

L'INNOVATION PÉDAGOGIQUE, GAGE D'UNE FORMATION DE QUALITÉ



Le secteur de la formation professionnelle doit faire face à de profonds bouleversements. La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 vient une nouvelle fois élargir la définition de l'action de formation.

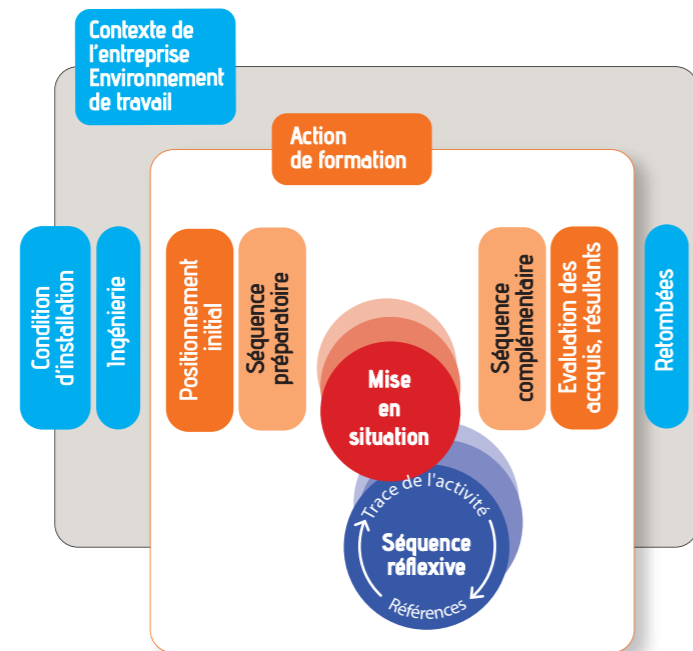
L'action de formation devient un processus pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel. La démarche de l'apprenant ne s'inscrit plus seulement dans la simple «action de se former» mais dans un processus élaboré, menant à un objectif final (compétences ou qualification). Cet objectif défini permet d'élaborer le processus de formation, jalonné d'actions diverses comme celles en présentiel, à distance, en situation de travail, individuelles ou en groupe... L'innovation pédagogique s'impose alors pour pouvoir faire face à ces nouveaux défis. Elle se généralise à chaque aspect de la formation professionnelle.

Une « révolution culturelle » qui ouvre de nouvelles opportunités aux acteurs de la formation !



Qu'est-ce qu'une AFEST ?

- L'AFEST (Action de Formation en Situation de Travail) repose sur :
- Une mise en situation de travail permettant d'expérimenter dans un objectif de formation
 - Une phase de mise à distance ou phase réflexive, de confrontation de son activité avec un tiers au regard des attendus de l'activité ; phase itérative tout au long de l'AFEST
 - Une ingénierie pédagogique conduisant à une formalisation des apprentissages, à une structuration des contenus
 - Une ingénierie d'accompagnement de l'apprenant par un « référent », accompagnateur formé ad hoc
- Le décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 relatif aux actions de formation et aux modalités de conventionnement des actions de développement des compétences (Art. D.613-3-2) entérine la définition juridique de l'AFEST et lui reconnaît le caractère de modalité spécifique de développement des compétences.



Dans quel cadre privilégier une action de formation en situation de travail ?

L'AFEST est indiquée quel que soit le secteur d'activité, le métier ou la taille de l'entreprise. Elle vient compléter les dispositifs existants et réactiver la formation au sein des entreprises.

Qu'est-ce que l'AFEST ?



Qu'est-ce qu'un bloc de compétences ?

La notion de compétence est omniprésente dans la loi 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel : elle devient la clé de voûte de la formation.

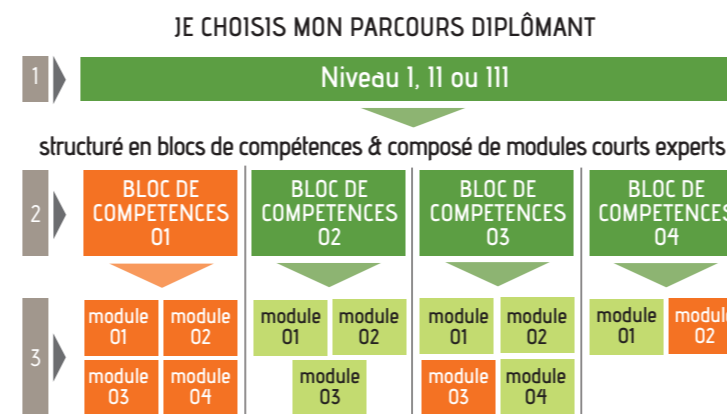
Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences. Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle.

Les blocs de compétences s'apparentent à une activité ou un domaine d'activité au sein d'une certification professionnelle.

Les blocs de compétences, partie intégrante d'une certification peuvent être :

- Communs à plusieurs certifications professionnelles,
- Ou spécifiques à une certification particulière.

Un bloc de compétences ne se confond pas avec un module de formation qui est le processus pédagogique concourant à l'acquisition des compétences définies et identifiées au sein de la certification ou d'un bloc.



Choisissez le parcours diplômant ou uniquement les blocs de compétences et modules courts capitalisables qui vous intéressent en ayant la possibilité de viser le diplôme

Quels avantages ?

Le bloc de compétences constitue le format idéal pour développer son employabilité. En effet, ce système permet de construire son parcours professionnel par étapes.

Une formation longue peut être compliquée à concilier avec la vie professionnelle, alors que valider des blocs indépendamment est plus « digeste » et gérable. C'est aussi une façon de certifier vos compétences dans un domaine en particulier sans forcément viser le diplôme global, avec une meilleure reconnaissance qu'une formation ponctuelle qui ne conduirait qu'à une simple attestation. Et côté financier, du moment que le bloc fait partie d'une certification éligible au CPF, il est lui aussi éligible au CPF.

Plus de souplesse
Plus de souplesse pour répondre aux besoins de qualification en facilitant la mise en place de parcours de formation certifiants, plus courts que les cursus qualifiants, les blocs de compétences permettent de mieux concilier le développement des compétences des salariés avec les contraintes de l'entreprise, en fonction des variations de production notamment.

Plus de motivation
Un levier de motivation et de fidélisation
Avec les blocs de compétences, le salarié est davantage motivé par la possibilité de voir reconnaître les compétences acquises à chaque étape de sa formation, à travers l'obtention d'une certification, et la perspective d'obtenir une nouvelle qualification en cumulant ses certifications. Les blocs de compétences permettent de concrétiser les acquis du salarié et de lui donner plus de visibilité sur ses possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Plus de sécurisation
Une réponse aux enjeux de la sécurisation des parcours professionnels
• Les blocs de compétences sont conçus selon une logique de transversalité : certains blocs de compétences sont communs à plusieurs qualifications, d'autres à plusieurs filières.
• En facilitant les promotions, mais aussi les reconversions, les blocs de compétences contribuent à la sécurisation des parcours professionnels.

Plus de reconnaissance
Des compétences validées et certifiées
• Les blocs de compétences permettent à l'entreprise de s'assurer de la maîtrise des compétences clés et de valoriser le salarié.
• Le salarié acquiert des compétences et un titre reconnu par son entreprise et par la branche.



Immeuble Foyal 2000
Rue du Gouverneur Ponton
97200 FORT DE FRANCE

www.agefma.mq
www.seformerentmartinique.mq

Tél. : 0596 71 11 02 - Fax : 0596 73 57 08



Qu'est-ce qu'un BLOC DE COMPETENCES ?

Qu'est-ce que le CPF ?

Dans le cadre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 05 septembre 2018, le CPF (compte personnel de formation) a subi quelques modifications dans son système de fonctionnement.

À quoi sert le CPF ?

Depuis le 1er janvier 2015, le Compte Personnel de Formation (CPF) a remplacé le Droit Individuel à la Formation (DIF). Toutefois, les salariés n'ont pas perdu les heures acquises au titre du DIF et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF a été conçu pour accroître le niveau de qualification des actifs et de sécuriser leur parcours professionnel. Autrefois décompté en heures, les crédits CPF se comptabilisent désormais en euros à partir de janvier 2019, à raison d'un montant de 500 € alloué par an pour les salariés à temps plein, et de 800 € pour les salariés non qualifiés. Le montant maximum du CPF est de 5000 € de droits au bout de 10 ans, ou 8000 € pour les salariés non qualifiés.

Le CPF est ouvert à toute personne engagée dans la vie active âgée de 16 ans ou plus (15 ans en contrat d'apprentissage). Elle peut être au choix :

- Salarié sous contrat de travail de droit privé
- A la recherche d'un emploi, inscrit ou non à Pôle Emploi
- En contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- Accueilli dans un établissement et service d'aide par le travail (ESAT)

Comment fonctionne le CPF ?

Le CPF est dit « universel », car chacun dispose d'un compte dès son entrée sur le marché du travail, et « individuel » car chacun peut en bénéficier, qu'il soit salarié ou demandeur d'emploi.

L'inscription au compte personnel de formation s'effectue par le biais du site

www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/

mis en place par le gouvernement dans le cadre du compte personnel d'activité (CPA).

Une fois connecté à son compte CPF, le bénéficiaire peut choisir la formation dans laquelle il souhaite dépenser la somme acquise.

Quelles sont les formations finançables ?

Les formations éligibles au CPF permettent :

- d'acquérir une qualification (*diplôme, certification, certificat de qualification professionnelle, CQP, titre professionnel, habilitation*)
- d'acquérir les connaissances de bases avec le Certificat CléA ;
- d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de réaliser un bilan de compétences ;
- d'effectuer une formation d'aide à la création et à la reprise d'entreprise ;
- de préparer son permis de conduire B (hors permis B1 et BE) ou groupe lourd (C, C1 C1E, D, D1, D1E) .

Ces formations figurent sur une **liste unique et universelle de formations éligibles au CPF**, définie par France Compétences. Cette liste est issue des certifications du référentiel Certif Info et comprends les certifications inscrites au RNCP et au répertoire spécifique (ex-Inventaire).

Pourquoi une application mobile CPF ?

Le Gouvernement souhaite offrir à chaque Français la possibilité de gérer directement son CPF par le biais d'une application numérique.

L'application CPF n'aura pas pour seul objectif d'optimiser la gestion des heures de formation.

Salariés et demandeurs d'emploi, à partir d'un smartphone, pourront s'informer sur :

1. les offres d'emploi qui correspondent à leur profil et qui sont disponibles dans leur secteur géographique
2. les formations qui optimisent les compétences et connaissances exigées par les postes pour lesquels ils souhaitent postuler
3. les statistiques sur les insertions professionnelles résultant des formations
4. l'agenda des sessions.

De plus, la possibilité de s'inscrire directement aux formations leur sera offerte via l'appli CPF. Les procédures administratives seront ainsi allégées et les apprenants ne seront plus obligés de solliciter l'intervention d'un intermédiaire.

L'application mobile, bâtie par la Caisse des dépôts et consignations, offrira davantage d'autonomie aux actifs dans leur développement de compétences.

Qu'est-ce que le CPF ?

Qu'est-ce qu'une FOAD ?

La loi du 5 septembre 2018 a rénové la formation ouverte à distance et les moyens d'encadrement des FOAD (formations ouvertes à distances) et les modalités selon lesquelles la personne qui suit une formation de ce type peut recourir à une assistance. Le décret FOAD de décembre 2018 abroge les articles des deux décrets d'août 2014 et de mars 2017. Le « Certificat de réalisation » remplace ainsi « l'Attestation d'assiduité ».

Quelles sont les caractéristiques de la FOAD ?

- La FOAD peut constituer, en tout ou partie, l'une des modalités du parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel.
- Elle peut s'effectuer en dehors de la présence des personnes chargées de l'encadrement.
- La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend obligatoirement :
 - ✓ Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement du parcours ;
 - ✓ Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
 - ✓ Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Que doit préciser le déroulé pédagogique d'une formation à distance ?

La FOAD se distingue des formations présentiels ; le déroulé pédagogique doit donc préciser :

- La nature des travaux qui sont demandés au stagiaire et le temps estimé pour les réaliser ;
- Les modalités de suivi et d'évaluation spécifiques aux séquences de formation ouverte ou à distance ;
- Les moyens d'organisation, d'accompagnement ou d'assistance pédagogiques et techniques, mis à disposition du stagiaire.

Ces moyens comprennent notamment :

- Les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation ;
- Les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes ;

- Les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Comment contrôle-t-on la réalité et de la conformité d'une FOAD ?

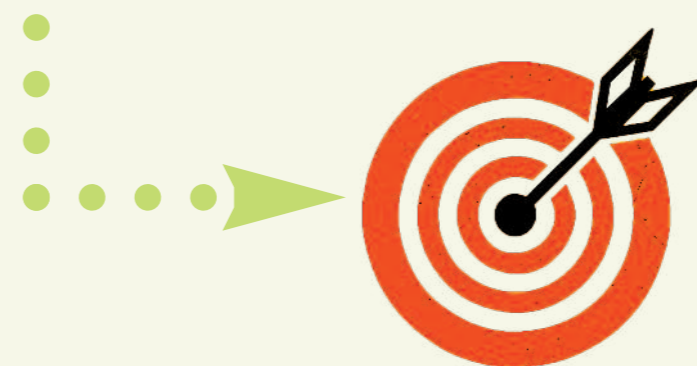
Les modalités d'assistance pédagogique et d'encadrement constituent un élément central d'appréciation de la réalité de la formation et doivent être clairement définies par la convention. Il en est de même des moyens mis en œuvre pour évaluer et valider les formations.

La simple cession ou la mise à disposition de supports à finalité pédagogique ne constituent pas une action de formation professionnelle mais s'analyse comme une livraison de prestation de services ou de biens ; tel est le cas des opérations dont le seul objet est la fourniture à un tiers de matériel (ordinateur) ou bien de cours en ligne sans accompagnement humain, technique et pédagogique.

L'attestation d'assiduité devient le "Certificat de réalisation"

Pour établir l'assiduité d'un stagiaire à des séquences de formation tout ou en partie à distance sont pris en compte :

- Les justificatifs permettant d'attester de la réalisation des travaux exigés ;
- Les informations et données relatives au suivi de l'action, à l'accompagnement et à l'assistance du bénéficiaire par le dispensateur de la formation ;
- Les évaluations spécifiques, organisées par le dispensateur de la formation qui jalonnent ou terminent la formation ;
- La liste de personnes qui interviennent de manière régulière ou occasionnelle dans la réalisation de l'action avec la mention de leurs titres et qualités (article R. 6351-5 du Code du Travail), du lien entre ces titres et qualités et la prestation réalisée et du lien contractuel qui les lie à l'organisme.



Qu'est-ce que la FOAD ?

"L'INNOVATION PEDAGOGIQUE, GAGE D'UNE FORMATION DE QUALITE"

