



1^{ères} Assises Régionales
de la **Formation**
Martinique

Mercredi 11 et Jeudi 12 décembre 2013
Palais des Congrès de Madiana



Nouveaux enjeux
Nouvelle gouvernance



Région Martinique

assisesregionales-formation972.com

Favoriser l'insertion des publics les plus fragilisés

Expérience des centres de formation de

l'U.R.M.A Région Martinique

Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Le concept de l'URMA des Chambres de Métiers

L'Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (URMA) est le cadre régional de l'organisation de l'offre globale de formation de la Chambre de Métiers et de l'Artisanat

Un espace, matériel et/ou immatériel, pour l'organisation la formation dans le secteur de l'artisanat pour les jeunes et adultes du niveau V au niveau supérieur. L'URMA n'est pas une structure qui se substitue aux établissements de formation des CMA,

Les services formation de la CMA deviennent centre de formation de l'URMA, le CFA géré par la Chambre de Métiers intègre de droit ce dispositif.

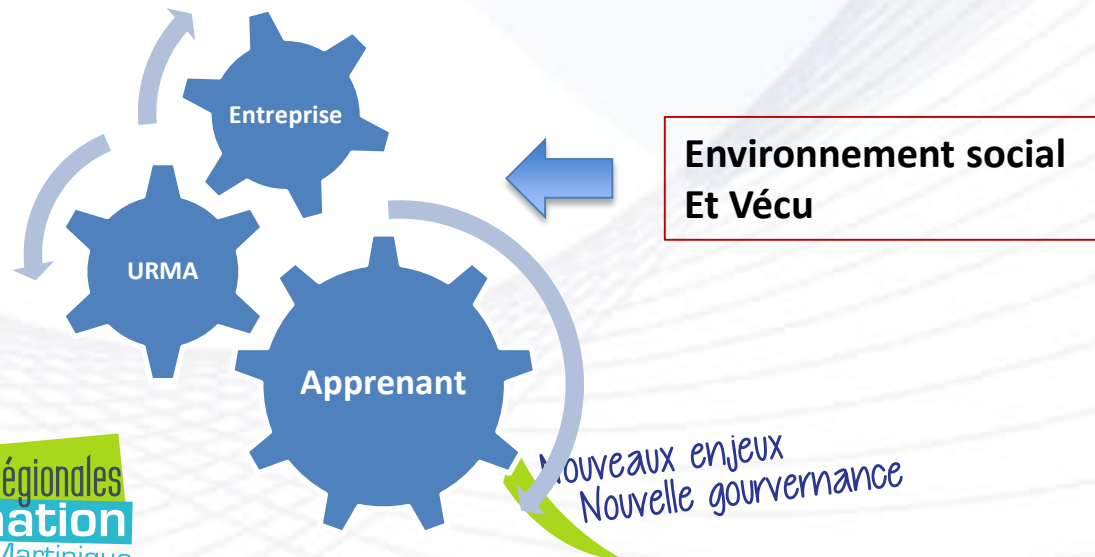
Les centres de formation de l'URMA doivent privilégier :

- L'individualisation des parcours;
- L'alternance;
- L'organisation en le dispositif global de formation.

Individualisation des parcours – expérimentation URMA

Contraintes du cahier des charges de l'URMA

- **Multiplicité et hétérogénéité des publics** : jeunes en préapprentissage ou apprentissage; adultes en reconversion (salariés, demandeurs d'emploi, chefs d'entreprise)
- **Mise en synergie logistique et humaine** : plateaux techniques et formateurs
- **Alternance** : concerne tous les publics – (ex de l'apprentissage (40% du temps de formation en CFA et 60% en entreprise)



Cadre méthodologique de la construction des parcours

En amont

Accueil – Information – Orientation

Phasage	Actions	Observations / objectifs et outils
1	Accueil et information – métiers et contraintes d'exercice	CAD – fiche d'inscription, information groupe, accueil individuel
2	Positionnement vers la co-construction du parcours au regard des compétences clés	Entretien – test français/maths – test technique –
3	Restitution des résultats en espaces sécurisés	Apprenant, formateur, CAD, entreprise
4	Contractualisation avec le jeune, l'entreprise et l'équipe pédagogique	Projet de parcours – contrats de progrès – contrat de formation

Pendant

Déroulement du parcours

Les espaces de synergie :

Trois espaces clés : Groupe classe – Individuel - Entreprise

Phasage	Actions	Observations / objectifs et outils
1	Remédiation en collaboration avec l'entreprise en groupe restreint	Verbalisation et formalisation – atelier ARL – fiche navette – travaux ateliers
2	Renforcement et soutien – aide individuelle – groupe classe pédagogie différenciée	Atelier démonstration – fiche technique – salle informatique – CRM
3	Autoformation – autonomie individuelle	Fiche de travail – fiche navette – dossier professionnel
4	Acquisition méthodologique – s'organiser recherche d'information	Fiche de travail – mise en place de consignes – organisation espace de travail atelier

Pendant et après

Documents de suivi et espace d'évaluation

Phasage	Actions	Observations / objectifs et outils
	Evaluation et suivi de parcours – se situer – s'auto évaluer – réguler et adapter les modalités d'acquisition	Grille d'évaluation entreprise – évaluation formative et certificative Lien avec les « savoirs de base »
	Alternance – organisation des cours en conformité avec le contrat d'apprentissage	Emploi du temps – fiche navette – livret d'apprentissage – tableau de stratégie...
	Portefeuille de compétences – co-construire son projet et les suites de son insertion professionnelle	Book – dossier de bilan – dossier d'épreuve mémoire - CV – dossier projet de création d'activité

Espaces Compétences : Equipe éducative et pédagogique présente au coté des formateurs pour le pilotage des activités

Zoom sur la prise en charge d'un public cible :

Etudiant des métiers (apprenti)

Principes fondamentaux de la formation en CFA

Caractéristique de la formation en CFA :

Deux pôles de formation : l'entreprise et le centre de formation,

Une organisation en **cycle d'alternance** en semaine bloquée 1/3 ou en semaine normale 2 jours/semaine,

Un public de jeune salarié : lié par contrat d'apprentissage à une entreprise,

Prise en compte du **cursus antérieur des jeunes** impliquant l'adaptation des contenus et volumes de formation

Les outils de l'alternance

Objectifs : permettre l'information réciproque sur les deux pôles de formation

Les référentiels : d'activités et de certification

Document de liaison : détermine les capacités à acquérir pendant la formation, ainsi que l'organisation en progression semestrielle d'apprentissage.

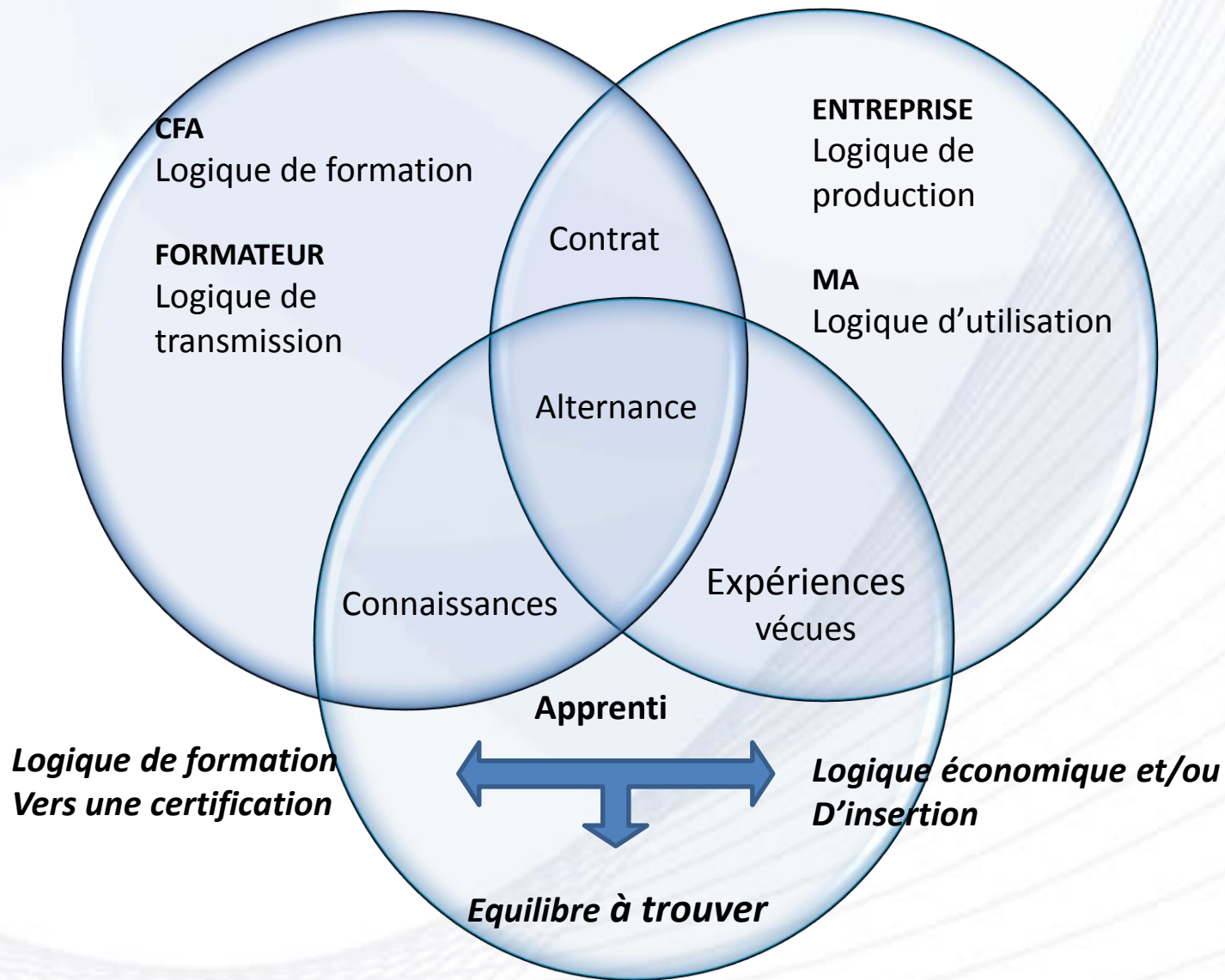
Tableau de stratégie : document d'organisation de la formation par cycle d'alternance en lien avec le document de liaison/référentiel et la formation sur les deux pôles.

Livret d'apprentissage : support d'échange entre l'entreprise et le CFA, document de suivi et de coordination, à valeur juridique (présentation lors des examens)

Fiche navette : entre le CFA et l'entreprise (questions, recherche à effectuer,) anticipation dans une dimension active de la pédagogie, permet à l'apprenti d'être acteur de sa formation.

Visites d'entreprise : réalisée par les formateurs, exploitation au CFA

Deux logiques...vers un équilibre



*Logique de formation
Vers une certification*

*Logique économique et/ou
D'insertion*

Apprenti



Equilibre à trouver

*Nouveaux enjeux
Nouvelle gouvernance*

Compétences de base en CFA, une expérimentation pour favoriser l'acquisition des compétences clés.

Dispositif en expérimentation

1 - Présentation de l'action

Public concerné : Apprentis de 1^{ère} Année CAP

Objectifs attendus :

- Renforcer les compétences de base
- Rendre l'apprenti plus autonome
- Favoriser l'insertion du jeune au CFA et en entreprise
- Valoriser le jeune (savoir être et confiance en soi)

A partir de la contractualisation des parcours (suite au positionnement)

Accueil par le CAD

Examen des dossiers d'inscription

- Identification des difficultés liées aux compétences de base
- Rencontre individuelle des apprenants concernés
- Proposition de positionnement et tests d'évaluation pour élaboration de parcours spécifiques

Accueil au CFA

Après signature des contrats d'apprentissage

- Test de positionnement pour tous les apprentis de 1^{ère} année
- Identification des déficits ou des acquis
- Contractualisation des parcours individualisés avec le jeune et le maître d'apprentissage : contrat de progrès

Gestion des difficultés

Pendant le contrat

- En groupe classe : séquences pédagogiques avec adaptation au niveau de chaque apprenti
- Séquences actives en interrelation avec les employeurs (à l'aide de la fiche navette demande spécifique d'observation en poste)
- Activités de soutien individuel ou groupe de niveau en dehors du groupe classe (outils et exercices menés par l'Espace Compétences).

2 - Modalités d'organisation

Acteurs concernés :

- Formateurs Maths/Français
- Equipe dédiée Espace Compétences
- Le tuteur en entreprise
- Équipe éducative (Médiateur, CPE, Développeur)

Calendrier :

- Mois d'entrée en formation : positionnement
- En fonction du rythme de l'alternance en groupe classe ou en individuel
- Tous les 2 mois : rencontre avec l'équipe « Espace Compétences » pour l'évaluation de l'expérience, médiation, gestion des suites de parcours compétences

Ressources mobilisées :

- Exercices adaptés, informatique, CRM, ateliers pratiques,
- Espace Compétences : l'utilisation d'outils Posi Math/Posi Français - internet (tests en ligne), entretiens, le livret de socle commun de connaissances et compétences,
- En entreprise : fiches navettes, visites entreprises, livret d'apprentissage

Suivi de l'action

Démarche de suivi :

- Suivi l'assiduité du jeune au CFA et en entreprise à partir du livret d'apprentissage,
- Suivi des préconisations de parcours et remédiation (contrat de progrès, fiche bilan)
- Evaluation des compétences de base du jeune au CFA et en entreprise : grilles d'évaluation pendant le parcours et test de positionnement en fin de 1^{ère} année;

Indicateurs (signes de réussite) :

- Capacité du jeune à travailler en autonomie
- Nombre de contrats résiliés
- Taux de présence aux séances hors groupe classe
- Taux de réussite aux examens

Autres dispositifs mis en œuvre pour la sécurisation des parcours et la gestion des jeunes en difficultés

Parcours préparatoire : Accueil des élèves en préapprentissage : DIMA

Préparation du projet professionnel : un mois d'immersion et de découverte des métiers avant le parcours en alternance.

PASS Apprentissage, en amont du contrat d'apprentissage

Prise en charge de jeune dans un dispositif expérimental visant :

- La remise à niveau en lien avec le niveau de formation souhaitée
- L'accompagnement spécifique et personnalisé
- Les Ateliers de valorisation et de socialisation du jeune

Parcours RSMA, convention cadre signée avec le RSMA

- Renforcement des acquis de base
- Préparation à la socialisation
- Préparation aux parcours métiers

Préconisations et recommandations

Cadre efficient de la construction d'une réponse

Comment prendre en compte les publics en difficultés dans l'offre de formation et la sécurisation de parcours ?

Comment concilier les logiques de résultats du Centre de Formation et la logique individuelle des apprenants ?

Au regard de notre expérience à l'URMA Région Martinique, des points de vigilance sont incontournables pour gérer l'hétérogénéité croissante des publics et rendre l'apprenant acteur de sa formation :

- L'organisation pédagogique et l'évolution des équipes pédagogiques
- Cohérence et l'articulation des dispositifs

Les préconisations et obligations ci après sont identifiées

Préconisations

L'individualisation des parcours de formation requiert :



L'inscription dans le projet d'établissement



Réponse à la diversité de public, de demandes, de niveaux
Identification de

Moyens —————> Evaluation des outils, leurs évolutions

Pilotage —————> Nomination d'un pilote (ingénierie de parcours)

Résultats —————> Définition d'indicateurs de mesure



**Implication de tous les acteurs
Et information continue des apprenants et entreprises**

Préconisations (suite)

Pratiques formalisées :

- Méthodes de travail claires
- Mutualisation des pratiques internes et externes
- Procédures d'entretien
- Documents de positionnement
- Contrats de progrès
- Outils de suivi et d'administration

Organisation pédagogique adaptée

- Une organisation pédagogique souple et décloisonnée
- Des dispositifs articulés entre eux (en groupe classe/alternance/soutien individualisé)
- Diversité des lieux d'activité pédagogique (atelier, CRM, salle de formation...)

Obligations

La prise en charge de l'hétérogénéité bouscule les pratiques des formateurs et la gestion administrative du centre de formation et font obligations de :

- Sortir de la norme du face à face pédagogique
- Changer la posture
 - Enseigner ou former
 - Transmettre du savoir ou accompagner
 - Face à face ou côte à côte
- Intégrer la dimension «équipe» → mutualisation, coordination, communication
- Construction d'outils liés à l'individualisation et leur mise à jour

Accompagnement et professionnalisation du personnel et nomination d'un Ingénieur de parcours

Merci de votre écoute

Intervention de

URMA Région Martinique