



unifformation

**LES MESURES
D'ACCOMPAGNEMENTS**

**Zoom RH
Zoom AFEST
Zoom ALTERNANCE**

Visio – 21/06/2021

L'OPCO DE LA COHÉSION SOCIALE



INTRODUCTION



1

ZOOM RH

Le ZOOM RH

Le ZOOM Ressources Humaines est destiné à accompagner les structures sur les questions d'emplois, de compétences et de formation.

D'une durée de **1 à 2 jours**, le **diagnostic** vise à analyser les évolutions en cours et leur impact sur l'emploi et en matière de ressources humaines au sein d'une structure. Il s'agit de cartographier les compétences et les qualifications actuelles des salariés et de repérer, en particulier, les fonctions sensibles et les salariés susceptibles d'être fragilisés dans l'emploi.

D'une durée de **2 à 4 jours**, l'**accompagnement** consiste à analyser et définir les besoins d'une structure en termes de ressources humaines pour mieux répondre à ses objectifs et ainsi l'aider à mettre en place ses projets de formation professionnelle.

Le ZOOM RH

Uniformation, en lien avec l'employeur :

- Estime l'opportunité de cette prestation,
- Etablit un pré diagnostic avec la structure
- Conventionne avec un cabinet de conseil spécialisé qui assure la mise en œuvre de 2 prestations indépendantes :
 - le diagnostic (maximum 2 jours)
 - l'accompagnement (maximum 4 jours)

Mise en œuvre **individuelle** et/ou **collective**

Le ZOOM RH

Exemples de réalisations :

- *Création d'un service « Formation », au sein d'une crèche, ayant vocation à diffuser des techniques spécifiques liées à la Petite-Enfance, puis permettant de valoriser les compétences des salariés désireux de diffuser leurs savoir-faire,*
- *Structuration de la dynamique RH d'un Centre-Social, visant à consolider l'appétence des salariés dans leurs missions, visant à pérenniser les départs en formation et permettre au coordinateur de monter un Plan de Développement des Compétences,*
- *Accompagnement au rapprochement de 2 crèches multi-accueil, visant à harmoniser et mutualiser la coordination et les services RH,*
- *Accompagnement de la direction d'un Centre-Social, souhaitant ouvrir un poste de Coordinateur/rice, passant par la définition de la fiche de poste, la définition des missions et de l'articulation du poste au sein de la chaîne hiérarchique,*
- (...)



2

ZOOM AFEST

Fonctionnement de l'AFEST

Une Action de Formation En Situation de Travail (AFEST) doit justifier de **5 étapes incontournables** :

Analyse de l'activité

pour rendre la situation
de travail apprenante

Désignation d'un « sachant-expert »

pouvant exercer une
fonction de formateur et
tuteur

Positionnement du stagiaire

afin de définir les objectifs
à atteindre

Alternance de mises en situation de travail et de séquences d'accompagnement réflexif

répétées autant de fois que nécessaire pour atteindre les objectifs.

L'accompagnement réflexif est destiné à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, il permet d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Evaluations intermédiaires
et finale des acquis de
formation

Pour déployer l'AFEST, il faut...

Questionner l'opportunité et la faisabilité

Pourquoi ? Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ?

- **Pourquoi?** Besoin en compétences spécifiques identifié, stratégie de formation, nécessité liée à la nature du projet d'entreprise, définition des attentes ...
- **Qui ?** Repérage de profils impliqués et effet à prévoir (salariés, management, usagers, clients)
- **Quoi ?** Richesse des missions, niveau de dangerosité, référentiels de poste disponibles
- **Où ?** Lieu(x), contexte, difficultés de mise en œuvre.
- **Quand ?** Période(s) de l'année propice(s), durée de formation acceptable, plages horaires ...
- **Comment ?** Acte formatif de qualité envisageable : objectifs pédagogiques, parcours apprenant, moyens humains et matériels disponibles ou à rendre disponibles

Pour déployer l'AFEST, il faut...

1. Rendre la situation de travail apprenante

à partir de l'analyse de l'activité. Traduire notamment en objectifs pédagogiques détaillés opérationnels les compétences attendues sur un poste.

2. Garantir un parcours individuel par un positionnement en amont sur mesure :

- Partir de l'évaluation **de l'apprenant pour mesurer l'écart avec les compétences attendues** et mettre en lien avec les situations apprenantes
- optimisation du temps de formation,
- prise en compte la plus fine des données terrain : besoins, niveau du salarié, objectifs internes

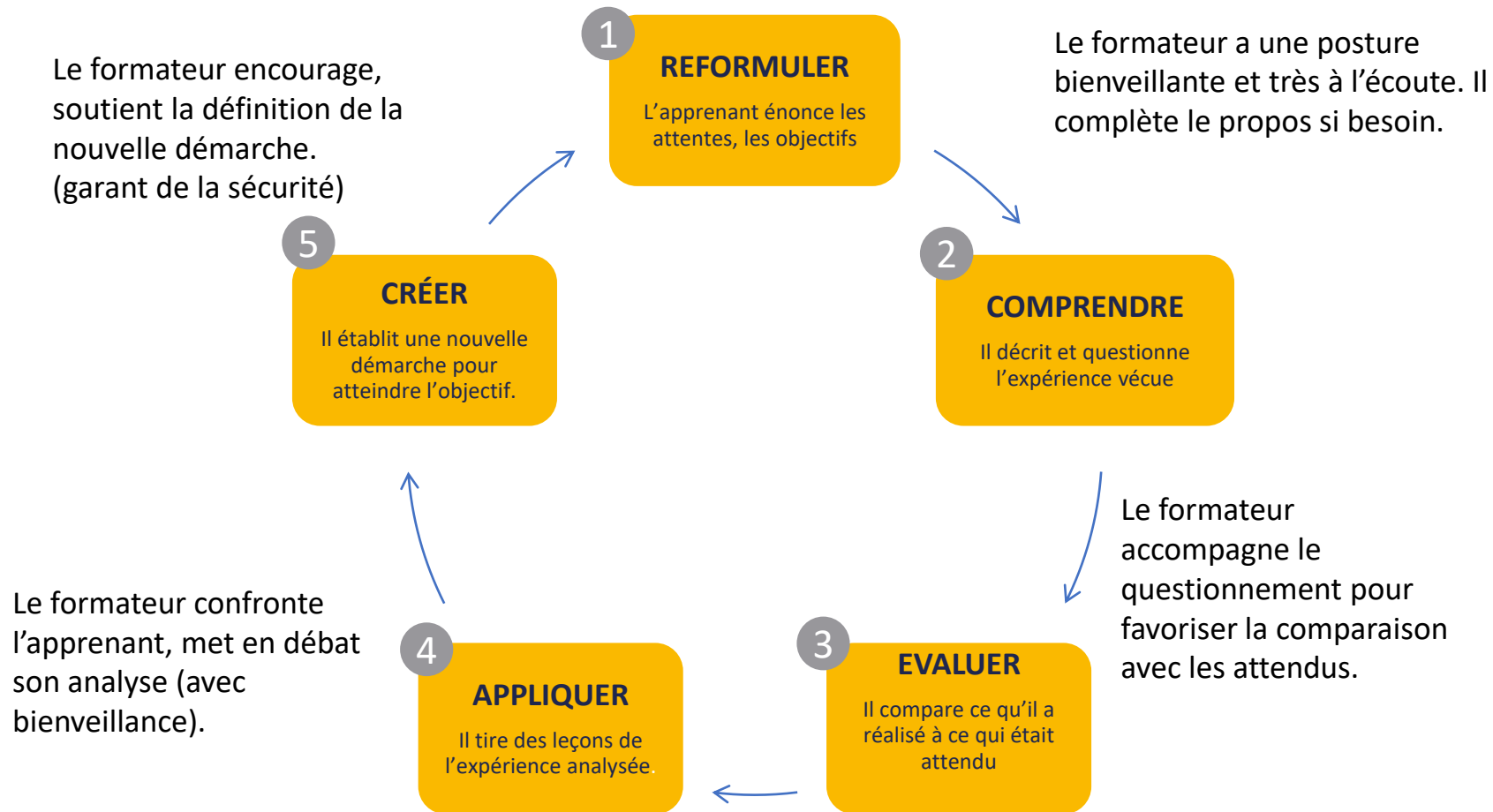
3. Proposer le format « mise en situation de travail et accompagnement réflexif »

(préalablement une séquence d'observation pourrait s'avérer utile selon les cas) ce couple MES+AR est répété autant de fois que nécessaire pour atteindre les objectifs.

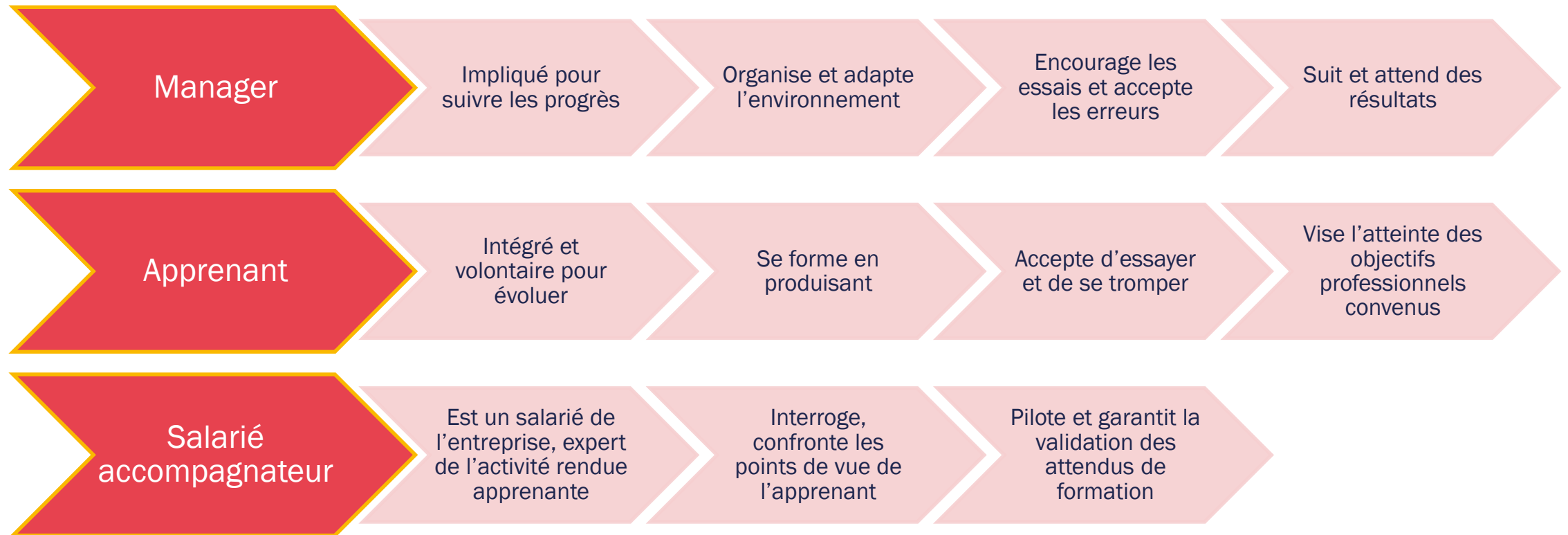
4 . Des évaluations / bilans formalisés qui jalonnent ou terminent l'action.

Ceux-ci interviennent à des moments précis et connus de l'apprenant. Ils ne se confondent pas avec les temps d'apprentissage, Ils permettent d'ajuster la pédagogie et de mesurer les résultats.

Les étapes d'un temps réflexif



Rôle des acteurs dans l'AFEST



Bénéfices attendus dans le cadre de l'AFEST

Sur le volet RH

- Identification d'experts métier
- Meilleure connaissance des profils et des compétences
- Travail sur les montées en compétences :
 - De tous les salariés
 - Des arrivants
- Outil supplémentaire dans la stratégie formation (investissement et PDC optimisé)
- Développement de l'appétence interne pour la formation

Sur l'organisation du travail

- Met au débat les conditions de travail en favorisant l'expression des salariés
- Crée de nouveaux liens entre les personnes
- Peut faire émerger des bonnes pratiques

Le ZOOM AFEST

Pré diagnostic obligatoire par le conseiller d'Uninformation pour accéder à la prestation d'appui conseil

Prestation d'appui conseil par un professionnel référencé

Qui réalise l'appui conseil?

Un prestataire externe référencé par Uninformation suite à un appel d'offres.

Pour quoi faire?

- Réalisation de l'analyse de l'activité professionnelle : diagnostic approfondi, préconisations, vigilances.
- Détection de situations favorables à la FEST, identifier des formateurs et des profils apprenants, étude et valorisation des pratiques pédagogiques existantes.
- Définition et conception de parcours AFEST et de l'outillage (pédagogie et traçabilité)

A quoi correspond la prise en charge financière ?

Le financement porte sur la prestation, d'une durée de 1 à 3 jours, du cabinet référencé.

Les formations en situation de travail

Les FEST réalisées sont :

éligibles au Plan de Développement des Compétences des entreprises

- valorisation de la rémunération du formateur tuteur interne ou des couts pédagogiques de l'OF externe

Un kit outils pratiques pour sécuriser la qualité et la traçabilité des AFEST



3

ZOOM ALTERNANCE

Le ZOOM ALTERNANCE

Objectif : accompagner et professionnaliser les structures de manière personnalisée, en matière d'alternance

NIVEAU 1

pour toutes les structures et
Quelque soit l'offre

- les caractéristiques de la structure
- les pratiques de formation en alternance



Questionnaire
renseigné
par l'employeur

Synthèse du
conseiller

SWOT / FFOM

Préconisations

NIVEAU 2

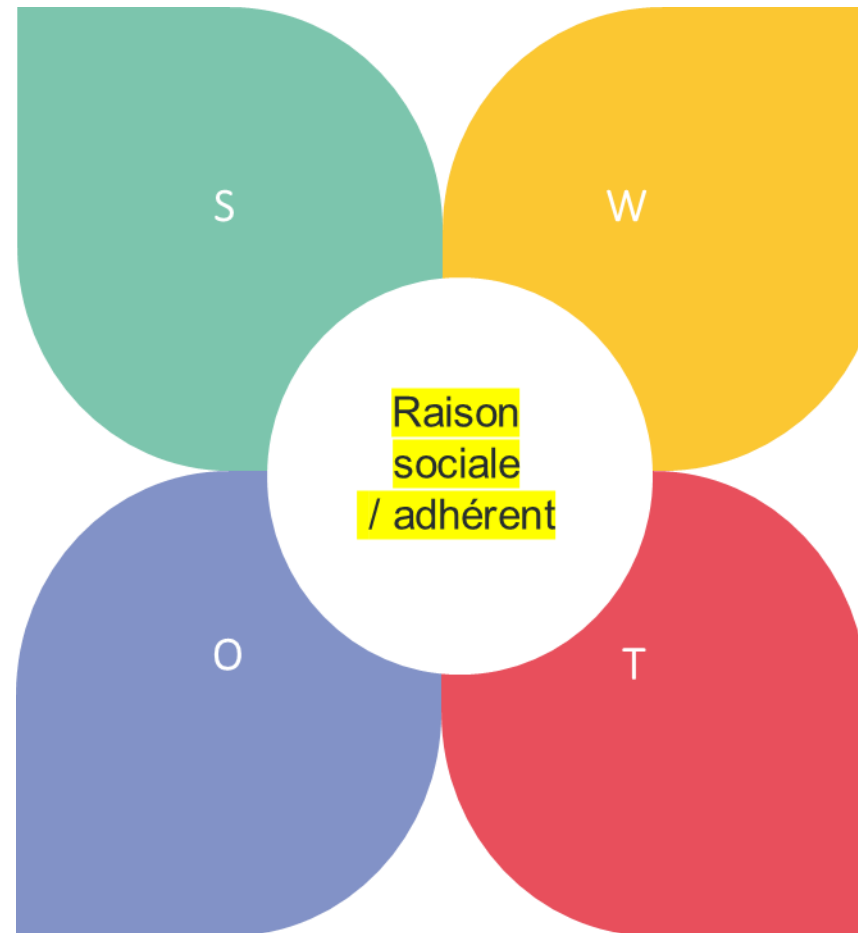
Accompagnement approfondi
0,5 jour
Offre Accompagnement



Le ZOOM ALTERNANCE

Forces
(des éléments internes à l'organisation et qui sont positifs pour le développement de l'alternance)

Opportunités
(des éléments externes à l'organisation favorables au développement de l'alternance dans la structure)



Faiblesses
(des éléments internes à l'organisation et qui sont négatifs pour le développement de l'alternance)

Menaces
(des éléments externes à l'organisation défavorables au développement de l'alternance dans la structure)



4

**ODS – Pack
Accompagnement**

Prestations accessibles, sous réserve de Versement « Volontaire »

Le versement volontaire permet en fonction des tailles des structures (-50 ou +50), de l'application ou pas d'une CCN, d'accéder à des services différenciés sur 4 champs :

- ✓ Le conseil de proximité
- ✓ Le financement de la formation
- ✓ Le recrutement en alternance
- ✓ La gestion administrative de la formation

Vous appliquez une CCN
Offre « APPUI »

Versement volontaire
0,45% de la MSB
Frais de gestion 6%
Plancher 1500€ (-50) / 5000€ (+50)

Vous accédez
Offre « Accompagnement »

Ainsi, un versement volontaire permet (offre Accompagnement) :

- L'ouverture d'un budget individuel (= votre versement – 6% de frais de gestion)
- L'accès à certains financements externes
- L'accès aux prestations d'accompagnement

MERCI DE VOTRE ATTENTION ET PARTICIPATION !

Pour la branche ALISFA :

Axelle VILLENEUVE : référente régionale Aquitaine

rr.aquitaine@gmail.com 06 80 00 01 46

Pour Uniformalogon :

Catherine BROCHON BURGUIERE : conseillère emploi-formation DPTS 24 et 47

Laurent CHAIX : conseiller emploi-formation DPTS 40 et 64

Jennifer PLANCHON : conseillère emploi-formation DPT 33

nouvelleaquitaine@uniformalogon.fr 09 69 32 79 79

NB : nouvelle adresse de la Délégation Nouvelle Aquitaine : 6 rue Ariane 33 700 MERIGNAC

