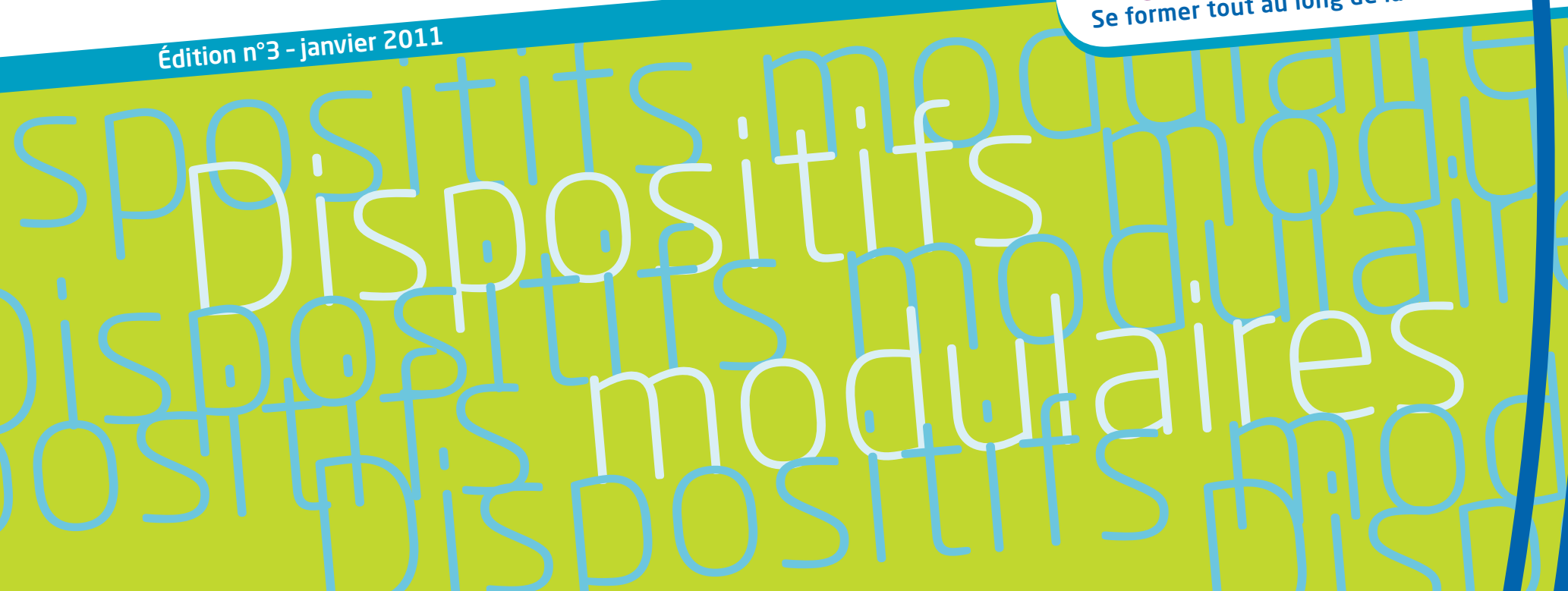


Lexique Modularisation

Édition n°3 - janvier 2011

Région FORMATION))
Se former tout au long de la vie



l'esprit grand ouvert



Région
PAYS DE LA LOIRE

Modularisation

ÉDITORIAL

Cette troisième édition du lexique modularisation constitue un outil de référence permettant à tous les acteurs de la formation professionnelle de disposer d'un socle commun de définitions pour faciliter la conception et la mise en œuvre de dispositifs modulaires.

Elle a été enrichie et complétée pour tenir compte des travaux conduits lors des phases d'expérimentation et de la première année de pré-généralisation, dans le cadre du Programme Régional de Formations Qualifiantes 2006/2007.

Plus largement, ce lexique est une traduction des changements en termes d'ingénierie ainsi que des évolutions en cours dans le champ de la formation professionnelle.

Chantier majeur du Schéma Régional Éducation Formation 2007-2011, la modularisation des programmes régionaux de formations qualifiantes vise deux objectifs principaux :

- **donner une traduction concrète à la formation tout au long de la vie** par un assouplissement du format de l'offre de formation et une individualisation des parcours de formation. Il s'agit de tenir compte de la diversité des acquis professionnels antérieurs et de s'adapter aux contraintes personnelles et professionnelles.

L'offre de dispositifs modulaires a donc pour ambition d'être accessible quel que soit le statut de la personne et s'inscrit en cohérence avec l'évolution du droit à la formation (DIF, période de professionnalisation...).

- **sécuriser les parcours professionnels** grâce à des possibilités accrues d'obtention de certifications totales ou partielles, vecteurs d'insertion professionnelle durable.

L'offre de dispositifs modulaires est cohérente avec le développement de la Validation des Acquis de l'Expérience.

La modularisation permet in fine aux organismes de formation d'envisager une pluralité de financements.

L'ambition visée par la Région des Pays de la Loire est de généraliser à l'horizon 2009, la modularisation à l'ensemble des programmes d'accès à la qualification qu'elle finance.

Jacques AUXIETTE

Président du Conseil régional des Pays de la Loire

La définition structurante de ce lexique est désormais celle de DISPOSITIF MODULAIRE.

Il est issu du processus de modularisation d'une action de formation.

Il désigne une architecture adossée à un référentiel d'activités professionnelles permettant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'un emploi.

Il se caractérise par le découpage et la programmation dans la durée des objectifs de formation. Il permet la construction de parcours individualisés de formation conduisant à une validation ou à une certification.

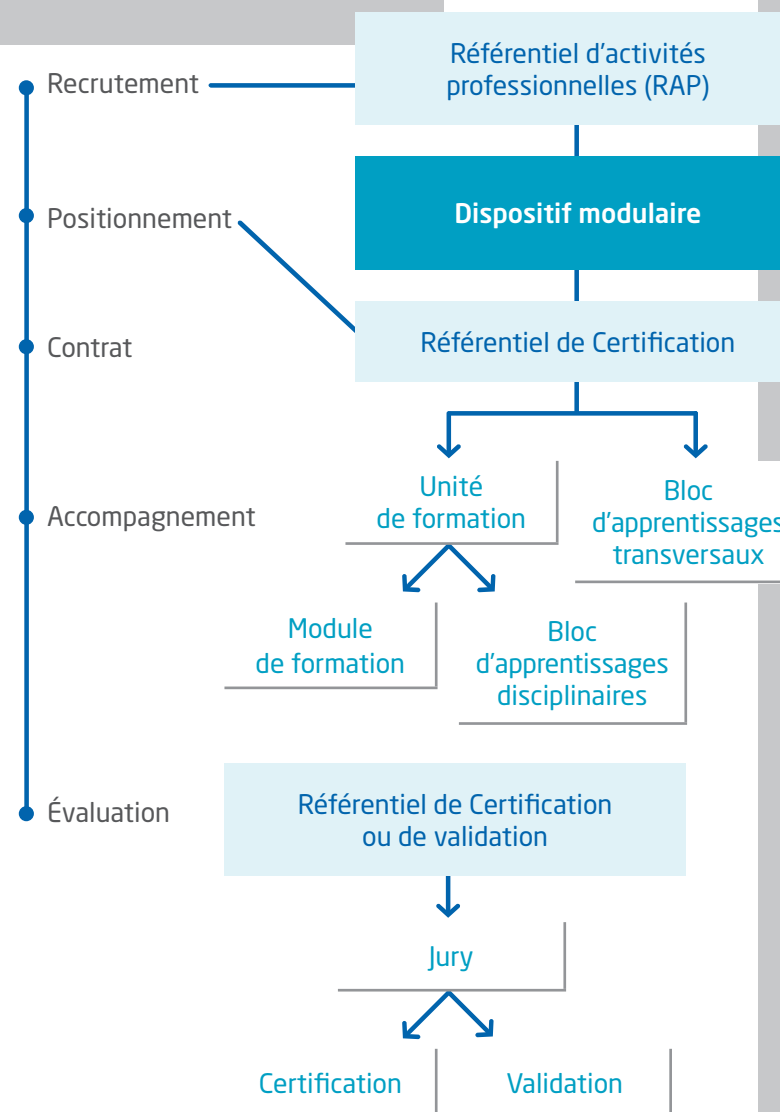
Exemple d'architecture lié à un référentiel d'activités professionnelles

Métier ou Emploi Exemple: cuisinier Nomenclature métiers: ROME	Certification: CAP Cuisine	Dispositif modulaire Exemple: commis de cuisine
Domaine(s) d'activités Exemple: production et distribution culinaires	Dispositif de certification ou de validation obligatoire Validation partielle de l'unité UP2	Unité(s) de formation (de 3 à 11 au maximum) Exemple: réaliser les préparations préliminaires (une unité de formation peut correspondre à un seul module)
Activité(s) en situation professionnelle Exemple: préparer les poissons	Dispositif d'évaluation obligatoire	Module(s) de formation Exemple: habiller et détailler les poissons
Savoirs disciplinaires non contextualisables	Dispositif d'évaluation obligatoire	Bloc(s) d'apprentissages disciplinaires*
Savoirs et savoir-faire transversaux non reliés à une unité ou à un module de formation		Bloc(s) d'apprentissages transversaux**

* exemple: microbiologie: effets des microbes sur les aliments.

** exemple: maîtriser les techniques de recherche d'emploi formaliser une pratique

Les mots clefs d'un dispositif modulaire



Modularisation

LEXIQUE

A

Accompagnement en formation

Activité réalisée tout au long du parcours de formation, en direction d'un individu apprenant, par un formateur, un tuteur ou un autre professionnel de l'organisme de formation. Il s'appuie sur une analyse partagée des situations vécues et permet à l'apprenant d'exercer sa responsabilité dans la réalisation de son parcours. Il peut se traduire par des ajustements concertés en matière de parcours, de méthodes de travail, de contenus...

Acquis

Ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être maîtrisés par un individu, résultant de sa formation initiale et continue ainsi que de ses expériences personnelles, sociales ou professionnelles.

Autodidaxie

Processus d'apprentissage réalisé en dehors de tout dispositif formatif organisé à cet effet et sans l'intervention d'un professionnel.

B

Bloc d'apprentissages disciplinaires

Composante d'une unité de formation constituant un tout cohérent en soi. Il vise l'acquisition de savoirs disciplinaires non contextualisés et non directement contextualisables dans une activité professionnelle mais relevant d'un référentiel de formation ou de validation/certification. Le bloc d'apprentissages disciplinaires permet l'acquisition d'un socle de connaissances générales susceptibles de renforcer durablement les capacités cognitives de l'apprenant.

Bloc d'apprentissages transversaux

Composante d'un dispositif modulaire. Il correspond à l'acquisition de capacités génériques qui ne peuvent être directement reliées à l'exercice d'un métier ou d'un emploi.

Les définitions présentées sous cette forme sont constitutives d'un dispositif modulaire

C

Capacité

Potentiel d'un individu développé en formation. Elle renvoie à une combinatoire de connaissances, savoir-faire, aptitudes, comportements ou attitudes.

Certification

Formalisation de l'acte de validation par une autorité responsable de l'ensemble du processus. Le Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) constitue le point de référence de la certification avec ses trois catégories :

- Les certifications inscrites de droit, issues d'un examen par les commissions professionnelles consultatives des Ministères chargés de l'Agriculture - des Affaires Sociales - de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche - de la Jeunesse et des Sports - de la Santé - du Travail et de l'Emploi)
- Les certificats de qualification professionnelle (CQP) créés par les branches professionnelles, sur leur demande et après instruction par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP)
- Les certifications inscrites après instruction par la CNCP (diplômes et titres délivrés sous couvert d'autres Ministères, d'organismes consulaires et d'établissements privés et publics en leur nom propre).

La certification se traduit par la remise d'un « parchemin » attestant de la délivrance d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle ou d'un titre à l'issue d'un parcours de formation ou d'une procédure de VAE.

La certification concerne le processus de vérification de la maîtrise professionnelle d'une personne. Ne sont pas considérés ici les autres types de certification (ISO, certification constructeur, habilitations...).

Compétence

Mise en œuvre de savoirs, savoir-faire, conduites, procédures, types de raisonnement dans une situation de la vie sociale et professionnelle. Plus largement, c'est la possibilité de résoudre un problème dans un contexte donné.

En ce sens, elle se différencie de la capacité développée en formation.

Connaissance

Ensemble stabilisé de savoirs et savoir-faire acquis par un individu par l'étude ou la pratique et mobilisable par ce dernier.

Contrat de formation

Convention de droit privé formalisant les relations entre l'organisme de formation et l'individu apprenant. Il présente les engagements réciproques sur les conditions de réalisation du parcours de formation.

E

Entrée en formation

Phase de démarrage d'un parcours de formation. Elle intervient après l'information des candidats et le recrutement. Elle inclut un positionnement. Elle se traduit par la signature du contrat de formation et entraîne généralement un changement de statut de l'individu : le demandeur d'emploi devient stagiaire de la formation professionnelle par exemple.

Évaluation

Processus d'appréciation des acquis s'inscrivant dans le cadre d'une validation ou d'une certification.

I

Individualisation des parcours de formation

Mode d'organisation de la formation visant à adapter cette dernière aux besoins de l'individu. Elle intègre le positionnement à l'entrée en formation, la combinaison d'unités de formation, de modules de formation, de blocs d'apprentissages disciplinaires, de blocs d'apprentissage transversaux et les modalités de validation ou de certification. Elle se distingue de l'individualisation des situations d'apprentissage.

Individualisation des situations d'apprentissage

Du point de vue de l'organisme, du concepteur, du formateur, c'est un mode d'organisation des apprentissages permettant de valoriser et de respecter les stratégies et les rythmes de l'individu. Elle offre à l'individu la possibilité d'accéder à des ressources pédagogiques adaptées et à la médiation d'un professionnel.

Du point de vue de l'individu, elle correspond au processus que l'on qualifie généralement d'autoformation.

J

Jury

Instance composée de personnes habilitées à évaluer les acquis des candidats à l'issue d'un parcours de formation ou d'une procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE). La nature des acquis évalués correspond aux exigences du référentiel de validation ou de certification. La nomination du jury est du ressort de l'autorité responsable de la validation ou de la certification.

Il doit comprendre des professionnels. À titre d'exemple, dans le cas d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), pour la délivrance d'une certification professionnelle, le jury est constitué d'au moins un quart de représentants qualifiés des professions (décret n° 2002-615 du 26 avril 2002, article 4).

Le jury propose l'attribution de la validation ou de la certification et transmet son avis à l'autorité responsable de celle-ci qui délivre le « parchemin ».

Modularisation

LEXIQUE

M

Module de formation

Composante d'une unité de formation constituant un tout cohérent en soi. Il est construit à partir des paramètres suivants : objectif de formation, objectifs pédagogiques, contenus, durée, prérequis. Il comprend un ensemble de séquences de formation. Il vise l'acquisition de compétences, c'est-à-dire une articulation de savoirs, savoir-faire et savoir-être organisés, finalisés et contextualisés dans une activité professionnelle.

P

Parcours de professionnalisation

Itinéraire, continu ou discontinu, d'un individu qui vise à développer des compétences et peut avoir pour objectif l'accès à une validation ou à une certification permettant de sécuriser son parcours professionnel.

Le parcours est conçu pour faciliter le cheminement de la personne vers ces objectifs. Il tient compte de ses acquis, de ses besoins et de ses contraintes. Il peut combiner de la formation, de la validation des acquis de l'expérience et des périodes d'emploi.

Parcours de formation

Le parcours de formation est co-construit par le candidat et l'organisme de formation et fait l'objet d'une contractualisation à l'issue du positionnement à l'entrée en formation.

Ce parcours peut s'échelonner sur cinq ans, durée correspondant à la période de validité des unités de certification communément retenue par différents certificateurs.

La fin du parcours de formation peut correspondre à l'obtention de la certification ou validation totale visée.

Positionnement à l'entrée en formation

Processus permettant d'évaluer à l'entrée en formation les acquis et les besoins d'un individu au regard d'un référentiel de formation et dans la perspective de contractualiser le parcours de formation.

Il peut comprendre un passage d'épreuves, la constitution d'un dossier, des entretiens.

Pré-requis

Ensemble des conditions à remplir avant l'entrée en formation et nécessaires à l'atteinte des objectifs visés par la formation. C'est une condition de recrutement.

Programme de formation

Ensemble des contenus que l'individu doit étudier. Il respecte une progression pédagogique liée aux objectifs de formation à atteindre. Il est intégré au contrat de formation. Il permet le positionnement à l'entrée en formation et la construction du parcours de formation.

R

Recrutement

Opération de sélection des candidats visant à vérifier l'existence des capacités nécessaires à l'atteinte des objectifs de formation puis l'accès à l'emploi. Une attention particulière est portée à la maîtrise des pré-requis et aux conditions physiques posées à l'exercice du métier visé.

Référentiel d'activités professionnelles

Le référentiel d'activités professionnelles définit le champ de l'activité et décrit les principales fonctions et tâches qui pourront être confiées dans l'emploi au titulaire d'une certification. C'est à partir de ce référentiel qu'est élaboré le référentiel de validation ou de certification.

Il remplit plusieurs fonctions :

- Médiation entre les partenaires qui interviennent dans la conception et l'élaboration d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre ou d'une validation.
- Outil utilisé par les formateurs pour mieux appréhender les objectifs professionnels d'un diplôme, d'un certi-

ficat de qualification professionnelle, d'un titre ou d'une validation et finaliser ainsi le référentiel de formation

- Information pour les employeurs et l'ensemble des usagers désireux de s'informer sur la finalité d'un diplôme, d'un certificat de qualification professionnelle, d'un titre ou d'une validation.

Référentiel de certification

Document réglementaire qui décrit les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée. Il précise les modalités et procédures d'évaluation au terme d'une formation initiale, d'une formation continue ou d'une validation d'acquis de l'expérience (VAE) : nature des évaluations, qualité des évaluateurs, composition du ou des jurys etc.

Il renvoie à la situation d'évaluation, comme le référentiel d'activités s'articule à la situation de travail.

Référentiel de formation

Document qui définit l'architecture d'un dispositif modulaire, permettant ainsi la transparence et la cohérence du parcours pour l'apprenant. Du ressort du prestataire de formation, il est produit à partir du référentiel d'activités professionnelles, du référentiel de validation ou de certification. Au regard des activités à réaliser en situation professionnelle, il précise les objectifs des unités et des modules de formation ainsi que leur durée. Il peut intégrer le programme de formation, mentionner les options éventuelles ainsi que les modalités d'accompagnement et de suivi. Enfin, il peut décrire les ressources pédagogiques proposées de façon à permettre à l'individu de réaliser le parcours de formation défini suite au positionnement à l'entrée en formation.

Référentiel de validation

Document de référence qui décrit les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la validation visée. Il précise les modalités et procédures d'évaluation au terme de la formation :

nature des évaluations, qualité des évaluateurs, composition du ou des jurys etc.

Il renvoie à la situation d'évaluation, comme le référentiel d'activités s'articule à la situation de travail.

S

Séance pédagogique

Composante élémentaire, partie d'une séquence de formation visant l'atteinte d'un objectif pédagogique opérationnel ou spécifique.

Séquence (pédagogique/de formation)

Ensemble de séances pédagogiques, articulées de manière cohérente visant l'atteinte d'un objectif pédagogique général.

Sortie d'un parcours de formation

Phase finale d'un parcours de formation. Elle intervient lorsque l'individu a eu connaissance du résultat de la validation ou de la certification prévue à l'issue de son parcours.

U

Unité de formation

Composante d'un dispositif modulaire. Elle correspond aux grands domaines d'activités ou aux principales fonctions d'un métier ou d'un emploi. Elle peut comprendre un ou plusieurs modules et blocs d'apprentissages disciplinaires.

V

Validation

Processus qui consiste à donner une valeur par rapport aux objectifs de formation et au regard d'un ensemble de procédures préalablement établies assurant la fiabilité de l'acte (nombre et nature des épreuves, degré d'exigence, instances décisionnelles, représentation significative de professionnels au sein du processus).

La validation, grâce à un niveau d'exigence et de contrôle partagé, sur la base d'un référentiel, se distingue d'une simple reconnaissance mais ne permet pas la délivrance d'un « parchemin ».

Ont collaboré à cette troisième édition du lexique :

- **Thierry BODIN-HULLIN**,
responsable des services d'information du CARIF-OREF des Pays de la Loire
- **Joëlle DELAIR**,
consultante - Cabinet Interface, étude-conseil et formation - Paris
- **Isabelle DUPONT**,
chargée de mission - FONGECIF Pays de la Loire
- **Jean-Marie GAUDIN**,
responsable ingénierie pédagogique de l'IFRADE
- **Gérard MAGNIER**,
directeur technique régional de l'AFPA Pays de la Loire
- **Jean-Paul MARTIN**,
directeur des études du GIP-CAFOC de Nantes
- **Laurent NICOLON**,
responsable du Pôle accès à la qualification - Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage - Région des Pays de la Loire
- **Florence POISSON**,
responsable du Pôle ingénierie - Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage - Région des Pays de la Loire.
- **Xavier NOEL**,
responsable des ressources documentaires du CARIF-OREF des Pays de la Loire
- **Jean-François RETIERE**,
correspondant régional de la Commission Nationale de la Certification Professionnelle
- **Nathalie RULLIE**,
étudiante en master II ingénierie et conseil en formation - Université de Rouen, stagiaire à la Direction de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage - Région des Pays de la Loire.

Bibliographie :

- Fiches pratiques de la formation continue**
Centre Inffo
Paris: Centre Inffo, 2006. - 1104 p.
- Guide pratique de la formation. Index-dictionnaire**
Paris: ESF Editeur, 2006
- Repenser la formation : nouveaux enjeux individuels et collectifs, stratégies et outils**
Cafoc de Nantes
Lyon, Chronique sociale, 2006.
- (Collection Pédagogie formation). - 287 p. - Évolution des concepts de la formation en lien avec les évolutions du travail, des pratiques de formation et du cadre législatif et réglementaire.
- Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation**
Paris: Nathan université, Collection les usuels Retz, 2005.
Troisième édition revue et mise à jour.
468 articles.
- La formation des adultes**
Afnor - LABRUFFE Alain - Saint-Denis-La-Plaine: 2005 - (Collection 100 questions pour comprendre et agir) - 283 p.

500 mots-clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
Francis Danvers. Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, 2003. - 700 p.

Terminologie de la politique de formation professionnelle :
glossaire multilingue pour une Europe élargie
Cedefop, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2003. - 200 p.

Vocabulaire technique de la formation
AFPA
Montreuil: AFPA, 1997. - 136 p. - (Collection repères)

Formation professionnelle. Terminologie. NF X 50-750
AFNOR
Paris: AFNOR, 1996. - 19 p.
72 termes couramment employés dans le domaine de la formation. - Index alphabétique, index thématique.

Formation professionnelle. Vocabulaire des formateurs
320 termes, cinq langues européennes
Afp
Montreuil, Afp, 1992. - 238 p.

Individualiser la formation : approche thématique par mots-clés
POSSOZ Didier
Paris: ADEP Editions, 1988. - 76 p.

Brochure éditée par :
Conseil régional des Pays de la Loire
44966 Nantes cedex 9
Tél. 02 28 20 50 00
Fax 02 28 20 50 05

Directeur de la publication :
Jacques AUXIETTE

Réalisation :
CAFOC de Nantes

Fiches de synthèse

Individualisation des parcours

Région FORMATION))
Se former tout au long de la vie

Les organismes de formation :
une offre de services en termes
de dispositifs modulaires

Les stagiaires en formation :
des parcours de professionnalisation
individualisés

Fiches de synthèse

Suivre les parcours des bénéficiaires sur un plan administratif et pédagogique

■ Objectifs

- Présenter le suivi du demandeur dès le 1^{er} contact (administratif et pédagogique).
- Diffuser les outils (mutualisables): fiche Navette (prescripteurs dont OPCA)

■ Acteurs

Pour tout prescripteur, il est indispensable d'avoir identifié la personne-ressource du dispositif modulaire.

■ Principales étapes

- Prescription avec renseignement du 1^{er} volet de la fiche navette
- Positionnement et contractualisation du parcours (Contrat Individuel de Formation)
- Diffusion des obligations administratives: plan de formation, feuille d'émargement, factures (avec le nom du financeur - *cf. subrogation*), bilan Clôture du dossier

■ Points de vigilance

Il est primordial pour l'organisme de formation de :

- Prévoir les temps de régulation des parcours (entretiens), en prenant en compte ce temps qui peut être plus ou moins important
- Réfléchir à une mutualisation des outils (avec des documents simples, pour éviter des lourdeurs et surtout partagé par les prescripteurs). Penser par exemple à un passeport emploi et formation.

■ Les étapes de la mise en œuvre d'un dispositif modulaire

Activité/étape	Préconisations	Qui/acteurs	Quoi/outils
Élaboration/Adaptation du Référentiel d'Activités Professionnelles (RAP) et du Référentiel de Compétences Professionnelles (RCP)	La nécessaire actualisation du RAP et du RCP amène à ajuster l'architecture modulaire	Organisations professionnelles et organismes de formation	Les RAP et RCP sont des documents de référence auxquels est adossé le référentiel de formation
Conception du référentiel de formation et organisation du dispositif modulaire	Une concertation intra ou inter-réseau peut permettre une harmonisation de l'offre de formation	Réseau et/ou organismes de formation	Dispositif modulaire Outils de positionnement
Communication sur le dispositif	La lisibilité de l'offre de formation est liée à une communication élargie et permanente	Carif-Oref Réseau et organismes de formation Prescripteurs, financeurs	Pré requis Eligibilité public Objectifs de formation Dates d'entrée, durée du parcours...
Recrutement/ inscription administrative Financement de la formation rémunération du stagiaire	Le recrutement est planifié par Unité ou par module, tout au long de la formation Vérifier les dispositions réglementaires concernant les statuts et la rémunération	Organismes de formation Prescripteurs Financeurs Candidat	Information collective et /ou entretiens individuels Tests de recrutement, dossier du candidat
Positionnement (certificatif, règlementaire, pédagogique)	Le positionnement est planifié par Unité ou par module, tout au long de la formation	Organismes de formation	Référentiel de formation et de certification Tests, évaluation des acquis, mises en situation, auto-positionnement...
Elaboration du parcours de formation en adéquation avec les attentes et les besoins de la personne	Veiller à une planification souple Renseigner au mieux les stagiaires sur les incidences du parcours	Organismes de formation Prescripteurs Financeurs Stagiaires	Individualisation Contrat individuel de Formation Planning Devis
Entrée en formation Suivi et régulation du parcours	La régulation s'appuie sur un accompagnement individuel et régulier tout au long de la formation	Organisme de formation Prescripteur Financeur Stagiaire	Documents d'accompagnement et de suivi du parcours

Fiches de synthèse



Projet professionnel en cohérence avec une formation

Les étapes d'un parcours individuel de formation

Pré-requis
Conditions d'accessibilité

Formations et expériences antérieures
Évaluation des besoins / acquis

- Auto-positionnement
- Bilan de compétences
- Styles d'apprentissages
- Temps et espace
- Mises en situation...

Impacts sur le financement et/ou la rémunération

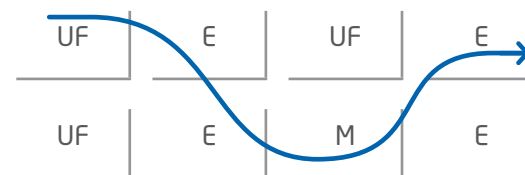
Informations collectives ou individuelles sur la formation

Recrutement

Positionnement

Contrat Individuel de Formation

Entrée en formation



Unités certificatives

Certification

VAE

Parcours individualisé

UF Unité de Formation

M Modules

E Entreprise

Les unités certificatives sont valables 5 ans

Durant 5 ans, les unités sont capitalisables

Histoires de parcours

DEMANDEUR D'EMPLOI

Eloïse D., âgée de 35 ans est demandeur d'emploi et sans activité professionnelle depuis 8 ans. Elle est bénévole au « Resto du cœur » où elle occupe un poste administratif depuis de nombreuses années en accompagnant ponctuellement des personnes âgées, sans être rémunérée. Elle souhaiterait reprendre une activité professionnelle.

Eloïse D. a donc pris un rendez-vous auprès de son conseiller du Pôle Emploi pour « faire le point » sur sa situation actuelle. Ce dernier a étudié son profil, détaillé avec elle ses différentes expériences et émis l'éventualité de suivre une formation professionnelle. Afin de valider son projet, son conseiller Pôle Emploi lui a proposé de faire une Evaluation en Milieu de Travail (EMT) afin de vérifier ses compétences et capacités professionnelles par rapport à un emploi recherché.

Le projet professionnel d'Eloïse étant en cohérence avec ses compétences professionnelles, le conseiller Pôle Emploi a validé son EMT.

Lors d'un second entretien, Eloïse et son conseiller Pôle Emploi consultent les sites web « MeFormer.org » ou du « CARIF-OREF » afin de trouver une formation. Plusieurs fiches de centres de formations retiennent leur attention après avoir validé que les prérequis et les conditions d'accessibilités des centres de formations correspondaient au profil et à son projet professionnel.

Avisée, Eloïse peut librement choisir sa formation en fonction de ses critères de sélection (localisation, dates...)

Un organisme semble correspondre et retient donc son attention, Eloïse décide donc de le contacter. Elle obtient un entretien auprès de l'organisme de formation. Le conseiller formation de l'organisme reçoit Eloïse, valide les conditions d'accessibilité et les prérequis et lui fournit une information individuelle sur le dispositif modulaire de la formation et sur les conditions administratives. Un formateur référent met en place le recrutement via un entretien individualisé et des tests. Les tests s'avèrent positifs et son recrutement est validé par l'organisme de formation.

Un positionnement est prochainement planifié, le formateur référent ayant expliqué auparavant les modalités du positionnement à Eloïse. Le résultat du positionnement montre que, dans le cadre de son emploi bénévole, Eloïse a acquis une maîtrise totale de la bureautique, elle peut donc être dispensée de deux modules d'une durée de 70 heures. A la place de ces deux modules, le centre de formation lui propose de faire 2 semaines de stage supplémentaires. Eloïse ayant été sans activité professionnelle depuis de nombreuses années, ces semaines ne peuvent être que bénéfiques pour l'obtention de son examen à la fin de la formation et la recherche d'un emploi.

Satisfaite d'avoir trouvé une formation en adéquation avec son projet professionnel, elle retourne - avec sa fiche navette remplie - voir son conseiller Pôle Emploi qui valide son entrée de formation (après avoir vérifié la faisabilité financière) via la fiche navette. L'organisme de formation rédige son Contrat Individuel de formation en précisant entre autres le type et le montant de la rémunération, les dates de formation et les objectifs de la formation.

SALARIE AVEC UNE VAE PARTIELLE

Ramzi B., 42 ans, est salarié d'une Société depuis 20 ans.

Suite à son entretien annuel d'évaluation, des lacunes ont été identifiées dans le cadre du développement de nouvelles technologies et Ramzi a besoin de s'adapter à son poste de travail qui évolue sans cesse. Le service ressources humaines propose à Ramzi de suivre une formation et prend donc contact avec son OPCA pour se renseigner sur les démarches à suivre et les financements éventuels.

Ramzi, avec l'aide de son service ressources humaines, s'est renseigné sur un organisme de formation qui dispense des formations sur les nouvelles technologies.

Un rendez vous est organisé avec le conseiller formation de cet organisme : Ramzi reçoit une information individuelle sur le contenu de la formation, sa durée et le descriptif du dispositif modulaire.

Dans le cadre de l'entretien de recrutement, le conseiller formation - au regard du CV et de ses compétences - lui propose d'entreprendre une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE). Ramzi est alors dirigé vers un organisme pouvant l'accompagner pour sa VAE. Après le temps nécessaire à la constitution et à la validation de son dossier, l'organisme certificateur octroie donc 2 Certificats de Compétences sur les 3 constitutifs du Titre Professionnel visé.

Suite à cette VAE, Ramzi souhaite acquérir les compétences liées à ce dernier certificat proposé par l'organisme de formation. Le service ressources

Fiches de synthèse

humaines, qui envisage éventuellement une période de professionnalisation, reprend contact avec son OPCA qui accepterait de financer le complément de formation : celle-ci étant en totale adéquation avec le projet professionnel de Ramzi et les contraintes de la société.

Une phase de positionnement est mise en place par rapport au Titre professionnel : le résultat du positionnement indique que les compétences de deux modules sont maîtrisées même si le Certificat de Compétence Professionnel n'a pas été octroyé dans le cadre de démarche VAE.

L'organisme de formation propose un planning individualisé et un devis est envoyé à la société.

Le service ressources humaines se remet en contact avec l'OPCA pour valider le financement de la formation.

Un Contrat Individuel de Formation est établi entre Ramzi et l'organisme de formation. De même, des conventions de formation sont signées entre l'OPCA, l'Entreprise et Ramzi. Un calendrier prévisionnel est fourni et Ramzi est informé du début de sa formation.

Tout au long de sa formation, des points réguliers sont organisés entre le formateur référent et Ramzi : des documents d'accompagnement et d'évaluation sont formalisés et Ramzi est informé sur le passage de la validation de sa formation. Au niveau administratif, l'organisme de formation est attentif au respect des procédures et transmet les attestations de présence à l'OPCA.

UN SALARIÉ ET SON DIF

Loïc R., travaille en 2/8 depuis plusieurs années dans une entreprise. En accord avec son directeur des Ressources Humaines, il consulte des catalogues de formations pour suivre des modules dans le cadre de son Droit Individuel à la Formation (DIF).

Il a cumulé 3 années donc peut prétendre à 60 heures de formations dans le cadre du DIF.

Après avoir recherché un organisme de formation sur les sites web « MeFormer.org », « CARIF-OREF », Loïc trouve une formation en adéquation avec ses besoins et vérifie qu'il répond aux conditions d'accessibilité et aux pré-requis.

L'employeur souhaite que sa formation soit effectuée en dehors du temps de travail. Il prend contact avec le conseiller formation de l'organisme qui lui donne une information individuelle sur le contenu des modules de formation et valide ses pré-requis. Une information administrative est également dispensée.

Le contrat pédagogique est établi entre Loïc et l'organisme de formation. De même, une convention de formation est signée par l'entreprise, l'organisme de formation et Loïc. Un calendrier prévisionnel est fourni et Loïc est informé du début de sa formation. Lors de ses modules de formation, Loïc sera suivi régulièrement par un formateur référent.

Si tous ses modules de formation composent une unité certificative, Loïc pourra obtenir une certification partielle (valable 5 ans) à intégrer dans son « passeport orientation et formation ». Loïc pourra, par la suite, capitaliser d'autres unités certificatives jusqu'à l'obtention du titre ou diplôme.

UN JEUNE QUI SOUHAITE SE PROFESSIONNALISER

Mika F., 22 ans, est demandeur d'emploi et inscrit dans les publics prioritaires à la Mission Locale. Après l'obtention d'un baccalauréat général, il souhaitait poursuivre ses études à l'université : deux années d'échec et l'expérience acquise dans des emplois saisonniers, l'amènent à se réorienter vers un diplôme professionnel, qui lui semble plus propice à une insertion dans un emploi durable.

Mika, après avoir validé un projet de formation, a échangé avec son conseiller de la mission locale : celui-ci lui a suggéré une recherche approfondie sur les sites « CARIF-OREF » et « MeFormer.org ». Mika a donc sorti une liste d'organismes de formation proposant des préparations à la certification souhaitée. Lors d'un entretien avec son conseiller de la Mission Locale, ils ont pu reprendre chacune des fiches descriptives des dispositifs modulaires proposés, en étant attentif à :

- le contenu de la formation,
- la durée de la formation,
- les conditions de validation,
- la présentation des pré-requis nécessaires, les conditions d'accès à l'emploi, les critères et organisation du recrutement.

Un des organismes retient donc leur attention : en termes d'opportunité de proximité, mais surtout grâce à un descriptif précis de la formation, de son organisation favorisant des parcours individualisés à partir d'un positionnement. Le conseiller de la Mission Locale remplit donc une fiche navette à faire parvenir à l'organisme de formation et Mika est inscrit sur une liste pour une réunion collective d'information.

Le coordinateur présente au groupe le dispositif modulaire de formation comme un moyen d'individualiser les parcours. Deux phases sont identifiées : le recrutement ou évaluation pronostique des possibilités ou non de suivre la formation - en fonction des pré-requis nécessaires ; et le positionnement - évaluation diagnostique des acquis permettant des dispenses de modules ou aménagements de parcours.

Une date est planifiée pour le recrutement : Mika passe des tests de pré-requis et lors de l'entretien de motivation, au vu de son Bac et des résultats des tests, il est informé qu'il est dispensé réglementairement des épreuves liées aux domaines généraux.

La phase de positionnement pédagogique - centrée sur les acquis de Mika, ses styles d'apprentissages, ses compétences professionnelles pour le métier visé - alterne des tests d'auto-positionnement, des mises en situation en atelier et un entretien avec le coordinateur du dispositif.

Suite à ce positionnement, l'organisme de formation lui propose un parcours individualisé avec une réduction du parcours (par rapport aux autres stagiaires qui feront la formation de manière complète).

Dans son planning, Mika découvre des modules de formation permettant d'acquérir des compétences liées à des activités ou tâches du métier et des blocs d'apprentissages, dont certains font référence à des domaines généraux.

En effet, Mika étant dispensé des épreuves liés aux domaines généraux, il en résulte trois adaptations de son parcours :

- Une réduction de la durée de la formation (notamment en dispensant d'une partie des blocs

d'apprentissages disciplinaires - avec maintien de sa rémunération, dans la limite des contraintes réglementaires) ;

- Un aménagement de son parcours :
- Par une augmentation de 2 semaines de la durée des stages en entreprises afin de développer ses connaissances et compétences du métier ;
- Par le maintien de certains blocs d'apprentissages disciplinaires car le positionnement a révélé des lacunes qui seront préjudiciables dans son emploi. De plus, mais cela ne reste qu'un projet, Mika envisage de poursuivre sa professionnalisation avec l'accès à un diplôme de niveau supérieur.

Le coordinateur de la formation lui explique que son parcours individualisé prendra en compte une dispense de droit liée à son Bac et une dispense réglementaire suite au positionnement pédagogique. Mika décide d'accepter ce planning prenant en compte ses acquis et ses besoins.

L'organisme renvoie donc la fiche navette au conseiller de la Mission Locale qui valide de son côté le parcours (notamment au niveau administratif et financier). Mika se voit proposer un Contrat Individuel de Formation précisant les modalités d'individualisation de son parcours. Il est stipulé, entre autres, que des temps de régulation seront organisés régulièrement pour reprendre le projet de Mika et vérifier le bon avancement de son parcours de formation. Le conseiller de la Mission Locale sera prévenu régulièrement des résultats de ces régulations pédagogiques, auxquelles il pourrait être invité.

www.paysdelaloire.fr