

Appel à projets Former pour Recruter : AFEST

**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

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	6
4.	La Région	6
IV.	CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS	7
5.	Objectifs généraux	7
6.	Objectifs spécifiques et opérationnels	7
7.	Modalités de sélection et de gouvernance	10
8.	Modalités de financement des projets	10
9.	Modalités de pilotage	11
10.	Calendrier et procédure de dépôt de l'appel à projet	11
V.	ANNEXE - LES AFEST MOBILISABLES DANS LE CADRE DE L'APPEL A PROJET. 12	
❖	1 : AFEST Intégration dans l'entreprise	12
❖	2 : AFEST Professionnalisante – Certifiante	14
❖	3 : Action collective en AFEST	16

I. CONTEXTE, ENJEUX ET OBJECTIFS

Dans un contexte régional marqué par un marché du travail instable une certaine incertitude apparaît et les besoins de recrutement évoluent très rapidement. Néanmoins le taux d'emploi reste élevé, des secteurs d'activité demeurent en tension et des entreprises restent en recherche d'effectif.

Ainsi, il est primordial que les chercheurs d'emploi et personnes en reconversion professionnelle puissent se saisir d'opportunités d'emploi et d'évolution professionnelle et que les entreprises ne soient pas freinées dans leur développement par un manque de compétences adaptées.

Dans ce cadre, la Région Nouvelle-Aquitaine a pris l'initiative d'une animation régionale associant les partenaires de la formation et de l'emploi, impliquant entreprises et chercheurs d'emploi, afin de développer les savoirs pour accéder à l'emploi et d'appuyer les entreprises dans leurs stratégies RH de développement des compétences et d'évolution professionnelle.

Pour cela, la Région a voté sa stratégie régionale de formation professionnelle lors de la séance plénière du 11 mars 2024 ainsi que son Plan de mobilisation pour l'accès à l'emploi et l'aide au recrutement des entreprises lors de la séance plénière du 13 juin 2024. Ce plan de mobilisation se décline autour des trois priorités suivantes :

1. Favoriser l'accès à l'emploi durable des Néo-Aquitains,
2. Agir avec et dans les territoires, pour faire émerger des solutions pour l'attractivité, le recrutement et la fidélisation des actifs,
3. Fédérer autour d'une mobilisation régionale favorisant l'emploi et le recrutement.

Ce Plan de mobilisation définit un cadre général dans lequel des outils opérationnels visant à y répondre sont proposés.

Dans ce contexte, la Région Nouvelle-Aquitaine lance un nouvel Appel à projets 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). Il a pour ambition de placer l'entreprise au cœur du processus de formation.

Cet appel à projet s'appuie sur les résultats bénéfiques apportés aux différents acteurs depuis 2019 :

- Pour les apprenants, des apprentissages plus concertés et plus rapides, une meilleure intégration au sein du collectif de travail, un emploi direct ou une suite de parcours,
- Pour les formateurs internes (salariés de l'entreprise), une refonte et une valorisation des pratiques professionnelles et un enrichissement de la posture de formateur,
- Pour les entreprises, une employabilité accrue, moins de turn-over, une professionnalisation de ses formateurs et une amélioration du climat social.

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 pédagogiques¹ 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.

Cet appel à projet souhaite s'inscrire dans une logique de parcours de formation (de la préqualification 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 des Compétences.

II. PUBLICS ET STATUT

Les projets devront viser les personnes en recherche d'emploi résidant en Nouvelle-Aquitaine.

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 a la 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

L'AFEST comme modalité de formation apporte des réponses aux difficultés d'appariement entre l'offre et la demande d'emploi sur les territoires. Elle permet 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 s'inscrire dans une logique combinatoire de modalités pédagogiques, une dynamique de suite de parcours de formation, par ex, après une action « amorce de parcours », HSP... ; et portera 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.

L'AFEST peut être schématisée ainsi : **Les conditions d'une AFEST réussie**²



1. Le porteur de projet : rôle et missions

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

Le porteur de projet est l'interlocuteur principal de la Région à toutes les étapes du projet (ingénierie, formation, suivi et évaluation).

En amont du dépôt du dossier de candidature, le porteur de projet devra initier une prise de contact avec les services de la Région (Direction de l'Emploi et de l'Evolution Professionnelle et auprès des Délégués Territoriaux de la Direction de l'Animation Territoriale). Cela permettra de partager et de mobiliser les acteurs du territoire.

Le projet sera obligatoirement envisagé en collaboration avec un organisme de formation (qualiopi). L'organisme de formation définira l'ingénierie de formation des situations de travail en co-construction avec l'entreprise. 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.

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 Issu de réflexions menées avec les précédents porteurs de projet

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).

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

IV. CRITERES D'ELIGIBILITE DES PROJETS

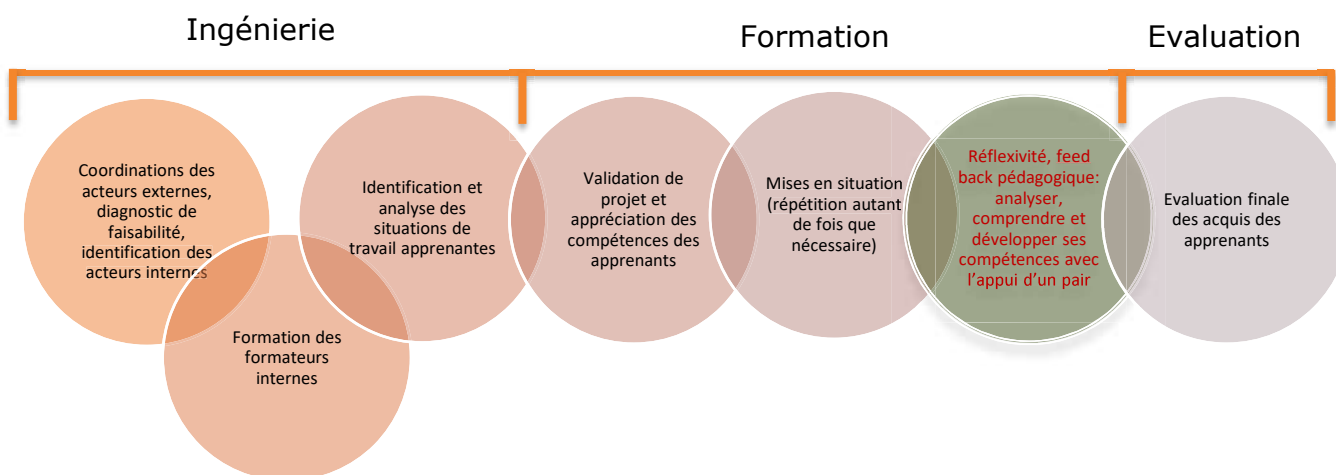
5. Objectifs généraux

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 (chercheurs d'emploi),
- 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.
- Dans le cadre de la sélection des projets, la Région observera un objectif d'équité territoriale et sectorielle à l'échelle régionale.

6. 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

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.

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 : réitération 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’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.

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.

Pour tenir compte de la diversité des projets et des publics, le porteur de projet pourra mobiliser une des trois typologies d’AFEST suivantes détaillées en annexe :

- **AFEST Intégration dans l’entreprise,**
- **AFEST professionnalisante ou certifiante,**
- **AFEST collective.**

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.

7. Modalités de sélection et de 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.

8. Modalités 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.

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.

9. Modalités de pilotage

Des comités de pilotage ainsi que des bilans intermédiaires et finaux seront organisés par les porteurs de projets

10. Calendrier et procédure de dépôt de l'appel à projet

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/economie-et-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 :

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

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

V. ANNEXE - LES AFEST MOBILISABLES DANS LE CADRE DE L'APPEL A PROJET.

❖ 1 : AFEST Intégration dans l'entreprise

Cette action vise à favoriser l'employabilité pour permettre une intégration réussie. Il s'agit d'une AFEST 100 % en entreprise pour une opérationnalité rapide dans l'entreprise.

Objectifs

La méthodologie AFEST facilitera l'adaptation au poste de travail, aux gestes de l'entreprise afin d'accroître l'employabilité et ainsi de finaliser le recrutement. Il s'agit également de favoriser l'implication de l'entreprise dans le processus de construction de l'action de formation.

Pour les sortants de formation et afin que la rencontre avec l'entreprise et le sourcing soient pertinents, cette action doit idéalement être mise en place au cours du dernier tiers de leur 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, France Travail, Cap emploi, PLIE, Mission Locale, Collectivités territoriales, OPCO, entreprises, organismes consulaires, fondations...).

L'action peut intégrer :

- Un accompagnement au projet (montage, mise en œuvre, levée des freins) de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), du CRFH (Centre Ressource Formation Handicap) et de l'AGEFIPH (Association d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap),
- Un module de FLE à visée professionnelle dont l'objectif est de renforcer l'acquisition du Français à travers l'apprentissage d'un vocabulaire spécifique au métier visé par l'AFEST.

Entreprises cibles / Porteur du projet

Les entreprises dont le siège social et/ou les établissements sont en Nouvelle-Aquitaine.

Le portage du projet sera obligatoirement envisagé en collaboration avec un organisme de formation (qualiopi).

L'organisme de formation définira l'ingénierie de formation des situations de travail en co-construction avec l'entreprise.

Public éligible :

- Les chercheurs d'emploi dont le projet professionnel a été validé : Amorce de Parcours, HSP socle, personnes en reconversion, SIAE.
- Les chercheurs d'emploi diplômés, sortants de PRF afin de faciliter leur intégration sur un poste de travail en vue d'un recrutement.

Pré requis :

Obligation d'effectuer la formation de futurs formateurs (salariés de l'entreprise) à la méthodologie AFEST.

Dépenses éligibles et conditions d'intervention

Coûts d'ingénierie, coûts de formation à la méthodologie AFEST des salariés de l'entreprise et coûts pédagogiques AFEST.

Le taux maximum d'intensité de l'aide régionale est de 70% de la dépense éligible. Le co-financement total des fonds publics ne peut excéder 70% de la dépense éligible définie ci-dessus. Le complément financier peut être apporté par des co-financements publics ou de l'autofinancement

100% de l'action AFEST en entreprise

Durée minimum : 150h

Durée maximum : 250h

Optionnel : Durée FLE à visée professionnelle : maximum de 100h

Les organismes de formation devront utiliser les outils de gestion nécessaires aux sourcing, au suivi et à la rémunération des apprenants (RAFAEL CAP METIERS, EOS, ROMEO).

❖ 2 : AFEST Professionnalisante – Certifiante

Il s'agit de favoriser l'insertion en emploi des chercheurs d'emploi et de répondre aux besoins de recrutement des entreprises par la mise en œuvre d'Actions de Formation en Situation de Travail (AFEST).

Objectifs

Offrir 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,

Proposer de nouveaux outils et méthodes pédagogiques 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,

Favoriser l'implication de l'entreprise dans le processus de construction de l'action de formation,

Renforcer l'acquisition du Français à travers l'apprentissage d'un vocabulaire spécifique au métier visé par l'AFEST.

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, France Travail, Cap emploi, PLIE, Mission Locale, Collectivités territoriales, OPCO, entreprises, organismes consulaires, fondations...).

L'action peut intégrer :

- Un accompagnement au projet (montage, mise en œuvre, levée des freins) de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), du CRFH (Centre Ressource Formation Handicap) et de l'AGEFIPH (Association d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap).
- Un module de FLE à visée professionnelle dont l'objectif est de renforcer l'acquisition du Français à travers l'apprentissage d'un vocabulaire spécifique au métier visé par l'AFEST.

Entreprises cibles / Porteur du projet

Les entreprises dont le siège social et/ou les établissements sont en Nouvelle-Aquitaine.

Le portage du projet sera obligatoirement envisagé en collaboration avec un organisme de formation (qualiopi). L'organisme de formation définira l'ingénierie de formation des situations de travail en co-construction avec l'entreprise.

Publics cibles

Les projets viseront toutes les personnes en recherche d'emploi résidant en Nouvelle-Aquitaine.

Pré requis :

Obligation d'effectuer la formation de futurs formateurs (salariés de l'entreprise) à la méthodologie AFEST.

Dépenses éligibles et conditions d'intervention

Coûts d'ingénierie, coûts de formation à la méthodologie AFEST des salariés de l'entreprise et coûts pédagogiques AFEST et de la formation externe.

Le taux maximum d'intensité de l'aide régionale est de 70% de la dépense éligible.

Le taux maximum d'intensité de l'aide régionale est de 70% de la dépense éligible. Le co-financement total des fonds publics ne peut excéder 70% de la dépense éligible définie ci-dessus. Le complément financier peut être apporté par des co-financements publics ou de l'autofinancement.

Le pourcentage de répartition de la formation en AFEST et de formation théorique sera à définir en fonction du projet.

Optionnel : Durée FLE à visée professionnelle : maximum de 200h.

Les organismes de formation devront utiliser les outils de gestion nécessaires aux sourcing, au suivi et à la rémunération des apprenants (RAFAEL CAP METIERS, EOS, ROMEO).

❖ 3 : Action collective en AFEST

Soutien aux actions collectives de formation en AFEST au sein d'une même filière ou inter-filières sur un territoire.

Objectifs

Les actions collectives en AFEST doivent s'inscrire dans une approche globale des questions d'emploi et de qualifications au sein d'une filière économique ou inter-filières sur un territoire ou bassin d'emploi déterminé.

Les projets collectifs 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 ou les secteurs d'activités et/ou territoires visés.

Il s'agit alors de favoriser l'implication des entreprises dans le processus de construction de l'action de formation.

L'action peut intégrer :

- Un accompagnement au projet (montage, mise en œuvre, levée des freins) de l'ARACT (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), du CRFH (Centre Ressource Formation Handicap) et de l'AGEFIPH (Association d'aide à l'emploi des personnes en situation de handicap).
- Un module de FLE à visée professionnelle dont l'objectif est de renforcer l'acquisition du Français à travers l'apprentissage d'un vocabulaire spécifique au métier visé par l'AFEST.

Entreprises cibles / Porteurs de projet

Les entreprises dont le siège social et/ou les établissements sont en Nouvelle-Aquitaine.

Le portage du projet sera obligatoirement envisagé en collaboration avec un organisme de formation (qualiopi). L'organisme de formation définira l'ingénierie de formation des situations de travail en co-construction avec les entreprises.

Pourront proposer des projets dans le cadre d'une action collective AFEST, des organismes de formation, des opérateurs de compétences (OPCO), des chambres consulaires, des associations.

Les porteurs de projets devront préciser les objectifs dans lesquels vont se réaliser les Actions de Formation en Situation de Travail (ex : répondre à un déficit d'attractivité des métiers visés, rapproche les lieux de formation et l'emploi local, répondre à une problématique sectorielle ou territoriale).

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, France Travail, Cap emploi, PLIE, Mission Locale, Collectivités territoriales, OPCO, entreprises, organismes consulaires, fondations...).

Ils devront également préciser leur calendrier prévisionnel, les modalités AFEST proposées ainsi que les conditions d'organisation.

Publics cibles

Les projets viseront toutes les personnes en recherche d'emploi résidant en Nouvelle-Aquitaine.

Pré requis :

Obligation d'effectuer la formation de futurs formateurs (salariés de l'entreprise) à la méthodologie AFEST.

Dépenses éligibles et conditions d'intervention

Coûts d'ingénierie, coûts de formation à la méthodologie AFEST des salariés de l'entreprise et coûts pédagogiques AFEST et de formation externe.

Le taux maximum d'intensité de l'aide régionale est de 70% de la dépense éligible.

Le taux maximum d'intensité de l'aide régionale est de 70% de la dépense éligible. Le co-financement total des fonds publics ne peut excéder 70% de la dépense éligible définie ci-dessus. Le complément financier peut être apporté par des co-financements publics ou de l'autofinancement.

Le pourcentage de répartition de la formation en AFEST et de formation théorique sera à définir en fonction du projet.

Optionnel : Durée FLE à visée professionnelle : maximum de 200h

Les organismes de formation devront utiliser les outils de gestion nécessaires aux sourcing, au suivi et à la rémunération des apprenants (RAFAEL CAP METIERS, EOS, ROMEO).