



APPEL A MANIFESTATION D'INTERETS

DEVELOPPER ET EPROUVER LA FORMATION EN SITUATION DE TRAVAIL (AFEST) POUR LES DEMANDEURS D'EMPLOI

Une démarche apprenante et inclusive en réponse aux besoins en compétences des entreprises et des demandeurs d'emploi

I LE CONTEXTE

1) La transformation inscrite dans le PACTE

Le Pacte Régional pour l'Investissement dans les compétences pose une ambition forte en termes de transformation de l'offre de formation régionale via sa modularisation progressive et le déploiement de l'approche par compétences.

Ce sujet constitue l'un des axes principaux des travaux engagés par la Région Grand Est avec le déploiement de premières expérimentations et les enseignements issus de celles-ci.

2) Les enjeux de l'approche par compétences

Le développement de l'approche par compétence dans l'offre de formation répond à plusieurs enjeux partagés par de nombreux acteurs de la formation professionnelle :

- En premier lieu, elle est identifiée comme un levier d'optimisation des moyens dédiés à la formation professionnelle en permettant la construction d'une offre de formation ciblée, répondant aux besoins opérationnels du tissu économique. En effet, l'identification des compétences les plus recherchées par les entreprises et leur transformation, via la commande publique, en contenus de formation, devrait permettre d'améliorer le potentiel d'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi.
- En second lieu, l'approche par compétence peut être vue comme l'opportunité de former les individus au plus juste, au regard de leur capital de compétences, acquis via des formations précédentes, des expériences professionnelles ou associatives. Il devrait ainsi être possible de renforcer l'individualisation des parcours en termes de contenus, méthodes et durées,
- Enfin, l'approche par compétences pourrait permettre la construction de parcours de formation hybrides, associant des contenus de formation et/ou de certification associés à différents métiers, voire à différents secteurs. Il s'agirait dès lors de sortir des logiques « catalogues » reposant sur l'achat de formations calibrées sur la base des référentiels de diplômes, pour entrer dans une logique de décroisement favorisant la mobilité professionnelle et la sécurisation des parcours.

Le développement de l'approche par compétence devrait permettre d'améliorer l'efficacité, l'efficience et l'impact de l'offre de formation régionale, tout en amorçant un dialogue nouveau avec les entreprises et rendre ces dernières formatrices et impliquées dans le processus formatif.

3. La transformation de l'offre par l'expérimentation

Pour mener ces changements, la Région a engagé diverses actions :

- un programme d'expérimentations pour tester à l'échelle des réalités des territoires et des métiers un dispositif de formation répondant aux principes d'itinéraire Compétences,
- un accompagnement aux organismes de formation ayant répondu au 1^{er} appel à projets pour expérimenter la modalité pédagogique de la formation en situation de travail (AFEST).

Cet accompagnement a pris la forme d'une démarche de « formation action » pour renforcer l'appropriation des ingénieries et des étapes d'une AFEST, mais aussi pour contribuer à l'atteinte des objectifs de l'expérimentation par une montée en compétences collective sur le sujet et la capitalisation des expérimentations.

- une prestation d'accompagnement au changement destiné aux organismes de formation pour accélérer le changement et la montée en compétences de ces derniers.

Le principe de ce processus d'accompagnement est de faire évoluer la posture des organismes de formation, de leur permettre de répondre et de s'adapter aux évolutions de la formation en développant des méthodes agiles d'ingénierie pédagogique et financière en réponse aux attentes nouvelles des publics et des financeurs.

II LES ENJEUX

Face une situation de reprise du marché du travail et un public de demandeur d'emplois de plus en plus éloignés de l'emploi, la formation reste une réponse pertinente pour l'employabilité et l'accès à l'emploi.

Le besoin en compétence des entreprises, en particulier sur des emplois et des secteurs dits en tension, offre une réelle opportunité pour créer des synergies entre les entreprises et les demandeurs d'emplois pour favoriser le recrutement et l'accès à l'emploi.

La Région Grand Est, convaincue que le développement des compétences se joue essentiellement dans les environnements de travail, tient dans le cadre de ses formations, à développer les apprentissages en entreprises, de façon organisées, structurées et accompagnées à des fins pédagogiques.

Le principe est de développer des parcours de formation qui diversifient les supports pédagogiques et qui impliquent davantage les entreprises dans l'acte de former pour répondre davantage à leurs besoins spécifiques liés à leur propre environnement de travail.

Il s'agit d'aborder le développement des compétences non plus uniquement par un référentiel de certification mais par le biais de l'activité et des tâches.

Former en situation de travail est également un moyen de former de façon synchrone les compétences métiers et les compétences comportementales (les soft skills) tant attendus par les entreprises

III LES ENSEIGNEMENTS ISSUS DES 1ERES EXPERIMENTATIONS

3.1 Une mise en œuvre complexe

Les 1ères expérimentations ont démontré que mettre en place une AFEST s'avère complexe et que celle-ci nécessite un investissement en ingénieries fort et une implication des entreprises dans la construction préalable des projets et des parcours de formation.

Les enseignements tirés de ces expérimentations amènent aux points de vigilance suivants :

- **il est primordial de construire l'action de formation en situation de travail avec l'entreprise** et de prendre en compte son contexte. L'entreprise a un projet stratégique, une ambition, qu'elle ne peut pas atteindre sans développer des compétences.

Il est nécessaire de l'écouter, d'entendre ses attentes, ses besoins, ses difficultés.

Une analyse d'opportunité permet d'identifier les compétences que l'entreprise a dû mal à trouver et/ou à développer, particulièrement celles qui sont stratégiques. A partir de cette analyse d'opportunité vient ensuite l'étape de faisabilité, à travers une analyse des situations de travail pour identifier le potentiel pédagogique de ces dernières, et d'identifier celles les plus propices à la mise en œuvre de la modalité FEST.

Le plus souvent cette analyse conduit à hybrider les modalités de formation, certaines compétences sont ainsi acquises par l'AFEST et d'autres par des modalités plus classiques.

- **il s'agit de bien intégrer les spécificités de l'AFEST, ce n'est pas un dispositif de formation, mais bien une modalité pédagogique** qui doit répondre à un cadre précis fixé par un décret et suppose la mise en œuvre d'ingénieries maîtrisées, selon une approche par compétences. Il s'agit d'aborder la formation en situation de travail sous l'angle de l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques. Sans une analyse précise du travail, l'AFEST n'est pas possible ou alors celle-ci se résume à un « stage en entreprise amélioré »,

- **il est important pour mettre en œuvre une AFEST de bien articuler le rôle de chacun.** La mise en œuvre d'une AFEST pour demandeurs d'emplois nécessite une bonne articulation de l'ensemble des acteurs concernés : le demandeur d'emploi, le prescripteur, l'organisme de formation et l'entreprise. Chaque protagoniste doit trouver sa place et faire bouger son fonctionnement habituel.

Un changement de posture s'impose à l'organisme de formation ainsi qu'à l'entreprise. L'organisme de formation est garant d'une ingénierie pédagogique de qualité toutefois les séquences pédagogiques doivent se construire avec l'entreprise. L'entreprise devient « formatrice », elle n'est pas à envisager comme lieu d'alternance pour un apprenant, elle doit être pleinement engagée dans le processus formatif, au-delà de la seule transmission d'un savoir-faire.

Le rôle de chacun, entre l'entreprise et l'organisme de formation, doit bien être défini, cadré pour éviter les discordances pédagogiques.

- **il est essentiel pour la réussite des apprentissages de bien positionner le formateur AFEST dans l'entreprise.** Il est dans l'entreprise une personne qui maîtrise la/les compétences clés à acquérir pour le demandeur d'emploi. Le formateur AFEST maîtrisant peu ou pas la didactique professionnelle, le formateur de l'organisme de formation joue le rôle de pédagogue et aide le formateur AFEST de l'entreprise à développer une ingénierie pédagogique,

- en dehors d'une analyse de travail bien faite, et des séquences pédagogiques en entreprise bien structurées, la plus-value de cette modalité pédagogique tient particulièrement de la mise en place dans le processus formatif de séquences dites réflexives.

3.2 Les plus-values

Les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises les invitent à recourir à de nombreuses solutions pour augmenter leur capacité de recrutement de « bons professionnels », aussi l'AFEST leur apparaît comme une possibilité de former différemment et de former des professionnels immédiatement embauchables avec une forte valeur ajoutée.

L'AFEST pallie par une approche très opérationnelle et pragmatique à la phobie du travail « scolaire » et convient aux demandeurs d'emplois ayant connu des échecs.

La mise en réflexivité est essentielle pour l'ancrage des apprentissages, elle contribue à une meilleure employabilité mais également à une meilleure inclusion de l'apprenant dans l'environnement de travail.

Lors des bilans des expérimentations, on a pu constater une intégration différente du « stagiaire » demandeur d'emploi AFEST par rapport aux immersions classiques, les

formateurs AFEST de l'entreprise parlent du « stagiaire » comme d'un collaborateur ou un membre de l'équipe à part entière, effets induits par les feedbacks des séquences de réflexivité qui changent fondamentalement le rapport entre l'apprenant et le formateur.

IV LES ATTENDUS DE L'APPEL A PROJETS

Les expérimentations ont permis d'avancer sur le sujet mais pas suffisamment pour l'inscrire dans une réelle stratégie et une démarche structurée avec les entreprises.

Suite aux enseignements issus des 1ères expérimentations, la Région souhaite reconduire des expérimentations d'actions de formation qui intègrent cette modalité de formation afin de consolider un cadre de référence pour l'intégrer dans son offre de formation.

Les organismes de formation qui ont présenté un projet dans le cadre du 1^{er} appel à projets ont pu développer leurs compétences sur ce champ complexe et monter en compétences, notamment au travers de l'accompagnement mis en place par la Région, dans le cadre d'une « formation action » portée par l'ARACT Grand Est.

Un certain nombres d'organismes de formation ont émis, dans le cadre de l'accompagnement qui leur est dédié au titre du Pacte et de la transformation de l'offre de formation, le souhait d'être accompagné au développement de l'AFEST dans leurs actions de formation.

Cette appel à manifestation d'intérêt est l'occasion de développer un projet et de mettre à l'épreuve de nouvelles actions qui intègrent cette modalité de formation et ce travail spécifique avec les entreprises pour les intégrer pleinement au processus formatif.

Les projets proposés doivent, en outre, s'inscrire dans le cadre du programme expérimental Itinéraire Compétences, c'est-à-dire proposer des parcours par une approche compétences, qui soient individualisés, personnalisés et qui intègrent la multi modalité pédagogique.

Les parcours de formation doivent également être envisagés sous l'angle d'une formation "intégrée" qui permette l'acquisition des compétences techniques nécessaires à la professionnalisation, et de façon concomitante l'acquisition des compétences de base, transverses ou comportementales dans un seul et même parcours, et un renforcement du rôle de l'entreprise dans la formation des demandeurs d'emploi.

Développer un projet de formation co-construit avec les entreprises et qui intègre de la formation en situation de travail suppose que les entreprises formatrices soient identifiées en amont de l'action de formation, qu'elles soient déjà partenaires et que la démarche apprenante soit inscrite dans la stratégie de l'entreprise, qu'il y ait une volonté et un portage par l'entreprise.

Cela suppose également qu'un travail d'analyse de l'activité de travail ait été réalisée en amont de la réponse à l'appel à projet avec les entreprises « formatrices » pour identifier les situations de travail propices aux développement de compétences et les structurer en séquences pédagogiques bien définies et programmées dans un parcours de formation.

L'objectif de ses séquences pédagogiques est de proposer aux demandeurs d'emplois d'acquérir et de développer des compétences au travers de situations de travail « significatives ».

Ces séquences pédagogiques relèvent d'un cadre réglementaire défini au travers de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (art. L6313-2 du Code du Travail et son décret d'application Art. D. 6313-3-2 qui précise les étapes d'une AFEST).

Ainsi, en référence au cadre réglementaire, la formation dispensée, dans le cadre d'une « AFEST » doit s'opérer dans un contexte organisé et structuré et doit porter sur l'alternance de deux séquences pédagogiques distinctes :

- la mise en « situation réelle », le stagiaire est mis en situation de réaliser une activité avec une intention pédagogique en situation réelle de production dans le cadre d'une séquence pédagogique spécifiquement conçue à cet effet. Celle-ci doit permettre l'apprentissage sans prise de risque et nécessite parfois un « aménagement de la situation de travail » pour permettre l'activité du stagiaire.

- la mise en place de phases réflexives, distinctes des mises en situation de travail et destinées à être utilisées à des fins pédagogiques. Un temps réflexif – hors/pendant production- accompagné par un formateur interne et/ou externe, pour tirer les enseignements de ce qui s'est passé, analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis, et ainsi consolider et expliciter les apprentissages.

La réalisation d'une séquence réflexive permet de revenir sur le déroulement de la situation de travail pour en faire une analyse appuyée sur l'observation des mécanismes d'acquisition cognitifs mis en œuvre par l'apprenant de sorte à produire des compétences susceptibles d'être réutilisées dans d'autres situations.

Dans ce cas précis, et afin que les actions de formation envisagées soient une réussite, les organismes de formation devront, en amont de la réponse à l'appel à projets :

- Réaliser l'opportunité et la faisabilité de la « formation en situation de travail » en lien avec le ou les entreprises partenaires et construire l'ingénierie pédagogique,
- Mettre en place les conditions de travail préalables et la validation au niveau de l'entreprise de ce qu'implique l'AFEST (temps, voire d'espace dédié, moindre productivité...), formation et accompagnement des « tuteurs/formateurs AFEST », ...),
- S'assurer que l'entreprise désigne un salarié Formateur AFEST pouvant exercer une fonction d'accompagnateur pédagogique pour assurer la formation du stagiaire et le libérer des contraintes de temps et de production,
- Nommer en leur sein un référent AFEST ayant les compétences requises pour conduire une analyse de l'activité et la conduite des séquences de réflexivité en lien avec l'entreprise,
- Formaliser le parcours FEST du stagiaire et les compétences à acquérir, parcours qui pourra être ajusté en fonction des acquis du stagiaire,
- Développer des outils de traçabilité des compétences développées en situation de travail, d'être en mesure de les évaluer et les attester.

V OBJECTIFS DES PROJETS

Dans le cadre de cet appel à projets, les organismes de formation devront proposer des projets de formations construits sur mesure avec les entreprises et qui mobilisent l'AFEST pour répondre à leurs difficultés de recrutement liées à un déficit de compétences sur le territoire.

Cet appel à projets cible prioritairement les secteurs professionnels suivants : Hôtellerie Restauration, le BTP, les Services de l'Aide à la Personne, la Propreté, l'Industrie, le Commerce, le Transport et la Logistique.

Le choix de ces secteurs d'activité prioritaires répond à des besoins récurrents et sont en lien avec le Plan de réduction des tensions de recrutement.

Le cadre d'expérimentation proposé est l'opportunité de développer un partenariat différent avec les entreprises.

Il ne s'agit plus uniquement de proposer des candidats formés mais bien d'associer les entreprises à l'acte de former pour apporter des réponses aux difficultés qu'elles rencontrent face à une pénurie de candidats, mais aussi pour améliorer la réponse aux besoins en compétences spécifiques et d'offrir une opportunité de former et de recruter des demandeurs d'emplois en proximité.

Le rapprochement de candidats avec les entreprises, en privilégiant les mises en situation de formation en entreprise, ont démontré leur efficacité sur l'employabilité et l'insertion dans l'emploi.

Les mises en situation professionnelle permettent le rapprochement des candidats avec les entreprises

Les parcours de formation proposeront, selon les objectifs visés, des certifications partielles ou totales, afin de valider les compétences développées et de sécuriser les parcours professionnels.

Objectif complémentaire

La volonté de la Région est aussi d'intégrer les priorités de Business Act Grand Est, liées au défi de la transition énergétique et du développement durable.

C'est pourquoi, l'offre de formation qui sera proposée devra répondre aux perspectives de croissance du secteur et aux évolutions réglementaires et techniques qui l'impactent. Cela se traduit par une nécessité d'actualiser les compétences des actifs occupés tout en formant les futurs actifs pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises notamment dans les domaines de la transition énergétique et des outils numériques.

VI –ENGAGEMENTS ATTENDUS DES PORTEURS DE PROJETS ET PARTENARIATS

- Le PORTEUR DE PROJET

Le porteur de projet est l'interlocuteur principal de la Région et il devra obligatoirement collaborer avec un ou plusieurs organismes de formation, s'il ne l'est pas lui-même. Tout organisme de formation aidant au développement de compétences et qui souhaite bénéficier des financements publics et/ou mutualisés devra être certifié QUALIOPi.

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, accompagnement de stagiaires, ...).

Le porteur de projet assurera, selon le cas, la formation des entreprises à l'AFEST et 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.

- Les entreprises apprenantes

Les entreprises accueillantes sont des entreprises formatrices et 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 doivent participer à la co construction de l'ingénierie pédagogique.

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,
- 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.

Les projets présentés contribueront ainsi à l'émergence d'un réseau d'entreprises apprenantes sur le territoire tout en favorisant l'accès à l'emploi de publics éloignés, via la valorisation de leurs compétences in situ et l'apport d'une expérience concrète.

- le PARTENARIAT avec les ACTEURS de l'éco système de la formation

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 devra s'assurer au préalable des actions de communication, de sourcing et de recrutement des demandeurs d'emplois en formation. Elles pourront prendre des formes diverses voire innovantes.

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

- Les RELATIONS avec LA REGION

La Région accompagne les porteurs de projet dans les différentes étapes de réalisation du projet. Le projet doit avoir une assise territoriale et à ce titre, les organisations retenues auront

pour interlocuteurs les Maisons de Région et l'appui de la direction Métiers de la Région 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 » seront organisés avec l'appui de l'ARACT en vue d'apporter un appui à des besoins spécifiques et à enrichir les regards croisés et les expérimentations des différents porteurs et entreprises.

VII CRITERES DE SELECTION DES PROJETS

- CRITERES D'ELIGIBILITE DES PORTEURS DE PROJETS

Le projet devra s'inscrire dans la dynamique des projets pouvant exister sur le territoire. Les porteurs de projets devront être en capacité de collaborer avec l'ensemble des acteurs de l'éco système de la formation et plus particulièrement avec les entreprises ou un réseau d'entreprises.

Cet appel à manifestation d'intérêts est ouvert aux organismes de formation ou à des consortiums d'organismes, aux groupements d'employeurs, aux entreprises, aux associations, en capacité de former des demandeurs d'emploi sur des compétences techniques liées au métier mais également aux compétences de base et transversales qui seront travaillées au sein du même parcours de formation.

Le financement régional est accordé dans le cadre d'une demande de subvention : le taux d'intervention de la Région s'élève à 85 % maximum de la totalité des coûts pédagogiques.

La subvention régionale ne pourra être allouée qu'à une structure disposant d'un numéro de déclaration d'activité de formation.

Par ailleurs, la Région Grand Est souhaite que les porteurs de projet aient une connaissance et l'expérience du territoire, sur lequel porte l'expérimentation.

-CRITERES D' ELIGIBILITE DU PUBLIC

Le terme « demandeur d'emploi » (DE) est utilisé dans le présent AMI de façon générique. Il désigne, sauf mention contraire, les demandeurs inscrits à Pôle Emploi pouvant exercer une activité en milieu ordinaire de travail, les bénéficiaires du RSA et les jeunes de moins de 26 ans en démarche d'insertion professionnelle et accompagnés par une Mission locale et les personnes handicapées suivies par un Cap Emploi.

Le dispositif proposé vise, en 1^{er} lieu, à accompagner et former des demandeurs d'emploi éligibles dans le cadre du PACTE Grand Est, à savoir des demandeurs d'emploi de bas niveau de qualification, dit infra 4, c'est-à-dire relevant de :

- Niveau infra 3,
- Niveau 3
- Niveau 4.

- CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS

- **Répondre aux besoins en compétences existants ou émergents dans un secteur professionnel et un territoire donné.**

Le porteur de projet fournira un argumentaire étayé permettant de justifier de ses choix. Il précisera les sources utilisées pour caractériser le besoin auquel son projet répond. Les objectifs devront être précisés en terme d'apport de compétences, de certification et d'emploi. Le caractère expérimental devra également être mis en avant afin d'identifier précisément les éléments novateurs proposés dans le parcours du demandeur d'emploi, et les partenariats nouvellement engagés avec les entreprises.

- **Proposer une offre de formation modularisée par compétences**

Le porteur de projet présentera l'articulation de l'AFEST avec d'autres modalités de formation (parcours hybride) et les modes d'individualisation de la formation, dans l'approche pédagogique et l'organisation en précisant:

- les compétences visées par l'action de formation, les validations envisagées, partielles, totales, ...,
- les différents modules proposés en spécifiant les modalités pédagogiques et d'organisation et les durées de formation,
- pour chaque module, le porteur précisera les objectifs, notamment en termes d'acquisition de compétences,
- pour une bonne lisibilité des parcours envisagés et du degré de personnalisation possible, le porteur de projet proposera des exemples de parcours.

Les projets de formation présentés doivent être innovants et correspondre au modèle "Itinéraire Compétences". Ils doivent permettre d'inventer des solutions nouvelles répondant aux enjeux de vocations, d'adaptation, de transformation et d'élévation des compétences ou d'attractivité des métiers concernés.

- **Construire des ingénieries de Formation En Situation de Travail**

Le projet devra présenter de façon synthétique les modalités d'analyse des situations de travail, les potentiels pédagogiques des situations professionnelles, les séquences pédagogiques retenues propices à la mise en œuvre de cette modalité pédagogique.

Le porteur de projet devra présenter les caractéristiques de l'entreprise(s) partenaire(s) et préciser l'engagement de celles-ci dans les différentes étapes du projet.

Une attention particulière sera apportée quant aux entreprises mobilisées et sur la qualité des partenariats engagés avec ces dernières. Le projet doit clairement présenter le travail collaboratif engagé en amont de la réponse à l'appel à projets et co-portage des séquences pédagogiques entre l'organisme de formation et les entreprises.

Des précisions sont à apporter quant aux rôles de chaque acteur (formateur externe, formateur interne à l'entreprise, ...) et préciser l'organisation et la fréquence des séances de réflexivité.

Le porteur de projet présentera plusieurs exemples de parcours potentiels ainsi que les modalités d'accompagnement du bénéficiaire au cours de la formation.

La pertinence des séquences de formation proposées en AFEST et leur inscription dans le parcours de formation seront examinées.

▪ **Construire des Partenariats engageants**

Il est attendu que les projets proposés s'inscrivent dans une logique de partenariat et de coopération opérationnelle et comportent des dispositions spécifiques en ce sens.

Ces dispositions concerneront notamment une implication plus forte de l'entreprise dans le processus de formation : détermination des objectifs pédagogiques des séquences AFEST, co-construction des parcours, innovation dans les modalités d'intégration, participation aux recrutements, promotion de l'offre, ... ;

Aussi, la question des modalités de coopération, de l'accompagnement pédagogique entre l'organisme de formation et l'entreprise, sont des axes majeurs devant être clairement identifiés et explicités.

Dans le cadre de sa proposition, le porteur de projet détaillera autant que nécessaire la répartition des rôles entre tous les partenaires du projet et les ressources qu'ils sont en capacité de mobiliser.

Il assurera également une coordination de qualité entre les différents acteurs du projet et veillera à l'efficacité de l'action de formation et la sécurisation des parcours des demandeurs d'emplois.

▪ **- Modèle économique**

Le modèle économique doit être adapté au projet et à la proposition pédagogique, il doit être détaillé et mettre en avant les différentes unités d'œuvre retenues et qui permettent :

- D'identifier les coûts fixes et les coûts variables ;
- De distinguer les charges directes des charges indirectes ; la clé de répartition pour le calcul du montant des charges indirectes est le % heures stagiaires du dispositif sur le total des heures stagiaires de l'organisme ;
- D'identifier les coûts propres à chaque type d'actes (ingénieries, positionnement / construction de parcours, formation, accompagnement, coordination, ...).
- D'identifier les coûts liés à l'investissement formatif des entreprises.

VIII MODALITES D'INTERVENTION FINANCIERES DE LA REGION GRAND EST

Le financement porte sur le coût pédagogique de l'action de formation et le cas échéant sur la rémunération et/ou de la protection sociale des stagiaires sur la base de la 6ème partie du Livre III Titre IV du Code du travail (cf. L6341-1 à L6341-12 du Code du Travail).

Compte tenu du caractère spécifique des projets à expérimenter et de l'investissement que cela représente pour toutes les parties prenantes – dont les entreprises- la Région est prête à étudier toutes propositions de modèles nouveaux d'ingénieries financières étayés et argumentés.

IX SELECTION DES PROJETS

Un comité de sélection composé de représentants de la Région Grand Est (élus et techniciens) examinera les dossiers reçus.

Les dossiers déposés seront présentés par les porteurs de projets devant ce comité de sélection. Il appartient au comité de sélection du présent appel à manifestation d'intérêts d'apprécier l'éligibilité du projet au regard des critères détaillés en fonction des orientations régionales, territoriales et/ou de son potentiel expérimental.

La conformité du projet aux critères d'éligibilité n'entraîne pas l'attribution automatique de l'aide sollicitée.

La Région conserve un pouvoir d'appréciation fondé notamment sur le degré d'adéquation du projet présenté avec ses axes politiques, la disponibilité des crédits, le niveau de consommation de l'enveloppe budgétaire ou encore l'intérêt régional du projet.

L'aide régionale ne peut être considérée comme acquise qu'à compter de la notification au bénéficiaire de la décision d'attribution prise par l'organe délibérant compétent.

Il est rappelé que l'attribution d'une aide se fait dans la limite des crédits votés au cours de l'exercice d'attribution de l'aide.

Les projets peuvent démarrer entre le 1^{er} mars et 31 décembre 2023. Ils peuvent néanmoins se poursuivre jusqu'en 2024.

X MODALITES DE CANDIDATURE

Le dossier de candidature est disponible en téléchargement à l'adresse suivante :
<https://www.grandest.fr/aides>

Les candidats peuvent prendre contact avec l'interlocuteur de la Région désignés ci-après pour toute question ou demande de précisions :

patricia.sager-provang@grandest.fr ou au 03 88 15 66 54.

Le dossier doit uniquement être transmis par courriel avec accusé de réception (au format natif .docx / .odt / .pdf à l'adresse ci-dessous :
patricia.sager-provang@grandest.fr

Tout dossier par courrier sera refusé. L'instruction du dossier ne pourra débuter que si ce dernier est complet.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au **05/12/2022**.