

# Fiche de recommandation POE

PROJET  
**Fair[e]**

16 Décembre 2020



# SOMMAIRE

<b>Cadre de la formation</b>	<b>3</b>
1- Référentiel de la formation	3
2- Contexte et ambition de la formation	3
3. Sélection des OF	5
<b>Descriptif de la prestation</b>	<b>6</b>
1- Descriptif des lots	6
2- Format de parcours et public concerné	7
2.1 Publics concernés	7
2.2 Effectifs, dates et durée cible	8
3- Contenu d'une session	8
3.1 Objectifs	8
3.2 Points de vigilance	9
3.3 Pré-requis	9
3.4 Lieu de réalisation	9
3.5 Formateurs et intervenants	10
3.6 Livrables obligatoires et indicateurs	10
3.7 Engagements	11
3.8 Administratif	11
3.9 Modalités de facturation	11
4. Détail du contenu et des à-côtés de la formation	11
4.1 Les 3 jours de formation	11
4.2 Le stage	13
4.3 L'accompagnement individualisé	14
4.4 Evaluation & Sanctions	14
<b>CONCLUSION GENERALE</b>	<b>15</b>
<i>Annexe: Dates clés de la consultation et critères de sélection des OF</i>	16

## Lexique:

POE: Préparation Opérationnelle à l'Emploi

POEI: Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle

OF: Organismes de formation

PE: Pôle Emploi

MMIE: Maison Métropolitaine pour l'Insertion et l'Emploi

GE: Groupement Employeur

PIC: Plan d'Investissement pour les Compétences

# Cadre de la formation

## 1- Référentiel de la formation

Destinataires: les organismes de formation

Responsable de la consultation: MMIE

Responsable de la sélection : Pôle Emploi, MMIE, OPCO EP, comité de bénéficiaires

Financeurs: Pôle Emploi (dans le cadre du PIC)

Il s'agit d'une POEI Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle pour 150 à 200 stagiaires.

C'est une opération de gré à gré entre Pôle Emploi, un employeur et un OF.

## 2- Contexte et ambition de la formation

Le descriptif du projet FAIR[e] est transmis en parallèle de cette fiche de recommandation par la MMIE (dossier de presse).

### Rappel des fondements du parcours FAIR[e]:

- un parcours conçu **pour et par les bénéficiaires**, via une démarche de co-construction multi acteurs
- visant **l'accès à l'emploi durable** pour les personnes qui en suivent l'intégralité
- et **sans coutures**, avec un suivi continu du sas d'intégration au sas de décompression

L'objectif du projet FAIR[e] est d'expérimenter une nouvelle pédagogie autour d'un principe clé : le développement prioritaire des capacités transversales, communes aux métiers, transposables, et leviers clés de la mobilité professionnelle tout au long de la vie.

**La philosophie de la formation** qui en découle est singulière et appelle à une vraie posture d'innovation pédagogique de la part des répondants :

- une **formation sans couture** pour les bénéficiaires avec un accompagnement du 1er au dernier jour par un référent unique assigné par le dispositif FAIR[e]
- une **expérience apprenante** plutôt qu'une action de formation classique, sortant des codes habituels de la formation tant pour les stagiaires que pour les formateurs
- des **impératifs pédagogiques** à intégrer, tenant compte des problématiques réelles du terrain et de l'intégration douce des codes de l'entreprise
- la construction d'un **socle commun de compétences transversales** : la formation visera essentiellement des attendus comportementaux acquérables et transposables, et des connaissances métiers génériques et transversales non rattachées à un métier donné.

L'organisme de formation est fortement encouragé à mobiliser des **cotraitants** apportant des compétences complémentaires afin de répondre aux recommandations formulées, et devra produire la liste des partenaires mobilisés pour sa réponse.

La réponse attendue doit être **innovante et sur-mesure** : le recours à des solutions pédagogiques d'un catalogue pré-existant doit impliquer une adaptation aux spécificités et attendus du projet Fair[e].

La proposition et la sélection des organismes de formation concerne uniquement la **vague 1 du programme**. La proposition pour la vague 1 ne pourra être dupliquée telle quelle pour la vague 2 et la vague 3. Une nouvelle fiche de recommandation, nourrie par la/les précédente.s vague.s sera communiquée, construite grâce aux retours d'expériences et aux bonnes pratiques.

Le parcours est **modulable** et doit comprendre une alternance de sessions individuelles et collectives.

L'organisme doit être en capacité de s'adapter aux besoins des publics et de proposer différentes modalités pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement innovantes.

Le rythme de la formation doit représenter un **avant goût du rythme de la vie professionnelle**, avec l'ambition de créer des habitudes qui puissent être ancrées par les stagiaires.

#### **Les différentes étapes du programme:**

- **Rappel des grandes étapes du dispositif:**

##### ***Pré-parcours:***

- Sourcing (3 mois) : mobilisation du public autour du programme Fair[e], et pré-positionnement de 150 à 200 bénéficiaires (pour arriver à 150 embauchés en CDI à la clé)

##### ***Parcours:***

- Positionnement sur le sas d'intégration (5j): validation de la motivation des candidats, et affinement de leur positionnement sur le logiciel eRHgo. Cette étape permet de valider la liste des personnes qui démarreront la POEI.
- Insertion/POEI (12 semaines pour la vague 1): formation de remobilisation professionnelle couplée à un stage, préalable à l'arrivée en entreprise, laissant un temps pour l'accompagnement individuel. C'est l'objet de cette fiche de recommandation.
- Intégration par le contrat d'alternance (12 mois): consolidation de l'employabilité au sein d'une entreprise et 20% de temps de formation.

##### ***Post parcours:***

- Inclusion en CDI (suivi de 3 mois): un suivi continu avec un référent pour accompagner le stagiaire tout au long du programme jusqu'à l'emploi durable.

- **Descriptif du sas et finalités:**

En amont de la POE, l'ensemble des bénéficiaires auront participé au sas d'intégration juste avant d'arriver en POE.

Le SAS d'intégration est un **événement collectif** dont l'objectif est de mobiliser les bénéficiaires durant 5 jours afin de leur faire rencontrer l'écosystème FAIR[e], et de leur donner un avant-goût du parcours.

Les recommandations de cette présente fiche en termes de contenu pédagogique font écho à l'expérience que les stagiaires auront vécu lors du sas d'intégration (cf 4. Contenu -> intentions pédagogiques).

L'expérience vécue par chacun.e pendant ce sas sera une donnée d'entrée de la POE, que les OF devront prendre en compte.

A l'issue de la POE, les stagiaires seront à nouveau mobilisés collectivement pour un sas d'oxygénation d'1 journée (sur la journée hors POE banalisée pour l'accompagnement individuel, organisé par Shaker by Waoup).

- **Descriptif d'eRHgo et finalités:**

Le parti pris du projet FAIR[e] est de se passer du CV, pour prioriser une approche de valorisation des profils plus pertinente. Dans cette perspective, l'outil eRHgo sera le fil rouge permettant aux bénéficiaires de valoriser leurs compétences.

Les stagiaires entreront en formation en ayant créé et renseigné leur profil eRHgo avant et au moment du SAS, qui devra être utilisé en fil rouge pendant la POE.

Des capsules vidéos présentant l'outil eRHgo sont disponibles sur le site internet du projet FAIR[e].

Des sessions de formation d'1h30 seront proposées gratuitement par eRHgo pour les OF retenu(s), afin de leur donner toute la compréhension nécessaire en amont de la construction du programme.

- **Descriptif de la mise à l'emploi et finalités:**

Avant le début de la formation, les stagiaires auront déjà signé une promesse d'embauche avec un groupement d'entreprises, mais sans que l'entreprise ni le sujet du contrat de professionnalisation n'aient été identifiés. L'aiguillage vers les entreprises et les postes précis sera réalisé pendant la formation par le Consortium.

Les stages d'immersion professionnelle prévus dans le cadre de la POE seront réalisés dans des contextes professionnels proposés par les membres du consortium FAIR[e]. Il n'est pas prévu pour cette vague 1 qu'ils soient réalisés dans les entreprises qui embaucheront effectivement les stagiaires à l'issue de la POE.

Les OF peuvent être force de proposition concernant des offres de stage et des entreprises susceptibles de proposer des stages répondant aux critères définis dans cette fiche de recommandation.

### **3. Sélection des OF**

Le(s) OF seront sélectionné(s) pour la vague 1 du programme FAIR[e], sans engagement sur le positionnement sur les vagues suivantes.

Une nouvelle fiche de recommandation, inspirée de la présente et nourrie des retours d'expérience et bilans de la 1ère vague, sera diffusée en amont de la 2ème vague avant l'été 2021.

Un comité de sélection représentant PE, la MMIE, l'OPCO EP et des bénéficiaires de FAIR[e] sera chargé de qualifier et choisir les OF dont les propositions seront au plus près des enjeux spécifiques du projet FAIR[e].

L'organisme de formation choisi aura intégré ces grands principes de sélection :

- le degré de cohérence avec le niveau d'innovation souhaité (1)
- la capacité à aller chercher des compétences complémentaires et à gérer un groupement de différentes entités (2)
- le respect des spécificités du projet, ses différents outils et étapes (3)

(1) La réponse attendue doit être innovante et sur-mesure : le recours à des solutions pédagogiques d'un catalogue pré-existant implique une adaptation aux spécificités et attendus du projet Fair[e].

(2) L'organisme de formation est fortement encouragé à mobiliser des cotraitants apportant des compétences complémentaires afin de répondre aux recommandations formulées, et devra produire la liste des partenaires mobilisés pour sa réponse.

(3) L'organisme doit être en capacité de s'adapter aux besoins des publics et de proposer différentes modalités pédagogiques, d'évaluation et d'accompagnement innovantes.

L'expérience de cette session de formation devra venir nourrir la finalité d'expérimentation du projet FAIR[e], en vue d'une amélioration aux vagues suivantes et à terme de la généralisation du dispositif.

Le calendrier de la consultation ainsi que les critères de sélection figurent en annexe 1 de ce document.

## Descriptif de la prestation

### 1- Descriptif des lots

La formation sera constituée de **3 lots identiques** pouvant aller jusqu'à 70 personnes, avec une cible minimum non garantie de 40 personnes.

A chaque lot correspondra un OF et un territoire, c'est pourquoi une vigilance particulière sera apportée par chaque OF à la couverture géographique privilégiée.

Le choix final des OF tiendra compte de la **complémentarité des propositions** et de la capacité à adresser, à eux tous, une couverture optimale de la métropole Lyonnaise. Cette approche implique que les OF retenus s'engagent à travailler en transparence, avec des interactions éventuelles entre eux en amont du démarrage de la POE ainsi qu'en aval de la POE.

**Chaque lot** correspond à 12 semaines de formation consécutives, réparties en 3 blocs de 4 semaines consécutifs (voir partie contenu):

- 4 semaines: "Moi"
- 4 semaines: "Moi & les autres"
- 4 semaines: "Moi & l'entreprise"

Les semaines de formation "type" doivent représenter une mise en exergue de la vie professionnelle, avec l'ambition de créer des habitudes qui puissent être ancrées par les stagiaires.

**Chaque session** s'articule comme suit : sur 4 jours/semaine de POE :

- 3 jours de formation par semaine en moyenne, et entre 1 à 4 jours/semaine, soit un total de 252H en tout
- 1 jour de formation en situation de travail (stage) par semaine en moyenne, et entre 0 et 4 jours, soit 25% du total de la POE au total.

**L'organisation** devra être telle qu'1 journée libre hors POE par semaine puisse être respectée pour les stagiaires, afin qu'ils puissent bénéficier d'un accompagnement individualisé avec leur référent et/ou leur parrain entreprise (qui pourra ou non être nommé par le GE, sans que cela ne représente un frein).

Cette journée hors POE pourra également intégrer des journées de découverte métier et/ou de bénévolat qui seront proposées par les référents et/ou le Consortium FAIR[e].

Ainsi, l'objectif est d'assurer un **parcours hebdomadaire "type"** pour les bénéficiaires composés de:

- 3 jours de formation
- 1 jour de stage (Formation en situation de travail, régi par la FESTE dans le code du travail)
- 1 jour dédié à l'accompagnement individualisé des stagiaires

Le profil des semaines pourra évoluer dans le temps, selon les 3 blocs définis et/ou au sein d'un même bloc, en fonction des enjeux pédagogiques. Une vigilance particulière est à accorder à la temporalité de la formation en situation de travail par rapport aux spécificités des publics concernés.

## 2- Format de parcours et public concerné

La formation est une **action de remobilisation en vue d'un retour à l'emploi** sous forme de contrat d'alternance dès l'issue de la POEI.

### 2.1 Publics concernés

La formation concerne les 4 publics du projet FAIR[e] :

- les bénéficiaires du RSA
- les chômeurs de longue durée, inscrits à Pôle Emploi
- les jeunes non diplômés, niveau infra 4
- les populations invisibles (préciser les modalités)

La répartition des publics sera ajustée en fonction du public effectivement mobilisé lors du sas d'intégration.

Les personnes ciblées par le dispositif FAIR[e] présentent les difficultés classiques de ce type de public éloigné de l'emploi qui devront être prises en compte par les OF.

## 2.2 Effectifs, dates et durée cible

**Effectifs:** la formation doit se dérouler en petits groupes, idéalement 8 personnes. Les groupes seront composés au maximum de 10 stagiaires, et a minima 6.

**Date de début de la 1ère session au plus tôt:** le 15/02/2021

**Durée d'une session de formation :** 12 semaines consécutives  
Avec 252h de formation et 84h d'immersion en entreprise (stage) et a minima 1 journée libre de suivi par semaine.

**Date de fin de suivi post formation, au plus tard le :** Mi juillet 2020

## **3- Contenu d'une session**

### 3.1 Objectifs

**Objectifs généraux :**

- Développer les capacités des individus et nourrir leurs ambitions, pour le court mais aussi le long terme
- Rendre les individus acteurs de leur inclusion professionnelle en exprimant leurs attentes et valorisant leurs compétences

**Objectifs du parcours formatif :**

- Amener les individus à changer de regard sur eux-mêmes et sur l'environnement professionnel, pour aborder les expériences passées, actuelles et à venir plus positivement
- Préparer les individus à une expérience positive en contrat pro, grâce au renforcement des savoir-être transverses plébiscités par le monde de l'entreprise avant tout, étoffés de savoirs fondamentaux et compétences de base justifiés
- Mettre les stagiaires en mouvement, les mettre en dynamique de retour à l'emploi

La formation couvre trois modules qui doivent être traités de manière chronologique, à raison de 4 semaines de formation par module :

- Module 1 : "Moi" = se projeter vers l'avenir en capitalisant sur les forces, travailler sur soi sans parler de soi
- Module 2 : "Moi & les autres" = s'engager dans un collectif, s'intégrer dans une dynamique de groupe et/ou pour le groupe
- Module 3 : "Moi & l'entreprise" = faire des choses utiles dans une logique gagnant-gagnant, trouver son utilité sociale et son rôle dans la société



Le contenu détaillé d'une session de formation est détaillé en partie 4.

### 3.2 Points de vigilance

L'identification préalable d'un employeur pour le contrat d'alternance ne doit pas constituer une limitation.

L'organisme de formation devra anticiper le besoin de rattrapage de compétences de base pour certains stagiaires. Il doit également porter une attention particulière à assurer un suivi fluide auprès des stagiaires et des autres acteurs du projet.

### 3.3 Pré-requis

Seront retenus les bénéficiaires du programme FAIR[e] sélectionnés sur la 1ère vague de l'expérimentation, qui doivent donc avoir réalisé les étapes préalables suivantes :

- avoir été mis en relation avec son référent GE
- le profil eRHgo (gratuitement) : questionnaire expérience professionnelle, questionnaire expérience hors professionnelle, profil affinitaire
- avoir participé activement et jusqu'au bout au sas d'intégration début février

### 3.4 Lieu de réalisation

Le lieu de formation doit satisfaire la législation et la réglementation en vigueur, notamment en matière de conditions d'hygiène et de sécurité pour l'accueil du public. Il doit être accessible aux personnes porteuses de handicap. Il doit être adapté en taille et en capacité et approprié aux besoins spécifiques de la formation commandée.

#### **Lieu(x) de formation :**

- Un **lieu ressource** de référence doit permettre aux stagiaires d'y expérimenter la vie collective et d'avoir leurs repères. Ce lieu sera volontairement différent d'une salle de classe et pourra s'inspirer des acteurs de la Région ou du monde de l'entreprise.
- Chaque OF devra exécuter sa formation dans un **lieu facilement accessible par les transports en commun**, et présentant toutes les conditions nécessaires au bon déroulement de la POE quel que soit le public.
- Des **lieux alternatifs** offrant des terrains de jeu ponctuels pourront être proposés par les OF aux stagiaires (de leur fait ou selon les propositions des stagiaires) pour répondre aux objectifs pédagogiques visés

#### **Lieux de stage :**

Les lieux de stage seront déterminés en fonction des propositions de stage du consortium FAIR[e], tenant compte également de l'accessibilité géographique pour les stagiaires. Ni les bénéficiaires ni les OF choisis n'auront à trouver par eux-même ces lieux d'accueil.

### 3.5 Formateurs et intervenants

#### **Posture des formateurs :**

- Une posture basse à privilégier : posture facilitateur - animateur - coach
- Capacité à se mettre au niveau des publics sans les stigmatiser
- Capacité à gérer des conflits de valeur

#### **Intervenants extérieurs :**

- L'expérience doit intégrer des intervenants extérieurs, aux profils variés, qualifiés

L'organisme de formation devra faire parvenir des indications sur les formateurs sélectionnés :

- Envoi de CV et des qualifications des formateurs et intervenants
- Des intervenants certifiés peuvent représenter un plus
- Processus de formations interne

### 3.6 Livrables obligatoires et indicateurs

Chaque OF s'engage à fournir les livrables suivants:

- **Au cours de la formation**, à transmettre au référent GE en amont de chaque rendez-vous de suivi entre le stagiaire et son référent GE et sur sollicitation du référent: un bilan de suivi individuel de chaque stagiaire. Chaque OF proposera en amont au consortium les modalités de suivi individuel et de transmission de ce suivi.
- **En fin de formation**, à transmettre à la MMIE, PE et référents:
  - L'évaluation du besoin à l'issue du sas d'intégration (positionnement des stagiaires)
  - La réponse pédagogique (programme global et détaillé de la formation)
  - Le bilan officiel de fin de formation détaillé, intégrant des aspects quantitatifs\* et qualitatifs, reposant sur des métriques mais aussi des évaluations et analyses de l'approche pédagogique suivie

Ce bilan devra constituer une source d'enseignement pour la poursuite du dispositif FAIR[e] aux bénéfices des bénéficiaires et de la mission du projet.

Chaque OF devra proposer une trame de livrable pour les différents éléments demandés (diagnostic initial, outil de suivi, bilan final).

*\*Exemples d'indicateurs de résultat : taux de participation à l'entrée et hebdomadaire jusqu'au dernier jour, taux de sortie vers le contrat de professionnalisation, taux de sortie sans emploi...*

NB: Ces résultats constituent des objectifs prévisionnels à atteindre, sans qu'il soit opéré de pénalités en cas de sous-réalisation. Toutefois, ils donneront lieu à justification dans le cadre du bilan demandé

### 3.7 Engagements

L'organisme de formation devra s'engager à répondre à des sollicitations (échanges, enquêtes, retours d'expérience) par le consortium FAIR[e] afin de contribuer à l'expérimentation du projet FAIR[e].

Dans le cadre du processus d'évaluation du projet Fair[e], Shaker va réaliser des retours d'expérience avec les différents acteurs de la POEI, et un chercheur va être amené à participer aux formations ou à interviewer plusieurs collaborateurs.

La gestion de l'ensemble des données relatives aux publics concernés devra respecter la législation et la réglementation en vigueur.

### 3.8 Administratif

Le prestataire s'engage à réaliser les démarches administratives nécessaires en interface avec Pôle Emploi selon les modalités imparties, qui seront définies lors de la contractualisation.

Le prestataire s'engage à avoir les capacités administratives nécessaires au bon déroulement du projet.

### 3.9 Modalités de facturation

Le montant de facturation est de 12€/heure pour les publics avec un niveau BAC maximum, et de 8€/heure pour les publics ayant un niveau supérieur au BAC.

La facturation sera réalisée à la fin de la POEI, sans versement d'acompte. Elle sera réalisée à réception des pièces administratives nécessaires, qui seront spécifiées lors de la contractualisation.

Les règles applicables en cas d'abandon ou d'absence de stagiaires seront définies et spécifiées aux OF au moment de la contractualisation.

## **4. Détail du contenu et des à-côtés de la formation**

### 4.1 Les 3 jours de formation

L'action de formation se déroule sur 3 modules successifs :

- 1- Moi
- 2- Moi & les autres
- 3- Moi & l'entreprise

Pour chacun des trois modules "Moi", "Moi et les autres", "Moi et l'entreprise", les objectifs pédagogiques doivent être orientés autour de quatre intentions pédagogiques, correspondant aux incontournables définis dans le projet FAIR[e] :

- Renforcer l'estime de soi
- Stimuler la capacité d'action et d'autonomie
- Capitaliser sur la diversité pour ouvrir les possibles

- Allier présentiel et distanciel comme opportunité

L'action de formation devra intégrer pleinement ces intentions pédagogiques définies avec et par les bénéficiaires et acteurs du projet Fair.e, afin de répondre aux problèmes et attentes réels des publics visés.

Le parcours proposé devra être modulable et comprendre une alternance de sessions individuelles et collectives.

Chaque module a des objectifs pédagogiques spécifiques liés à ces intentions, qui doivent être développés par l'organisme de formation.

### **Module 1 : MOI**

Objectifs pédagogiques du module :

- Avoir une image de soi positive
- Identifier toutes ses ressources et capacités
- Prendre conscience de sa singularité et de ses talents
- Apprendre à mobiliser et capitaliser sur ses ressources/capacités
- Etre à l'aise avec le numérique
- Transformer l'isolement (formation en distanciel) en force

### **Module 2 : MOI ET LES AUTRES**

Objectifs pédagogiques du module :

- Faire confiance aux autres
- Trouver sa place dans l'équipe
- Mobiliser ses capacités pour le collectif et à demander de l'aide
- Etre à l'aise avec les autres
- Renforcer son réseau
- Apprendre à communiquer à distance avec les autres

### **Module 3 : MOI ET L'ENTREPRISE**

Objectifs pédagogiques du module :

- Mobiliser qui l'on est pour bien se sentir dans l'entreprise
- S'intégrer dans l'entreprise, trouver sa place
- Se repérer dans l'entreprise, connaître son environnement professionnel
- Pouvoir s'adapter au passage en distanciel si besoin

L'objectif de la formation est de construire un socle commun de compétences transversales, c'est-à-dire d'attendus comportementaux acquérables.

La formation doit se faire en continuité avec le SAS d'intégration qui se déroule la première semaine de février 2021.

Concernant les **modalités de formation en distanciel**, l'organisme de formation doit répondre à deux questions :

- Comment appréhender la possibilité de faire du distanciel avec ce public spécifique (quels supports) ?
- Quel scénario pour un plan B de formation 100% distancielle ?

Une **vigilance particulière** sera accordée sur la capacité de l'organisme de formation à transformer la formation 100% présentiel en formation mixte présentiel/distanciel en prenant en compte le manque de matériel du public cible. La MMIE structure un réseau de 18 lieux de proximité sur le territoire, qui auront des salles informatiques équipées de PC, qui pourront permettre à des publics de faire quelques démarches.

Chaque OF mettra en œuvre une semaine d'observation permettant de positionner les stagiaires en termes de besoins. Il devra anticiper la grande diversité des stagiaires, et pourra proposer des rôles d'ambassadeurs pour les personnes un peu plus proches de l'emploi.

Un temps de formation doit être dédié à préparer le stagiaire à sa future intégration en entreprise (bloc "Moi et l'entreprise"). Ce temps doit permettre au stagiaire d'avoir des repères une fois arrivé en entreprise, d'avoir une liste d'actions à faire pour bien se sentir et s'intégrer (exemple : visiter les lieux le premier jour).

#### 4.2 Le stage

Le stage doit représenter 25% du temps de POEI, et offrir un terrain d'expérimentation cohérent avec le contenu de la formation.

Les attendus du stage sont :

- Poursuivre les apprentissages de la POE en situation de travail
- Tester la capacité des stagiaires à se remettre en situation professionnelle renforcées par le travail sur soi, soi & les autres
- Découvrir une situation professionnelle nouvelle et réussir à y apporter une contribution individuelle

Le stage est obligatoire dans le cadre du projet FAIR[e]. Les participants ayant un emploi en dehors du projet pourront cumuler ces heures, et donc voir leur temps de stage réduit.

Le bénéficiaire doit amorcer et affiner son projet professionnel tout au long de la POEI. Les stages seront proposés par la MMIE et les membres du consortium et activés quand l'OF en charge jugera le stagiaire apte à démarrer.

L'organisme de formation peut répartir les heures d'immersion en entreprise de façon inégale selon les modules (par exemple pas d'immersion lors des blocs "Moi", "Moi & les autres" et un rythme alterné de plusieurs jours en immersion par semaine pour le bloc "Moi & l'entreprise").

L'organisme de formation est encouragé à positionner les heures d'immersion professionnelle dans la deuxième partie de la formation, c'est-à-dire à partir de la 7ème semaine de formation.

#### 4.3 L'accompagnement individualisé

Une journée libre hors POE par semaine doit permettre l'accompagnement individualisé des stagiaires par leur référent GE. Ce temps n'est pas de la responsabilité des OF, cependant il doit apparaître dans le planning hebdomadaire du stagiaire.

A ce suivi par le référent de parcours doit s'ajouter un accompagnement individualisé par l'OF en charge, afin de suivre leur progression et les aider dans l'avancée de leur parcours. Il est demandé pour ce faire aux OF de réserver 1H par semaine à un temps de suivi individuel des stagiaires par l'équipe de formateurs (échanges avec le GE, avec le stagiaire...).

Le formateur chargé du suivi du stagiaire sera mis en contact par le consortium avec les référents GE afin d'éviter un cumul d'entretiens et une mise en commun des informations liées à la progression.

#### 4.4 Evaluation & Sanctions

Les modalités d'évaluation intégreront une ou les dimensions suivantes :

- Auto-évaluation
- Évaluation par les pairs
- Entretien tripartite entre stagiaire, formateur, référent GE

## CONCLUSION GENERALE

Cette POE innovante est un **élément structurant essentiel du Projet FAIR[e]** et constitue une **opportunité d'expérimentation et d'apprentissage unique** tant pour les OF qui la concrétisent, pour les stagiaires qui en bénéficient, que pour les acteurs du projet qui gravitent autour.

Elle est et sera le résultat d'un **chemin inédit d'exploration, de co-construction et de mobilisation**.

Ainsi, depuis le lancement officiel du projet début novembre 2020, les membres du consortium ont organisé et/ou participé à **16 présentations collectives** suivies d'échanges sur le projet, touchant plus de **115 entreprises et 220 intermédiaires de l'emploi**. Dès lors, près de **40 personnes** ont manifesté leur intérêt pour participer au parcours et se sont inscrites via le logiciel eRHgo.

Cette consultation et la conception qui en découle, toutes 2 en **mode agile**, sont à l'image du projet global: un **projet de forte intensité, challengeant** pour l'ensemble des acteurs appelés à une **grande réactivité et exigence**, et aussi porteur d'une **vraie dimension de transformation**.

En parallèle de cette consultation et de la conception de la POE, le consortium poursuit le **recrutement** des bénéficiaires via des réunions d'information nombreuses, la **préparation du sas d'intégration** de début février, ainsi que la **mobilisation des entreprises**.

### ANNEXES:

- Dates clés de la consultation et critères de sélection

### RESSOURCES À CONSULTER:

- Dossier de présentation du projet FAIR[e] (dossier de presse)
- Guide d'inspiration sur l'approche pédagogique du projet FAIR[e]

**Calendrier de la consultation:**

Les jalons clés de cette consultation sont les suivants:

- Diffusion de la fiche de recommandation et du guide d'inspiration aux OF par la MMIE le **16/12**.

Il sera possible aux OF de poser des questions jusqu'au **4/01 18h** par mail à l'adresse suivante: [projet-faire@lyonmetropole-mmie.fr](mailto:projet-faire@lyonmetropole-mmie.fr).

Toutes les réponses seront adressées à l'ensemble des personnes ayant indiqué être intéressées le **05/01 à 18h**.

- Réponse des OF attendues au plus tard le **11/01 à 12h par mail** à l'adresse suivante: [projet-faire@lyonmetropole-mmie.fr](mailto:projet-faire@lyonmetropole-mmie.fr).

- Communication de la décision par la MMIE le **15/01** par mail.

**Critères de sélection:**

De manière générale, au vu de la nature expérimentale du projet, les propositions sont attendues comme sortant des sentiers battus, intégrant différents coeurs de métier Les critères qui permettront de qualifier et pré sélectionner les OF sont les suivants:

- Capacité à répondre au caractère innovant
- Capacité à mobiliser des compétences plurielles et complémentaires
- Expérience de l'inclusion professionnelle et des publics cibles FAIR[e]
- Force de proposition concernant les livrables et le bilan
- Pertinence du lieu de formation
- Capacités administratives vs POE

Une fois qualifiés via une note finale, le comité de sélection sera amené à retenir la sélection d'OF répondant le mieux aux enjeux du projet et permettant à eux tous une couverture géographique optimale de la métropole lyonnaise.