

ITINÉRAIRE COMPÉTENCES

DES FORMATIONS SUR MESURE
POUR RÉPONDRE AUX BESOINS EN
COMPÉTENCES DES TERRITOIRES



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et la mise en place des PACTE régionaux par l'État conduisent à la nécessité d'une transformation en profondeur de la formation professionnelle des demandeurs d'emploi. Cette volonté de transformation a pour objectifs de proposer des formations sur mesure adaptées aux besoins spécifiques, tant des entreprises que des demandeurs d'emploi mais aussi de répondre aux besoins en compétences de notre économie en perpétuelle évolution. Pour mettre en œuvre ces objectifs de transformation de la formation professionnelle dans toutes leurs dimensions, la Région Grand Est a conçu et développé le concept « Itinéraire Compétences ». Explications et illustrations.

De l'action collective au parcours personnalisé

Proposer des formations sur mesure, c'est sortir du modèle qui vise à former des personnes sur un parcours identique pour tous et adossé à une qualification complète (diplôme, titre...). C'est pourquoi, Itinéraire Compétences constitue une alternative aux achats plus classiques d'actions de formation organisées de date à date pour des groupes d'apprenants.

L'objectif est de disposer d'un dispositif permanent, mobilisant un consortium d'organismes de formation et de prescripteurs, dont les principes sont les suivants :

► **Des parcours de formation individualisés** en fonction des acquis et des besoins de l'apprenant pour la réalisation d'un projet de formation et d'insertion ;

► **Une formation "intégrée"** qui permet, en outre, l'acquisition des compétences techniques nécessaire à la professionnalisation, l'acquisition des compétences de base, transverses ou comportementales dans un seul et même parcours ;

► La mise en place d'un **"référént de parcours"** pour accompagner l'apprenant et lui garantir un parcours fluide, sans interruption et "sans couture" ;

► Le **renforcement du rôle de l'entreprise** dans la formation des demandeurs d'emploi, notamment par la mobilisation de l'AFEST comme une modalité innovante d'acquisition des compétences en situation de travail.

4 Objectifs

► **Construire** et mettre à disposition de l'économie d'un territoire **une offre de formation plus agile**. Celle-ci permet de répondre dans le "juste à temps" tant aux besoins en compétences des demandeurs d'emploi en intégrant leurs potentiels individuels qu'à ceux des entreprises.

► **Accroître l'efficacité de l'offre de formation.**

► **Rationaliser les dépenses de formation** en achetant des parcours professionnalisant plus courts et plus efficaces.

► **Accroître l'appétence du demandeur d'emploi pour la formation** en lui proposant



C'est quoi l'AFEST ?

La "Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel" a élargi la notion et la définition des actions de formation. Est désormais reconnue l'Action de formation en situation de travail (AFEST).

Cette action de formation se concrétise par l'alternance de deux séquences distinctes et répétées autant de fois que nécessaire pour produire les apprentissages visés :

⇒ **Une mise en situation de travail** préparée, organisée et aménagée à des fins didactiques ;

⇒ **Une séquence réflexive** (en dehors de l'activité de productive), animée par un « tiers », à « chaud » et/ou à « froid ». Cette séquence réflexive consiste en une mise en perspective entre des éléments concrets issus de la mise en situation de travail, d'une part ; et des références sur « ce qui est attendu », « ce qui est à faire dans l'activité » (ex: fiche de poste, référentiel métier, normes qualité de process, ...), d'autre part.

L'alternance de ces deux séquences permet à l'apprenant de faire l'expérience du travail et de transformer cette expérience en compétences professionnelles durables, utiles pour l'entreprise et pour lui.

En résumé, une AFEST est un « **parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable** ».



Patricia.SAGER-PROVANG@grandest.fr
Michel.HELL@grandest.fr

ITINÉRAIRE COMPÉTENCES SUR LES TERRITOIRES

Pour une relation commerciale optimale !

Pour développer les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier commercial ou de service tenant compte des besoins attendus par les entreprises ainsi que des acquis propres à chaque apprenant, l'organisme, Paloma Conseil, met en œuvre une expérimentation sur le territoire de Bar le Duc/Saint Dizier/Verdun.. Cette expérimentation propose **60 parcours de formation d'une durée variable de 20 à 120h.**

Ces parcours sont multimodes, modulaires et individualisés. Composés de 15 modules formation dédiés à la relation commerciale, ils sont mobilisables en fonction des besoins de l'apprenant. Chaque module offre des **modalités pédagogiques variées** synchrones ou asynchrones, à distance et/ou en présentiel avec deux niveaux d'apprentissage (maîtrise de base / maîtrise renforcée). Il est prévu également **une phase de remédiation** pour acquérir les compétences de base nécessaires au parcours.

Parallèlement, un « **tracking** » individuel est mis en place de façon à pouvoir accompagner, soutenir et encourager les participants tout au long de leur parcours.

Métiers de l'hôtellerie-restauration, des compétences gonflées à bloc !

L'Atelier et le GRETA Strasbourg Europe se sont associés pour initier un projet de formation permettant à des demandeurs d'emploi d' **accéder à une qualification de niveau IV ou V dans l'un des métiers de l'Hôtellerie-Restauration.**

Les atouts de ce projet sont notamment :

► **L'association des 2 organismes de formation** pour proposer des parcours sans couture et sur mesure vers la qualification ;

► **Le repérage des besoins des apprenants et des entreprises** pour construire une offre adaptée ;

► **Une validation de compétences** facilitant les liens entre différents métiers pour permettre une plus grande mobilité professionnelle ;



Cette action doit permettre aux demandeurs d'emplois de consolider un emploi dans les métiers du commerce et du service.

Sa dimension innovante consiste surtout en sa capacité à associer de nombreuses modalités pédagogiques individuelles et collectives au sein de chaque module de

► **Un découpage de la formation en blocs de compétences** dont certains transversaux à différentes certifications de branche ;

► **La sécurisation des parcours** via l'accompagnement des apprenants par un formateur référent issu du secteur professionnel.

Ainsi, **ce dispositif modulaire propose à chaque stagiaire un parcours de formation individualisé vers l'un des Certificats de qualification professionnels (CQP)** reconnus par la branche de l'hôtellerie-restauration*. La formation est donc structurée autour de différents blocs de compétences** pouvant être validés séparément et successivement jusqu'à l'obtention partielle ou intégrale du CQP.

La durée de chaque bloc de compétences est définie en fonction du plan de formation individualisé du stagiaire. Ce dernier, acteur de son parcours de formation, va progressivement cheminer vers la qualification de son choix en fonction de l'orientation métier déterminée lors du module « d'expérimentation des métiers. » Parallèlement à l'acquisition des savoirs et des savoir-faire, il travaille et évalue ses capacités transversales tout au long de son parcours de formation.

Au total, cette action organisée en entrées et sorties permanentes peut accueillir jusqu'à 32 stagiaires simultanément.



**Serveur, Limonadier, Barman monde de la nuit, Plongeur-officier de cuisine, Employé polyvalent de restauration collective, Agent de restauration, Commis de cuisine, Réceptionniste, Gouvernante, Employé d'étages*

L'AFEST une réponse aux enjeux des entreprises du paysage

Les métiers du paysage, un secteur en pleine évolution... voire en pleine ébullition, dans lequel former en situation réelle de travail prend tout son sens au regard des enjeux tels que la lutte contre les îlots de chaleur urbains ; l'aménagement d'écosystèmes urbains ; la végétalisation de toits et murs, le développement des techniques

Aussi est née l'idée **d'expérimenter l'AFEST auprès de 4 entreprises du paysage** sur le bassin de Strasbourg. Ce projet alterne une mixte formation classique/AFEST afin de **préparer 10 personnes au CAPA Jardinier paysagiste sur 12 mois**. Au total : 63 jours de formation en centre (soit un temps réduit de moitié), 160 jours de formation en entreprise. Ce projet développé par l'Atelier présente 3 points innovants :

► **Le découpage du CAPA Jardinier Paysagiste en blocs de compétences**, dont 4 sur 7 validés en entreprise.

► La présence de **trois catégories de formateurs**, avec des approches complémentaires : le **formateur technique** (des savoirs vers la pratique), le **formateur de l'entreprise** (de la pratique vers les savoirs) et l'**ergo formateur** (pour guider le processus de réflexivité).

► Un **Espace numérique partagé** dans lequel chaque apprenant dispose d'un ordinateur portable qui l'accompagne en entreprise pour les séances de débriefing, et à domicile pour des exercices en ligne comme formaliser sa pratique de semaine en semaine, accéder à la bibliothèque des documents partagés, aux exercices formatifs et aux corrigés ou bien encore valoriser sa candidature avec ce

Les métiers du service à la personne expérimentent l'AFEST

Sur les territoires de la Déodat et de la vallée de la Bruche, les entreprises et les structures employeuses dans le secteur des soins à la personne rencontrent de réelles difficultés de recrutement.

Aussi, la MFR de St DIE en partenariat avec la société SOLIVERS* a mis en place un dispositif expérimental à destination des publics infra IV. Celui-ci repose sur une AFEST en complément d'une formation en centre. **15 demandeurs d'emploi vont ainsi acquérir des compétences ciblées et contextualisées** pour exercer les emplois visés par la formation.

Outre l'utilisation de l'AFEST, **le caractère innovant réside dans la forte implication des partenaires, et notamment des entreprises dans l'ingénierie pédagogique du dispositif de formation.**

Plusieurs phases construisent le projet. La première consiste à **préparer et former les futurs acteurs partenaires du dispositif**, et notamment les employeurs, au concept d'AFEST par la MFR de Saint Dié. **La seconde structure avec les professionnels, les situations de travail identifiées en blocs de compétences** et ce en relation avec les certifications possibles. Ce travail est ensuite incrémenté dans **la plateforme numérique de Solivers** avec une mise à disposition en marque blanche. Une fois l'ensemble de l'architecture développé, la phase de déploiement de l'expérimentation peut débuter au sein des structures avec les apprenants. Un recueil des données permet ensuite d'analyser les impacts de l'expérimentation.

L'action est centrée sur une progression liée aux situations d'AFEST. 6 étapes clés sont identifiées lors des parcours de formation en entreprises et ce en relation avec les modules professionnels**. Les tuteurs professionnels sont

formés pour intégrer dans leur accompagnement la dimension acquisition de savoirs faire. En complément des échanges de pratiques, chaque stagiaire peut accéder en ligne à différents supports d'activités qui formalisent ce qu'ils peuvent pratiquer. Le format est également accessible en format papier.

La validation de compétences se réalise au travers de la plate-forme numérique Solivers. Les blocs de



compétences sont en relation avec le DEAES (Diplôme d'État d'Accompagnement Educatif et Social) et une attestation du parcours "©Dom'afest" est disponible.

**Société Coopérative d'Intérêt Collectif mutualisant les moyens des Entreprises Apprenantes*

***S'intégrer dans la formation et au sein du réseau professionnel / Adapter sa communication professionnelle à l'éthique et la déontologie du métier d'aide à domicile au sein de réseau / Organiser, aménager et sécuriser son espace de travail / Entretenir le cadre de vie de la personne aidée / Entretenir du linge et techniques de repassage / Préparer des repas simples et adaptés / Prévenir la perte d'autonomie d'une personne âgée et ou en*



La Région Grand Est et Pôle emploi l'offre de formation dans le cadre du projet itinéraire partagent une ambition commune pour répondre aux besoins en compétences des territoires et accélérer le retour à l'emploi des demandeurs d'emplois au travers d'une convention de partenariat signée pour la période 2019/2022.

Ils portent ensemble la mise en œuvre effective et coordonnée du Pacte, ainsi que la transformation de

Compétences, par le détachement d'un agent Pôle emploi en particulier sur les aspects relatifs à l'accompagnement des demandeurs d'emploi et par l'initiation d'une Communauté Apprenante pour innover en coopération avec toutes les parties prenantes de la formation (financeurs, organismes de formation, prescripteurs, entreprises, demandeur d'Emploi, experts,...).

GARDEZ TOUJOURS UN ŒIL SUR L'INFO !

Pour suivre l'actualité de la formation et de l'insertion, rendez-vous sur :



**PERFORMANCE
EMPLOI**

Région Grand Est – grandest.fr

Siège du Conseil régional

1 place Adrien Zeller
BP 91006 - F 67070
Strasbourg Cedex
Tél - 03 88 15 68 67
Fax - 03 88 15 68 15

Hôtel de Région

5 rue Jericho
CS 70441 - F 51037
Châlons-en-Champagne Cedex
Tél - 03 26 70 31 31
Fax - 03 26 70 31 61

Hôtel de Région

Place Gabriel Hocquard
CS 81004 - F 51036
Metz Cedex 1
Tél - 03 87 33 60 00
Fax - 03 87 32 89 33