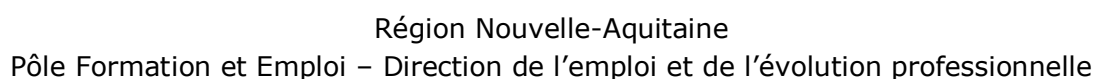


## Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) au profit des demandeurs d'emploi en Région Nouvelle-Aquitaine



## SOMMAIRE

|      |                                                    |    |
|------|----------------------------------------------------|----|
| I.   | CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS .....                | 3  |
| II.  | PUBLICS CIBLES .....                               | 4  |
| III. | PORTEURS DE PROJET ET DYNAMIQUE PARTENARIALE ..... | 4  |
| 1.   | Le porteur de projet : rôle et missions.....       | 4  |
| 2.   | Les entreprises accueillantes.....                 | 5  |
| 3.   | Les partenaires.....                               | 5  |
| 4.   | La Région .....                                    | 6  |
| IV.  | CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS .....           | 6  |
| 3.   | MODALITES DE SELECTION ET GOUVERNANCE .....        | 9  |
| 4.   | MODALITES DE FINANCEMENT DES PROJETS .....         | 10 |
| 5.   | MODALITES DE PILOTAGE .....                        | 10 |
| 6.   | CALENDRIER DE L'APPEL A PROJETS.....               | 10 |
| 7.   | PROCEDURE DE DEPOT .....                           | 11 |
| 8.   | INFORMATIONS ET CONTACTS .....                     | 11 |

## I. CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS

Promulguée le 7 août 2015, la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) est le troisième volet de la loi sur la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014. Elle a notamment contribué à renforcer le rôle des régions dans le domaine de la formation professionnelle.

Dans ce cadre, le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP) a été adopté en Région Nouvelle-Aquitaine lors de la séance plénière du 25 juin 2018. Il a pour objectifs d'analyser les besoins régionaux en matière d'emploi, de compétences et de qualification en lien avec les objectifs de développement économique du territoire.

Les principaux enjeux du CPRDFOP s'organisent autour de quatre priorités :

- l'égalité d'accès à la formation et à l'emploi,
- la qualification et le développement des compétences,
- le développement équilibré des territoires,
- les métiers et les compétences de demain.

Aujourd'hui, la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie fortement l'organisation de la formation professionnelle en France. Cette réforme entend donner à chacun la possibilité d'être accompagné dans ses choix de formations et de sécuriser le parcours. Elle ouvre -entre autres- des perspectives pour renouveler la définition même de l'action de formation. Elle invite à l'innovation afin de mieux répondre aux attentes et aux besoins des actifs et des entreprises.

Pour amorcer ces profondes transformations de l'appareil de formation, la Région Nouvelle-Aquitaine s'engage aux côtés de l'Etat par l'adoption d'un Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022<sup>1</sup>.

Dans ce contexte, la Région Nouvelle-Aquitaine lance un Appel à projets "Actions de Formation en Situation de Travail- AFEST» qui s'inscrit dans l'axe 1 du Pacte et dans une logique d'expérimentation visant à faire émerger de nouveaux modes d'acquisition des compétences et de collaboration entre organismes de formation et entreprises. Cet appel à projets doit favoriser l'implication de l'entreprise dans le processus de construction de l'action de formation.

Cet Appel à projets offre l'opportunité de construire des réponses de formations innovantes qui, tout à la fois, s'appuient sur la réalisation de projets professionnels, répondent à des besoins d'entreprises, valorisent la situation de travail apprenante au sein de l'entreprise et offrent une nouvelle chance de qualification aux personnes en recherche d'emploi.

En diversifiant les supports formatifs, c'est la possibilité de proposer une alternative aux stages classiques de formation, pas toujours adaptés dans leurs formes et leurs contenus à des publics en recherche d'emploi.

Les projets qui seront soutenus devront inscrire ces publics dans une dynamique de formation et d'insertion, leur permettant d'acquérir tout ou partie d'une qualification porteuse sur le marché du travail. L'apprenant se situe au centre de son projet.

---

<sup>1</sup> Le Pacte régional d'investissement dans les compétences porte notamment l'ambition « d'accompagner et accélérer la transformation des parcours de formation, des contenus pédagogiques et des pratiques d'acquisition des compétences, au service des entreprises et des personnes peu qualifiées, jeunes ou adultes, à la recherche d'un emploi, pour édifier ensemble la société des compétences ».

## II. PUBLICS CIBLES

Les projets devront viser les personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiées (c'est-à-dire ayant un niveau infra 4 ou ayant atteint un niveau 4 sans diplôme obtenu) ou les personnes handicapées ou les habitants des quartiers politique de la ville ou les habitants des zones de revitalisation rurale et les personnes ayant un baccalauréat de plus de 10 ans (diplôme obsolète).

Les personnes participant aux actions retenues dans le cadre de cet Appel à projets, désignées « apprenantes » ont le statut de « stagiaires de la formation professionnelle » (cf les articles L6341-1 et suivants du code du travail) et peuvent, à ce titre, bénéficier d'une protection sociale et d'une rémunération si elles ne perçoivent pas ou plus d'allocation au titre de l'assurance chômage, selon les modalités du Règlement d'Intervention en vigueur sur la rémunération des stagiaires.

L'objectif visé par l'Appel à projets est d'atteindre 400 personnes en recherche d'emploi.

Zones de Revitalisation Rurale :

[https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#bbox=-813281,6076689,1787421,1024411&c=indicator&i=typo\\_zrr.zrr\\_simp&s=2018&view=map26](https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/outils/cartographie-interactive/#bbox=-813281,6076689,1787421,1024411&c=indicator&i=typo_zrr.zrr_simp&s=2018&view=map26)

Quartiers politique de la ville :

<https://pgn-a.fr/territoires/politique-de-la-ville/territoires-politique-de-la-ville/>

## III. PORTEURS DE PROJET ET DYNAMIQUE PARTENARIALE

Les expériences nationales de Formations En Situation de Travail (FEST) sont prometteuses. Les nouvelles dispositions législatives offrent un cadre propice à leur développement. Réservées jusqu'à présent aux salariés, ces modalités de formation innovantes et en prise directe avec les réalités économiques de production sont encouragées.

Ces nouvelles modalités de formation peuvent également apporter des réponses aux difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi sur les territoires.

Les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement et offrent de réelles opportunités d'emploi qui ne sont pas saisies. Les Formations en Situation de Travail sont une opportunité de former ceux qui vivent en proximité de ces entreprises pour lesquels la mobilité est souvent un frein et permettent d'apporter une réponse à ces entreprises qui peinent à recruter.

Néanmoins L'AFEST au profit des personnes en recherche d'emploi nécessite une adaptation. Sa faisabilité auprès de l'ensemble des acteurs doit au préalable impérativement être vérifiée.

### 1. Le porteur de projet : rôle et missions

Pourront ainsi proposer des projets dans le cadre de cet Appel à projets : les établissements et organismes de formation, les branches professionnelles, les groupements d'employeurs, les OPCO, les clusters, les entreprises, les associations...

Le porteur de projet est l'interlocuteur principal de la Région à toutes les étapes du projet (ingénierie, formation et évaluation) et il devra s'adjoindre les services d'un ou de plusieurs organismes de formation. Chaque projet présentera donc un partenariat constitué entre un ou plusieurs organismes de formation et une ou plusieurs entreprises accueillantes pour une mise en œuvre opérationnelle au cours du dernier trimestre 2020.

Le porteur de projet est garant de la conformité pédagogique et technique de l'AFEST. Il s'assure, à travers son référent externe AFEST, des conditions de réussite de l'action, il est responsable de l'accompagnement, de la coordination, du suivi et de l'évaluation de l'opération, dont il est également responsable juridiquement et financièrement vis-à-vis de la Région.

Pour ce faire, il s'engage à créer les conditions nécessaires au bon déroulement de l'action de formation (mobilisation des entreprises accueillantes, prise en charge sur site de l'accueil et de la restauration des stagiaires, accès aux personnes à mobilité réduite, aide auprès des stagiaires dans la constitution des dossiers de rémunération et d'aides au transport...).

Le porteur de projet devra s'assurer du bon déroulement des phases de recrutement et de positionnement, de l'évaluation des parcours réalisées par l'organisme ou les organismes de formation en lien avec les structures d'accueil et d'accompagnement.

Un comité de recrutement sera organisé par le porteur de projet. Les financeurs et prescripteurs y seront associés, et participeront à la validation des candidatures.

Le porteur de projet ne peut être à la fois porteur du projet et entreprise accueillante.

Les porteurs de projet doivent déposer le dossier de candidature auprès de la Région dans les délais impartis par le calendrier.

## 2. Les entreprises accueillantes

Les entreprises accueillantes sont des entreprises formatrices.

Elles doivent également être présentes et participer aux réunions d'informations collectives.

Le porteur de projet s'assure de leur sensibilisation à la méthodologie de l'AFEST.

La qualité du partenariat et du lien avec les acteurs du territoire sera privilégiée.

La Région encourage les organismes de formation et les entreprises à :

- développer des actions de collaboration, de l'ingénierie à la suite de parcours en passant par le recrutement, le positionnement, le suivi et l'évaluation des apprenants.
- organiser l'utilisation de leurs plateaux techniques pour favoriser une connaissance mutuelle et permettre aux publics de se former au plus près des besoins dans leurs territoires.

## 3. Les partenaires

Le porteur de projet doit se prévaloir de partenariats diversifiés et adaptés, constitués notamment d'acteurs de l'insertion ou de l'emploi, de la formation, du monde économique (Conseil Départemental, Pôle emploi, Cap emploi, PLIE, Mission Locale, Collectivités territoriales, OPCO, entreprises, organismes consulaires, fondations...).

Le porteur de projet est le garant de la communication et de la promotion de l'action auprès de partenaires prescripteurs et des entreprises potentiellement accueillantes.

Son implication et la bonne coordination de l'ensemble des partenaires par le porteur de projet conditionnent la réussite de l'action.

#### 4. La Région

La Région accompagne les porteurs de projet dans les différentes étapes de réalisation du projet. Les agents de la Région ont un rôle de conseil et de soutien vis-à-vis du porteur de projet notamment si le porteur de projet rencontre des difficultés (mobilisation du public, mobilisation des entreprises...).

Les services de la Région assureront le suivi des projets (évaluations des projets: suivi des indicateurs de réalisation, de résultat, d'impact).

Tout projet fait l'objet d'un passage en comité de sélection, constitué à cet effet, avant sa présentation en Commission Permanente. Les projets ne peuvent démarrer avant la notification de la décision de la Commission Permanente.

## IV. CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS

### 1. Objectifs généraux

L'éligibilité des projets sera appréciée au regard des objectifs poursuivis par l'appel à projets. Une attention particulière sera portée au respect des critères suivants :

- Seuls sont éligibles les projets qui se réalisent en région Nouvelle-Aquitaine,
- Les projets devront intégrer le public ciblé,
- Les porteurs de projets devront veiller dans leur réponse à préciser les objectifs dans lesquels vont se réaliser les Actions de Formation en Situation de Travail, par exemple :
  - pour mettre en œuvre de nouvelles modalités d'acquisition de compétences,
  - pour répondre à un déficit d'attractivité des métiers visés,
  - pour rapprocher les lieux de formations et l'emploi local,
  - pour diversifier les modalités de recrutement....
- Les conditions d'organisation doivent être décrites par le porteur de projet dans la réponse.

Elles sont précisées par le Décret n° 2018-1341 du 28 décembre 2018 et l'Article D6313-3-2 du code du travail, relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences :

« La mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail comprend :

  - l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques;
  - la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale;
  - la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques, les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages;
  - des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action. »

- La Région sera vigilante à tendre à un objectif d'équité territoriale et sectorielle à l'échelle régionale dans la sélection des projets d'Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST).

## 2. Objectifs spécifiques et opérationnels

- Il est attendu dans le cadre de cet appel à projet que les trois phases suivantes soient détaillées :
  1. Phase d'ingénierie préalable à la mise en œuvre de l'AFEST,
  2. Phase de déroulement des Actions de Formation en Situation de Travail-AFEST,
  3. Phase de l'évaluation et suite de parcours.

### **1 - Phase d'ingénierie préalable à la mise en œuvre de l'AFEST**

#### 1. Conditions préalables

Pour que la situation de travail devienne situation d'apprentissage, il faut une intention pédagogique (ce qui permet de la distinguer d'une action de recrutement par exemple).

L'organisme de formation définit l'ingénierie de formation des situations de travail en lien avec l'entreprise. Il identifie les situations de travail pouvant faire l'objet d'AFEST, les traduit en situations formatives et en compétences à acquérir (activité = faire, savoir être, vocabulaire métiers, techniques particulières ...) et en détermine les visées pédagogiques.

Cette formalisation permettra d'élaborer un parcours individualisé de formation, un référentiel et un suivi des apprentissages à valider.

En outre, l'AFEST s'appuyant sur une analyse réflexive, il est donc nécessaire en complément des temps de situations de travail de dégager des temps de réflexion accompagnés et outillés sur l'activité.

#### 2. Identification du formateur interne AFEST

L'entreprise accueillante désignera un/des formateur(s) interne(s) AFEST pouvant exercer une fonction tutorale.

Il préparera les situations apprenantes et les temps dédiés (hors production et cours théoriques - cf : répétition de séquences, droit à l'essai/l'erreur), les outils et les modalités nécessaires à l'évaluation conjointement avec le ou les organismes de formation.

La méthodologie de l'AFEST nécessitera une formation du/des formateurs interne(s) AFEST de l'entreprise accueillante. Afin de faciliter cette acquisition, les salariés identifiés comme futurs formateurs internes AFEST devront bénéficier d'une formation qui pourra être prise en charge dans le cadre de cet appel à projets (les coûts pédagogiques de la formation).

Dans ce cadre les points de vigilance suivants devront être pris en compte :

- l'implication du formateur,
- sa capacité à faire faire et à transmettre,
- l'intégration de phases réflexives permettant l'interaction entre les activités réalisées tracées (captation vidéo, compte rendu d'entretien, grille de suivi...) et les activités attendues.

L'entreprise et le porteur de projet devront ainsi démontrer la mise en place d'une formation à la méthodologie AFEST et garantir la mise à disposition de salariés formés au rôle de formateurs internes pour la réalisation de l'AFEST.

## **2– L'Action de Formation en Situation de Travail**

Il est attendu dans le cadre de cet appel à projet que l'Action de Formation en Situation de Travail soit, comme toute autre situation de formation, encadrée et qu'elle repose sur :

- des objectifs pédagogiques,
- des moyens pédagogiques alloués,
- la signature d'un parcours de formation individualisé (modalité, contenu, durée, rythme, calendrier...),
- une/des entreprises accueillantes identifiées,
- un encadrement et une coordination entre Formateur interne AFEST (entreprise) et un référent AFEST externe,
- le suivi et la traçabilité des apprentissages,
- des indicateurs de résultats mesurables.

La situation de travail peut revêtir des formes diversifiées et doit permettre l'acquisition de compétences. L'acquisition d'une certification professionnelle (CCP, Blocs de compétences, ...) sera privilégiée.

Ainsi, le porteur et les entreprises veilleront à ce que :

- les exigences productives soient suspendues durant les temps de formation,
- la complexité des tâches auxquelles seront confrontés les stagiaires soit progressive,
- le « droit à l'erreur » soit respecté,
- des temps d'analyse de l'activité soient systématiquement prévus (de type auto évaluation, entretien d'explicitation....).

L'Action de Formation en Situation de Travail en entreprise doit représenter un minimum de 70% du temps total de l'action de formation.

L'Action de Formation en Situation de Travail pourra s'inscrire dans une logique de parcours en complément des dispositifs existants soit en amont soit en aval. Cependant cette action est à distinguer des dispositifs de type POE et AFPR.

Les dépenses éligibles concernées pour le formateur interne AFEST lors de la mise en œuvre de l'Action de Formation en Situation de Travail sont tout ou partie du salaire brut chargé. Les formations réglementaires ne sont pas éligibles.

### 3 - Evaluation et suites de parcours

Pour le suivi des parcours, les organismes de formation devront utiliser l'outil de gestion EOS mis à disposition par la région. Il sera amené à compléter cette collecte par d'autres documents spécifiquement adaptés à l'action (compte rendu d'exécution).

A minima, les indicateurs de suivi/évaluation, au regard des résultats attendus, sont les suivants :

#### Sur le plan quantitatif

- le nombre de stagiaires et leur profil (genre, âge, niveau à l'entrée en formation,...), prescrits et effectivement entrés en formation,
- des indicateurs d'acquisition de compétences permettant notamment d'évaluer le taux de certification (totale ou partielle), de qualification,
- le taux de réalisation du projet collectif (support de l'action),
- le taux d'insertion professionnelle à l'issue de l'AFEST et à 3 mois,
- le suivi du co-financement effectif des parcours.

#### Sur le plan qualitatif

Il s'agit plus globalement de mesurer :

- les impacts des opérations pour les apprenants : les compétences acquises, progressions individuelles, changements de posture, relations à l'entreprise et au monde du travail, savoir être et acquisition des codes professionnels du domaine d'activités concerné,
- les impacts en termes d'organisation interne à l'entreprise : mobilisation des plateaux techniques, internalisation d'une partie de la formation au sein de l'entreprise, implication des salariés de l'entreprise accueillante, qualité du partenariat, ...
- les impacts sur l'(les) organisme(s) de formation : évolution des pratiques pédagogiques, relation aux entreprises partenaires, relations aux stagiaires et « dynamique » d'apprentissage...

L'Etat et la Région sont susceptibles en outre d'inclure l'opération menée dans une opération plus globale d'évaluation du Pacte. Le contractant s'attachera dans ce cas à faciliter ces travaux, notamment la conduite d'entretiens ou d'enquêtes auprès des stagiaires ou des entreprises.

### 3. MODALITES DE SELECTION ET GOUVERNANCE

Le pilotage de l'Appel à projets est assuré par la Région Nouvelle-Aquitaine (Pôle Formation et Emploi).

Dans un 1er temps, les dossiers reçus feront l'objet d'une instruction technique au sein du Pôle Formation et Emploi.

Ensuite, se tiendra un Comité de sélection associant la Région et les services de l'Etat (Direccte).

Enfin, la Commission Permanente se prononcera sur l'attribution des subventions.

#### 4. MODALITES DE FINANCEMENT DES PROJETS

Un budget prévisionnel est proposé par le porteur de projet en fonction des dépenses et des recettes identifiées dans le projet.

Dans le cadre de cet appel à projets, la Région accompagne les dépenses d'ingénierie, de formation et d'évaluation constituant l'assiette éligible au financement.

Concernant les dépenses de formation sont concernées :

- les formations externes (coûts pédagogiques externes),
- les formations en Situation de Travail (les dépenses éligibles sont tout ou partie du salaire brut chargé du formateur interne AFEST),
- la formation du formateur interne AFEST (coûts pédagogiques externes).

Le co-financement total des fonds publics ne peut excéder 70% de la dépense éligible définie ci-dessus. (cf Régime cadre exempté de notification n°SA.40207 aux aides à la formation pour la période 2014-2020 adopté sur la base du règlement général d'exemption par catégorie n° 651/2014 de la commission européenne et modifié par le règlement 2017/1084 du 14 juin 2017).

Le complément financier peut être apporté par des co-financements privés ou de l'autofinancement.

Le soutien régional aux projets est conditionné par l'approbation de la Commission Permanente du Conseil Régional, qui est seule compétente à accorder un financement.

La Région pourra choisir de financer tout ou partie de l'aide demandée ; elle tiendra informé le porteur de projet dans ce cas.

#### 5. MODALITES DE PILOTAGE

La Région et l'Etat sont particulièrement attentifs au suivi réalisé dans le cadre de chaque projet, tant pour en évaluer l'impact sur l'insertion professionnelle et les progressions des stagiaires que pour en révéler les points forts ou axes d'amélioration.

Des comités de pilotage ainsi que des bilans intermédiaires et finaux sont organisés par les porteurs de projets auxquels sont conviés la Région et l'Etat. Ces rencontres nécessairement multi partenariales permettent notamment de vérifier le respect des orientations régionales et du Pacte, la bonne mise en œuvre de l'action et la qualité du dialogue et du partenariat engagés, ainsi que l'implication des différents acteurs dans la mise en œuvre des projets.

#### 6. CALENDRIER DE L'APPEL A PROJETS

Cet appel à projet se déclinera au cours de la période 2020 (4<sup>ème</sup> trimestre 2020)/2021. Les projets présentés devront être terminés au 31/12/2021 au plus tard.



## 7. PROCEDURE DE DEPOT

Le dossier de candidature est téléchargeable sur le site du Guide des Aides de la Région :

<https://les-aides.nouvelle-aquitaine.fr/thematique/formation-et-emploi/demandeur-emploi/>

Le dossier de candidature et le volet budgétaire sont à retourner complétés et signés à la Région par voie postale et par courrier électronique **pour le 26 Juin 2020 au plus tard.**

Par voie postale, avec Accusé de Réception :

Région Nouvelle-Aquitaine, Pôle Formation Emploi - à l'attention de Natacha SANCHEZ, Chargée de mission AFEST - 14 rue François de Sourdis - 33077 BORDEAUX CEDEX

Par courrier électronique : à l'adresse suivante : [AFEST@nouvelle-aquitaine.fr](mailto:AFEST@nouvelle-aquitaine.fr)

## 8. INFORMATIONS ET CONTACTS

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter: [AFEST@nouvelle-aquitaine.fr](mailto:AFEST@nouvelle-aquitaine.fr)