

Appel à projets 2022

Répondre aux besoins de recrutement des entreprises par la mise en œuvre d'Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST) au profit des personnes en recherche d'emploi en Région Nouvelle-Aquitaine



Région Nouvelle-Aquitaine
Pôle Formation et Emploi – Direction de l'emploi et de l'évolution professionnelle



RÉGION
Nouvelle-Aquitaine



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

SOMMAIRE

I.	CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS.....	3
II.	PUBLICS ET STATUT	4
III.	PORTEURS DE PROJET ET DYNAMIQUE PARTENARIALE	4
1.	Le porteur de projet : rôle et missions	5
2.	Les entreprises accueillantes	6
3.	Les partenaires	7
4.	La Région.....	7
IV.	CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS	7
3.	MODALITES DE SELECTION ET GOUVERNANCE.....	11
4.	MODALITES DE FINANCEMENT DES PROJETS	11
5.	MODALITES DE PILOTAGE	12
6.	CALENDRIER ET PROCEDURE DE DEPOT DE L'APPEL A PROJETS	12
7.	INFORMATIONS ET CONTACTS	12

I. CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS

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 leur 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'est engagée aux côtés de l'Etat par l'adoption d'un Pacte régional d'investissement dans les compétences 2019-2022¹.

D'une durée de 4 ans, et doté d'une contribution de l'Etat de 502M€ en contrepartie de l'effort propre de la Région (648M€), ce Plan vise à former davantage de demandeurs d'emploi, et parmi ceux-ci les moins qualifiés, ainsi qu'à transformer le système de la formation professionnelle.

Le 27 septembre 2021, l'Etat a annoncé un nouveau Plan d'Investissement dans les Compétences dénommé « Plan de réduction des tensions de recrutement ». Le gouvernement exprime la volonté d'amplifier l'effort de formation pour les demandeurs d'emploi, aux côtés des régions et de Pôle Emploi, pour répondre aux besoins des entreprises. Ce plan met en avant le financement d'actions de formation construites sur mesure et en situation de travail pour répondre aux besoins de recrutement immédiats des entreprises.

La situation du marché du travail impose d'agir afin que les demandeurs d'emploi puissent se saisir des nombreuses opportunités d'emploi et d'évolution professionnelle qui sont offertes et que les entreprises ne soient pas freinées dans leur développement par un manque de compétences adaptées.

Dans ce contexte, la Région Nouvelle-Aquitaine lance un nouvel Appel visant à favoriser l'insertion en emploi et répondre aux besoins de recrutement des entreprises par la mise en œuvre d'Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST). Cet Appel à projets s'inscrit dans une logique d'expérimentation visant à faire émerger de nouveaux modes d'acquisition des compétences et de collaboration entre organismes de formation, entreprises et service public de l'emploi.

Cette expérimentation menée depuis 2019 en Nouvelle-Aquitaine vise à favoriser l'implication de l'entreprise dans le processus de construction de l'action de formation. Ainsi, 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.

Il offre également la possibilité de proposer de nouveaux outils et méthodes pédagogiques² permettant de développer des compétences nécessaires à l'intégration au monde de l'entreprise sur le marché du travail et/ou dans l'entreprise d'accueil.

Les projets devront inscrire les apprenants dans une dynamique de formation et d'insertion, leur permettant d'acquérir tout ou partie d'une qualification porteuse sur le marché du travail.

¹ 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 ».

² Non exhaustif : <https://agence.erasmusplus.fr/publications/petit-guide-de-lafest-a-lusage-de-tous/>

Cet appel à projet souhaite s'inscrire dans une logique de parcours de formation (de la pré-qualification à la qualification) à travers les différents dispositifs mis en œuvre par la Région Nouvelle-Aquitaine y compris en poursuivant la formation de l'apprenant en qualité de salarié au sein de l'entreprise via les dispositifs du Cadre Régional d'intervention en faveur du Développement de l'Emploi et des Compétences des Entreprises et des Filières.

II. PUBLICS ET STATUT

Les projets devront viser les personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiées résidant en Nouvelle-Aquitaine (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).

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

Quartiers politique de la ville :

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

Cependant, les projets qui viseront des métiers nécessitant une qualification supérieure au Baccalauréat (niveau 4) pourront présenter des candidats en recherche d'emploi ayant un niveau 4 ou un niveau supérieur.

Statut des publics

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

Le porteur de projet est en charge de la constitution des dossiers de rémunération et l'interface entre les apprenants et le service de la Région chargé de la gestion de la rémunération.

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. Elles

permettent de mettre en adéquation les offres d'emploi du territoire avec le public du bassin d'emploi.

Et ainsi d'améliorer la réponse aux besoins en compétences spécifiques des entreprises et d'offrir une opportunité de former et de recruter ceux qui vivent à proximité.

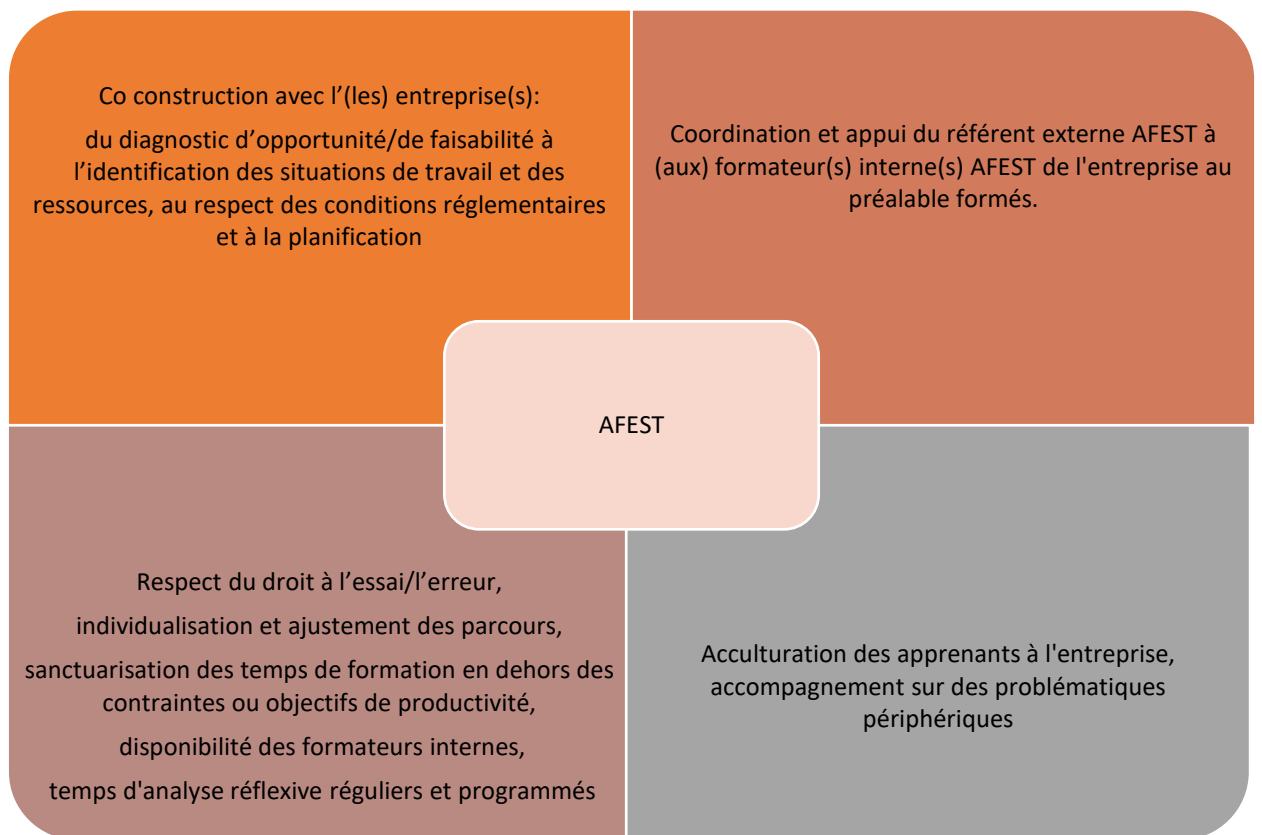
Néanmoins l'AFEST au profit des personnes en recherche d'emploi nécessite une approche adaptée.

Elle pourra porter sur l'acquisition des compétences métiers, des compétences transversales et/ou des compétences clés.

Sa faisabilité auprès de l'ensemble des acteurs doit, au préalable, être vérifiée.

Elle peut être schématisée ainsi :

Les conditions d'une AFEST réussie³



1. Le porteur de projet : rôle et missions

Pourront ainsi proposer des projets dans le cadre de cet Appel à projets : un organisme de formation ou un consortium, les groupements d'employeurs, les clusters, les entreprises, les associations...

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

³ Issu de réflexions menées avec les précédents porteurs de projet

Le porteur de projet est l'interlocuteur principal de la Région à toutes les étapes du projet (ingénierie, formation, suivi et évaluation) et il devra s'adjoindre les services d'un ou de plusieurs organismes de formation, s'il ne l'est pas lui-même. Chaque projet présentera donc un partenariat constitué entre un ou plusieurs organismes de formation et une ou plusieurs entreprises accueillantes.

Le porteur de projet est garant de la conformité pédagogique et technique de l'AFEST. Il s'assure, à travers son référent 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, communication auprès de tous les prescripteurs des territoires, accès aux personnes à mobilité réduite, aide auprès des stagiaires dans la constitution des dossiers de rémunération et d'aides au transport...).

Au préalable, le porteur de projet devra assurer des actions de communication, de sourcing et de recrutement des apprenants en formation. Elles pourront prendre des formes diverses voire innovantes.

Pour s'assurer de l'éligibilité au Pacte, l'ensemble des candidatures devront être validées par la Région.

Le porteur de projet veillera également, en qualité de tiers facilitateur à soutenir le(s) formateur(s) interne(s) de l'entreprise en les accompagnant sur les temps d'analyse réflexive. Il participera également à l'évaluation des parcours de formation mis en œuvre.

2. Les entreprises accueillantes

Les entreprises accueillantes sont des entreprises formatrices / apprenantes.

Parties prenantes de l'action de formation en situation de travail, elles doivent être intégrées dès le départ dans une dynamique de travail collaborative et partenariale, et ce dès la co construction de l'ingénierie pédagogique.

En ce sens, 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 et des modalités d'accueil conditionnant la réussite de l'AFEST, à savoir :

- Avoir présenté au préalable le projet à l'ensemble des collaborateurs concernés de l'entreprise
- Assurer la disponibilité nécessaire à la formation des futurs formateurs internes et à la sensibilisation des supérieurs hiérarchiques
- Préparer les situations apprenantes libérées des exigences de productivité
- Disposer de plateaux techniques comme supports de formation si besoin
- Offrir la possibilité du droit à l'essai/erreur
- Prévoir et respecter le cadencement des retours d'expérience avec le formateur interne à travers l'analyse réflexive et les outils mis en place.

3. Les partenaires

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

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 des 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 dans le cadre de sa mise en œuvre.

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

Des temps d'échange de pratiques /ateliers « bonnes pratiques » d'une demi-journée seront mis en place avec l'ARACT en vue d'apporter un appui à des besoins spécifiques et actuels et à enrichir les regards croisés et les expérimentations des différents porteurs et entreprises.

Les projets ne peuvent démarrer avant la notification de la décision de la Commission Permanente.

IV. CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS

1. Objectifs généraux

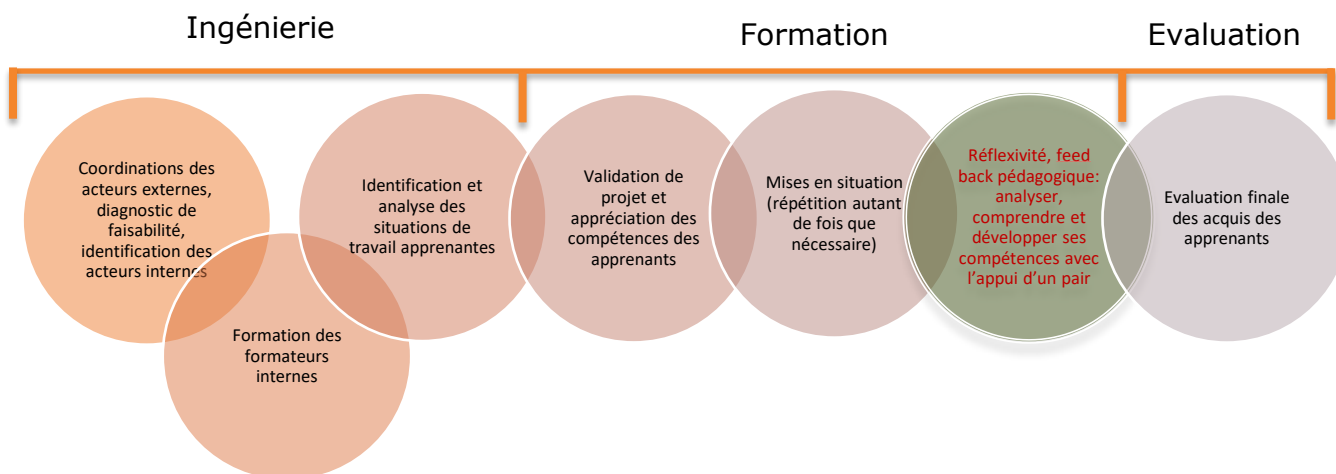
L'éligibilité des projets sera appréciée au regard des objectifs poursuivis par l'appel à projets. Une attention particulière sera portée au respect des critères suivants :

- 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 et les actions de sourcing innovantes (réseaux sociaux, escape game...)
- Un calendrier prévisionnel détaillé du déroulement de l'action, potentiellement modifiable après accord de la Région, devra être annexé à la proposition.

- Les projets préciseront les modalités de formation AFEST proposées au(x) formateur (s) interne(s) de l'entreprise.
- 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. »
- Dans le cadre de la sélection des projets, la Région observera un objectif d'équité territoriale et sectorielle à l'échelle régionale.

2. Objectifs spécifiques et opérationnels

Les étapes de l'AFEST



- 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 et en co construction 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 travers les séquences obligatoires de réflexivité.

En complément des séquences d'activités réalisées en situation de travail, il est donc nécessaire de dégager des temps de réflexion accompagnés et outillés sur l'activité. Ainsi les séquences dites réflexives doivent permettre aux apprenants d'analyser, de comprendre et de développer leur pratique professionnelle avec le soutien du formateur interne.

Ces temps devront être identifiés dans le calendrier prévisionnel.

2. Identification du formateur interne AFEST de l'entreprise

L'entreprise accueillante identifiera un/des formateur(s) interne(s) AFEST pouvant et souhaitant exercer cette fonction.

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

Afin de faciliter l'acquisition de la méthodologie de l'AFEST, les salariés identifiés comme futurs formateurs internes AFEST devront bénéficier d'une formation qui pourra, en partie, être prise en charge dans le cadre de cet appel à projets (les coûts pédagogiques de la formation).

Si le porteur se charge de la formation, il devra apporter la preuve de sa capacité à le faire.

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

- La volonté et l'implication du formateur interne,
- 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 est garante de la mise à disposition de salariés formés au rôle de formateurs internes et de leur disponibilité sur les temps dédiés 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.

Afin d'adapter l'action aux besoins et aux réalités de chaque entreprise et/ou au secteur d'activité, le porteur pourra proposer une variante avec un temps en entreprise moins important (à minima de 60%), sous couvert d'un argumentaire contextualisé.

L'AFEST peut s'inscrire au sein de parcours multimodaux dont elle restera cependant la modalité principale.

Elle pourra également s'insérer dans une logique de parcours en complément des dispositifs existants soit en amont (FLE, FOS, CLÉA, MRS,..) soit en aval (Contrat d'apprentissage..), y compris en poursuivant la formation en qualité de salarié de l'entreprise (via le Cadre Régional d'intervention en faveur du développement des compétences, AIE et ACF)

Les dépenses éligibles à la mise en œuvre de l'Action de Formation en Situation de Travail sont tout ou partie du salaire brut chargé du formateur interne AFEST de l'entreprise.

3 - Suivi, 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 un bilan final spécifique adapté à l'action (compte rendu d'exécution et bilan qualitatif).

Ce bilan final dont la trame sera fournie par les services de la Région, présentera les indicateurs de suivi et d'évaluation suivants :

Sur le plan quantitatif

- le nombre d'apprenants 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 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:

- Présenter les différentes phases de mise en œuvre de l'AFEST
- Mesurer les impacts du projet pour les apprenants, l'entreprise et l'organisme de formation/ porteur de projet.
- Objectiver les principales difficultés
- Identifier les axes d'amélioration

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/ Direction de l'Emploi et de l'Evolution Professionnelle/Service Appui Compétences aux Entreprises).

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

Ensuite, la Commission Permanente du Conseil Régional 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 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),
- Une partie de 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.58981 relatif aux aides à la formation pour la période 2014-2023).

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 seront particulièrement attentifs à la mise en œuvre des projets afin d'accompagner au mieux les porteurs, pour en évaluer l'impact sur l'insertion professionnelle et les progressions des apprenants et en révéler les points forts ou axes d'amélioration.

Des comités de pilotage ainsi que des bilans intermédiaires et finaux seront organisés par les porteurs de projets auxquels seront 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 ET PROCEDURE DE DEPOT DE L'APPEL A PROJETS

Cet appel à projet se déclinera dès sa date de publication jusqu'à épuisement des crédits disponibles et en fonction du calendrier des Commissions Permanentes.

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-demploi/>

Le dossier de candidature et le volet budgétaire sont à retourner complétés et signés à la Région par voie postale et par courrier électronique :

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

7. INFORMATIONS ET CONTACTS

Pour toute information complémentaire, vous pouvez contacter: AFEST@nouvelle-aquitaine.fr