

## **Fonds régional pour l'innovation dans les organismes de formation professionnelle FRIOFP**

**Rappel du dispositif** : Dans le cadre du Schéma Régional des Formations adopté en juin 2006, la politique de soutien de la Région aux organismes de formation repose sur trois objectifs complémentaires :

- les encourager à développer une offre de formation plus individualisée,
- les inciter à diversifier leurs sources de financement afin notamment de réduire leur dépendance à l'égard de la commande publique,
- les encourager à se regrouper dans des formes innovantes d'organisation (pôle d'excellence, groupement d'employeurs...) pour renforcer l'efficacité des actions de formation.

Les objectifs de ce Fonds :

- accompagner les organismes de formation dans l'adaptation de leurs réponses à l'évolution des attentes et besoins de leurs clients, acheteurs et bénéficiaires, actuels et futurs.
- soutenir financièrement les projets d'investissement, d'innovation et de professionnalisation des organismes de formation avec, en perspective, le développement d'une culture de l'innovation.

Les projets de développement proposés par les organismes de formation devront être centrés prioritairement sur :

- l'ingénierie des parcours, pour une amélioration de la qualité des relations avec les prescripteurs, notamment les acteurs de l'accueil, de l'information et de l'orientation, pour également une plus grande individualisation de l'offre de formation, et pour favoriser l'accès à la certification des personnes,
- le développement de nouveaux marchés et l'engagement dans des démarches de recherche et de développement,
- la mutualisation de moyens entre différents organismes.

### **Situation Janvier 2011 : une cinquantaine de structures ont sollicité une demande de dossiers ou souhaité avoir des compléments d'information**

17 projets ont été retenus, prises de contacts : 2

Dossiers non retenus après instruction et présentation en comité : 2

Les montants mobilisés se sont élevés à plus de 250 000 € pour l'année 2010.

### **Projets retenus au titre du FRIOFP**

**Annexe**

#### **ENILIA-ENSMIC**

##### **Conception de parcours individualisés à vocation certifiante :**

- proposition pour une modularisation de l'offre de formation des CAP et BP des métiers de l'agroalimentaire qui soit la plus pertinente sur un territoire,
- organisation d'une base de modules utilisables pour organiser des parcours de formation, en entrées et sorties permanentes, en auto-formation et en enseignement à distance,

- présentation adaptée de l'offre de formation pour la rendre plus attractive et professionnalisation des équipes pour accueillir les stagiaires ainsi positionnés

Bilan : (article dans Arf info du 05/01/09) ; expérimentation qui s'est trouvée confrontée au manque de stagiaires.

## **ASFODEP**

### **Développer un pôle de compétences sur la lutte contre les discriminations**

- construction de prototypes d'actions de formation à destination des entreprises autour de la gestion des diversités,
- procédure d'analyse de marché et élaboration d'outils de communication nécessaire au développement de cette offre

Bilan : spécificité reconnue de cet organisme sur ce domaine d'intervention

## **AFC (Alternance Formation Communication)**

### **Construire un modèle d'ingénierie sur les titres du ministère du travail**

- former les salariés de l'AFC à la spécificité des titres et de leurs modalités d'évaluation,
- concevoir l'ingénierie pédagogique nécessaire et permettre d'en faire bénéficier d'autres organismes de formation.

Bilan : démultiplication de la démarche au profit des autres organismes intéressées par ces types de certification

## **LES FRANCAS**

### **Vers une offre de formation en proximité et plus individuelle des BPJEPS (Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Education Populaire et du Sport)**

- 1 - création d'une plateforme collaborative, conçu comme un espace numérique de travail
- 2 - mise en place d'outils techniques mobiles facilement utilisables pour les stagiaires se qualifiant en cours d'emploi

Bilan : modularité et offre de proximité adaptées à ce type de structures présentes sur l'ensemble du territoire pour des petits effectifs.

## **CRMA Chambre Régionale de Métiers et de l'artisanat**

### **Mise en oeuvre d'un dispositif global de formation par une rénovation de l'offre de service de la CRMA**

- organisation d'un accueil centralisé de tous les publics,
- professionnalisation des agents,
- développement d'une ingénierie de formation individualisée et adaptée à la diversité des publics accueillis,
- lisibilité de l'offre de formation (fiches métiers, cartographie...).

Bilan : ouverture vers l'Université Régionale des Métiers de l'Artisanat. Complémentarité avec les autres partenaires et nouveaux champs exploratoires pour les formateurs.

#### **CREDES (Centre Régional d'Etudes et de Documentation Economiques et Sociales) Poitou-Charentes**

##### **Développer un centre de ressources à distance pour les élus des Comités d'Entreprise**

Ce centre de ressources serait accessible à distance (ou dans les 4 unités du CREDES) et permettrait de disposer d'informations et ressources pédagogiques. Il s'agit le plus souvent de demandes régulières que le service appui-conseil du CREDES a pu recenser. Ce service proposé permettrait d'organiser par la suite des formations plus modulaires basées sur le volontariat (2 jours) et plus ciblées autour de cas concrets ou difficultés vécues par le représentant. Il constitue ainsi un préalable en amont de la formation.

Le Credes devra donc organiser la diffusion d'information et modéliser sa proposition d'accompagnement en aval de la formation ; réaliser un outil de communication et enfin évaluer les impacts en terme d'accès à la formation.

#### **APTE (Les écrans, les médias et nous)**

##### **Développer l'ingénierie pédagogique par l'utilisation d'outil d'animation pédagogique visuel : il s'agit d'aller vers une approche différenciée de l'éducation à l'image» en s'appuyant sur une méthode de « visualisation et cartographie de l'information ».**

Les thématiques actuellement proposées par la structure portent principalement sur la création de sites webs collaboratifs, l'accompagnement des publics sur internet, le travail sur les représentations médiatiques, l'utilisation des outils web dans une équipe de travail et la cartographie de l'information. Les structures utilisatrices sont les centres socio-culturels, les organisations d'éducation populaire, les réseaux constitués tels que les APLIS, APP ...

Pour le dispensateur de l'information/formation, cela peut constituer un outil d'animation pédagogique pour visualiser l'information souvent diffuse et donc mal exploitée. Pour les bénéficiaires rencontrant des difficultés dans la lecture et l'écriture, la visualisation de l'information sous forme de « mise en scène » peut constituer un autre manière d'apprendre. Cette approche de l'information peut être également utilisée par tout porteur de projet au sein de son entreprise.

APTE propose de prioriser son action vers ce nouvel usage autour de la « carte d'informations » et engager l'ensemble de la structure sur une période de 8 mois : 2 mois en phase d'organisation et 6 mois en phase de mise en oeuvre. L'équipe propose des formations « nomades » (ultraportables, mini vidéoprojecteurs) afin d'être le plus en proximité des apprenants.

#### **AFPA (Association de Formation Professionnelle des Adultes)**

##### **Développer l'ingénierie de formation et de certification aboutissant à un pôle permanent régional**

L'Afpa propose d'organiser les espaces et organisations locales du pré-afpa cohérentes permettant d'optimiser le dispositif régional et de gérer les parcours sans rupture jusqu'à la certification. Il s'agira de faire évoluer la démarche Afpa (orientation nationale) vers une adaptation des services proposés aux besoins du territoire régional.

3 axes sont définis :

- assouplir l'offre pré Afpa en passant d'un empilement de services à une organisation permettant l'individualisation des parcours sans rupture (250 jeunes concernés),
- articuler le pré-afpa au dispositif qualifiant en optimisant les conditions d'entrée vers le qualifiant (100 jeunes concernés),
- conduire une gestion sécurisée des parcours (200 jeunes concernés).

Cette approche vise à la prise en charge globale de la personne en lien avec une personne référente afin d'assurer son parcours, de raccourcir les temps d'attente - source de rupture - pour aller jusqu'à la certification.

Servira à appuyer les différentes étapes nécessaires à sa réalisation : sensibilisation/appropriation, élaboration d'une méthode de travail, mobilisation de groupes d'action avec toutes les catégories de personnel concernés.

## **FRMFREO**

### **Centre de ressources régional de la formation tout au long de la vie**

La fédération a concentré son projet sur l'organisation d'un centre de ressources qui puisse servir de plateforme pour tous les centres du réseau qui souhaitent aller vers la formation continue et la formation ouverte à distance. D'autres réseaux pourront l'utiliser (IRTS, réseau privé....). Cette plateforme vise à diffuser la culture formation continue avec un appui renforcé autour de différents pôles : pôle « services », pôle « production agricole ». Un poste de coordination va être créé à cet effet (compétences recherchées en informatique mais également en ingénierie pédagogique).

## **GRETA Vienne**

### **Plateforme Industrielle de Formation Modularisée au LP Le Verger – Chatellerault**

Il s'agit de mobiliser au mieux les plateaux techniques présents dans les établissements scolaires notamment au LP Le Verger pour l'amélioration de l'accès à la qualification des actifs les moins qualifiés. Les certifications concernent le CAP conduite des systèmes industriels et Bac Pro pilotage des systèmes de production automatisée. Ces démarches visent à augmenter le niveau de qualification requis sur le bassin dans la conduite de « process » industriel.

Des méthodes pédagogiques variées vont être proposées afin d'apporter flexibilité et souplesse par de la modularisation et de favoriser la construction de parcours adaptés aux besoins. Cette expérimentation va s'appuyer sur une initiative déjà menée dans une autre académie et mobiliser les ressources existantes sur le territoire : plateau technique du lycée (20 postes en simultané) et acquisition de compétences clés avec l'appui de l'atelier pédagogique personnalisé. Un travail sur l'architecture des modules par unités de développement des compétences plutôt que par unité de référentiel sera privilégié. Ce travail bénéficiera aux autres établissements du réseau : GRETA 79, Cognac.

## **GRETA 79**

### **Modularisation des certifications dans le domaine de l'énergie et de la climatisation.**

Cette nouvelle offre de formation s'appuie sur la conception et la mise en œuvre de la modularisation de plusieurs diplômes relevant du même champ professionnel « équipements, techniques et énergie » : le CAP froid climatisation, le CAP Installations thermiques, le bac pro Techniques du Froid et du Conditionnement d'Air (TFCA) et le bac pro Technicien en Installations des Systèmes Énergétiques et Climatiques (TISEC).

Cette modularisation sera conduite en lien avec d'autres certificateurs de façon à identifier les

possibilités de modules communs entre ces différents diplômes de l'éducation nationale, les titres correspondant du ministère du travail (ex : titre de monteur dépanneur frigoriste, titre de technicien de maintenance en chauffage et climatisation, titre de technicien de maintenance en équipement de génie climatique...) et des CQP de branches ou interbranches (ex :CQPM Froid...). Les parcours de formation proposés favoriseront ainsi l'accès à la certification, voire à des doubles certifications et permettront le cas échéant, des validations intermédiaires.

Cette offre prendra également en compte les nouveaux besoins des entreprises du secteur, liés aux évolutions de la réglementation (exigence d'attestation d'aptitude pour la manipulation des fluides frigorigènes), au recours à de nouvelles technologies et aux énergies renouvelables (installation et maintenance de pompes à chaleur) ainsi qu'aux demandes spécifiques d'entreprises (froid embarqué, industries agroalimentaires) sur les territoires concernés.

C'est pourquoi, une offre de modules complémentaires sera développée pour répondre à ces nouveaux besoins ; un travail en partenariat avec des professionnels du secteur garantira une adaptation des réponses au plus près de ces besoins.

### **CFPPA Montmorillon**

#### **Mise en place d'une plateforme de formation ouverte à distance spécifique à la « production ovine ».**

Le CFPPA vient d'être labellisé en tant que centre de ressources ouvert de formation de l'enseignement agricole public. Le CFPPA est déjà partenaire du GIE ovin.

Aujourd'hui, dans le quart Nord Ouest la formation dans la production ovine ne se fait qu'en présentiel. Des centres de ressources existent en Aveyron et dans l'Est.

La filière ovine n'a pas, à proprement parler, de formation spécifique : BTSA productions animales (100 heures en deux ans), une Section d'Initiative Locale élevage ovins, et un certificat de spécialisation.

Il s'agit de conjuguer le présentiel et la formation à distance en interactivité. 12 modules sont à construire successivement pour l'accès à un diplôme de productions animales de base et d'une formation qualifiante. LE GIE est intéressé ; cette proposition peut concerner tout type de public.

Ce outil se conjugue avec celui développée par le ministère de l'agriculture autour de « Préférence Formations » lancé au niveau national et financé par le FSE.

Les modules pourront inclure des indicateurs de résultats : dans l'analyse technico-économique, l'exploitant pourra faire son auto-évaluation.

Ce dispositif est intégré au « parcours à l'installation ».

### **FCI Conseil**

#### **Construction d'un parcours de formation/action, type boîte à outils des pratiques de GRH adapté aux dirigeants.**

Les entreprises peuvent parfois se trouver en difficulté pour appréhender l'ensemble des dispositifs et des outils en matière de gestion de ressources humaines. Les évolutions juridiques et réglementaires, les attentes et les besoins des salariés, la pluralité des thèmes à aborder nécessitent que les dirigeants puissent être informés et outillés pour proposer des actions concrètes et adaptées à leur entreprise.

FCI propose la création d'un guide outil de GRH, la construction de parcours de formation-action, un accompagnement spécifique entre les modules de formation (plateforme, hot-line, email

coaching).

Le concours du FRIOFP doit permettre à l'organisme de proposer un service adapté aux besoins recensés et l'aider à concevoir et à commercialiser le produit.

### **Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat**

#### **Associer compétences managériales (niveau III) et compétences techniques de base (niveau V) des créateurs ou repreneurs d'entreprise.**

Le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat a pour ambition de former, en alternance, une nouvelle génération de collaborateurs et de chefs d'entreprises dans le secteur de l'artisanat.

S'appuyant sur une convention entre la C.R.M.A. et le CNAM, l'enjeu pour les Chambres de Métiers et de l'Artisanat est de proposer aux futurs artisans, de disposer d'une double compétence afin de pouvoir développer leur activité :

- une certification professionnelle de niveau V (CAP)
- Une certification en management d'entreprise de niveau III proposée par le CNAM : le CEPE (Certificat Entrepreneur de la Petite Entreprise)

Les travaux d'ingénieries de formation et pédagogique engagés par les deux partenaires ont abouti à la création de nouvelles certifications professionnelles de formation supérieure permettant de compléter la filière de formation aux métiers de l'artisanat.

Il s'agit d'intégrer des publics non traditionnellement attirés par les métiers de l'artisanat, permettant ainsi de préparer le renouvellement de ces entreprises.

Dans un premier temps, le public cible, que seront les décrocheurs de l'université, trouvera une solution à leur échec par l'adaptation d'une réponse adaptée et individuelle à leur parcours.

Cette approche innovante combine, dans une démarche alternée, une formation professionnelle de niveau V et une formation existante de niveau III.

### **AFC**

#### **Initier une action de formation « compétences et transition » destinée aux salariés s'inscrivant dans le plan entreprise en faveur de l'emploi des seniors.**

Va permettre à l'AFC d'expérimenter son projet auprès des entreprises qui ont déposé leur plan seniors à la DIRECCTE et qui vont devoir trouver des prestataires capables de leur apporter des solutions concrètes et de proximité. Ce champ est pour l'instant peu couvert et devrait permettre à cet organisme, implanté sur notre territoire, d'asseoir cette compétence et de la diffuser.

L'opérationnalité s'articule sur plusieurs phases : accompagnement du dirigeant, identification des besoins en fonction du plan seniors qui a été élaboré, préconisation de parcours, accompagnement dans l'évolution de la situation du salarié, bilan du dispositif.

### **API (Atelier de Pratique Informatique)**

#### **ESICS (Ecole Supérieure de l'Innovation, Conception et Simulation)**

Les deux structures ont comme point commun la formation à des outils de type « logiciels ». Dans le cadre de leur activité principale, ils ont pour objectif de former à ces outils numériques sur des formations ayant un format pédagogique classique (en promotion sociale ou sur des marchés).

L'idée est de différencier leur approche en travaillant sur des produits pédagogiques « clés en main » en formation ouverte à distance. Il s'agit de proposer des formations « juste à temps » au moment où on en a besoin.

Par exemple : la personne en création d'entreprise, en auto-entrepreneuriat et qui veut construire une page d'accueil web simple. Un artisan dans le BTP qui a besoin de schématiser telle ou telle technique en se basant sur des logiciels

professionnels pour répondre à un besoin à un moment donné mais sans être un expert et sans avoir l'obligation d'acquiescer le logiciel coûteux.

Cette proposition est née de sollicitations nombreuses de prescripteurs pour que les organismes de formation adaptent leur ingénierie pédagogique en ce sens. Les deux organismes ont donc, face à cette niche qui s'ouvre, choisi de diversifier leur offre de formation sur des kits formation modulables et mobilisables tout au long de l'année. Il s'agit d'organiser la réponse en décloisonnant le temps, sur des créneaux très courts et centrés sur des problématiques simples.

FRIOFP va leur servir à dématérialiser le contenu du processus pédagogique et de l'expérimenter. Les deux organismes ont chacun moins de 6 salariés et ne peuvent pas mobiliser du temps d'ingénierie sans soutien puisque cette démarche aura des impacts en terme d'organisation du travail des équipes. Il est à noter que cette aide se distingue du financement dont bénéficient les apprenants (stagiaires de la formation professionnelle, bénéficiaires du chèque TICE pour les créateurs ou artisans...).