

LES OBJECTIFS VISÉS PAR LES DIFFÉRENTES PHASES : RECRUTEMENT, POSITIONNEMENT, SUIVI DU PARCOURS

Pour l'apprenant		
Recrutement	Positionnement	Suivi du parcours et suites
Formuler son projet professionnel par rapport à l'objectif général de la formation	Reformuler son projet professionnel au regard de ses besoins en compétences	Évolution de son projet professionnel et/ou de sa formation (face à la réalité des compétences utiles au métier)
Vérifier la faisabilité (finance, mobilité, organisation, moyens matériels, etc.)	Vérifier la faisabilité de son parcours de formation continu ou discontinu (notamment ruptures entre deux modules)	
Identifier ses prérequis, les allègements suite à une qualification antérieure	Identifier et formuler ses pré-acquis liés à ses expériences	Identifier ses nouvelles compétences
Identifier les aptitudes	Co-construire son parcours de formation en lien avec la modularisation proposée	
	Contractualiser avec l'OF	Identifier les compétences nouvelles à acquérir notamment pour une certification (VAE)

Pour l'organisme et l'équipe pédagogique		
Recrutement	Positionnement	Suivi du parcours et suites
Comprendre le projet professionnel des futurs bénéficiaires	S'assurer de la faisabilité d'un parcours de formation pas forcément linéaire (partiel, discontinu, etc.) Prendre en compte les évaluations préalables notamment celles réalisées par les prescripteurs ou d'autres acteurs (ECCP, EMT, Bilan de compétences, etc.) Confier le positionnement à une personne maîtrisant les techniques d'évaluation, d'entretien et de négociation	Formaliser le résultat du positionnement pour réajustement éventuel. Assurer l'information du prescripteur (DE financés par la Région)
S'assurer de la motivation et de la volonté d'engagement des candidats		
S'assurer que l'apprenant a connaissance de la durée, du lieu et des possibilités de financement		
S'assurer des aptitudes et du niveau de savoirs et de savoir-faire nécessaires à l'entrée en formation	Élaborer les outils de l'évaluation diagnostique (questionnaire, grille d'entretien, TP, évaluation en situation, etc.) Identifier les acquis de l'expérience au regard des compétences visées dans chaque module de formation	Formaliser les nouvelles compétences (attestation de compétences)
	Accompagner la construction du parcours et sa contractualisation	Assurer le suivi du parcours, proposer des évolutions

Pour les prescripteurs (Pôle emploi, Missions Locales, Conseil général, CAP Emploi)		
Recrutement	Positionnement	Suivi du parcours et suites
Sélectionner suffisamment de candidats correspondants à la qualification visée et aux prérequis nécessaires	Préciser les outils de prescription (EMT, ECCP, etc.) et donner à l'organisme le résultat du candidat en termes de compétences maîtrisées	Intégrer les éléments donnés par les organismes et gérer les retours des non recrutés
Établir la prescription dans les règles imposées par les différentes conventions des acheteurs (exemple Conseil Régional)		
	Réajuster la prescription (+/-) en fonction du résultat du positionnement	Suivi du retour à l'emploi ou du complément dans une autre formation

Pour les acheteurs		
Recrutement	Positionnement	Suivi du parcours et suites
Fixer et diffuser les cahiers des charges : public cible, modalités de recrutement et d'évaluation (lutte contre les inégalités : genre, origine et âges)	Cahier des charges du positionnement pour un juste parcours intégrant la reconnaissance de l'expérience	Évaluations des résultats de l'action de formation modulaire à différentes périodes sur les acquis, l'insertion, la poursuite de parcours