentiel.

1 Marcel Lebrun, « Théories et méthodes pédagogiques pour enseigner et apprendre », 2007.

2 Université catholique de Louvain, « Carnet de l'enseignant », 2016



Afin de pouvoir vous familiariser à la thématique, en amont de la mise en place de la formation, nous vous invitons à découvrir le manuel de bonnes pratiques réalisé dans le cadre du projet. Ce manuel regroupe les contextes législatifs de chaque pays du partenariat ainsi que le contexte européen ; les bonnes pratiques récoltées dans chaque pays ; une synthèse des représentations « handicap-emploi ».

Profil des apprenants

Cette formation a été développée à destination des jobcoachs et conseillers en orientation.

La profession de jobcoach n'est pas défini communément au niveau européen et il n'existe pas de formation certifiante en tant que telle dans les différents pays du partenariat. Le métier de jobcoach est donc opéré par des acteurs venant de divers horizons et détenant une variété de diplômes et/ou certifications. Le public visé par la spécialisation proposée dans le cadre du projet EU CAP est donc un public déjà actif en tant que coach ou conseiller en orientation professionnelle qui voudrait se spécialiser dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap (travaillant ou non au préalable avec ce public).

Malgré une hétérogénéité de définition du profil de « jobcoach » nous pouvons néanmoins se baser sur des valeurs fondamentales à l'exercice de ce métier comme défini par l'EUSE (l'Union Européenne de l'Emploi Assisté) :

- Responsabilisation et Autodétermination : l'individu au cœur de la démarche et de la définition de son projet professionnel
- Inclusion sociale
- Dignité et respect de la personne
- Personnalisation de l'accompagnement
- Confidentialité
- Flexibilité
- Accessibilité

Afin de permettre l'acquisition des nouvelles compétences, il est indispensable que les participants à la formation soient déjà familiarisés aux compétences intrinsèques du jobcoaching telles que :

- Réaliser des entretiens afin de cibler la demande dans le cadre de l'accompagnement des personnes dans la construction de leur projet professionnel
- Constituer des dossiers individuels
- Assurer le suivi, la guidance et l'accompagnement des personnes dans la construction de leur projet professionnel



- Proposer des actions de formation, d'orientation et d'accompagnement adaptées au profil de la personne
- Connaître les bases en droit du travail
- Connaître les données administratives et socioéconomiques liées à l'emploi
- Réaliser un bilan de compétences
- Maîtriser les méthodes de recherche active d'emploi (Soutien à la rédaction d'un curriculum vitae, à la rédaction d'une lettre de motivation, exercer aux entretiens d'embauche, travailler sur l'image et la confiance en soi, ...)
- Créer une relation triangulaire entre le jobcoach, le bénéficiaire et l'employeur potentiel
- Accompagner et soutenir l'arrivée sur le lieu de travail (post-engagement)
- ...

Modèle de formation et méthodologie

Structure

La formation se compose de 4 unités certifiantes :

- Comprendre les aspects législatifs et administratifs de l'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap léger.
- Faire découvrir à la personne ses caractéristiques émotionnelles et relationnelles.
- Construire un projet professionnel approprié au profil du bénéficiaire porteur de handicap léger.
- Identifier les éléments d'entrée en milieu professionnel

Chaque unité possède plusieurs compétences professionnelles liée à l'exercice de l'emploi de Job Coach spécialisé- accompagnateur des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Toutes les compétences du référentiel doivent être validée pour obtenir le certificat de spécialisation

Il y a 17 compétences au total à certifier :

- L'unité 1 comporte 4 compétences
- L'unité 2 contient 5 compétences



- L'unité 3 comporte 5 compétences
- L'unité 4 possède 3 compétences

Les compétences correspondent à des séquences de formation. Toutes les séquences sont des parcours de formation qui ont une durée variable en fonction du sujet à traiter.

Les séquences de formation – compétences – se décomposent en séances de formation. Il y a entre 2 et 4 séances de cours par séquence.

Les séances de cours :

- L'unité 1 comprend 12 séances de cours
- L'unité 2 comporte 18 séances de cours
- L'unité 3 possède 17 séances de cours
- L'unité 4 contient 11 séances de cours
- Au total il y a : 58 séances de cours

Durée de la formation

Proposition : La durée moyenne d'une séance devrait être de 90 minutes (1h30).

Au total le parcours de perfectionnement de job coach spécialisé - hors évaluation - serait de $90 \times 58 = 5220$ minutes soit : 87 heures

- 2 mois de formation (10 heures de cours présentiels par semaine)

Ressources d'enseignement

Dans le référentiel de compétences on distingue :

A) Les connaissances théoriques

Ce sont les savoirs associés à l'acquisition de la compétence qui sont des incontournables à apprendre. Les connaissances ont un caractère « universel »

B) Les ressources pédagogiques

Ce sont les documents de support du cours correspondant à la compétence. Certaines ressources pédagogiques sont déjà proposées mais les enseignants choisissent eux-mêmes les ressources les mieux adaptées au contexte local, régional, national



Evaluation

Principe : Il s'agit d'un perfectionnement (spécialisation ou mention complémentaire) construit entièrement en contrôle continu :

- pas d'examen final
- Les évaluations formelles – sommatives – se font uniquement sur les séquences
- Les évaluations formatives des séances se font avant, pendant ou après le cours
- Les évaluations des séances sont aléatoires et non programmées à l'avance
- Nota: Des critères d'évaluation sont proposés dans le référentiel de compétences mais peuvent être adaptés selon les ressources pédagogiques utilisées
- Les évaluations formatives n'ont pas de durées déterminées et sont à la discrétion de l'enseignant (elles sont aussi aléatoires) proposition : durée des évaluation maximum 10 minutes !
- Les évaluations sommatives de chaque séquence (les compétences) prennent les formes suivantes
 - Addition des évaluations formatives (avec au moins 50% des séances de la compétence visée).
 - Contrôle formel par : questionnaires à choix multiples, présentation individuelle ou en collectif, contrôle écrit ou oral, quizz, etc.
 - Une combinaison des 2 ci-dessus.

Durée de l'évaluation 20 minutes maximum par compétence !

La durée théorique et maximum des évaluations de l'ensemble du programme serait de :

- 19 (compétences) X 20 minutes = 380 minutes ou 6h30 minutes



Approche basée sur les acquis d'apprentissage (learning outcomes)

« Un acquis d'apprentissage est ce que l'étudiant doit savoir, comprendre et être capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage, d'un cursus ou d'une unité d'enseignement validée. Les acquis d'apprentissage sont définis en termes de savoirs, d'aptitudes et de compétences. » (ULB)

Un acquis d'apprentissage est centré sur l'apprenant (et non sur l'enseignant ni sur son cours) et décrit ce que l'apprenant doit être capable de faire/savoir à l'issue du dispositif d'apprentissage.

Tout enseignement doit faire face au défi qui consiste à amener les apprenants à être capables d'utiliser, dans de nouvelles situations, des connaissances (au sens large) acquises dans des situations antérieures. Pour favoriser ce transfert, il est important que l'environnement d'apprentissage puisse reproduire le plus fidèlement possible les caractéristiques de situations authentiques (issues du monde réel ou susceptibles de se présenter dans la pratique professionnelle). Pratiquement, on peut retenir l'intérêt de construire des activités d'apprentissage basées sur le principe « contextualiser – décontextualiser – recontextualiser ». (carnet enseignant, UCLouvain)

Le référentiel de formation et de compétences du projet EU CAP s'est basé sur le niveau de qualification européen (CEC) – présenté ultérieurement dans le document. Ce cadre de référence se base sur les acquis d'apprentissage pour définir les différents niveaux de qualifications.

Niveau de qualification européen (CEC)

L'UE a mis en place le cadre européen des certifications (CEC) comme outil de transposition permettant de rendre les qualifications nationales plus compréhensibles et plus comparables entre elles. Le CEC a été adopté par le Parlement Européen en 2008. Cette matrice distingue 8 niveaux de qualification allant de l'éducation de base jusqu'aux niveaux professionnels supérieurs. Chacun des 8 niveaux est défini par un ensemble de descripteurs indiquant les acquis d'apprentissage attendus. Ces acquis d'apprentissages sont définis sous : « Savoirs » – « Aptitudes » – « Responsabilité et autonomie ».

Le groupe de travail EUCAP, après les échanges constructifs et partagés avec l'ensemble des parties prenantes, souhaite positionner le référentiel de compétences du



métier de job coach spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap léger sur le niveau 6 du CEC. Pour confirmer le positionnement sur le niveau 6, une comparaison a été réalisée entre le contenu, la forme et le descriptif de chaque compétence du référentiel et les indications des descripteurs du CEC.

Le niveau 6 (équivalent Master) du CEC se définit selon :

| Savoirs | Aptitudes | Responsabilité/autonomie |
|---|---|---|
| Savoirs approfondis dans un domaine de travail ou d'études requérant une compréhension critique de théories et de principes | Aptitudes avancées, dénotant de la maîtrise et un sens de l'innovation, requises pour résoudre des problèmes complexes et imprévisibles dans un domaine spécialisé de travail ou d'études | gérer des activités ou des projets techniques ou professionnels complexes, en assumant des responsabilités au niveau de la prise de décision dans des contextes de travail ou d'études imprévisibles assumer des responsabilités en matière de gestion du développement professionnel de personnes et de groupes |

Niveaux d'acquis de compétences

| Unité 1 : Comprendre les aspects législatifs et administratifs de l'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap léger Descripteurs du CEC niveau 6 | | | |
|---|--|--|--|
| Compétences | Savoirs | Aptitudes | Responsabilité/ autonomie |
| C1 : Collecter les informations officielles (législations, certifications, ...) appliquées à l'emploi des handicapés légers | Aspects juridiques Droit du travail approfondi | Interprétation des situations de travail des handicapés légers | Agir en indépendance et autonomie de décisions |
| C2 : Analyser les documents de référence concernant le handicap léger | Aspects juridiques Connaissance en droit social | Sens de l'analyse et synthèse de documents juridiques | Autonomie de décisions |



| | | | |
|--|---|-----------------------------------|----------------------------------|
| C3 : Activer les relais institutionnels et les relations familiales de la personne en situation de handicap léger | Intermédiation sociale et familiale | Ecoute active Dialogue | Autonomie et dynamique de groupe |
| C4 : Intégrer l'approche du genre avec le milieu professionnel | Législations européennes et nationales sur le genre | Adaptabilité du genre au handicap | Etudes sur les cas du genre |

Unité 2 : Faire découvrir à la personne ses caractéristiques émotionnelles et relationnelles

Descripteurs du CEC niveau 6

| Compétences | Savoirs | Aptitudes | Responsabilité/ autonomie |
|---|---|---|--|
| C5 : Utiliser les outils de la communication inter-active | Connaissances des outils de la communication | Utilisation Adhoc de la communication interactive en fonction du handicap | Analyse de la situation en indépendance |
| C6 : Interpréter le langage non-verbal | Connaissance des outils du langage non verbal | Interprétation du langage non verbal selon les handicaps | Analyse de la situation en indépendance |
| C7 : Gérer les situations particulières avec la personne en situation d'handicap | Connaissances des mécanismes d'intermédiation | Interprétation de situations complexes et de conflit | Analyse de la situation en indépendance et responsabilité |
| C8 : Adopter une attitude appropriée à la typologie du handicap | Connaissance des typologies du handicap | Mécanismes de distanciation | Etude des typologies du handicap en situation indépendante |
| C9 : Utiliser les outils adaptés à la découverte de l'identité de la personne | Typologie de Rosenberg | Estime de soi | Etude des typologies de Rosenberg |



Unité 3 : Construire un projet professionnel approprié au profil du bénéficiaire porteur de handicap léger

Descripteurs du CEC niveau 6

| Compétences | Savoirs | Aptitudes | Responsabilité/ autonomie |
|--|--|--|---|
| C10 : Analyser le parcours professionnel du bénéficiaire | Composantes d'un CV et des systèmes de la VAE | Interprétation d'un CV et des styles de vie | Responsabilité et décisions |
| C11 : Analyser les barrières/contraintes rencontrées tout au long du parcours professionnel du bénéficiaire | Composantes d'un CV Psychologie du travail | Résolution de problèmes | Etude en autonomie |
| C12 : Mettre en place une analyse de compétences ajustée | Connaissances des qualifications professionnelles et de l'analyse du travail | Interprétation des compétences transversales selon les handicaps | Etude en autonomie |
| C13 : Utiliser des tests/questionnaires d'orientation professionnelle adaptés | Connaissances des tests de personnalité et d'orientation | Interprétation des tests selon les handicaps | Etude en autonomie |
| C14 : Identifier un besoin en formation pour réaliser le projet professionnel du bénéficiaire | Ingénierie pédagogique de la construction de parcours de formation | Ajustement aux situations de handicaps | Analyse de la situation en indépendance |



Unité 4 :

Unité 4 : Identifier les éléments d'entrée en milieu professionnel

Descripteurs du CEC niveau 6

| Compétences | Savoirs | Aptitudes | Responsabilité/ autonomie |
|--|--|--|---|
| C15 : Préparer le bénéficiaire à l'entretien d'embauche | Droit du travail Psychologie Littératie avancée | Maîtrise des discriminations lié aux handicaps Dialogue social | Responsabilité et décisions |
| C16 : Engager les entreprises pour l'accueil des personnes en situation de handicap | Ergonomie Normes d'accessibilités Droit du salarié | Instances représentatives en entreprises Relation médecine du travail | Analyse de la situation en indépendance |
| C17 : Consolider un emploi pérenne entre les parties | Mécanismes de la formation continue Outils de la GPEC | Outils de la gestion des ressources humaines | Analyse de la situation en indépendance |



Formulaire d'évaluation de la formation

Qu'ai-je retenu globalement de cette formation ? Notez 3 idées

Ce que j'ai retenu plus spécifiquement de l'unité 1 : juridique et administratif

Ce que j'ai retenu plus spécifiquement de l'unité 2 : émotions et relations

Ce que j'ai retenu plus particulièrement de l'unité 3 : la construction du projet vers l'emploi

Ce que j'ai retenu plus particulièrement de l'unité 4 : les éléments requis dans l'environnement de travail



Sur quelle unité vais-je m'appuyer en priorité pour accompagner un futur travailleur en situation de handicap ? Quelles en sont les raisons ?

**Comment avez-vous finalement reçu/perçu la formation :
Points forts, points faibles et perspectives**

Grille d'évaluation : de 1 (pas du tout satisfait) à 5 (très satisfait)

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Qualité du contenu de la formation | | | | | |
| Qualité des compétences acquises | | | | | |
| Alignement des compétences acquises avec vos besoins professionnels | | | | | |
| Structure de la formation (rythme, progression pédagogique, etc.) | | | | | |
| Niveau de difficulté de la formation | | | | | |
| Adaptation au profil et au niveau des participants | | | | | |
| Composition du groupe (taille et niveau) | | | | | |
| Durée de la formation | | | | | |

Commentaires et appréciation générale



Ressources complémentaires pour le formateur

Le référentiel de formation et de compétences propose des ressources pédagogiques pour chaque compétence. De plus, vous trouverez sur le site internet du projet EU CAP une page « Ressources » permettant d'approfondir vos connaissances en préparation de la formation (<https://eucap.net/fr/resources>).

Différents documents qui peuvent vous être utiles dans la mise en place d'une formation certifiante basé sur le référentiel de formation sont disponibles sur notre site internet :

- Une note introductive du projet EU CAP vous permettra de contextualiser le développement du référentiel de formation et les origines du projet.
- Une note d'interpellation a été produite et met en lumière diverses recommandations
- Le manuel de bonnes pratiques vous permettra de prendre connaissance des contextes nationaux et du cadre législatif européens. Ce manuel vous permettra en outre de découvrir des bonnes pratiques identifiées par les partenaires du projet.

Nous vous invitons également à lire le document Union de l'égalité : Stratégie relative aux droits des personnes handicapées 2021-2030 émis par la Commission Européenne en mars 2021 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>



Présentation des partenaires

C'entro (IT)

Associazione C'ENTRO est une organisation regroupant des entités à but non lucratif de différentes régions italiennes. Elle a été créée en 2013, avec pour objectif principal de rassembler des savoir-faire et des expériences complémentaires en matière d'innovation dans le secteur de la santé. Le réseau est composé de dix organisations associées : des fondations, des coopératives sociales, un réseau de centres d'EFP, un Caritas, un institut de recherche, tous actifs dans des initiatives dédiées aux personnes défavorisées.

Les principaux objectifs de l'Association sont :

- Créer des opportunités d'échange et de dialogue entre professionnels de la santé/ les responsables d'institutions publiques et du secteur tertiaire ;
- Promouvoir des contextes favorables à l'échange de bonnes pratiques entre différents territoires, entre réseaux variés ;
- Générer des opportunités permanentes de formation spécialisée, basées sur les besoins des professionnels et des personnes fragiles ;
- Représenter les associés au niveau régional, national et européen.

Depuis 2015, C'entro est associé au réseau européen EUROCARERS (www.eurocarers.org), participant activement à ses groupes de travail et projets.

Site internet : www.associazionecentro.it.

GEM (FR)

GEM TC Corse « U Scontru », est un groupe d'entraide pour « Les personnes souffrant de traumatismes crâniens et des lésions cérébrales » et est né grâce à la loi du 11 de février 2005 sur l'égalité des droits et des chances pour la participation des personnes handicapées au processus de citoyenneté.

GEM TC U Scontru est associé au réseau UNAFTC, les associations syndicales nationales des familles de personnes souffrant de traumatismes crâniens et de lésions cérébrales. Le groupe est composé de professionnels et de bénévoles qui organisent différents types d'activités pour les personnes isolées souffrant de lésions cérébrales, facilitant leur interaction sociale et leur participation.

Sa mission :

- Favoriser l'entraide entre personnes atteintes de lésions cérébrales et/ou de trau-



matismes crâniens ;

- Aider ces personnes à briser le statut d'isolement dans lequel elles vivent ;
- Créer des contextes dans lesquels ces personnes peuvent être entendues, où elles peuvent échanger des expériences, des informations et une entraide ;
- Offrir des moments conviviaux à différents moments de la journée.

L'organisation a un siège à Ajaccio et un à Bastia, et il est financé par l'Agence Régionale de la Santé. Il a également une activité en collaboration avec IRIPS (l'Institut régional d'insertion professionnelle et sociale).

Site internet : www.gemcorsica.com.

UNESSA (BE)

UNESSA est une fédération d'organisations qui regroupe 7 secteurs d'activités différents : 1. Protection de la petite enfance et promotion de la santé scolaire 2. Aide à la jeunesse 3. Hôpitaux généraux / soins de santé 4. Intégration / insertion socioprofessionnelle et économie sociale 5 Les personnes âgées (soins à domicile pour personnes âgées) 6. Personnes handicapées 7. Santé mentale. UNESSA fédère 900 structures en Wallonie et à Bruxelles, représentant près de 60 000 salariés employés par les institutions affiliées.

UNESSA est une organisation de la société civile, une fédération d'accueil, d'accompagnement, d'aide et de prise en charge des personnes. Le rôle de la Fédération est de :

1. Faciliter le travail des membres affiliés
2. Encourager le développement de futures pratiques professionnelles au sein du réseau
3. Promouvoir l'innovation sociale, technologique et organisationnelle
4. Accompagner les services membres dans la construction de leurs projets
5. Participer à la réalisation de politiques coordonnées visant l'intérêt premier des bénéficiaires.
6. Être la voix de ses membres auprès des autorités et des instances officielles pour défendre et promouvoir les intérêts des secteurs.

UNESSA est un interlocuteur de premier plan dans la défense des valeurs des membres affiliées. UNESSA articule ses actions autour des valeurs suivantes, qui sont les piliers de sa vocation sociale :

- Dignité humaine
- La qualité des services aux particuliers



- Engagement pour une société inclusive
- Sans but lucratif
- L'accessibilité géographique et tarifaire des services.
- Transparence, collégialité et ouverture dans la gouvernance.
- Liberté d'association et d'initiative.

Site internet : www.unessa.be.

Xano Channel (ES)

XANO Channel a été créée en 2010, et est destinée à promouvoir les opportunités de croissance pour les individus et pour la société, en créant des synergies, des outils et des méthodologies de diffusion de la culture et de la citoyenneté active. Les membres associés sont des enseignants d'écoles et de l'EFP, des formateurs et des experts en gestion de projets européens.

Les principaux objectifs de l'association sont :

- Améliorer le développement professionnel et social de ses membres dans les secteurs de l'éducation et de la culture ;
- Offrir des possibilités d'éducation et de formation aux jeunes et aux adultes ;
- Améliorer la qualité de l'éducation des jeunes ayant des difficultés d'apprentissage ;
- Offrir une orientation professionnelle personnalisée aux jeunes ;
- Promouvoir les projets et mobilités européens ;
- Faciliter la participation de ses membres à des événements culturels européens.

Site internet : www.xano.es.





EU.CAP



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Support méthodologique pour formateurs

EU.cap

2022

Mise en forme : [Ségolène Jacquemin](#) - UNESSA



EUCAP.Erasmus

<http://eucap.net>

c'entro
associazione

