

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

NOS FINALITÉS

Le CFA Stephenson est un centre de formation professionnelle par alternance sous la tutelle de la compagnie des Sœurs de la Charité de saint-Vincent-de-Paul. Il veut promouvoir les jeunes de tous horizons par l'insertion durable et réussie dans la vie professionnelle et sociale.

L'accompagnement pédagogique et éducatif du CFA Stephenson doit permettre à chaque jeune, quelles que soient son histoire et son origine, d'aller le plus loin possible dans la réalisation de son projet.

Le projet du CFA Stephenson peut se résumer dans cette phrase :

« Accueillir avec bienveillance et accompagner vers l'excellence »

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

Le projet d'établissement explicite les valeurs qui sont les nôtres et la façon dont elles se traduisent en actes. Le projet d'établissement s'adresse à l'ensemble de la Communauté Educative. Il est présenté et expliqué à chaque nouvel arrivant. Il requiert l'adhésion et l'engagement de chacun.

Le CFA Stephenson

Le CFA Stephenson est régi par le code du travail. Son organisme gestionnaire, l'ADFC (Association pour le Développement de la Formation dans les Professions du Commerce) est une association loi 1901.

Il existe par convention avec le Conseil Régional Ile-de-France. Tous ses dossiers (pédagogiques, administratifs et financiers) sont instruits par le Rectorat et soumis à la Région.

Le présent projet d'établissement a été retravaillé par l'ensemble de la communauté éducative aux mois de mai et juin 2011.

A qui s'adresse ce projet ? Quel est notre public ?

Le CFA Stephenson a pour vocation d'accueillir des jeunes de tous les horizons. Il porte une attention particulière aux publics les plus fragiles. Il encourage ceux qui portent une ambition professionnelle à se donner les moyens d'atteindre l'excellence.

Ces jeunes « les plus fragiles » sont ceux à qui leur histoire, leur éducation et/ou leur formation n'ont pas donné les moyens de poursuivre un parcours de formation avec succès. Ces jeunes connaissent des difficultés différenciées :

- De grandes difficultés sociales, scolaires ; ils sont le plus souvent accueillis dans les sections de niveau VI et V (DIMA, CAP, passerelles multi-métiers...).
- Jeunes pour lesquels le système de formation initiale est mal adapté et qui ont besoin de se professionnaliser.

Le CFA Stephenson doit permettre aux jeunes d'atteindre la formation la plus élevée possible, quitte à bousculer les habitudes ou les déterminismes sociaux en permettant des parcours personnalisés, originaux, audacieux (exemple : favoriser le passage du Bac pro au BTS ou du BTS à la Licence).

Le CFA Stephenson cherche à se donner les moyens de répondre aux très grandes difficultés, tout en restant lucide et réaliste sur ses capacités et compétences pour y arriver.

L'alternance requiert par ailleurs des jeunes capables de s'intégrer en entreprise et désireux de s'y engager.

Enfin, si notre devoir est de tendre la main, le jeune doit avoir la volonté de s'en saisir.

Quels moyens déployons-nous au service du projet ?

Une équipe éducative impliquée

L'équipe éducative est composée de l'ensemble du personnel du CFA Stephenson. Le projet est porté par chaque membre de l'équipe éducative, quelle que soit sa place dans l'organisation.

Il se traduit par l'engagement de chacun, le sens du service, les qualités d'accueil, la notion d'équipe.

La réussite des jeunes donne sens à l'activité de chaque membre de l'équipe éducative.

Le CFA Stephenson demande à chacun une adhésion au projet d'établissement qui doit se concrétiser dans ses activités quotidiennes. Chaque membre de la communauté éducative est respecté quelques soient ses convictions et engagements, qui constituent autant de richesses pour la communauté éducative.

L'organisation du CFA Stephenson doit lui permettre de rester adapté à son environnement ; l'organisation est donc amenée à évoluer régulièrement.

Le projet d'établissement implique par ailleurs que notre organisation et notre management permettent un investissement efficace de chacun au sein de la communauté éducative. Les managers ont à ce niveau une responsabilité d'accueil qui passe par l'attention donnée à chacun et le souci de l'épanouissement dans son travail.

Le choix de la formation en alternance

La formation en alternance permet d'autres chemins de réussite et d'épanouissement pour des jeunes qui ne trouvent pas leur voie dans l'enseignement traditionnel.

L'alternance est à la croisée des besoins économiques et sociaux : nécessité pour les jeunes de se professionnaliser et de s'intégrer, nécessité pour les entreprises de recruter des jeunes compétents.

L'alternance permet pour les jeunes la gratuité des études mais aussi la garantie d'un revenu pendant leur formation.

Elle favorise grandement l'accès à l'emploi.

La formation en alternance a des exigences pour le CFA Stephenson :

- La vigilance et la réactivité sur l'évolution des métiers et des secteurs professionnels,
- La mise en place d'une réelle pédagogie d'alternance (voir § Formation),
- Un dialogue permanent avec l'entreprise : l'entreprise est un partenaire. Le CFA Stephenson est structuré pour faire vivre ce partenariat. L'ensemble de l'équipe éducative est concerné par les relations avec les entreprises ; elles nécessitent un travail collaboratif.

Le choix de l'utilisation des TICE dans la pédagogie

1. Individualiser la pédagogie

L'hétérogénéité des publics que nous accueillons, les rythmes d'apprentissage différenciés, les lacunes des uns et des autres rendent très fréquemment nécessaire le recours à l'individualisation des parcours de formation.

Le CFA Stephenson s'est doté d'un équipement de pointe (matériels et logiciels) afin de permettre aux équipes pédagogiques d'accéder et/ou de créer les ressources pédagogiques nécessaires à l'individualisation.

2. S'affranchir des contraintes de l'espace et du temps

La vie des apprentis se déroule dans des lieux et des rythmes différents : l'entreprise, le CFA et la vie personnelle.

Le CFA Stephenson se doit de mettre à disposition ses ressources en tous lieux et à tout moment.

3. Un dialogue transparent Jeune/Entreprise/CFA

L'alternance rend nécessaire des échanges permanents entre les trois acteurs. C'est la fonction de l'outil de liaison du CFA Stephenson qui permet d'échanger sur :

- Le parcours de formation au CFA et en entreprise
- La progression du jeune au CFA et en entreprise

L'outil de liaison met à disposition des acteurs des informations accessibles et transparentes. Il permet également de partager des informations au sein des équipes pédagogiques.

Le projet d'établissement se concrétise plus particulièrement autour de trois moments forts :

- **L'accueil**
- **La formation**
- **L'accompagnement**

Il nous impose d'avoir le souci permanent d'une information claire et constructive sur le parcours de formation de nos jeunes.

1. Accueillir

Accueillir le plus grand nombre avec bienveillance.

Accueillir, c'est d'abord informer et aider à l'orientation des jeunes. Le CFA Stephenson s'investit pleinement dans cette mission d'information, sous des formes très variées :

- ***L'information « papier » et numérique***

Le CFA Stephenson diffuse une information transparente, accessible, complète, loin de toute approche commerciale. L'objectif est de donner une information fiable qui aide le jeune et sa famille dans leur prise de décision.

- Les informations sont actualisées : une fois par an pour les fiches de formation ou brochures ; en temps réel pour le site internet ;
- Les supports de communication sont optimisés pour les publics en situation de handicap.

- ***L'information relayée***

Le CFA Stephenson s'efforce d'actualiser l'information des structures destinées à l'information et l'orientation des jeunes (CIO, PAIO, missions locales, ...).

- ***L'information directe***

Lors des salons et journées portes ouvertes, le CFA Stephenson s'efforce à nouer un dialogue constructif avec les jeunes et leurs parents. Il sollicite régulièrement des apprentis pour participer à ces informations.

L'information se veut objective : elle présente les avantages de la formation en apprentissage ; elle ne cache pas les contraintes et difficultés liées à ce mode de formation.

Accueillir lors du pré recrutement

Le pré recrutement est un moment capital qui doit décider de l'entrée ou non du jeune au CFA Stephenson.

L'objectif du pré recrutement est de discerner chez le jeune une motivation et un potentiel à s'épanouir :

- Dans une formation en alternance
- Dans le secteur professionnel qu'il choisit

Le pré recrutement nécessite une organisation rigoureuse et un regard bienveillant.

Le déroulement du pré recrutement

- L'accueil administratif est préparé, le jeune se sent attendu et accueilli de façon conviviale. On prend le temps de répondre à ses questions.
- Le déroulement du recrutement est clairement présenté aux candidats ainsi que les critères d'appréciation qui seront mis en œuvre. On dédramatise ce moment impressionnant.
- Les tests employés dans chaque section sont révisés régulièrement. Leur but n'est pas d'éliminer mais de réaliser un positionnement qui sera utilisé au début de la formation.
- Les candidats qui se sont signalés en situation de handicap ont été contactés en amont afin de vérifier la nécessité ou non d'aménager la session de pré recrutement.
- Les entretiens (collectifs ou individuels) ont pour but de mettre en valeur les qualités du jeune, son potentiel. Ils imposent une déontologie au recruteur :
 - Mettre les candidats à l'aise
 - Equité de traitement (le fil conducteur de l'entretien est respecté pour tous)
 - Pas de questions pièges ou déstabilisantes
 - Manier l'humour avec précaution
 - Se méfier des jugements à l'emporte-pièce : le recrutement n'est pas une science exacte, l'habitude de recruter n'est pas une garantie.
 - Les grilles d'évaluations sont remplies avec le maximum d'objectivité ; elles ne portent pas de jugement de valeur.

- La commission d'admission

Elle réunit tous les recruteurs et le responsable de formation. Elle se déroule le jour même du pré recrutement ou au plus tard le lendemain.

La décision est prise au vu d'un ensemble de critères et à partir d'appréciations les plus objectives possibles. Là encore, il ne s'agit pas de sélectionner mais de repérer des potentiels.

Les réponses aux candidats doivent leur parvenir dans des délais raisonnables. En cas d'avis défavorable, et à la demande, les raisons ayant motivé la décision de la commission sont expliquées au candidat afin de lui servir dans ses autres démarches.

L'accueil lors de la rentrée scolaire

Le « nouvel apprenti » entre dans un monde nouveau qu'il doit découvrir :

- L'alternance CFA/Entreprise
- Les règles et codes du monde du travail et ceux du CFA Stephenson
- Un cursus de formation et une pédagogie propres à l'alternance
- Des lieux et des outils

L'objectif de l'accueil est de permettre au jeune de se repérer au mieux dans ce nouvel environnement.

L'accueil « administratif » est préparé en amont :

- Dossier administratif du jeune
- Codes et mots de passe pour accéder aux ressources
- Documents à remettre

L'accueil est préparé dans chaque section sous la responsabilité du responsable de formation. Les équipes privilégient un parcours de découverte plutôt qu'un exposé normatif. Des temps de convivialité sont aménagés pour que les jeunes fassent connaissance entre eux, avec le personnel du CFA Stephenson, si possible avec leurs tuteurs en entreprise.

Le personnel « non enseignant » (CPE, accueil, secrétariat des élèves, centre de ressources, maintenance...) est présent et clairement identifié comme membre de l'équipe éducative.

Les règles de vie et les valeurs du CFA Stephenson sont expliquées et valorisées. La présentation du cursus de formation s'efforce d'en donner le sens et les liens avec la vie professionnelle.

L'accueil au quotidien

Les apprentis sont de jeunes adultes en formation ; ce ne sont pas des scolaires. Les règles de vie qui s'imposent à eux au CFA Stephenson en tiennent compte, de même que les rapports qui s'instaurent entre le personnel du CFA et ces jeunes.

L'accueil au quotidien des jeunes doit être positif, chaleureux mais sans familiarité car l'équipe éducative se doit aussi de faire respecter les règles.

- Sourire, politesse, convivialité s'imposent au quotidien
- Les règles sont expliquées
- Lorsque de petits manquements aux règles sont observés (retard occasionnel, tenue inadaptée, légères incivilités entre jeunes, etc.), tout membre de l'équipe éducative a le devoir d'intervenir.
 - Les remarques sont faites de façon factuelle et avec courtoisie et fermeté ;
 - Les remarques sont faites au jeune en face à face, jamais devant le groupe.
- Si des manquements plus importants sont constatés, les signaler immédiatement au CPE et/ou responsable de formation.

L'accueil en cours

Le formateur se doit d'être un exemple de comportement professionnel :

- Il est présent dans sa salle quelques minutes avant le début du cours. Son matériel est prêt, son plan de cours structuré, il peut donc se concentrer sur l'animation de la session.
- Le moment de l'accueil est un temps convivial qui permet à chacun de se mettre en condition pour le travail. L'appel n'est pas un geste purement administratif ; il est aussi un temps d'entrée en relation avec chacun des jeunes qui composent le groupe.

L'absentéisme

L'absentéisme est pénalisant pour le jeune, pour le groupe, pour le formateur. Tous les moyens doivent être engagés pour lutter contre ce fléau pour le réduire.

Quelques principes doivent être rappelés :

- Les jeunes sont des salariés ; les règles qui s'appliqueront (absences justifiées ou non, sanctions éventuelles) sont celles du code du travail.
- L'objectif est de faire revenir le jeune en cours ; les sanctions qui excluent temporairement le jeune du cours doivent être limitées dans le temps et l'espace. A terme, la sanction doit être bénéfique et permettre au jeune de se corriger par lui-même. Exemple : deux heures d'exclusion au centre de ressources pour rattraper un travail précis.
- L'équipe éducative doit toujours avoir à l'esprit que l'absentéisme peut être le signe d'un mal être du jeune. Ce mal être peut être léger et passager (fatigue,...) ou plus profond. Seul un dialogue de qualité avec le jeune peut nous permettre de le discerner. La famille (et/ou le référent) doit être associée aux démarches entamées, notamment avec les publics les plus jeunes.

La discipline générale

Les règles en sont fixées par le Règlement Intérieur voté par le Conseil de Perfectionnement du CFA Stephenson.

La vigilance de l'ensemble de la communauté éducative doit permettre d'éviter les dysfonctionnements graves. S'ils se produisent cependant, un conseil de discipline se réunit, de préférence en présence de l'entreprise du jeune.

Les sanctions qu'il est amené à prononcer sont :

- Justes et proportionnées à la gravité des faits
- Expliquées au jeune

Autant que faire se peut, la sanction doit viser à réintégrer le jeune dans sa formation.

En cas d'exclusion définitive, le CFA Stephenson essaiera par tous moyens d'aider le jeune à trouver une solution alternative.

2. Former

Les objectifs de la formation au CFA Stephenson sont extrêmement ambitieux. En effet, la formation au CFA doit permettre aux jeunes :

- De préparer avec succès un diplôme de l'Education Nationale ou de l'Université
- De s'adapter au monde de l'entreprise

- De se former à un métier
- De s'intégrer durablement dans la vie sociale et professionnelle et donc **d'apprendre à apprendre.**

Nous souhaitons que le CFA Stephenson permette à chaque jeune d'atteindre son niveau d'excellence et donc l'encourager et lui donner les moyens de poursuivre une filière de formation.

Les principes qui animent notre action sont donc les suivants :

- Faire progresser
- Individualiser les parcours
- Professionnaliser
- Eduquer à la responsabilité citoyenne
- Apprendre à apprendre

Ces objectifs nous ont amené à faire un certain nombre de choix pédagogiques qui s'imposent aux équipes et à chaque formateur.

1. La réalité du travail d'équipe

Le CFA Stephenson s'est organisé afin de permettre un réel travail d'équipe :

- Les réunions de section hebdomadaires permettent à l'équipe :
 - Un suivi collectif du jeune
 - De construire et faire vivre des projets pédagogiques
- La semaine pédagogique annuelle (3e semaine de décembre) permet à l'ensemble de la communauté éducative d'échanger, de construire et de s'ouvrir sur l'extérieur
- Le statut des formateurs « temps plein » implique la présence au CFA Stephenson en dehors des cours.
- Les formateurs vacataires sont invités à participer aux réunions de section et à la semaine pédagogique

2. Une pédagogie adaptée à l'alternance

L'alternance se caractérise par une coresponsabilité de formation du CFA et de l'entreprise. Ce système nous impose des pratiques pédagogiques adaptées.

La liaison CFA/Entreprise

En amont de la formation, le partage des responsabilités de formation est organisé. Il se traduit dans des référentiels d'activités et compétences

en entreprise et des référentiels de formation au CFA Stephenson (constitués des progressions pédagogiques des formateurs) :

- a. L'entreprise et le CFA Stephenson s'engagent sur le parcours de formation du jeune
- b. La fiche de liaison renseignée à chaque fin de séquence permet de faire le point sur l'avancement de la formation
- c. Des réunions avec les maîtres d'apprentissage sont organisées deux fois par an

Pour le formateur : la transparence sur ses pratiques pédagogiques

- Il donne sa progression pédagogique en amont de la formation ou choisit d'adopter une progression existante
- Il renseigne régulièrement la fiche de liaison afin de permettre l'information du maître d'apprentissage, du jeune, de ses collègues.

3. Une pédagogie d'échange

Le jeune arrive en cours nourri de sa propre expérience en entreprise. Le formateur au CFA Stephenson n'est pas la seule voie d'accès au savoir.

L'expérience acquise en entreprise doit être prise en compte par le formateur ; le partage d'expériences diverses vécues par les jeunes enrichit les cours.

4. Une pédagogie centrée sur les jeunes

Le CFA Stephenson emploie le terme formateur et non professeur.

Le professeur dispense des connaissances à la classe ; le formateur met en œuvre une pédagogie qui permet à chaque jeune d'acquérir les compétences visées.

Le formateur veille à varier les situations d'apprentissage afin de s'adapter à toutes les intelligences.

5. L'évaluation au cœur de la pédagogie

L'évaluation est un moment clé de la formation ; elle permet au jeune et au formateur d'apprécier les acquis, de repérer les difficultés, de construire la poursuite du parcours de formation.

L'évaluation est fréquente et commentée. Elle doit permettre au jeune de construire son parcours de formation et progresser avec confiance.

Des conseils d'évaluation se réunissent régulièrement et permettent un bilan global pour chaque jeune tant au CFA Stephenson qu'en entreprise. Le premier sert de positionnement au cours de la période d'intégration. Des remédiations peuvent être mises en place pour certains jeunes à l'issue de ces bilans.

6. L'exemplarité du formateur

Le formateur est la référence des apprenants. Son exemplarité est le gage de l'adhésion des jeunes à la formation. Il s'efforce d'être à l'image des valeurs du CFA Stephenson. L'ensemble des salariés ont aussi un devoir d'exemplarité.

3. L'accompagnement

La formation en alternance, bien que très riche et permettant la réussite des jeunes, est néanmoins contraignante, difficile et parfois semée d'embûches.

Les ruptures de parcours sont des risques majeurs de ces formations (25 % de ruptures au niveau national, moins de 10 % au CFA).

Afin de sécuriser les parcours des jeunes, un accompagnement est indispensable, en amont, pendant et en aval de la formation.

Accompagner en amont de la formation

Il s'agit là d'aider le jeune à franchir le pas qui le sépare encore soit de la signature d'un contrat en alternance, soit de l'entrée en formation.

Cet accompagnement peut consister en :

- Remise à niveau scolaire

- Connaissance du secteur professionnel, des métiers, des entreprises
- Entraînement en vue d'un recrutement (CV, entretien,...)
- Aide à la recherche d'une entreprise
- Approfondissement du projet professionnel

Le CFA Stephenson met en œuvre des dispositifs variés afin de permettre l'accès à l'apprentissage au plus grand nombre.

Accompagner pendant la formation

L'accompagnement a pour but d'aider le jeune tout au long de son parcours afin de l'amener à son niveau maximal.

L'accompagnement implique l'ensemble de la communauté éducative (être à l'écoute, détecter les difficultés). Un accompagnement spécifique est mené par les chargés des relations entreprises et les formateurs référents.

Les chargés des relations entreprises aident les jeunes pendant toute la durée du parcours en entreprise, du placement initial à la signature du contrat d'apprentissage jusqu'à l'intégration professionnelle du jeune.

Les temps forts de cet accompagnement sont :

- Le placement en entreprise : aider le jeune à trouver l'entreprise la mieux adaptée à son projet
- Les visites en entreprises : elles permettent de rencontrer le jeune et son tuteur sur le lieu de travail
- Les séances « dynamique compétences » : faire le lien entre les apprentissages en entreprise et au CFA.

Le formateur référent prend en charge un suivi pédagogique du jeune. Les temps forts sont :

- Les conseils d'évaluation
- Les entretiens annuels avec chaque apprenti qui permettent un échange autour du projet du jeune
- Le suivi individuel de chaque jeune qui optimise son parcours de formation (préconisation de soutien, etc.)

Accompagner en aval

- Préparer le jeune à sa « sortie » du CFA : échanger sur son parcours professionnel ; construire un portfolio, aider à la recherche d'entreprise.

- L'accompagnement en aval consiste également à aider le jeune à gérer les échecs : échec à l'examen, rupture de contrat, réorientation.
- Enfin le CFA s'efforce de faire vivre la communauté des anciens.

En conclusion, la réussite de ces trois moments forts l'accueil, la formation et l'accompagnement dépend **de la mobilisation de l'ensemble des équipes du CFA Stephenson**. Tous les salariés de l'établissement doivent se retrouver autour de l'objectif commun : l'intérêt, l'épanouissement et la réussite des jeunes.

Notre cœur de métier, la formation des jeunes ne peut s'accomplir sans la conscience que chaque acteur contribue à sa réussite :

Le personnel d'encadrement, le service maintenance de l'établissement, le service informatique, le centre ressources, l'équipe administrative, les départements « Relations entreprises », « Accompagnement », les services commercial, comptable, les équipes pédagogiques, l'équipe de Direction, **l'ensemble des services** sont interdépendants et concourent à la vie et à l'accomplissement du projet d'établissement.