

RÔLES DE MISE EN ŒUVRE



« Permettre la transformation et le changement grâce à des éducateurs et des animateurs de jeunesse formés et à des environnements de travail inclusifs en créant une méthodologie et des ressources innovantes pour le développement des aptitudes à la vie quotidienne et des compétences en matière d'employabilité chez les jeunes adultes ayant des difficultés et des troubles de l'apprentissage, tout en soutenant leur transition vers des lieux de travail inclusifs ».

Ce tableau résume les principaux rôles impliqués dans la mise en œuvre de l'approche Good Job dans les écoles et les organismes de formation. Chaque rôle contribue à la mise en place d'un système de transition inclusif qui soutient les apprenants en situation de handicap ou/et ayant des difficultés d'apprentissage dans leur préparation à la vie adulte et professionnelle.

Rôle	Objet	Tâches principales	Profil suggéré
Référent Good Job	Superviser et coordonner la mise en œuvre de l'approche Good Job au sein de l'école / de la structure.	<ul style="list-style-type: none"> • Planifier le déploiement et le calendrier. • Assurer la coordination entre le personnel, les familles et les partenaires externes. • Veiller à la cohérence avec le plan d'établissement. • Suivre les progrès et évaluer les résultats globaux. 	Membre de l'équipe de direction, coordinateur SEGPA ou personnel chargé de projets, doté de compétences organisationnelles et communicationnelles.
Coordonnateur de la formation du personnel	Renforcer les capacités du personnel et garantir une pérennisation de qualité.	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les besoins en formation du personnel. • Organiser des ateliers et des sessions d'apprentissage entre pairs. • Promouvoir l'utilisation des modules de formation Good Job. • Intégrer des pratiques de transition inclusives dans les plans de développement du personnel. 	Enseignant senior, responsable de la formation du personnel ou coordinateur du développement professionnel continu ayant une expérience dans l'apprentissage des adultes.
Coach ou mentor de transition	Accompagner chaque apprenant grâce à un mentorat et un soutien personnalisé.	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des relations de confiance avec les apprenants. • Utiliser l'outil d'évaluation « Good Job » et les formulaires de mentorat. • Soutenir la définition d'objectifs et le développement des compétences de vie. • Suivre les progrès et y réfléchir. 	Enseignant, assistant, conseiller ou animateur jeunesse faisant preuve d'empathie et doté de capacités de mentorat.
Ambassadeur de l'inclusion	Promouvoir l'inclusion et l'accessibilité au sein de la communauté scolaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir un enseignement et un apprentissage inclusifs. • Aider les collègues à adapter le matériel pédagogique. • Organiser des événements ou des campagnes de sensibilisation. • Partager les pratiques inclusives et les réussites. 	Tout membre du personnel passionné par l'inclusion et capable d'inspirer les autres.
Coordonnateur de la qualité	Veiller à ce que l'évaluation, le suivi et la réflexion des	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir l'utilisation de l'outil d'évaluation « Good Job ». 	Coordonnateur SEGPA, conseiller ou enseignant

	apprenants soient cohérents et pertinents.	<ul style="list-style-type: none"> • Recueillir les commentaires des apprenants, des familles et des mentors. • Aider à l'évaluation des progrès et aux réunions de réflexion. • Résumer les conclusions afin d'orienter la planification globale. 	expérimenté doué pour l'observation et le suivi des données.
Relais familial	Renforcer l'engagement et la communication entre l'école, les familles et la communauté.	<ul style="list-style-type: none"> • Tenir les parents informés et impliqués. • Recueillir les commentaires des familles. • Gérer la communication interne et externe sur les activités Good Job. • Partager les bonnes pratiques et les exemples de réussite. 	Personnel administratif, responsable pastoral ou représentant des parents doté de bonnes compétences en communication.

Comment utiliser ce cadre de rôles

- Utilisez ces six rôles comme points **d'ancrage** pour la mise en œuvre — chaque école peut les adapter à sa taille et à ses ressources.
- Une personne peut assumer plusieurs rôles, mais tous doivent savoir comment leur contribution s'inscrit dans le cadre général.
- Lorsque vous présentez ces rôles, soulignez que chacun contribue de manière unique à créer une culture de transition inclusive : il s'agit d'un effort collectif, et non d'une hiérarchie.