



# PRÉFET DE LA RÉGION GUADELOUPE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Mission de coordination et soutien à l'ingénierie des projets de formation dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre national pour la formation des salariés de l'insertion par l'activité économique



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES

**Direction des entreprises,  
de la concurrence,  
de la consommation,  
du travail et de l'emploi(Dieccte)**

31 AOUT 2020

## SYNTHESE

FAIRE DE L'INGENIERIE DES PROJETS DE FORMATION UN LEVIER DU DEVELOPPEMENT DU POUVOIR D'AGIR DES PERSONNES ET DES STRUCTURES DANS UNE PERSPECTIVE DE PRODUCTION DE SAVOIR, D'AUTOEVALUATION ET DE PRODUCTION DE PROJETS TERRITORIAUX



COORACE est labéllisé CEDRE ISO 9001  
Financé par le FSE



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

# INITIATIV'

CARAIBES - PARIS - LYON



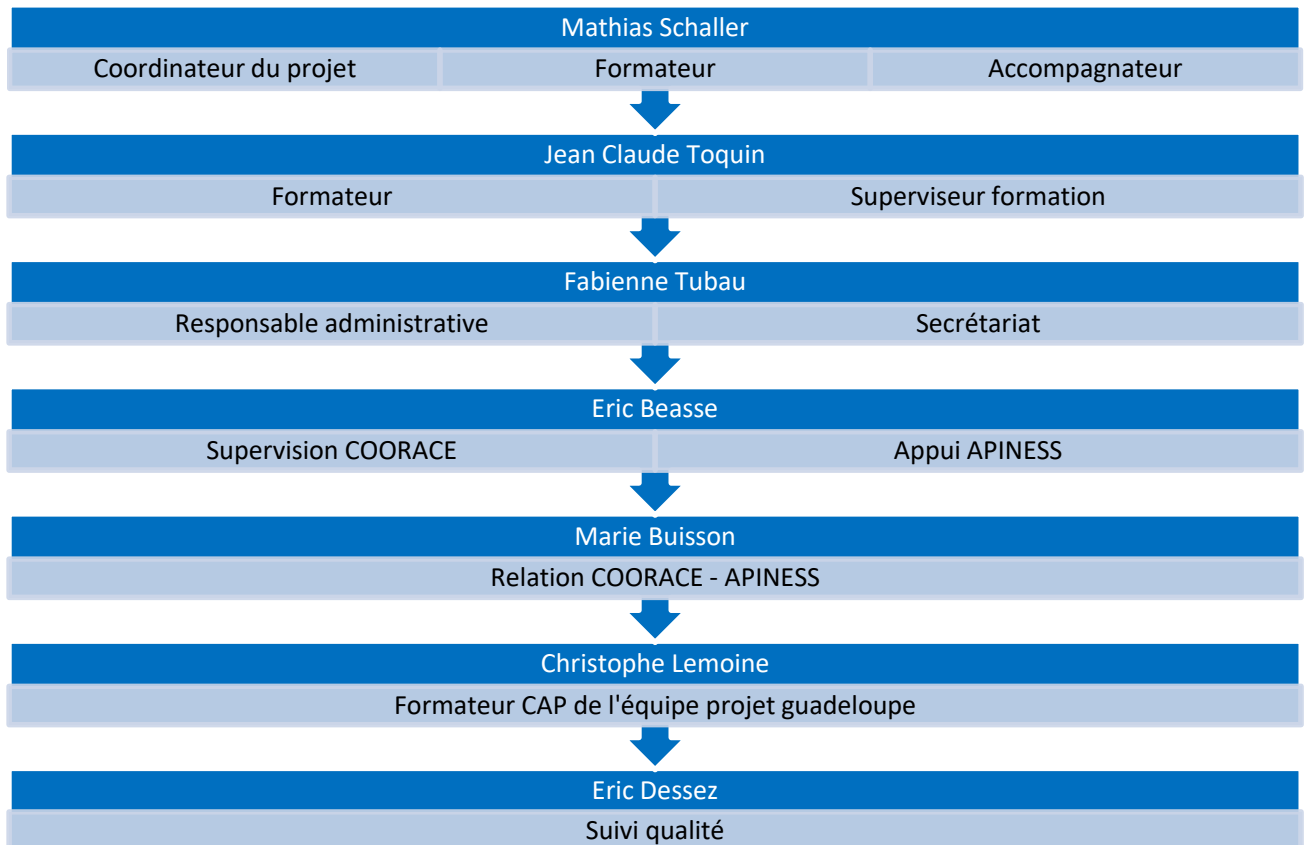
INITIATIV' est une association loi 1901 –  
Membre du réseau COORACE, organisme de  
formation référencée Data Dock



APINESS est une  
antenne  
d'INITIATIV',  
représentante du  
réseau COORACE  
sur le territoire

guadeloupéen ayant comme objet l'appui  
aux projets d'initiatives économiques  
sociales et solidaires et la fédération des  
membres de COORACE exerçant sur le  
territoire Guadeloupéen

# 1 L'ÉQUIPE PROJET



En complément de notre solide expérience en matière d'accompagnement des structures de l'ESS et l'IAE, de conduites d'entretiens semi-directifs et de mobilisation et d'animation d'acteurs autour de politiques publiques territoriales et de l'équipe mobilisée, notre méthodologie prendra appui sur des outils développés et éprouvés pour assurer la pleine réussite de la démarche :

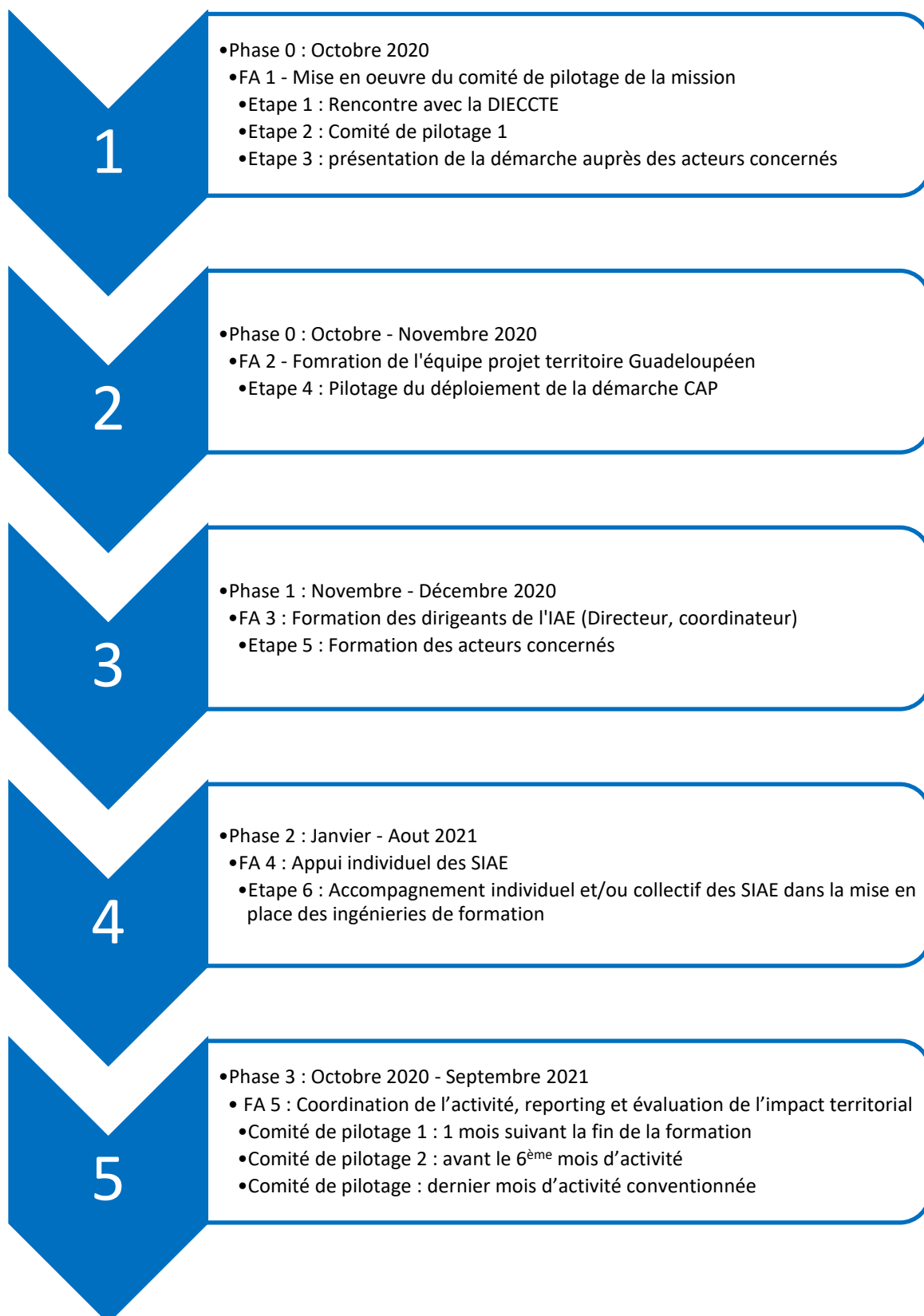
- ⇒ Des outils d'aide à la décision dans une logique d'objectiver à la fois nos recommandations (notamment en matière de projets d'études de cas) et la priorisation du plan d'actions,
- ⇒ Des outils informatiques de partage des données et de travail collaboratif dans une logique d'accès facilité à l'information pour faire naître l'appartenance au projet commun,
- ⇒ Des outils de gestion de projet dans une logique d'organisation planifiée des missions multiples à conduire concourant à la réussite du projet,
- ⇒ Des outils de mise en place des processus d'ingénierie de formation et de suivi des salarié.es en insertion
- ⇒ Des outils de mobilisation d'acteurs dans une logique de mobilisation continue de l'ensemble des parties prenantes du projet afin de leur montrer les résultats concrets du travail partenarial engagé,
- ⇒ Des outils d'animation de groupes de travail dans une logique de participation active de chacun des acteurs associés aux ateliers et autres événements organisés.

## 2 NOS APPROCHES METHODOLOGIQUES - AFEST

Afin de comprendre notre approche méthodologique il convient au préalable de définir les notions clés

- ⇒ L'intermédiation sociale :
  - ⇒ Posture spécifique pour initier un processus de conciliation entre des espaces de sens antinomique. Par le biais de discussions rationnelles, il va contribuer à l'émergence de nouveaux espaces de sens, celui d'une co-élaboration cognitive du problème, d'une co-construction du système normatif et d'une co-fabrication de solutions concrètes
- ⇒ Le développement du pouvoir d'agir
  - ⇒ Ce que nous propose la méthode consiste à adopter une manière de réfléchir très spécifique qui va nous conduire à appréhender la réalité de façon à dégager le potentiel de DPA dans chaque situation. Cette approche permet de définir le cadre d'analyse. Ce dernier prend appui sur 4 grandes dimensions qui doivent être prise en considération lorsqu'on analyse les pratiques professionnelles des personnes et des structures.
    - ⇒ La première dimension concernera la genèse des problèmes sociaux et structurels
    - ⇒ La seconde porte sur la contribution des savoirs expérientiels à la conduite du changement des situations des personnes et des structures
    - ⇒ La troisième s'intéresse aux théories de l'action, plus précisément aux conditions d'un passage à l'action réussi pour celui qui incite au changement et celui qui agit pour le changement
    - ⇒ La quatrième vise à répondre à la question « quels sont les rôles respectifs des pensées et de l'action dans la construction de la connaissance pour les structures, leurs agissants et leurs bénéficiaires.
  - ⇒ 4 axes de travail
    - ⇒ Adopter une unité d'analyse « acteurs en contexte »
    - ⇒ Impliquer les personnes et les structures concernées dans la définition des problèmes et des solutions envisageables.
    - ⇒ Prise en compte des contextes d'application : compte tenu des éléments, qu'est ce qui peut être tenté ici et maintenant ?
    - ⇒ Introduction d'une démarche d'action « conscientisante » visant à répondre à la question « qu'est-ce qui a été tenté et quels enseignements on en tire ? » ... pour une évaluation et l'analyse de l'évolution.
- ⇒ La répartition des rôles
  - ⇒ Les acteurs impliqués : les décisionnaires, pilotes du secteur de l'IAE, les OPCO, le soumissionnaire
  - ⇒ Les acteurs concernés : les SIAE et leurs salarié.es permanents et en insertion, les organismes de formations
- ⇒ Le CAP est un outil d'auto-évaluation, permettant de créer un plan de progrès au service d'un projet social inclusif et solidaire sur leur territoire. C'est également une démarche d'évaluation dans le cadre de l'amélioration continue.
  - ⇒ L'évaluation est axée sur 4 thématiques :
    - ⇒ L'identité de la structure : les principes et valeurs de l'ESS, le projet social
    - ⇒ Les services rendus : aux bénéficiaires, au territoire, aux clients
    - ⇒ Les supports : adaptation des ressources au projet, le mode d'organisation de la SIAE, le respect de la réglementation, sa communication etc...
    - ⇒ L'amélioration continue et l'évaluation : démarches de progrès ou de qualité, évaluation de son utilité sociale et territoriale.

### 3 PHASAGE OPERATIONNEL ET FICHES ACTIONS



⇒ Phase 0 : Une commission de pilotage validant les éléments constitutifs et favorisant la mobilisation des SIAE avec les acteurs impliqués

Fiche action 1 : Mise en œuvre du comité de pilotage de la mission	
Objectifs :	Impacts attendus
<p>⇒ Partager notre compréhension des enjeux,</p> <p>⇒ Présenter et amender si nécessaire notre méthodologie,</p> <p>⇒ Affiner le contenu des différentes phases de la mission, les formes des restitutions intermédiaires et finales</p> <p>⇒ Assurer la répartition de la communication institutionnelle</p> <p>⇒ Recueillir l'ensemble du matériau documentaire disponible au sein des acteurs impliqués</p> <p>⇒ Echanger autour des nouveaux éléments apparus depuis la création de l'AAP</p> <p>⇒ Valider le calendrier</p>	<p>Assurer la cohérence de la mission et poser les fondements d'un travail partenarial</p>
	<p><b>Méthode</b></p> <p>Organisation de comité de pilotage            Invitation            Présentation informatique de notre approche</p>
	<p><b>Mise en œuvre :</b></p> <p>⇒ Etape 1 : Rencontre avec la DIECCTE pour l'organisation du comité de pilotage, assurer les courriers d'invitation, assurer le prévisionnel des rencontres</p> <p>⇒ Etape 2 : Comité de pilotage avec les acteurs impliqués pour construire un premier échange sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présenter notre approche méthodologique</li> <li>- Les orientations en matière de formation des SIAE</li> <li>- Les actions d'ores et déjà réalisées par les acteurs impliqués</li> <li>- La diffusion de l'approche méthodologique souhaitée par la DIECCTE</li> <li>- La gouvernance du projet au regard de notre proposition</li> <li>- Etc ...</li> </ul> <p>⇒ Etape 3 : Présentation de la démarche auprès des acteurs concernés (SIAE)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cosignature d'un courrier d'invitation</li> <li>- Préparation de la matinée d'information</li> <li>- Présentation de notre approche</li> <li>- Identification des acteurs concernés souhaitant s'inscrire dans la démarche d'accompagnement</li> </ul>
	<p><b>Rétroplanning :</b></p> <p>Etape 1 : dans les 15 jours qui suivent la validation du soumissionnaire            Etape 2 : dans le mois qui suit la rencontre avec la DIECCTE</p>
<p><b>Livrables :</b></p>	<p><b>Support de présentation de notre démarche</b>  <b>Compte rendu des séances</b>  <b>Proposition du courrier de lancement de l'opération à destination des acteurs concernés</b></p>

⇒ Phase 0 : Formation de l'équipe projet à la démarche CAP et CEDRE ISO 9001

Fiche action 2 : Formation de l'équipe projet à la démarche CAP	
Objectifs :	Impacts attendus
Former l'équipe projet Guadeloupéenne à la démarche CAP	Développement des compétences de l'équipe projet à la mise en place et la supervision de la démarche CAP
	Formation des dirigeants et de leurs équipes aux principes d'actions d'une démarche de progrès et qualité
	<b>Méthode</b>
	Formation de l'équipe projet Guadeloupéenne par Christophe LEMOINE, expert en démarche de progrès : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mathias SCHALLER</li> <li>- Jean-Claude TOQUIN</li> <li>- Fabienne TUBAU</li> <li>- 2 – 3 membres intéressés</li> </ul>
	<b>Mise en œuvre :</b>
	⇒ Etape 4 : Pilotage du déploiement de la démarche CAP (Coorace, Ambition, Progrès) et de la démarche qualité CEDRE <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinateur de l'équipe des formateurs</li> <li>- Accompagne la réalisation d'un état des lieux des entreprises sur leur projet / stratégie et la gestion, le fonctionnement et le développement de leurs offres de services</li> </ul>
<b>Rétroplanning :</b>	Dans le mois qui suit l'étape 1
<b>Livrables :</b>	<b>Attestation de formation</b> <b>Contenu de la formation et présentation</b>

⇒ Phase 1 : La formation collective des acteurs concernés et les diagnostics individuels des aspirations structurelles : faire un choix structurel en conscience des enjeux

Fiche action 3 : Formation SIAE	
Objectifs :	Impacts attendus
<p>P1.1 - Préparation de l'action de formation</p> <p>P1.2 - Coordination des actions de formation</p> <p>P2.3 - FORMATION - Construire une représentation contextuelle des objectifs de l'IAE en matière de formation</p> <p>P1.4 - FORMATION - Construire une représentation des AFEST possibles</p> <p>P1.5 - FORMATION - Construire une représentation de mise en œuvre d'AFEST et d'ingénierie de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Construire une représentation contextuelle des objectifs de l'IAE en matière de formation</li> <li>⇒ Construire une représentation des AFEST possibles</li> <li>⇒ Construire une représentation de mise en œuvre d'AFEST et d'ingénierie de formation</li> <li>⇒ Favoriser le choix d'une AFEST</li> </ul>
	<p><b>Méthode</b></p> <p>2 sessions de formation de 5 jours chacune (40h) De 8 à 16 salariés par session de formation (1 à 2 salariés par SIAE)</p>
	<p><b>Mise en œuvre :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Etape 5 : Formation des acteurs concernés sur les sujets suivants               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréhender le DPA PC</li> <li>- Appréhender la démarche qualité CEDRE ISO 9001 et COORACE AMBITION PROJET</li> <li>- L'IAE en contexte</li> <li>- Appréhender l'AFEST</li> <li>- Appréhender l'organisation interne de la mise en place de l'AFEST et l'obligation de formation des permanents</li> <li>- Compréhension des 3 Modèles d'AFEST</li> <li>- Du diagnostic partagé à la définition des besoins individuels et collectifs</li> <li>- Construire l'organisation Interne</li> <li>- Construire l'organisation externe - un modèle d'organisation partenarial</li> <li>- Mettre en place l'évaluation en situation de production</li> <li>- Préparer le jury</li> </ul> </li> </ul>
<b>Rétroplanning :</b>	Dans le mois qui suit l'étape 3
<b>Livrables :</b>	<p><b>Attestation de formation</b></p> <p><b>Contenu de la formation et présentation</b></p> <p><b>Outils proposés de pilotage de l'ingénierie de formation et de la mise en place de l'AFEST</b></p>

⇒

⇒ Phase 2 : L'accompagnement individuel, faire des aspirations un levier de structuration de l'accompagnement socioprofessionnel centré sur les ingénieries de formation à destination des salarié.es en insertion et un moyen de construire la conscientisation par l'autoévaluation du travail des SIAE

Fiche action 4 : Appui individuel des SIAE à la mise en place des ingénieries de formation dans un processus CAP	
<b>Objectifs :</b>	<b>Impacts attendus</b>
<p>P2.1 - Construire le cadre de mise en place d'une AFEST et une démarche CAP selon les modèles AFEST choisis</p> <p>P2.2 – Développement des ingénieries de formation AFEST</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Construire l'aperçu synoptique du fonctionnement et des métiers de la structure et de la SIAE</li> <li>⇒ Construire l'organisation interne de la SIAE dans le cadre d'une démarche CAP</li> <li>⇒ Construire l'organisation partenariale</li> <li>⇒ Constitution du dossier de contractualisation avec l'OF, l'OPCO et/ou chantier école</li> <li>⇒ Appui à la mise en œuvre de l'évaluation en situation de production / Evaluation en milieu de travail</li> <li>⇒ La préparation du jury et de la remise des attestations / diplômes de formation</li> </ul>
	<b>Méthode</b>
	<p>Accompagnement individuel de 52 heures par SIAE</p> <p>Coordination collective de plusieurs SIAE si besoin similaires identifiés</p>
	<b>Mise en œuvre :</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Etape 6 : Accompagnement individuel et/ou collectif des SIAE dans la mise en place des ingénieries de formation <ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser les aperçus synoptiques et les livrets pédagogiques liés selon l'orientation AFEST choisie</li> <li>- Appui à la rédaction des fiches de missions, de l'analyse des savoirs faire internes, aide au recrutement,</li> <li>- Appui à la construction financière et à la répartition des coûts</li> <li>- Appui à l'organisation pédagogique</li> <li>- Rédaction du cahier des charges et contractualisation avec un OF</li> <li>- Contractualiser avec UNIFORMATION ou avec le FSE Formation</li> <li>- Constitution des dossiers d'agrément nécessaires</li> <li>- Mise en place d'un comité technique des acteurs concernés</li> </ul> </li> </ul>
<b>Rétroplanning :</b>	Dans les 9 mois qui suivent l'étape 5
<b>Livrables :</b>	<p><b>Outils de pilotage finalisés</b></p> <p><b>ACT auprès d'UNIFORMATION si nécessaire</b></p> <p><b>Autoévaluation CAP</b></p> <p><b>Attestation de séance de travail et compte rendu de séance de travail par SIAE</b></p>



⇒ Phase 3 : Pilotage de projet et Reporting

Fiche action 5 : Coordination de l'activité, reporting et évaluation de l'impact territorial	
Objectifs :	Impacts attendus
<p>⇒ Comité de pilotage 1 à 3 mois - Reporting des premières actions réalisées</p> <p>⇒ Comité de pilotage à 6 mois - Action d'évaluation de l'action avec COORACE QUALITE</p> <p>⇒ Comité de pilotage de clôture à 12 mois – Bilan et comité de pilotage de clôture</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Identifier qualitativement et quantitativement les personnes formées</li> <li>⇒ Faire ressortir les besoins des SIAE en termes de formation</li> <li>⇒ Identifier les ACT Potentielles</li> <li>⇒ Ajuster les orientations du comité de pilotage de cadrage</li> <li>⇒ Supervision de la démarche CAP auprès des SIAE</li> <li>⇒ Analyse qualitative de la pratique professionnelle</li> <li>⇒ Impact territorial</li> </ul>
	<p><b>Méthode</b></p> <p>Organisation et animation des comités de pilotage Echange de pratiques avec les membres impliqués Reporting d'activité Analyse qualitative d'après le cahier des charge CEDRE ISO9001 de l'activité de l'équipe projet</p>
	<p><b>Mise en œuvre :</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Comité de pilotage 1 : Post action de formation               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoévaluation de l'action de formation</li> <li>- Identification des freins et leviers</li> <li>- Identification des actions communes inter SIAE</li> <li>- Identification des actions prévisionnelles intra SIAE</li> </ul> </li> <li>⇒ Comité de pilotage 2 : Evaluation et orientation en cours d'appui individuel               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluation de l'activité portée par l'équipe projet INITIATIV' par le réseau COORACE dans le respect CEDRE ISO 9001</li> <li>- Co-construction des indicateurs d'impact territorial</li> <li>- Présentation de l'avancement de la constitution de la délégation régionale COORACE</li> <li>- Reporting de la supervision effectuée</li> </ul> </li> <li>⇒ Comité de pilotage 3 : Clôture et présentation du bilan               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Présentation des travaux</li> <li>- Evaluation de l'impact territorial selon les indicateurs définis</li> <li>- Evaluation</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Rétroplanning :</b></p>	<p>Comité de pilotage 1 : 1 mois suivant la fin de la formation</p> <p>Comité de pilotage 2 : avant le 6<sup>ème</sup> mois d'activité</p> <p>Comité de pilotage : dernier mois d'activité conventionnée</p>
<p><b>Livrables :</b></p>	<p>Bilan de l'action incluant les indicateurs suivants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de personnes formées</li> <li>- Qualité des personnes formées</li> <li>- Relevé de besoins transverses</li> <li>- Evaluation qualitative de l'avancement des accompagnements individuels</li> <li>- Suivi de la mise en place de la démarche CAP</li> <li>- Nombre de dossiers de formation en cours d'instruction"</li> <li>- Evaluation qualitative des actions</li> <li>- Nombre de dossiers de formation instruits</li> <li>- Nombre de dossiers de formation en cours d'instruction</li> <li>- Nombre d'ACT en cours</li> <li>- Evaluation des bénéficiaires</li> </ul>

## 4 RETROPLANNING

ID	Nom de la tâche	Démarrer	Terminer	% achevé	2020	2021			
					Q4	Q1	Q2	Q3	
1	<b>Phase 0 – Signature de la convention et retroplanning prévisionnel</b>	<b>05/10/2020</b>	<b>06/10/2020</b>	<b>0%</b>					
2	<b>Phase 0.1 – Cadrage opérationnel avec comité de pilotage régional de l'accord cadre PIC IAE présidé par la DIECCTE Guadeloupe</b>	<b>12/10/2020</b>	<b>16/10/2020</b>	0%	↓				
3	<b>Phase 0.2 – Mise en place et animation du comité de pilotage</b>	<b>19/10/2020</b>	<b>23/10/2020</b>	<b>0%</b>	▽				
4	Préparation support de présentation Invitation des acteurs impliqués pour la constitution du comité de pilotage de l'action	19/10/2020	22/10/2020	0%					
5	Présentation et échange de pratique	23/10/2020	23/10/2020	0%					
6	<b>Phase 0.3 – Organisation d'une rencontre et présentation du programme d'intervention auprès des SIAE</b>	<b>13/11/2020</b>	<b>20/11/2020</b>	<b>0%</b>	▽				
7	Préparation support + invitation + réservation de salle (DIECCTE)	13/11/2020	19/11/2020	0%	■				
8	Matinée d'information auprès des SIAE, identification	20/11/2020	20/11/2020	0%					
9	<b>Phase 0.4 – Formation de l'équipe projet à la démarche CAP</b>	<b>26/10/2020</b>	<b>30/10/2020</b>	<b>8%</b>	■				
10	<b>Phase 1 – Formation SIAE</b>	<b>02/11/2020</b>	<b>18/12/2020</b>	<b>0%</b>	▽				
11	Phase 1.1 - Préparation formation	02/11/2020	11/11/2020	0%	■				
12	Phase 1.1 - Préparation formation	23/11/2020	30/11/2020	0%	■				
13	Phase 1.2 – Coordination formation	13/11/2020	30/11/2020	0%	■				
14	Phase 1.3 – 1.5 – Formation groupe 1	07/12/2020	11/12/2020	0%	■				
15	Phase 1.3 – 1.5 – Formation groupe 2	14/12/2020	18/12/2020	0%	■				
16	<b>Phase 2 – Appui individuel SIAE</b>	<b>11/01/2021</b>	<b>31/08/2021</b>	<b>80%</b>					
17	<b>Phase 3 – Pilotage et reporting</b>	<b>04/01/2021</b>	<b>17/09/2021</b>	<b>12,87%</b>					
18	Phase 3.1 – Préparation Pilotage et Reporting 1	04/01/2021	07/01/2021	0%					
19	Phase 3.1 - Présentation	08/01/2021	08/01/2021	28%					
20	Phase 3.2 - Préparation pilotage et reporting 2 avec COORACE	22/03/2021	25/03/2021	0%					
21	Phase 3.2 - Présentation et action d'échange stratégique	26/03/2021	26/03/2021	65%					
22	Phase 3.3 - Préparation pilotage bilan	13/09/2021	16/09/2021	0%					
23	Phase 3.3 - Présentation	17/09/2021	17/09/2021	100%					

