

# Région Grand Est

LES ENJEUX MAJEURS À RETENIR POUR LA MISE EN PLACE D'ENTRÉES-SORTIE PERMANENTES

LIVRABLE MISSION 3 – JANVIER 2023



Former



Digitaliser



Moderniser

**business** 

N°1 DE LA FORMATION  
NOUVELLE GÉNÉRATION

# Présentation générale du document



## Cadre

- Ce livrable est issu des réflexions et travaux réalisés lors des ateliers menés au cours de l'accompagnement et enrichi par l'expertise Bizness



## Cible

- Ce livrable est à destination de tout organisme souhaitant mettre en place un système d'entrée-sortie permanente ou cadencée



## Objectifs

- Présenter les « learning technologies » innovantes nécessitant une veille régulière et des conseils pour adopter une veille pédagogique et technologique active

SOMMAIRE



**01**

Qu'est que l'ESP ?



**02**

Les défis  
pédagogiques



**03**

Retour  
d'expérience



01

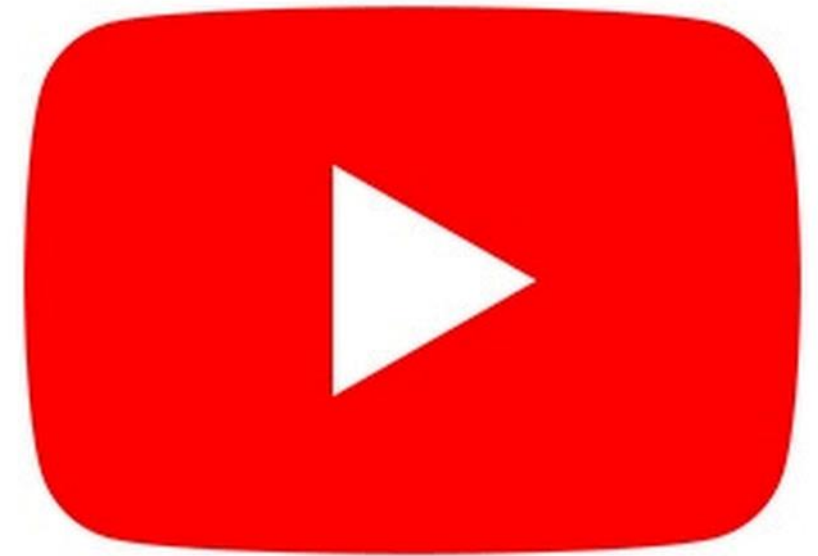
Qu'est ce que  
l'ESP ?

# Qu'est-ce que l'Entrée / Sortie Permanente ou ESP ?

bizness 

## Définition

L'entrée / Sortie permanente consiste à permettre à toute personne d'entrer en apprentissage et de sortir **à tout moment**, et non plus seulement d'entrée en septembre et de sortir en juin.



[Vidéo Webconférence sur les 1 an de la réforme de la formation Professionnelle et de l'apprentissage](#)

## Dispositif classique

Le business model des OF est basé sur un volume d'heures assuré dès lors que le remplissage de la formation est assuré.

Le défi majeur est le recrutement du public, ensuite, il suffit de savoir gérer « en bon père de famille », les locaux et les équipements pédagogiques, la masse salariale des formateurs et l'administratif

## Dispositif entrée-sortie permanente

Avec l'entrée / sortie permanente de profils très hétérogènes les règles du jeu change.

**Le recrutement reste primordial**, mais une fois le stagiaire entré, il faudra :

- **Optimiser son parcours** pour lui donner juste assez de temps de formation.
- L'objectif des organismes de formation sera de permettre l'acquisition du diplôme ou du titre avec le temps le plus optimisé en centre de formation.

## Du groupe-classe à la personnalisation des parcours

Le groupe-classe n'a plus de raison d'être dans une formation à entrée-sortie permanente. **Chaque apprenant suit son propre itinéraire de formation.**

Il continue à venir en centre de formation, **mais ses activités d'apprentissage lui sont propres.**

On passe ainsi d'une pédagogie indifférenciée à une **pédagogie personnalisée.**



### Quelques questions à se poser dès le début :

- **Quel est le rythme d'ESP de l'OF ?**
  - ✓ En effet, gérer la question si les ESP sont 2 fois par mois ou 2 fois dans l'année, ce n'est pas la même chose en terme de gestion...

### Quelques sujets à avoir en tête :

- Bien garder en tête que **le sujet des ESP est étroitement lié à la question de la modularisation des formations** : s'il est question de faire la réingénierie de formation , le sujet doit être pris en compte
- **La question de l'évaluation des acquis de compétences** est au cœur du sujet des ESP car c'est ce qui permettra de mesurer le chemin parcouru par les apprenants et de s'assurer qu'ils sont à niveau
- **Le digital est plutôt à voir comme une modalité ou une solution** pour venir palier un manque ou apporter du contenu pédagogique.



02

# Les défis pédagogiques



# LES 5 ENJEUX MAJEURS DES ESP

Les 5 défis pédagogiques des organismes de formation en apprentissage

Pour répondre à l'enjeu des ESP l'organisme va devoir se **transformer en profondeur** pour permettre la personnalisation

01

La création des outils pour positionner et évaluer en continu les apprenants

02

L'investissement dans la conception et/ou les banques de données pédagogiques

03

L'investissement dans l'accompagnement et la guidance pédagogique

04

L'évolution des politiques de rémunération des formateurs

05

La mobilisation de tous les acteurs

# Défi pédagogique 1 : La création des outils pour positionner et évaluer erbbusiness<sup>®</sup> continu les apprenants

Pour personnaliser, il faut d'abord savoir positionner.

Les référentiels de certifications conçus selon une approche emploi / compétences y aideront. Mais il faudra **développer des outils de positionnement** pour pouvoir identifier les compétences réellement acquises avant d'entrer et celles à acquérir au cours du parcours : quiz, simulation, « assessment center », portefeuille de compétences... sont autant d'outils qui devront être maîtrisés par les organismes de formation en apprentissage.

Une fois entré, l'apprenant ne voudra certainement pas attendre la fin de l'année pour passer son examen. Son employeur non plus, qui souhaitera probablement l'embaucher au plus vite en CDI s'il fait l'affaire !

Les CCF ou contrôle continu en formation vont prendre le pas sur le contrôle final.

Ce qui va impliquer **une ingénierie de l'évaluation nouvelle pour les organismes de formation en apprentissage.**

Là aussi des outils et des démarches sont à inventer.

# Défi pédagogique 2 : L'investissement dans la conception et/ou les banques de données pédagogiques

Si chacun suit son parcours, cela signifie que le cours magistral et les TP identiques seront à repenser - il vont exister mais à différents moments selon les parcours, de manière différentes (asynchrone / inversé) et peut être même seront-ils remplacés au profit d'activités répondant plus au besoin de l'apprenant à l'instant T

Par conséquent, les organismes de formation vont devoir investir lourdement dans la conception de parcours de formation multimodaux ou hybrides et la constitution de bases de données pédagogiques (digitalisation des contenus, plateforme de diffusion de contenus, mais également de gestion de la relation pédagogique : apprenant, responsable pédagogique, formateur, tuteur en entreprise...).

Aujourd'hui, la plupart des organismes de formation sont sous-équipés en ingénierie pédagogique. Souvent, les responsables pédagogiques font avant tout de l'accompagnement administratif et social. Ils interviennent parfois autant pour détecter les offres de formation les plus pertinentes ou pour placer le stagiaire en entreprise que dans l'animation de l'équipe de formation et la conception de parcours.

Responsables pédagogiques et responsables de filières se confondent trop souvent. **Les organismes de formation en apprentissage vont devoir investir des moyens très importants non seulement pour digitaliser leur offre mais surtout pour concevoir une pédagogie par projet où chacun pourra se former à son rythme avec ses pairs.**

# Défi pédagogique 3 : L'investissement dans l'accompagnement et la guidance pédagogique

A côté d'un fort investissement en conception pédagogique et constitution de bibliothèques de contenus digitalisés, les organismes de formation vont devoir mettre en place des dispositifs d'accompagnement pédagogiques bien plus sophistiqués qu'aujourd'hui.

Jusqu'à présent, via le modèle d'organisation pédagogique en groupe-classe, l'accompagnement était réalisé par le formateur présentiel lui-même.

90 ou 95% des apprentissages étaient guidés par le formateur en classe.

**Le travail à la maison reste relativement faible dans la plupart des organismes de formation.**

Dans un modèle personnalisé, cet accompagnement est bien plus important.

L'autonomie des apprenants ne se décrète pas.

**Il faut les former à apprendre à apprendre en autonomie et les accompagner dans leur itinéraire personnel de formation.**

# Défi pédagogique 4 : L'évolution des politiques de rémunération des formateurs

Si les formateurs ne font plus de cours magistraux ou encadrent moins de TP identiques pour tous et qu'en même temps il leur est demandé de produire ou valider des contenus digitaux et de s'investir dans la conception pédagogique, tout le système de rémunération est à remettre à plat.

Aujourd'hui, les formateurs d'organismes de formation sont rémunérés sur la base d'un temps de face à face de groupe auquel s'ajoute des compléments en pourcentages de ce temps de face à face pour des temps de préparation, de visite d'entreprise, suivi administratif...

Ce système n'a plus de raison d'être.

**La rémunération des formateurs doit prendre en compte à part entière le temps d'accompagnement individualisé et de production de contenus pédagogiques.**

Mais ces temps sont beaucoup moins "traçables" que les temps en salle de formation bien cadrés entre deux sonneries !

# Défi pédagogique 5 : La mobilisation de tous les acteurs : comité de direction, équipes d'ingénierie pédagogique, formateurs, administratifs

Compte tenu des défis précédents, il est évident que le cinquième et dernier défi devient **la mobilisation de tous les acteurs de l'organisme de formation sur la transformation du modèle d'organisation pédagogique.**

Tous les métiers sont impactés. La digitalisation n'est qu'un aspect de la transformation. Les organisations et le planning, les politiques de rémunération, les besoins en compétences métiers... sont à repenser.

C'est un véritable projet de transformation que l'organisme de formation doit mener pour relever tous ces défis. Une vision partagée de l'enjeu et de ces défis est à construire d'abord avec l'équipe de direction puis avec l'ensemble du personnel. Les discours anxigènes autour de la digitalisation ou de la concurrence ne servent à rien dans ce domaine.

A l'inverse, savoir inventer ensemble l'organisme de formation en apprentissage des années 2020 est beaucoup plus positif et mobilisateur.

Et cela passe généralement par **un projet pédagogique au service des stagiaires, autrement dit une "signature pédagogique" propre à l'organisme de formation en apprentissage.**



03

# Retour d'expérience



## Constats au départ

- Les organismes souhaitent pouvoir mettre en place un système d'entrée-sortie permanente à la demande de la Région ou d'autres financeurs
- Il y a une méconnaissance des conséquences de la mise en place d'un système d'entrée sortie permanente et de la démarche de mise en œuvre
- Les modalités règlementaires des diplômes, ou l'administration des titres, engendre souvent trop de contraintes empêchant de fait la mise en place d'un dispositif d'entrée-sortie permanente.

## Retour d'expérience



- Appropriation de la méthodologie de mise en œuvre et des outils associés
- Prise de conscience que la mise en place d'un tel système repose sur le positionnement, la modularisation et l'identification de leviers et freins à intégrer à chaque ingénierie de formation dès sa conception.
- Les ateliers ont poussé les organismes à mener une réflexion sur le positionnement des stagiaires en amont de la formation avec la création de quizz de positionnement.
- Pour certains organismes, une orientation vers la mise en place d'un système d'entrée-sortie cadencée est un entre-deux qui permet d'assouplir un peu les modes de fonctionnement (mais cela ne répond que partiellement au besoin de personnalisation).



- Une prise de conscience de la non faisabilité d'un tel système sur certaines typologies de formations (ex : formations diplômantes avec passage en jury, formations métiers liées à la saisonnalité, etc.).
- Pour certains organismes, le système d'entrée-sortie permanente reste à mettre en place suite à l'accompagnement. Un plan d'action, ou feuille de route, a été établi pour poursuivre la mise en œuvre.

## En synthèse



- La construction d'ESP sur un parcours de formation nécessitant une **excellente connaissance des données relatives au cahier des charges**, il est pertinent d'envisager **des temps de concertation ingénierie/ coordo** après les validations des réponses aux différents appels d'offres.
- La construction d'un système ESP doit **se faire en parallèle du travail sur l'ingénierie du parcours**. Elle ne peut en être déconnectée
- **Le positionnement à l'entrée** doit être précis pour évaluer dans quel mesure le parcours peut être individualisé.
- Les **ressources apprenants** ( supports de formation, exercices..) doivent **être disponibles sur un espace accessible en asynchrone** si besoin pour l'apprenant

# business

N°1 DE LA FORMATION  
NOUVELLE GÉNÉRATION

BIZNESS@GROUPE-BIZNESS.COM

TÉL : 05 61 26 74 70

PARIS - TOULOUSE



WWW.GROUPE-BIZNESS.COM

**business** 

Une marque du  
groupe Actual

 **actual**

CONSTRUISONS ENSEMBLE  
VOTRE TRAVAIL

 **leader**

CONSTRUISONS ENSEMBLE  
VOTRE TRAVAIL



Bizness Conseil & Bizness Formation  
sont certifiés Qualiopi.

**Qualiopi**   
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification a été délivrée au titre de la  
catégorie d'action de formation