

A blurred photograph of a modern office hallway with large glass windows. Several people are walking through the hallway, their figures out of focus. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter.

Signature Aftec.

Le savoir-faire qui transforme le potentiel en réussite !

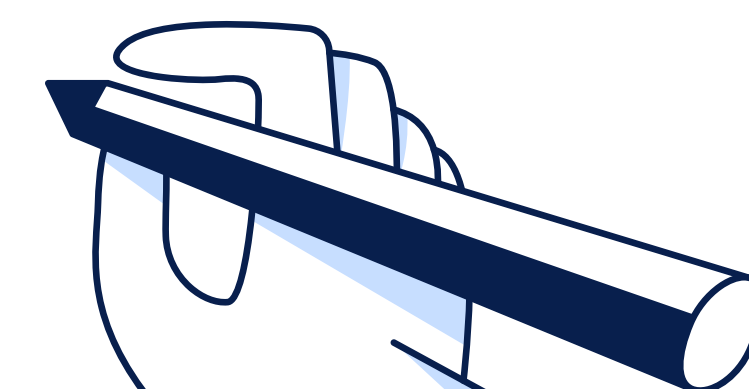
'aftec
Alternance Post-Bac
& Formation Professionnelle



Introduction.

- 01|** La démarche d'écriture du projet pédagogique.
- 02|** Les missions légales de notre OFA.*
- 03|** Nos indicateurs et données internes.
- 04|** Ingénierie de formation et organisation de l'alternance.
- 05|** Relations entreprises et suivi des maîtres d'apprentissage.
- 06|** Inclusion-handicap-diversité.
- 07|** Mobilité.
- 08|** Ressources humaines.
- 09|** Diffusion des informations aux publics.
- 10|** Qualité et RSE.

Annexes.



*OFA : *Organisme de Formation par Apprentissage*



Signature Aftec.

SIGNATURE 'AFTEC : LE SAVOIR-FAIRE QUI TRANSFORME LE POTENTIEL EN RÉUSSITE !

Dans un monde professionnel en constante mutation, *Signature* incarne notre réponse à un défi ambitieux : **former des talents compétents, responsables et agiles**, capables de s'adapter, d'innover et de s'épanouir.

Bien plus qu'un simple cadre de référence, *Signature 'AFTEC* est une **vision partagée**, une source **d'inspiration** et un **guide d'action** pour tous ceux qui contribuent à la réussite des parcours de formation.

UNE PROMESSE POUR CHAQUE ACTEUR :

Pour les entreprises et organisations partenaires : *Signature* est une garantie de transparence et de qualité. Il clarifie les principes pédagogiques qui sous-tendent la formation des apprenants, permettant ainsi de co-construire des parcours sur mesure, alignés sur les besoins réels des métiers. En sécurisant la montée en compétences et en évaluant la progression des apprenants, il instaure une relation durable et gagnante, où formation rime avec employabilité et performance.



Pour les apprenants :

Que vous soyez apprenti salarié ou stagiaire, *Signature* est votre feuille de route. Il vous offre une vision claire de votre parcours : objectifs, étapes, opportunités et accompagnement personnalisé. Chaque détail est pensé pour vous permettre de vous réaliser professionnellement et personnellement, dans un cadre sécurisant où l'exigence se conjugue avec l'épanouissement.



Pour les formateurs et animateurs :

Signature est votre socle commun. Il définit les principes d'ingénierie pédagogique et d'accompagnement qui garantissent la qualité de vos actions. En s'appuyant sur des valeurs partagées, il vous permet d'innover, d'adapter vos méthodes et de préparer les compétences de demain, tout en restant ancrés dans les réalités du terrain.



Pour les salariés d'AFTEC Formation :

Signature est le fil conducteur qui unit vos actions. Il renforce la coordination entre les métiers, harmonise les pratiques et assure une organisation fonctionnelle, entièrement tournée vers la réussite des bénéficiaires. En plaçant l'accompagnement et le collectif au cœur de chaque initiative, il donne du sens à votre engagement quotidien.



Pour les partenaires institutionnels, financeurs et certificateurs :

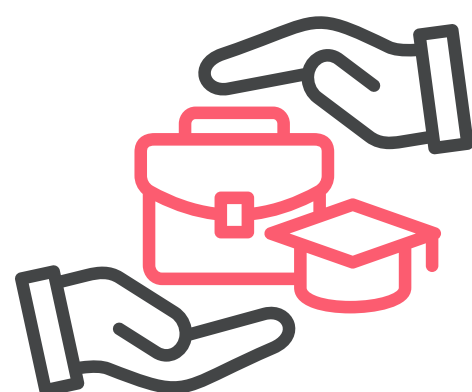
Signature est un gage de confiance. Il vous offre une compréhension claire des orientations d'AFTEC Formation, facilitant ainsi des collaborations efficaces et des partenariats durables.



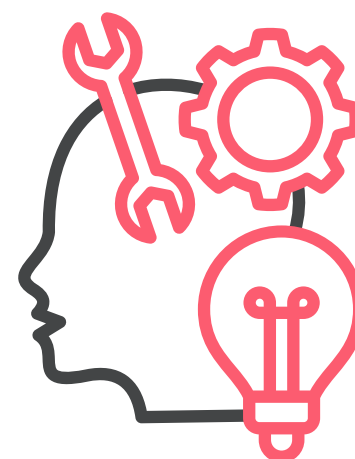
Signature Aftec.

Une ambition collective.

Signature 'AFTEC n'est pas qu'un document : c'est une promesse.
Une promesse de :



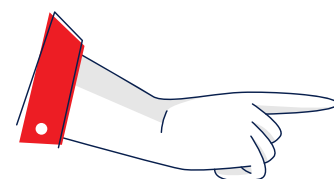
**1/ RÉCONCILIER
EXCELLENCE ET PRAGMATISME,**
en plaçant l'apprenti et l'entreprise
au centre du dispositif.



2/ REDONNER DU SENS
aux actions de chacun,
en alignant stratégie et terrain.



3/ CRÉER UN ÉCOSYSTÈME VERTUEUX,
où formateurs, apprenants, maîtres d'apprentissage,
entreprises et partenaires trouvent les clés
de leur réussite.



Avec Signature 'AFTEC, nous réaffirmons notre engagement :

Former les talents de demain, en alliant innovation, responsabilité et accompagnement,
pour une formation professionnelle qui a du sens, pour tous.





Introduction.

L'AFTEC est un acteur régional engagé dans la formation en alternance du bac à bac +5. Ce positionnement est le fruit d'une histoire construite en lien étroit avec le Conseil Régional du Centre-Val de Loire, qui a favorisé dès le début des années 90 le développement d'une offre de formation vers l'enseignement supérieur afin de répondre aux besoins du territoire.

L'offre de formation s'articule autour de deux grandes filières historiques : le tertiaire et l'industriel.

Ce choix de positionnement répond à des logiques territoriales et stratégiques :

- **La filière industrielle** répond à une volonté affirmée de la Région Centre-Val de Loire de soutenir les besoins du secteur industriel local. Malgré un contexte de recrutement de jeunes parfois moins favorable, nous avons choisi de préserver cette filière afin de garantir une offre de formation diversifiée, avec une largeur de gamme cohérente avec les attentes du territoire.
- **La filière tertiaire**, quant à elle, constitue le socle originel de notre offre de formation. Elle a été enrichie et diversifiée, tant en termes de spécialités que de niveaux de diplômes, pour mieux répondre aux attentes des entreprises et des jeunes.

Initialement positionnée sur les niveaux 4 et 5, l'AFTEC a engagé au fil des années une démarche de développement de son offre en alternance vers les niveaux 6 et 7, permettant la construction de parcours complets et cohérents. Cette élévation du niveau des formations répond à une double ambition : accompagner les jeunes dans leur employabilité future et répondre aux besoins croissants des entreprises du territoire en profils qualifiés.

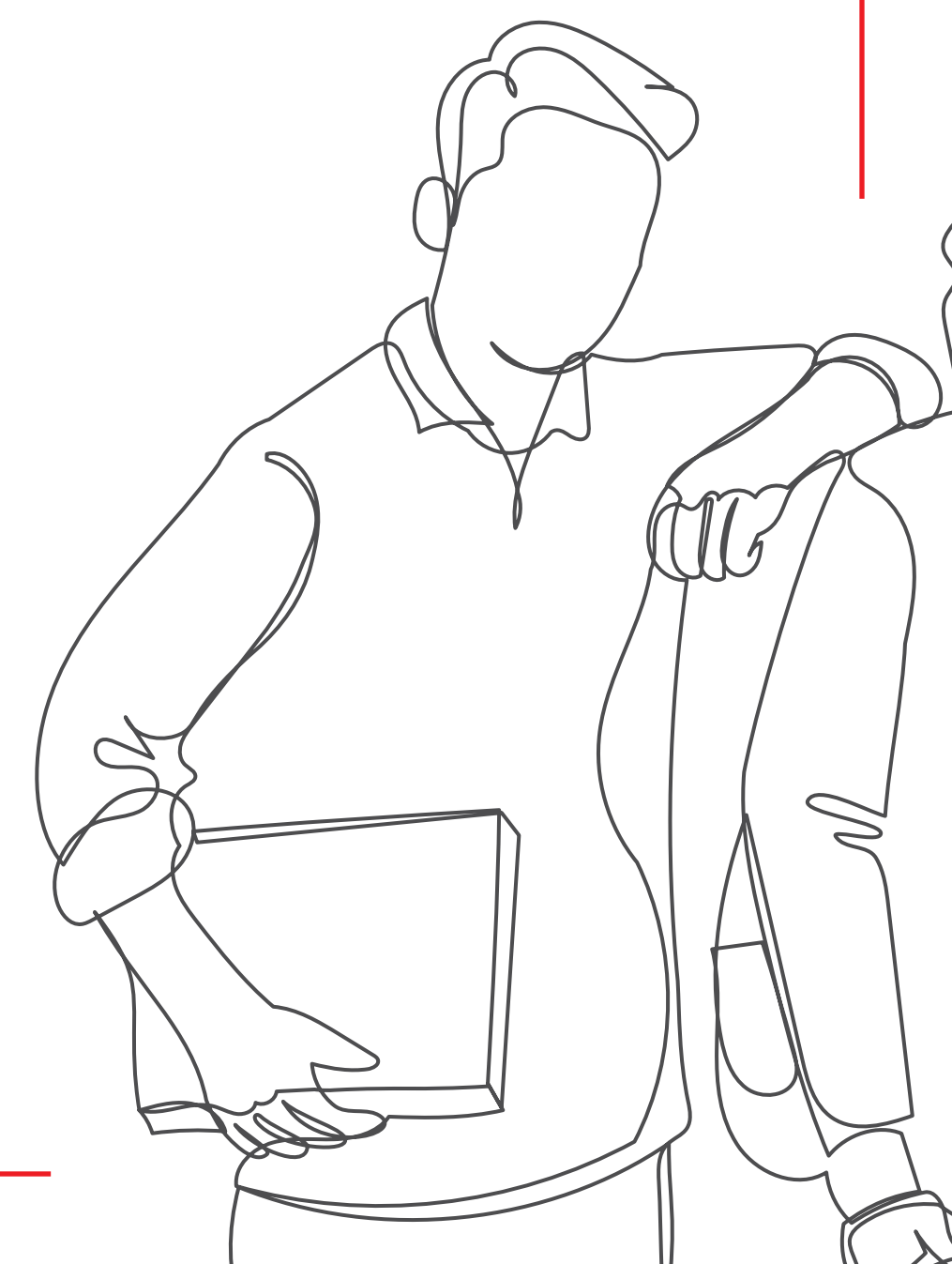
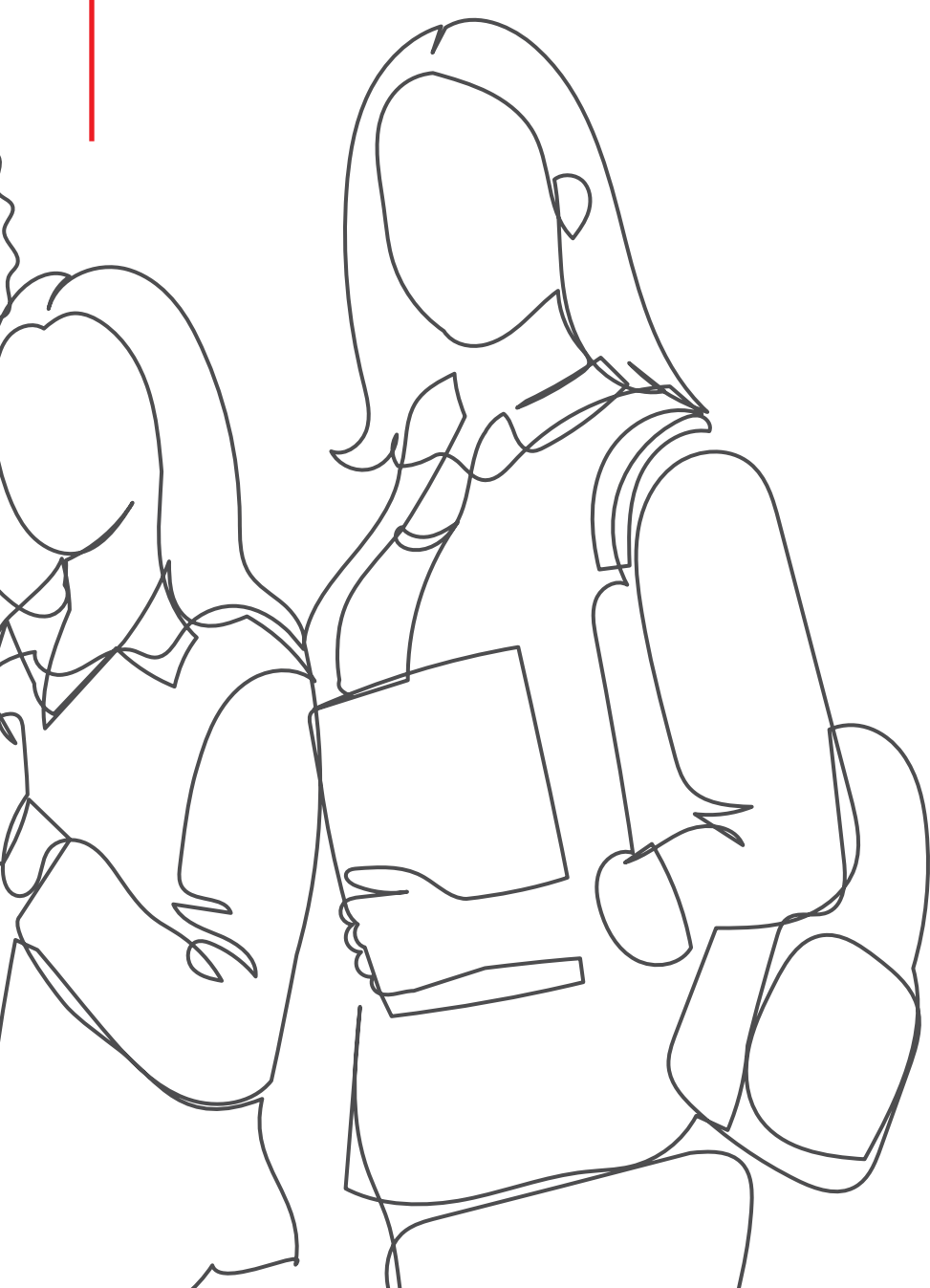
Ce positionnement s'inscrit par ailleurs dans une logique de rétention des talents : En effet, l'absence de formations supérieures dans certaines zones du territoire pousse les jeunes à quitter la région, souvent sans y revenir, ce qui accentue le déficit de compétences pour les entreprises locales.

Historiquement, l'AFTEC a construit son offre en faveur de diplômes du certificateur académique (Education Nationale). Depuis 2013, l'établissement a élargi son panel de certificateurs en intégrant notamment le CNAM, établissement public délivrant des diplômes d'État reconnus, le Ministère du Travail délivrant les titres professionnels ainsi que le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche. Un nouveau partenariat voit également le jour en 2026 avec l'AIPF (Association Internationale Pour la Formation). Cette diversification se poursuit aujourd'hui avec une volonté affirmée de proposer des diplômes exigeants, porteurs de sens et favorisant l'insertion professionnelle.

La réforme de la formation professionnelle a également favorisé le rapprochement avec de grands groupes tels qu'ENGIE et La Poste, nous permettant d'obtenir le statut d'Unité de Formation par Apprentissage (UFA). Ces partenariats s'inscrivent pleinement dans les engagements de l'établissement en matière de responsabilité sociétale, notamment à travers sa labellisation RSE ISO 26000.

En parallèle, nous avons développé une activité de formation professionnelle continue, en réponse à deux priorités : la politique publique régionale en matière d'insertion et de retour à l'emploi, portée également par le Ministère du Travail, et la nécessité de répondre aux besoins des bassins ruraux. Cette offre s'appuie principalement sur les filières emblématiques de l'établissement, telles que la comptabilité et le commerce. Nous proposons par ailleurs une offre de formation professionnelle aux entreprises pour leurs salariés.

A travers cette offre diversifiée, nous affirmons notre ancrage territorial en région Centre-Val de Loire. Le développement d'un site en Indre-et-Loire au début des années 2010 illustre cette volonté de maillage régional. Cette implantation a permis de renforcer l'offre de formation, en cohérence avec l'expertise et le projet global de l'organisme de formation.

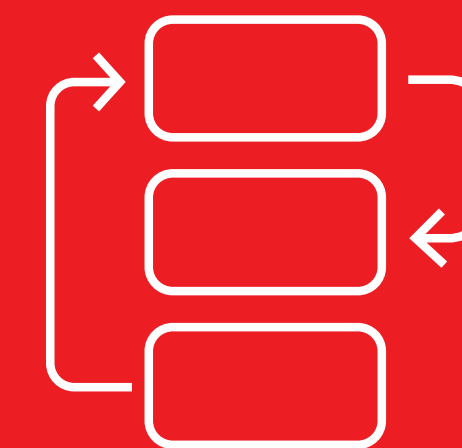




RETOUR AU SOMMAIRE



La démarche d'écriture du projet pédagogique.





01.

La démarche d'écriture

du projet pédagogique.

Notre méthode de travail : une démarche centrée sur l'humain

Face aux évolutions de notre écosystème de formation et aux besoins exprimés par nos équipes, nous avons choisi d'adopter une approche collaborative pour élaborer ce projet pédagogique. Cette démarche place les apprenants, formateurs et entreprises partenaires au cœur de la réflexion. Plutôt que de partir d'une vision théorique, nous avons fait le choix d'écouter les acteurs du terrain pour comprendre leurs réalités quotidiennes, leurs difficultés et leurs attentes. Cette méthode de travail nous a permis de construire un cadre d'action qui répond véritablement au vécu de chacun.

Les principes de notre démarche :

Notre travail s'est construit autour de quatre principes fondamentaux. Le premier consiste à croiser les regards et les expertises. Le deuxième principe repose sur l'écoute active des acteurs et le troisième sur la cohérence des propositions. Pour finir, nous avons adopté une démarche progressive et structurée, validant collectivement chaque avancée pour garantir que le projet pédagogique soit ancré dans les réalités du terrain.

Les étapes de travail : (voir schéma page suivante)

Notre démarche s'est déployée en trois volets complémentaires. Nous avons d'abord mené des entretiens individuels avec les quatre managers de formation pour analyser les réalités de leur activité et identifier les enjeux managériaux. En parallèle, 73 formateurs ont participé à des ateliers collectifs organisés autour de quatre thématiques : la place du travail et de l'entreprise dans les parcours, l'ingénierie pédagogique, le rôle et la posture du formateur, et les spécificités de l'apprentissage chez les jeunes salariés. Ces ateliers ont permis de faire émerger des préconisations concrètes issues de la réflexion collective. Le comité de pilotage a ensuite adopté une méthode de design thinking, approche innovante dans nos habitudes de travail, pour placer l'écoute des usagers au cœur de la construction du projet.

Cette démarche s'est structurée en quatre phases :

- Cadrer la problématique et identifier les parties prenantes,
- Recueillir les besoins réels par des entretiens et observations,
- Analyser ces données pour définir des axes stratégiques,
- Puis coconstruire le projet pédagogique en s'assurant de sa cohérence avec les attentes du terrain.

Ces travaux ont permis de structurer l'ensemble du projet pédagogique autour de 10 chapitres. L'ensemble de ces travaux nous a conduits à définir des axes et des engagements concrets envers chaque cible, formant ainsi le socle de notre projet pédagogique. Cela se traduit notamment par la production collective de plus de 80 préconisations sur l'évolution de nos pratiques pédagogiques et d'un plan d'action.



01.

Les étapes de travail :

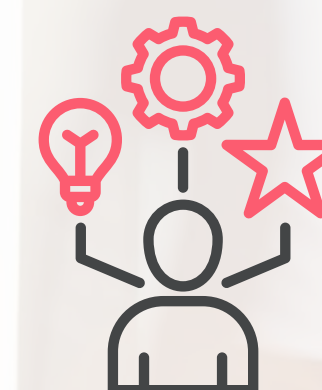
1^{ER} SEMESTRE 2025



Entretiens
managers
de formation



Ateliers collectifs des formateurs
sur 4 thèmes (préconisations)
Ateliers propositions
d'actions opérationnelles



Construction des persona
et parcours types
Méthode du design thinking

2^{EME} SEMESTRE 2025

ÉCRITURE DU PROJET PÉDAGOGIQUE

10 Chapitres - 1 collectif



Entretiens métiers formateur
Diagnostics pratiques

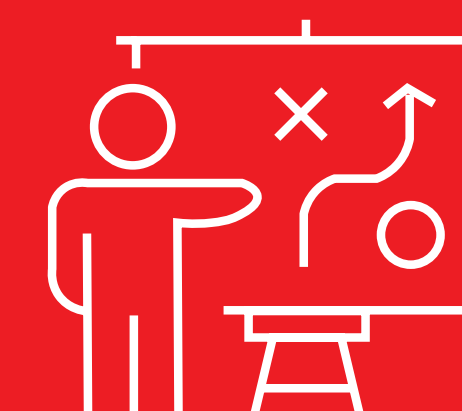
**Signature
Aftec.**



RETOUR AU SOMMAIRE



Les missions légales de notre Organisme de Formation par Apprentissage (OFA).





02.

Les missions légales

de notre Organisme de Formation par Apprentissage (OFA).

Évolution institutionnelle et repositionnement dans l'écosystème de la formation

Depuis sa création en 1990, notre organisme évoluait dans un environnement institutionnel structuré et piloté dans le cadre de la compétence régionale en matière d'apprentissage. Jusqu'en 2020, la Région encadrait notre fonctionnement et fixait les orientations définies par sa politique régionale. Toutefois, la réforme de la formation professionnelle, introduite par la [loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »](#), a profondément modifié ce paysage et de fait, notre organisation.

Depuis cette réforme, notre OFA s'inscrit dans un nouvel environnement institutionnel, marqué par :

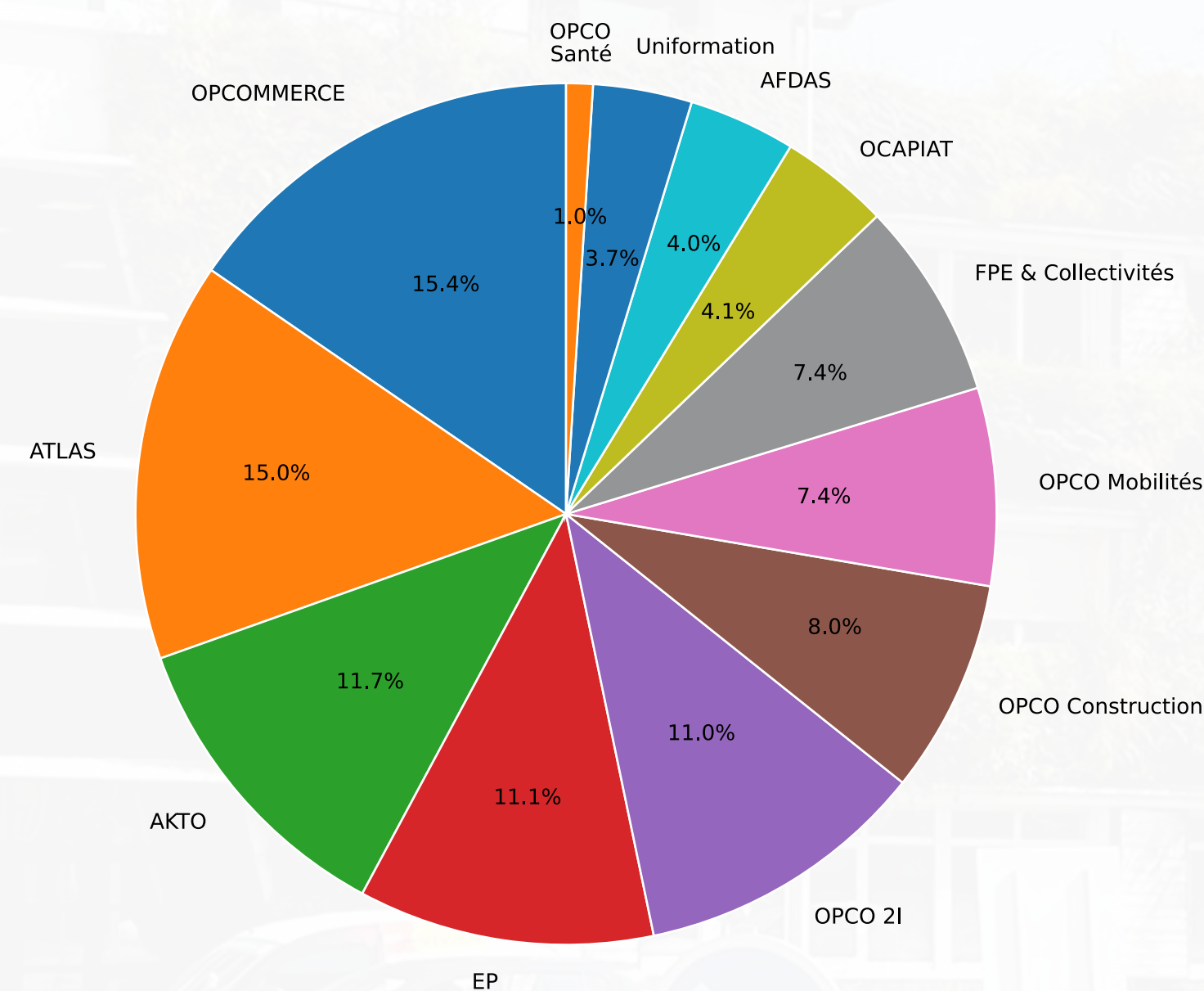
- Une redéfinition de **notre place dans l'écosystème de la formation**,
- Une évolution des **modalités de financement**, (désormais pilotées par France Compétences*).

On assiste également à l'arrivée de nouveaux interlocuteurs institutionnels, tels que les **OPCO***, qui assurent à la fois le financement des contrats d'apprentissage et un accompagnement opérationnel dans la promotion de l'apprentissage sous toutes ses formes.

Le Conseil Régional reste un acteur pour le financement des équipements des CFA.

Nous sommes aujourd'hui en relation avec l'ensemble des 11 OPCO. L'OPCOMMERCE, ATLAS, AKTO EP et OPCO 2I représentent à eux seuls plus de 65 % de nos effectifs en octobre 2025.

**France Compétences est l'autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle veille à la qualité, à l'efficacité et à la transparence du système de formation en France. Elle répartit les financements, certifie les formations et pilote les politiques de compétences.). OPCO : opérateurs de compétences.*

Répartition des contrats par OPCO - Octobre 2025



02.



Cadre associatif et gouvernance

Notre action s'inscrit dans un cadre associatif, en continuité avec notre histoire régionale. Il est essentiel de rappeler les **statuts de notre association**, qui définissent son **objet social** :

« L'association pourra se livrer à toute activité se rapportant directement ou indirectement à la formation, le conseil, l'éducation et la culture sous toutes leurs formes. Elle s'intéresse à toutes les formes de prestations de formation, de bilans de compétences, d'accompagnement et de validation des acquis de l'expérience, ainsi qu'à la formation par apprentissage concourant au développement des compétences. Elle assure un service de relation entre le centre de formation et le milieu professionnel. À cette fin, elle pourra réaliser toutes les activités parascolaires telles que l'accueil, l'hébergement, la restauration, la mise à disposition de locaux, et d'une manière générale se livrer à toute activité en lien avec son objet principal. Ses activités s'articulent dans le respect des textes officiels. Elle pourra passer tout contrat, accord ou convention nécessaire à la réalisation de son but statutaire et adhérer à toute association dont l'objet social serait similaire ».

Cette gouvernance associative constitue un pilier de notre cadre institutionnel et garantit la cohérence de nos actions avec les valeurs fondatrices de notre structure.



02.

Les missions légales de l'OFA

Conformément aux textes réglementaires encadrant l'activité des CFA, nous nous engageons à remplir les missions légales suivantes :

1 Accompagner toute personne – y compris en situation de handicap – qui souhaite s’orienter ou se réorienter par l’apprentissage, en développant ses compétences et en facilitant son insertion professionnelle.	2 Appuyer et accompagner les candidats dans leur recherche d’employeur.	3 Assurer la cohérence entre la formation au CFA et celle en entreprise ; organiser la coopération formateurs / maîtres d’apprentissage.	4 Informer les apprentis, dès le début, de leurs droits et devoirs de salariés et des règles santé sécurité.	5 Permettre la poursuite de la formation pendant 6 mois en cas de rupture de contrat et accompagner la recherche d’un nouvel employeur.	6 Prévenir ou résoudre les difficultés sociales et matérielles susceptibles de menacer le contrat, en lien avec le service public de l’emploi.	7 Favoriser la mixité : sensibiliser formateurs, maîtres et apprentis à l’égalité F/H et à la prévention du harcèlement ; mener une politique d’orientation valorisant la mixité.
8 Encourager la mixité des métiers et l’égalité professionnelle en organisant des actions d’information dédiées aux apprentis.	9 Promouvoir la diversité et lutter contre toutes formes de discrimination (égalité des chances).	10 Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis : nommer un personnel dédié, inclure les périodes de mobilité dans les parcours.	11 Suivre et accompagner les apprentis lorsque la formation est dispensée en tout ou partie à distance.	12 Évaluer les compétences acquises, y compris par contrôle continu, selon les règles de l’organisme certificateur.	13 Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation ou n’ayant pas obtenu la certification vers des structures d’orientation/ poursuite d’études.	14 Aider les apprentis à accéder aux aides financières auxquelles ils peuvent prétendre.

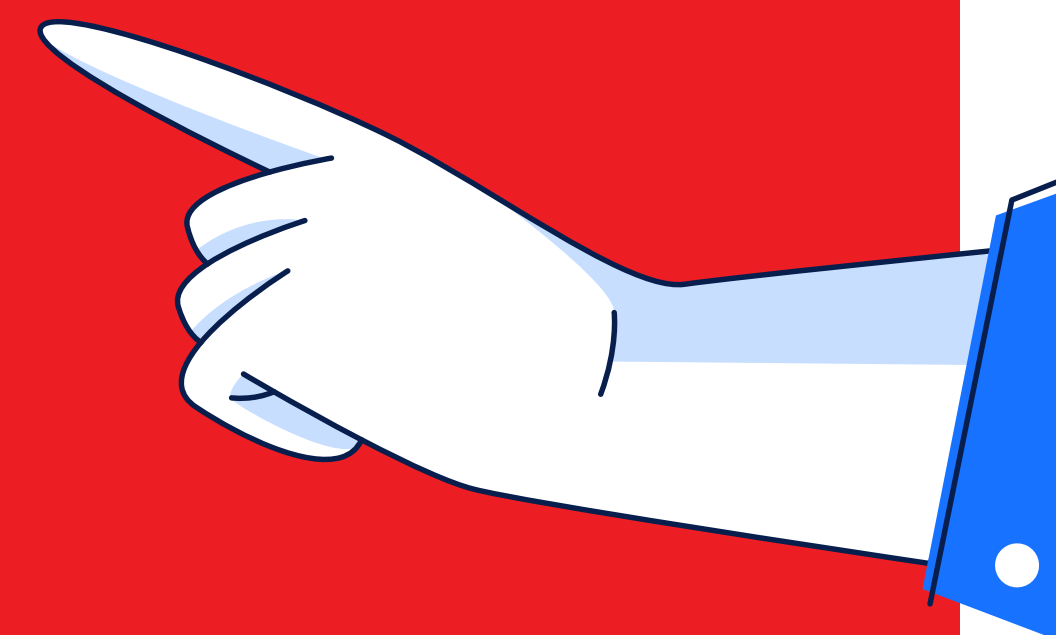
Missions centrées sur l'apprenti Missions liées à l'entreprise et à l'environnement Missions liées à l'organisation, à l'offre et à la qualité

Par ailleurs le conseil de perfectionnement, conformément à l'article R6231-3 du Code du travail, associe les parties prenantes à l'évolution de notre offre de formation et à l'adéquation avec les besoins du territoire. En savoir plus sur le conseil de perfectionnement de l'AFTEC.



RETOUR AU SOMMAIRE

Nos indicateurs et données internes.





03.

et données internes.

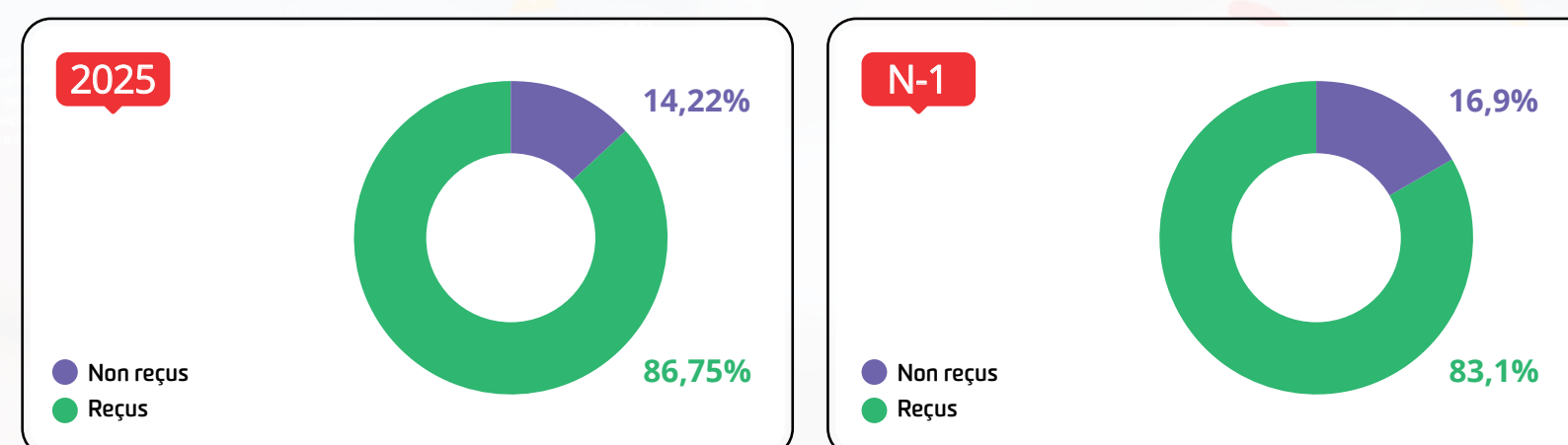
Nos indicateurs

1. Indicateurs de performance et de pilotage

Nous mettons en œuvre un système de suivi basé sur des indicateurs clés afin d'assurer la performance globale et le pilotage stratégique. Ces indicateurs permettent de mesurer l'efficacité des actions, d'optimiser les ressources et de garantir la qualité des services.

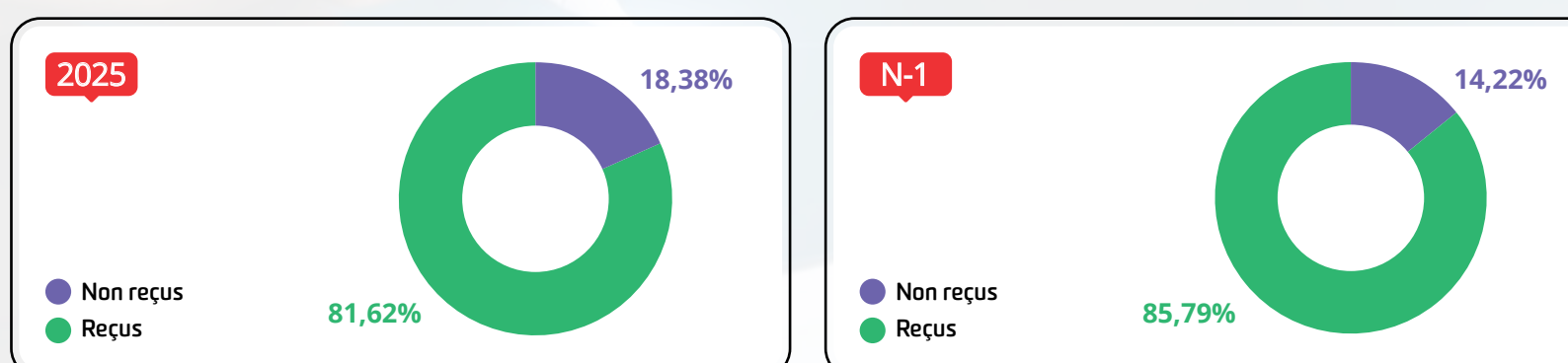
INDICATEURS DE PERFORMANCE

• Taux de réussite aux examens :



PROGRESSION DE 3,7 %

• Taux d'accompagnement à la certification* :

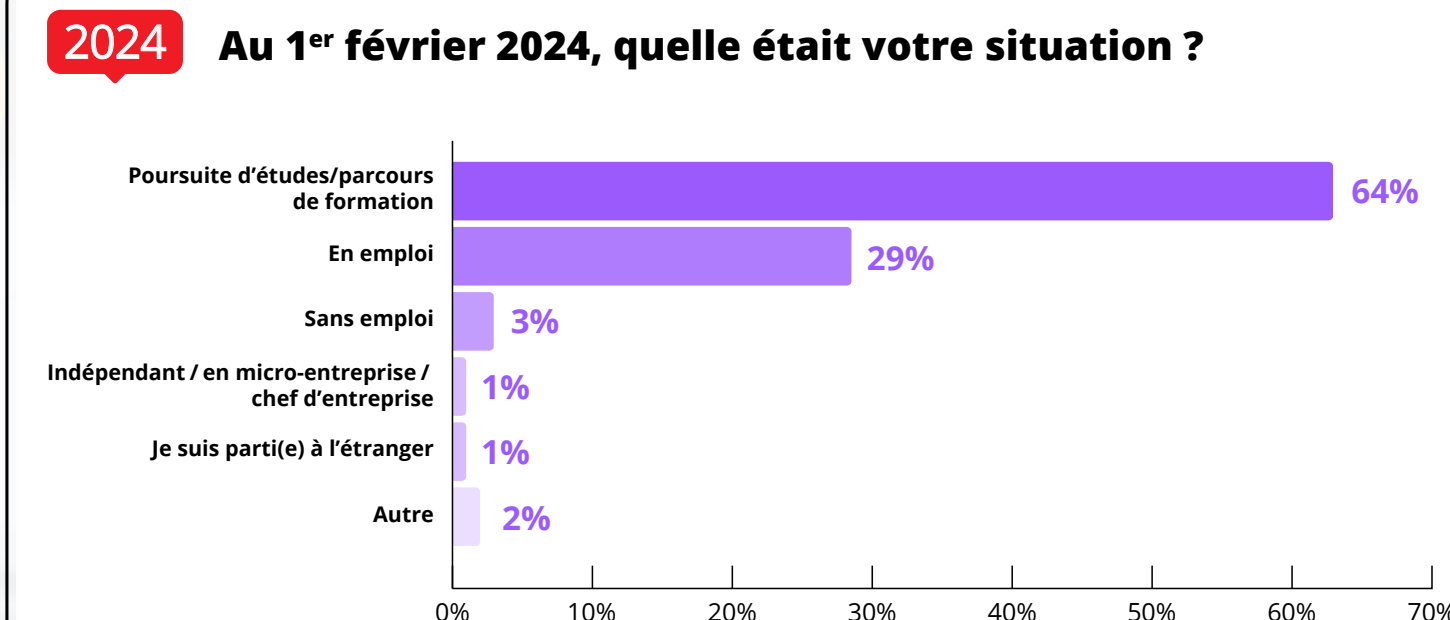


BAISSE DE 4,17 PTS

• Taux de rupture des contrats d'apprentissage :

17.82% de ruptures au cours de l'année scolaire 2024/2025
contre 17,56% en 2023/2024

• Taux d'insertion professionnelle et taux de poursuite d'études



• Taux d'encadrement :

Nombre de formateurs par apprenant : 13.68 apprenants par formateur

*Rapport entre le nombre de jeunes ayant présenté la certification et le nombre de jeunes ayant débuté un parcours sur la formation.

Cf. détail résultats 2025 en annexe



03.

INDICATEURS DE PILOTAGE

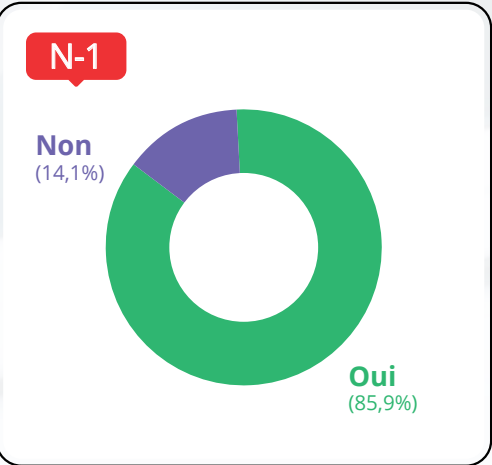
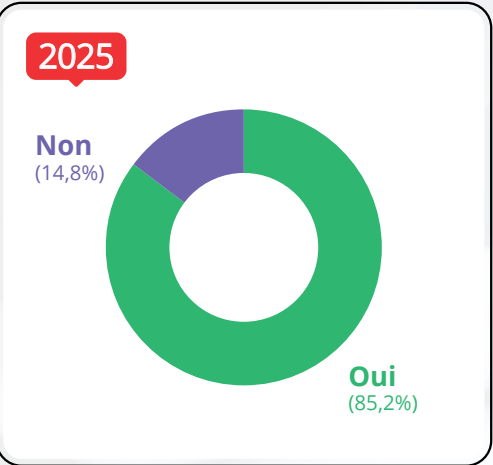
• Taux de satisfaction des entreprises partenaires

La formation est-elle cohérente par rapport aux besoins de l'entreprise ?
La note globale est de **3,8/5** avec une répartition de 71 % sur Très adaptées (18%) et Adaptées (53%) / (23% sur Neutre)

• Taux de satisfaction des apprentis :

La formation proposée a-t-elle répondu aux attentes ?

La formation dispensée est-elle adaptée aux réalités du(des) métier(s) visé(s) ?



BAISSE DE 0,7 PTS

• Quelle est votre appréciation de votre parcours de formation en termes de...

	2025	N-1	Variation de la satisfaction
Rythme d'alternance :			
Satisfaisant à très satisfaisant	87,5 %	77,5 %	+ 10 pts
Peu ou pas satisfaisant	12,5 %	22,5 %	
Organisation pédagogique			
Satisfaisant à très satisfaisant	78,4%	63 %	+15,4 pts
Peu ou pas satisfaisant	21,6 %	37 %	
Formation en distanciel			
Satisfaisant à très satisfaisant	75,5 %	66,5 %	+ 9 pts
Peu ou pas satisfaits	24,5 %	33,5 %	
Moyens pédagogiques			
Satisfaisant à très satisfaisant	94,5	92,4	+ 2,1 pts
Peu ou pas satisfaisant	5,5	7,6	

• Environnement de la formation :

Note moyenne 2025 de satisfaction sur l'environnement dans lequel évoluent les apprenants à l'AFTEC : 7,7/10 (Note moyenne en N-1 : 7,3)



03.

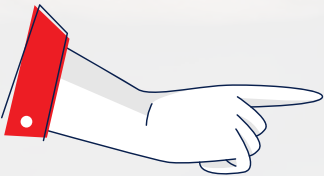
- **Systèmes d’information :**
Comment évaluez-vous les équipements informatiques mis à votre disposition ?

Site d’Orléans

	2025	N-1	Variation de la satisfaction
En termes de quantité :			
Satisfaisant à très satisfaisant	96,4%	94,6%	+1,8 pts
Peu ou pas satisfaisant	3,6%	5,4%	
En termes de qualité :			
Satisfaisant à très satisfaisant	92,6%	86,7%	+5,9 pts
Peu ou pas satisfaisant	7,4 %	13,3 %	
Logiciels mis à disposition :			
Satisfaisant à très satisfaisant	94%	86%	+8 pts
Peu ou pas satisfaits	6%	14%	

Site de Tours

	2025	N-1	Variation de la satisfaction
En termes de quantité :			
Satisfaisant à très satisfaisant	95,5%	92,6%	+2,9 pts
Peu ou pas satisfaisant	4,5%	7,4%	
En termes de qualité :			
Satisfaisant à très satisfaisant	74,7%	86,5%	-11,8 pts
Peu ou pas satisfaisant	25,3%	14,4%	
Logiciels mis à disposition :			
Satisfaisant à très satisfaisant	84,2%	82,1%	+2,1 pts
Peu ou pas satisfaits	15,8%	17,9%	



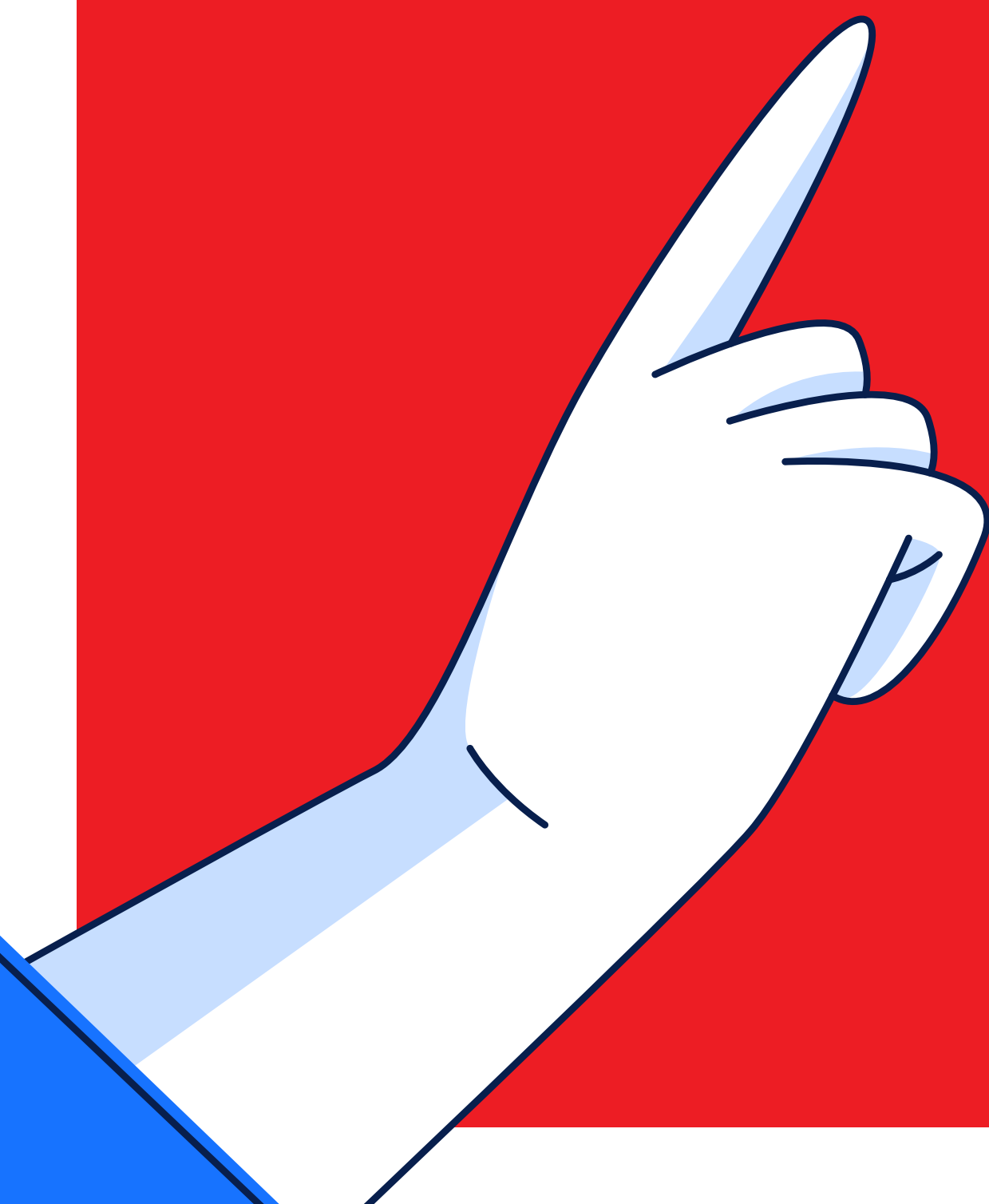
2. Outils et espaces mis à disposition

Confer détail en annexe



RETOUR AU SOMMAIRE

Ingénierie de formation et organisation de l'alternance.

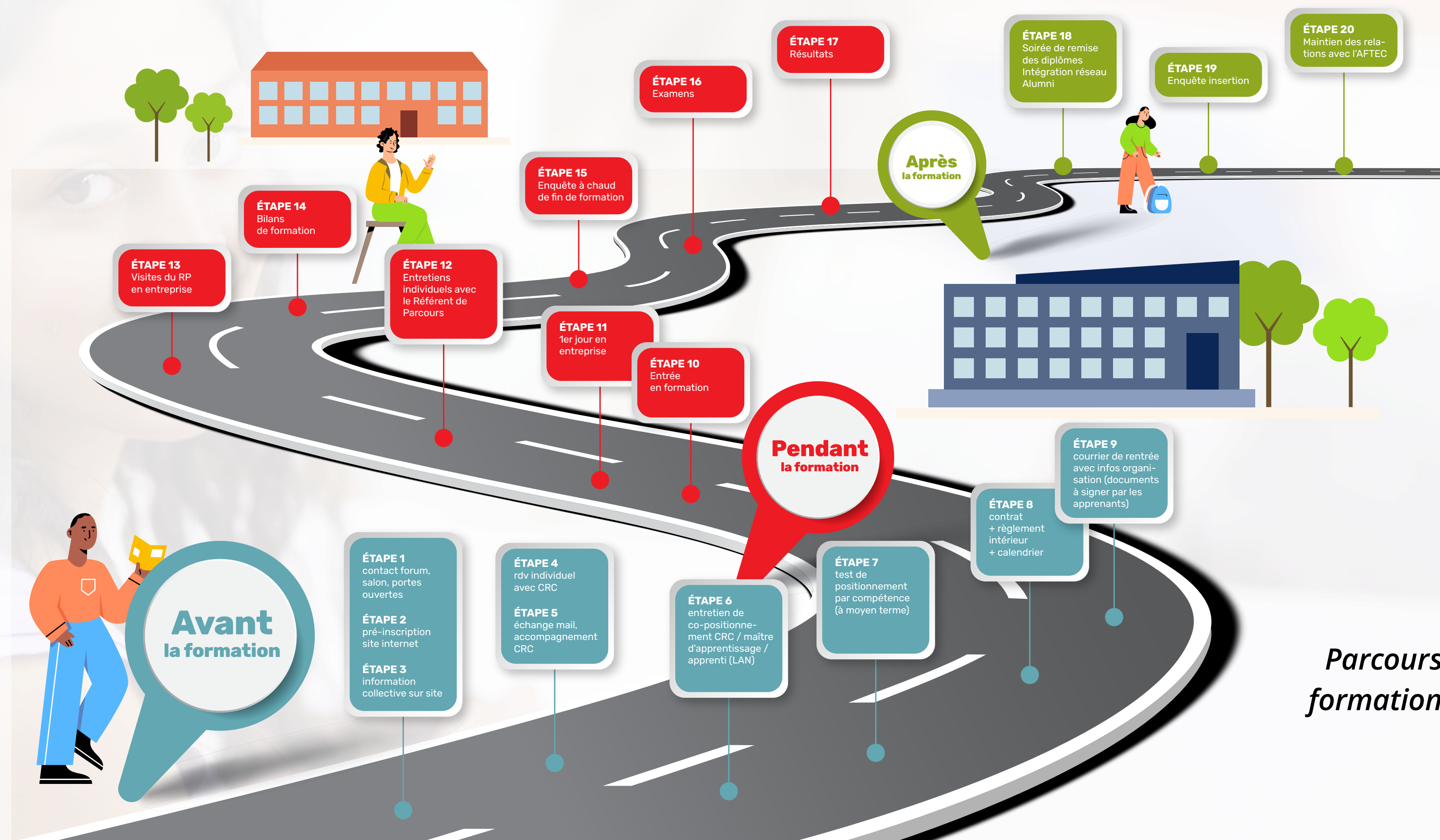




04.

Ingenierie de formation

et organisation de l'alternance.



Parcours d'un salarié en formation par alternance



04.

PRINCIPES - 1/7

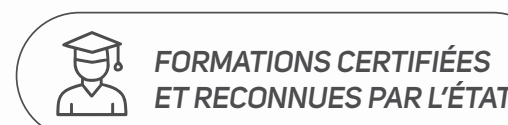
NOS PRINCIPES PÉDAGOGIQUES : APPROCHES ACTIVES ET PROFESSIONNALISANTES



Introduction

« Former, ce n'est pas seulement transmettre des savoirs : c'est préparer à un monde en mouvement, éveiller des intelligences capables d'anticiper, et accompagner des trajectoires qui s'inventent chaque jour. À l'AFTEC, nous croyons que l'apprentissage de demain sera hybride, collaboratif et profondément digital. La pédagogie digitale ouvre des horizons nouveaux : elle permet de créer des environnements immersifs, d'exploiter la puissance des données pour personnaliser les parcours, et d'intégrer l'intelligence artificielle comme partenaire d'apprentissage.

Nos principes pédagogiques s'inscrivent dans cette vision : faire de chaque apprenant un acteur agile, capable de relier ses acquis à des métiers en constante évolution, de mobiliser les outils numériques pour apprendre autrement, et de développer des compétences durables dans un monde où la technologie et l'humain avancent ensemble ».

ACCOMPAGNEMENT
PERSONNALISÉFORMATIONS CERTIFIÉES
ET RECONNUES PAR L'ÉTATRÉSEAU D'ENTREPRISES
PARTENAIRES



04.

PRINCIPES - 2/7

Partie I : Cadre général

1. Une Vision Partagée : Donner du sens

Nos méthodes ne sont pas des artifices : elles répondent à une exigence fondamentale, celle de donner du sens. Apprendre pour apprendre n'a pas de valeur ; apprendre pour agir, pour comprendre, pour transformer, voilà notre ambition.

Trois enjeux guident notre démarche :

- Contextualiser les savoirs dans des situations professionnelles réelles, pour que chaque apprentissage soit une expérience.
- Cultiver l'autonomie et la responsabilisation, car la liberté d'apprendre est aussi une responsabilité.
- Développer la réflexivité et la coopération, ces compétences invisibles mais essentielles pour évoluer dans des environnements complexes.

Nous nous appuyons sur des concepts clés :

- Principe actif : l'apprenant n'est pas spectateur, il est acteur, impliqué dans des activités qui sollicitent réflexion, expérimentation et collaboration.
- Professionnalisation : rapprocher la formation de la réalité du métier, pour que la théorie prenne corps dans la pratique.
- Réflexivité : apprendre à se regarder agir, à comprendre ses choix et leurs effets (Schön, 1983).

2. Le Formateur : Architecte et médiateur

Dans ce paysage, le formateur change de rôle. Il n'est plus seulement celui qui sait, mais celui qui oriente, facilite, questionne. Il devient architecte pédagogique, bâtisseur de parcours, et médiateur entre savoirs et pratiques (Meirieu, 1996 ; Perrenoud, 1999).

Chaque dispositif appelle une posture spécifique :

Cf fiches en annexe

- L'atelier pluridisciplinaire : le formateur est un facilitateur, garant de la cohérence et de la rencontre des disciplines (Morin, 1990).
- La pédagogie inversée : il prépare en amont, puis anime et régule (Bergmann & Sams, 2012).
- La didactique professionnelle : il observe, questionne, relie théorie et pratique (Pastré, 2011).
- La pédagogie par projet : il accompagne avec bienveillance, tout en veillant au cadre (Kilpatrick, 1918).
- La problématisation : il crée des situations qui interrogent, pour faire émerger la pensée critique (Fabre, 1999).
- Les espaces professionnalisants : il devient expert, évaluateur réflexif, et guide dans l'immersion (Wittorski, 2007).



04.

PRINCIPES - 3/7

3. Des Principes concrets, des expériences vécues

A. Structurer pour mieux apprendre

La pédagogie inversée libère le temps collectif pour l'échange et la pratique. L'apprenant prépare en autonomie grâce à des capsules vidéo ou des ressources numériques, puis vient en classe pour débattre, expérimenter, créer.

Exemple : Avant un débat argumentatif, l'étudiant analyse un texte ; avant une simulation d'appel, il visionne une capsule sur la prospection.

L'atelier pluridisciplinaire ouvre les frontières entre savoirs. Français et culture générale se rencontrent dans un concours d'éloquence ; langues vivantes et techniques de vente s'allient dans une mise en situation. Ces croisements donnent du relief aux apprentissages.

Exemple : Préparer un concours d'éloquence autour d'un thème professionnel – « Convaincre un client dans un monde en mutation ».

B. Agir pour comprendre

La pédagogie par projet invite à concevoir, organiser, produire. Créer un dossier sur la transition écologique ou piloter une campagne de prospection : autant de défis qui développent créativité et rigueur.

Exemple : Préparer un défi, concevoir une campagne de prospection pour une entreprise fictive spécialisée dans les produits éco-responsables. Le projet s'étend sur plusieurs semaines et mobilise des compétences variées : marketing, communication, négociation, gestion de projet.

La problématisation pousse à questionner, à douter, à argumenter. Face à un dilemme éthique ou à un conflit client simulé, l'apprenant apprend à formuler des hypothèses, à construire une pensée critique.

Exemple : le formateur propose un cas réel inspiré d'une situation vécue en entreprise :

*« Une société de services numériques reçoit la demande d'un client pour intégrer une fonctionnalité qui semble contraire aux principes éthiques de la RGPD. Que faire ? »
Les apprenants travaillent en petits groupes, analysent le dilemme, formulent des hypothèses, confrontent leurs points de vue.*

La didactique professionnelle plonge au cœur des gestes métiers. Observer, verbaliser, analyser une séquence de vente : autant d'occasions de comprendre ce qui se joue dans l'action et d'en tirer des savoirs transférables.

Exemple : Réaliser une activité d'analyse de pratique. Un apprenti vient de réaliser une simulation d'entretien commercial avec un client fictif. La scène a été filmée, et le groupe s'installe pour visionner la séquence. Le formateur ne se contente pas de commenter : il invite l'apprenti à verbaliser ses choix.

« Pourquoi avez-vous choisi cette accroche ? Qu'est-ce qui vous a conduit à reformuler la demande du client à ce moment-là ? »

C. Des espaces qui ressemblent au monde

Nos espaces professionnalisants sont des lieux d'immersion : Lab, plateaux techniques, coworking, partenariats avec des entreprises. Ici, l'apprenant vit des situations proches du réel : gérer un stock, animer une réunion, convaincre un client. Ces expériences forgent l'autonomie et la capacité à mobiliser des savoirs en contexte.

Cf. page site internet : Outils et Moyens - Aftec Formation

4. Évaluer pour faire grandir

Évaluer, ce n'est pas sanctionner : c'est accompagner la progression. Nos modalités privilégient l'observation en situation réelle ou simulée, l'auto-évaluation et la co-évaluation (Schön, 1983), l'analyse des productions et le portfolio (Perrenoud, 1998).

Les indicateurs : l'implication, la qualité des réalisations, la cohérence avec le référentiel, et surtout la capacité à transférer en entreprise.



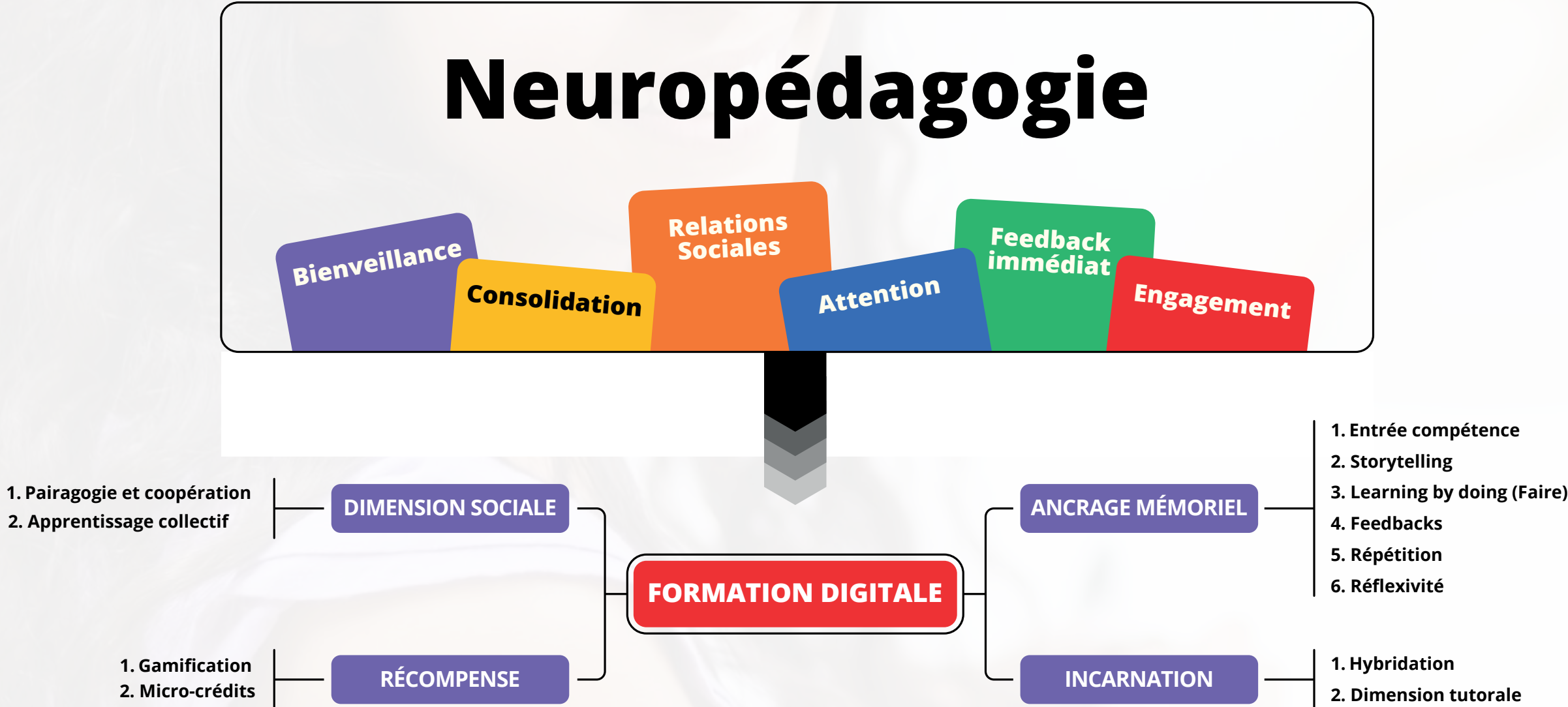
04.

PRINCIPES - 4/7

Partie II : Application des principes pédagogiques à la digitalisation

1. Pédagogie digitale

Objectifs Fondamentaux basés sur la Neuropédagogie
Ces objectifs définissent le cadre général de l'environnement d'apprentissage digital et doivent être intégrés transversalement :



- **Créer un environnement d'apprentissage bienveillant**
Garantir un espace numérique où chaque apprenant se sent en confiance conditionne l'engagement et l'efficacité des apprentissages. L'ambiance bienveillante favorise la prise de risque pédagogique et l'expression des besoins individuels.
- **Maximiser l'engagement et l'attention**
L'attention des apprenants, particulièrement en formation à distance, doit être sollicitée régulièrement par des activités interactives. Favoriser l'engagement est clé pour une mémorisation et une implication de long terme.
- **Stimuler les relations sociales**
Créer du lien social en formation digitale permet de lutter contre l'isolement et de favoriser l'apprentissage entre pairs, un puissant levier de motivation et d'ancrage mémoriel.
- **Faciliter la consolidation**
Prévoir des temps de révision et d'ancrage favorise la mémorisation durable. La répétition espacée et les bilans réguliers sont essentiels dans une démarche fondée sur les sciences cognitives.
- **Optimiser le feedback immédiat**
Un retour rapide et constructif sur les travaux ou les réponses encourage le progrès et permet une correction des erreurs en temps réel afin de renforcer les apprentissages.



04.

PRINCIPES - 5/7

2. Objectifs d'ancrage mémoriel

Ces objectifs visent à améliorer la manière dont les connaissances sont intégrées durablement.

- **Définir clairement les objectifs d'apprentissage en termes de compétences à acquérir, servant de point de départ à la séquence de formation.**

Clarifier dès le départ les compétences visées afin de favoriser la cohérence et le sens pour les apprenants et orienter le choix des activités.

Exemple d'action : Présenter dès le début du module les compétences à acquérir sous forme d'infographie interactive.

- **Mettre en contexte les apprentissages à travers des situations réelles ou vraisemblables afin de motiver la compréhension et la rétention de la formation ; cela passe par un ancrage narratif d'accroche ou constituant le cœur de l'apprentissage, s'appuyant sur des supports numériques.**

Contextualiser les apprentissages en les ancrant dans une histoire ou une expérience vécue (alternance) favorise l'engagement et la mémorisation en stimulant la curiosité et la motivation.

Exemple d'action : Utiliser une situation d'entreprise réelle pour guider les apprentissages tout au long d'une séquence.

- **Intégrer des exercices pratiques interactifs et expérientiels pour que l'apprenant construise ses connaissances par l'action (Learning by doing).**

L'action et la manipulation sont au cœur de l'apprentissage digital, à travers des mises en situation, des jeux sérieux ou des exercices interactifs.

Exemple d'action : Proposer un jeu de rôle numérisé comme base au déroulé d'une séquence.

- **Généraliser des retours rapides voire immédiats, constructifs, à plusieurs niveaux et hybrides, en intégrant les avancées du numérique (chat bots, IA...) ; ces feedbacks doivent nourrir l'individualisation de la formation, d'une part et la réflexivité chez l'apprenant d'autre part.**

Multiplier les modalités de feedback permet d'offrir aux apprenants des retours riches, adaptés à leurs besoins et favorisant la réflexivité.

Exemples d'action : Proposer des corrections automatisées et personnalisées des exercices avec affichage instantané des pistes d'amélioration. / Combiner des feedbacks humains (formateur), assistés (IA, chat bots) et entre pairs sur les productions numériques.

- **Obtenir un ancrage mémoriel grâce à des processus automatisés de répétition des éléments clés de compétences, offrant une grande visibilité de sa progression pour l'apprenant, ce qui va renforcer son sentiment de maîtrise.**

Appuyer l'apprentissage sur la répétition des savoirs dans le temps permet d'ancrer durablement les compétences.

Exemple d'action : Planifier des rappels automatiques pour la révision des notions-clés via des notifications numériques (micro-quiz de révision, flashcards.)

- **Développer la pensée critique de l'apprenant sur ses apprentissages, ses besoins, ses lacunes, ses points forts et ses avancées ; cela passe notamment par l'auto-évaluation et la conscientisation de la mise en œuvre de ses compétences.**

Favoriser l'auto-évaluation et l'analyse de sa propre progression développe l'autonomie et la pensée critique des apprenants.

Exemple d'action : Mettre à disposition un e-portfolio permettant à chaque apprenant de consigner ses acquis et ses axes de progrès au fil de la formation.



04.

PRINCIPES - 6/7

3. Objectifs d'incarnation (hybridation et accompagnement)

Ces objectifs portent sur la mise en œuvre pratique des dispositifs numériques, notamment l'hybridation et l'accompagnement.

Mettre en œuvre l'hybridation

- Assurer un flux multimodal : considérer l'hybridation comme un flux pédagogique qui s'inscrit dans une continuité de moyens et une unicité d'objectif. Créer une navigation fluide et intuitive entre des supports variés qu'ils soient analogiques ou numériques (vidéos, capsules, PDF, jeux interactifs...)

Exemple d'action : Proposer une mise en application à travers une capsule digitale interactive, après des apports théoriques en présentiel.

- Articuler synchrone et asynchrone : combiner les modalités pour s'adapter aux besoins et aux rythmes des apprenants en tenant compte des spécificités des contenus de formation. Cette articulation doit optimiser la complémentarité des approches et favoriser la consolidation des apprentissages via des ressources accessibles en permanence par le biais du numérique.

Déployer un parcours hybride alternant classes virtuelles, ateliers asynchrones, et ressources accessibles en auto-formation.

Exemple d'action : Sur une séquence donnée, commencer par une capsule en autoformation puis poursuivre par une mise en application dans un atelier en présentiel et terminer par un travail évalué en petits groupes lors d'une classe virtuelle.

- Organiser des travaux individuels/collectifs : optimiser l'engagement en alternant les dimensions individuelles et collectives de l'animation pédagogique.

Exemple d'action : Effectuer la préparation d'un travail en sous-groupes pendant une classe virtuelle puis demander une finalisation individuelle lors d'une évaluation en salle.

Structurer la dimension tutorale

- Personnaliser l'accompagnement à travers une diversification des outils et des approches en structurant cette action au moyen d'outils numériques adaptés.

Adopter une pratique pro-active afin de soutenir les progrès de l'apprenant et de prévenir les décrochages en utilisant des principes de coaching, au-delà de l'approche contenus de formation, au moyen d'outils numériques d'assistance et de détection.

L'accompagnement personnalisé tient une place essentielle dans l'engagement et la réussite des apprenants en digital, grâce à des tutorats adaptés.

Exemple d'action : Mettre en place un dispositif de tutorat proactif et d'alertes « décrochage » alimenté par des outils numériques (messagerie, suivi de progression, coaching digital).





04.

PRINCIPES - 7/7

4. Objectifs de dimension sociale

Ces objectifs se concentrent sur la dynamique de groupe et l'apprentissage par les pairs.

- **Promouvoir la pairagogie et la coopération : encourager l'entraide à travers la stimulation des compétences relationnelles et sociales pour réussir personnellement mais avec l'aide des autres. Il s'agit de dépasser les principes d'individualisme et de compétition pour aboutir à une réussite individuelle enrichie des compétences des autres au moyen d'outils numériques.**

L'entraide et la coopération sont favorisées par les outils digitaux et constituent un pilier de l'apprentissage au sein d'un groupe.

Exemple d'action : Mettre en place une communauté d'apprentissage sur une plateforme collaborative, afin de permettre l'entraide entre les étudiants d'une même formation, au-delà de la segmentation en groupe.

- **Développer l'apprentissage collectif : favoriser la co-construction de savoir jusqu'à l'évaluation entre pairs en associant les apprenants à l'adaptation des pratiques, à travers des outils numériques collaboratifs. Il s'agit de permettre**

- la prise de recul, l'inclusion et l'implication individuelle et collective.**

Apprendre avec et par les autres stimule l'inclusion et la prise en compte de la diversité des regards.

Exemples d'action : Mettre en place des séances de co-évaluation et de production collaborative via des outils partagés en ligne.

5. Objectifs de récompense

Ces objectifs visent à renforcer la reconnaissance des acquis.

- **Intégrer la gamification : mettre en place des activités ludiques afin d'augmenter la motivation en intégrant les mécanismes du jeu dans l'acte de formation : défis, scores, niveaux, récompenses, bonus, badges, progression personnelle, émulation, compétition.**

Les défis et récompenses ludiques contribuent à stimuler la motivation et créent une dynamique positive au sein de la formation digitale.

Exemple d'action : Mettre en place un défi intergroupe, sur une formation donnée, avec attribution de récompense et/ou de bonus en points pour le score global sur la plateforme de formation.

- **Délivrer des micro-crédits : reconnaître des compétences spécifiques pour contribuer à l'engagement personnel à travers des certifications en marge du référentiel. Il s'agit de valoriser des compétences transversales, de personnaliser la reconnaissance des progrès personnels.**

Reconnaître des acquis spécifiques par des certifications ou badges numériques permet de valoriser chaque avancée en termes de compétences pour l'apprenant.

Exemple d'action : Attribuer un badge numérique ou une attestation lorsqu'un apprenant atteint un objectif identifié (« Maîtrise des tableaux croisés dynamiques »).

Conclusion

Nos principes pédagogiques sont plus qu'une méthode : ils sont une philosophie. Une pédagogie qui croit en la puissance de l'action, en la valeur de la réflexion, et en la force des liens entre savoir et métier. Former, pour nous, c'est préparer à comprendre, à agir, à s'adapter. C'est donner à chacun les clés pour devenir non seulement un professionnel compétent, mais un acteur éclairé de son avenir.



04.

DISPOSITIFS - 1/3

DISPOSITIFS D'ÉVALUATION, CERTIFICATION & SUITES DE PARCOURS

Les certifications par la voie de l'apprentissage

La conformité des processus de certification des formations de type BTS (Brevet de technicien supérieur) et des formations du Cnam (Conservatoire national des arts et métiers) aux référentiels nationaux repose sur des mécanismes d'évaluation précis, rigoureusement encadrés et soumis à un contrôle institutionnel régulier.

La mission d'organisation de la certification que nous portons, que ce soit pour les BTS ou les formations du Cnam, s'inscrit dans une démarche de totale **conformité aux référentiels nationaux**.

1. Conformité aux référentiels pour les formations BTS

Les formations BTS sont des diplômes nationaux de niveau 5 inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) [cf Annexes](#).

Ancrage dans les référentiels nationaux

Le respect des référentiels est assuré dès la conception des évaluations :

- Le contenu, les critères de réussite et les compétences à certifier sont explicitement définis dans les référentiels nationaux de chaque spécialité BTS.
- Chaque unité validée correspond à l'attribution d'un bloc de compétences défini dans le référentiel de certification national.
- Les compétences évaluées dans le cadre du Contrôle en Cours de Formation (CCF) figurent dans chaque référentiel de BTS, et le processus respecte scrupuleusement ces prescriptions.
- Les compétences attendues et les modalités précises d'évaluation (cas écrits, oraux, pratiques, portfolios, dossiers) sont détaillées dans les référentiels officiels et les annexes d'organisation, garantissant ainsi la conformité juridique et pédagogique.

Le rôle du Contrôle en Cours de Formation (CCF)

Le Contrôle en Cours de Formation (CCF) est une modalité d'évaluation certificative, réalisée au sein d'AFTEC Formation, organisme de formation habilité, visant la validation des compétences du référentiel de diplôme BTS. Il est mis en place dans une logique de conformité.

• **Rapprochement et traçabilité** : La mise en œuvre du CCF rapproche l'évaluation du processus de formation, tout en garantissant la traçabilité, la cohérence et l'équité, conformément au référentiel.

• **Cohérence** : Le CCF garantit la cohérence entre les situations de formation et les certifications, ainsi que la conformité aux compétences attendues dans les référentiels.

• **Mise en œuvre** : Les situations d'évaluation sont créées par l'équipe pédagogique, sous le contrôle des inspections, avec des grilles d'évaluation homogènes et traçables, en conformité avec le règlement particulier du diplôme. Les équipes pédagogiques s'engagent à adapter les modalités d'évaluation pour coller aux situations professionnelles authentiques, conformément à l'esprit du CCF et aux textes réglementaires.

Contrôle et audit de conformité

La conformité du processus BTS est garantie par un encadrement strict :

- Les notes de CCF sont transmises aux jurys, qui les valident pour assurer le respect des besoins et exigences.
- Un contrôle de conformité du CCF (période d'habilitation, critères, niveau d'exigence) est régulièrement exercé par le rectorat et les corps d'inspection.
- AFTEC Formation en tant qu'organisme de formation habilité est régulièrement contrôlé sur la conformité de la mise en œuvre des CCF (nature, exigences, transmission des notes, etc.), le non-respect pouvant entraîner le retrait d'habilitation.



04.

DISPOSITIFS - 2/3

2. Conformité aux référentiels pour les formations du Cnam

Les diplômes et titres du Cnam sont constitués d'unités d'enseignement (UE) capitalisables, organisées en blocs de compétences, conformément au cadre général de certification professionnelle reconnu nationalement.

Ancrage et validation des UE

- **Références validées** : L'ensemble du processus de certification du Cnam s'appuie sur des référentiels de compétences et de certification publiquement accessibles et validés nationalement.
- **Validation rigoureuse** : Les procédures de validation des UE sont rigoureusement encadrées et régulièrement auditées, garantissant une évaluation juste et conforme aux exigences de la certification professionnelle visée.
- **Processus d'évaluation** : Chaque UE peut être validée par contrôle continu, examen final, ou une combinaison des deux, selon des modalités communiquées en début de parcours. L'obtention du titre ou du certificat nécessite la validation de toutes les UE constitutives du diplôme, ainsi que, le cas échéant, la vérification d'une expérience professionnelle.
- **Agrément et jury** : L'agrément d'une UE implique le respect des prérequis et la conformité au référentiel de certification. La délivrance finale du diplôme ou titre professionnel nécessite la validation complète des unités et l'avis souverain du jury. Le cursus complet est soumis à validation par la direction nationale des formations du Cnam et l'intervention d'un jury final.

le cnam
Centre-Val de Loire

'aftec
Alternance Post-Bac
& Formation Professionnelle

Contrôles et cadre réglementaire :

- Contrôles internes : Les résultats et l'organisation des épreuves font l'objet de contrôles internes et de procédures harmonisées, assurant la conformité aux standards officiels et la reconnaissance des certifications délivrées.

Pour garantir l'intégrité de ces process, nous mettons en place une organisation rigoureuse et robuste :

- > **Une équipe de chef de projet – design de parcours** qui s'assure pour leur portefeuille respectif de la conformité de la certification, et de leur traçabilité réglementaire
- > **Une équipe de gestionnaire de certification** qui s'assure de la bonne mise en œuvre de la certification.



04.

DISPOSITIFS - 3/3

Processus de certification des titres professionnels en formation continue

La certification des titres professionnels, délivrée par le Ministère du Travail, repose sur un cadre réglementaire garantissant la reconnaissance nationale des compétences acquises. Elle s'inscrit dans une logique de professionnalisation et d'insertion durable dans l'emploi.

1. Objectifs et cadre

Le titre professionnel atteste la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier. Il est inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et structuré en blocs de compétences, appelés Certificats de Compétences Professionnelles (CCP).

Le titre peut être obtenu en une seule session ou par capitalisation des CCP sur une durée maximale de 5 ans. Cette modularité permet une validation progressive et favorise la personnalisation des parcours.

En cas de validation partielle, le candidat dispose d'un délai d'un an pour repasser les CCP manquants.

La préparation d'un titre professionnel en formation continue s'adresse aux adultes engagés dans la vie active, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.

Deux voies sont possibles :

- Formation professionnelle continue : parcours complet ou par blocs, dispensé par un organisme agréé.
- Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : pour les personnes justifiant d'au moins trois années d'expérience dans le métier visé.

Dans les deux cas, le centre de formation doit être agréé par la DREETS pour dispenser la formation et pouvoir organiser les épreuves.

2. Garanties et qualité

Les sessions sont encadrées par un règlement général garantissant la transparence, la lutte contre la fraude et la conformité des plateaux techniques. Les organismes doivent être agréés et respecter les exigences du référentiel qualité.

AFTEC Formation, centre agréé pour l'ensemble des titres professionnels qu'elle dispense.

En tant que centre agréé pour la préparation et la certification des titres professionnels, notre organisme s'inscrit dans le cadre réglementaire défini par le Ministère du Travail. Cette accréditation nous confère la responsabilité d'organiser les sessions d'examen dans le respect du règlement général et des référentiels d'évaluation (RE). Nous garantissons la conformité des plateaux techniques, la qualité des mises en situation professionnelles et la rigueur des évaluations. Les épreuves sont conduites sous contrôle officiel et validées par un jury professionnel indépendant,

composé de spécialistes du métier, conformément aux exigences nationales. Cette démarche assure la transparence, l'équité et la reconnaissance nationale des certifications délivrées.

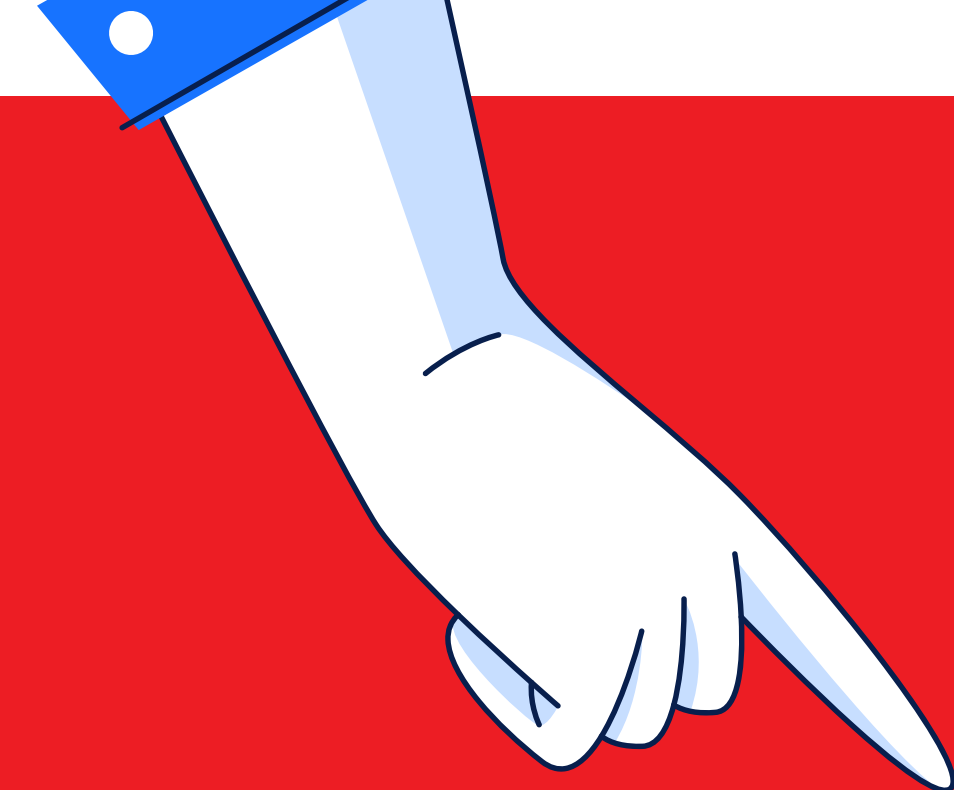
Nous établissons donc un calendrier des sessions de validation des Titres Professionnels ou des Certificats de Compétences Professionnelles en fonction des formations programmées. Tout est consigné dans CERES, plate-forme nationale, centralisant l'ensemble des sessions de validation. Chaque session de certification déclenche une demande de sujet auprès de l'AFPA (en charge de la production des mises en situations) – 3 mois et 1 jour CERES, permet également d'avoir accès aux coordonnées des jurés habilités par Titre Professionnel afin d'organiser la partie orale des épreuves techniques et finale.

Le responsable de session est garant du déroulement, de l'application et du respect du référentiel d'évaluation. (RE)

A la fin de chaque session, les procès-verbaux (PV) individuels et collectif sont complétés par les jurés (papier + saisie CERES) et transmis à DDETS. Cette dernière s'assure du respect organisationnel des épreuves et si dans les 48 heures aucune réclamation n'est enregistrée, elle procède à la validation des PV. Elle informe le centre de formation organisateur afin qu'il puisse afficher les résultats et envoi à chaque candidat son Titre Professionnel ou livret de certification (en cas de validation partielle), par courrier sous un délai de deux semaines.



RETOUR AU SOMMAIRE



Relations entreprises et suivi des maîtres d'apprentissage.





05.

PROCESSUS - 1/3

Relations entreprises

et suivi des maîtres d'apprentissage.

De la recherche du profil à la signature du contrat d'apprentissage : un accompagnement personnalisé

Depuis plus de 30 ans, notre centre de formation place la relation entreprise au cœur de son modèle et envisage chaque partenariat comme un engagement durable. Convaincus que la réussite d'un contrat d'apprentissage repose avant tout sur la qualité de la relation entre le centre de formation, l'entreprise et l'apprenti, nous avons fait le choix d'un accompagnement profondément individualisé, fondé sur l'écoute, la proximité et la confiance.

Les premiers contacts avec les entreprises sont initiés par la filière Marketing-Commerciale, qui assure une prise en charge rapide, structurée et en lien direct avec les besoins opérationnels du terrain. Dès les premiers échanges, chaque entreprise bénéficie d'un suivi dédié assuré par un Chargé de Relation Clients, véritable expert de l'apprentissage et interlocuteur privilégié tout au long du processus. Cette organisation garantit à nos partenaires une relation directe, fluide et personnalisée, leur permettant de s'appuyer sur un professionnel qui connaît leur environnement, leur culture et leurs enjeux.

Grâce à cette approche, fondée sur l'écoute, la proximité et la connaissance du tissu économique, nous apportons une véritable valeur ajoutée à nos partenaires. Notre engagement est d'offrir à chaque entreprise une expérience client unique, fondée sur un suivi attentif et des échanges réguliers

1. Une relation entreprise sur mesure : une expérience partenariale unique

Chaque organisation, qu'elle soit nouvellement partenaire ou engagée à nos côtés depuis de nombreuses années, bénéficie d'un accompagnement adapté à ses besoins spécifiques et à son niveau de maturité en matière d'apprentissage.

Notre approche repose sur des principes forts :

- L'attribution d'un interlocuteur unique, garant de la qualité et de la continuité de la relation,

- Une écoute attentive et une compréhension fine des enjeux de l'entreprise,
- Une relation de proximité favorisant la confiance et la réactivité,
- La mise à disposition de notre expertise pour sécuriser et optimiser chaque projet de recrutement.

Cette relation privilégiée permet aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement à forte valeur ajoutée et d'une expérience partenariale différenciante.

2. Un accompagnement structuré et expert tout au long du processus de recrutement

Le Chargé de Relation Clients agit comme un véritable partenaire conseil et accompagne l'entreprise à chaque étape, de l'expression du besoin jusqu'à la signature du contrat.

Cet accompagnement comprend notamment :

- L'analyse approfondie du besoin en compétences et la prise en compte des spécificités de l'entreprise et de son environnement,
- L'accompagnement dans la formalisation du poste, en veillant à la cohérence entre les missions confiées et les objectifs pédagogiques de la formation,
- La préqualification rigoureuse des candidats et la proposition de profils ciblés, sélectionnés pour leur adéquation avec les attentes de l'entreprise et leur projet professionnel,
- L'accompagnement dans la formalisation administrative et contractuelle du contrat d'apprentissage.

Cette démarche permet de sécuriser le recrutement, de faciliter la prise de décision et de garantir la pertinence des profils proposés.

Au-delà d'une simple mise en relation, nous construisons avec chaque entreprise une solution adaptée, contribuant directement à son développement et à la réussite de son projet de formation.



05.

PROCESSUS - 2/3

3. Une relation qui s'inscrit dans la durée

Notre engagement ne s'arrête pas à la signature du contrat. Nous veillons à maintenir une relation de qualité tout au long de la collaboration, afin de garantir la satisfaction de nos partenaires et la réussite des apprentis.

Cet engagement se traduit par :

- Un suivi régulier et proactif de la relation,
- Une disponibilité constante pour répondre aux questions et aux besoins des entreprises,
- Un accompagnement des maîtres d'apprentissage dans leur rôle,
- Une attention particulière portée à la qualité de l'expérience vécue par l'entreprise.

Notre objectif est de construire avec chaque organisation un partenariat durable, fondé sur la confiance, la qualité de service et la réussite partagée.

Modalités des suivis et relations entreprises

1. Une relation entreprise dynamique et transparente

Nous plaçons la relation avec les entreprises et les Maîtres d'Apprentissage (MA) au cœur de la réussite des parcours en apprentissage. Notre objectif est de garantir une cohérence forte entre la formation que nous dispensons et les réalités professionnelles. Pour cela, nous développons une communication fluide et proactive avec les chefs d'entreprise et les responsables RH, afin d'anticiper leurs besoins et d'assurer une adéquation entre les contenus de formation et l'activité.

Nous créons un espace numérique dédié aux Maîtres d'Apprentissage pour faciliter l'accès aux informations essentielles : contenus pédagogiques, modalités d'évaluation (CCF, certifications) et calendrier d'alternance. Nous partageons également la vie du centre avec les entreprises via des newsletters et des temps d'échanges thématiques, afin de renforcer la transparence et la confiance.

2. Les clés de vôûte du suivi et de l'accompagnement

La réussite d'un parcours repose sur deux piliers :

- L'acteur central : le formateur Référent de Parcours (RP), garant de la cohérence entre nous et l'entreprise.

- Le dispositif : les moyens mis en œuvre, comprenant les visites en entreprise en début de formation, les réunions des Maîtres d'Apprentissage, des entretiens (présentiels en entreprise ou dans nos locaux, téléphoniques ou en visio) avec le MA (en présence ou non de l'apprenant), ainsi que les entretiens individuels avec les apprenants.

Nous faisons évoluer le suivi des apprentis vers un modèle plus adaptatif, basé sur les besoins réels plutôt que sur des visites systématiques. Les interventions du RP sont préparées en amont grâce aux retours des formateurs et des collègues, pour assurer une médiation efficace entre les attentes de l'entreprise et les apprentissages en centre. Nous encourageons également l'immersion des formateurs en entreprise pour mieux comprendre les attentes des employeurs et adapter les contenus pédagogiques en s'inspirant des situations de travail. Pour soutenir cette posture élargie, nous prévoyons des outils dédiés (kits pédagogiques pour les RP) et une simplification des tâches administratives, afin que les formateurs puissent se concentrer sur leur rôle de coach et de mentor.

Enfin, nous impliquons les Maîtres d'Apprentissage dans la construction des calendriers d'alternance et organisons des réunions immersives pour valoriser leur rôle essentiel dans la montée en compétences des apprentis.





05.

PROCESSUS - 3/3

Accompagnement à la mission de maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage joue un rôle central dans la réussite du parcours de l'alternant. Il est le lien entre l'entreprise et l'organisme de formation, garant de la mise en pratique des compétences visées par le diplôme.

Depuis son origine, AFTEC Formation place l'accompagnement des Maîtres d'Apprentissage et la relation partenariale avec l'entreprise au cœur de ses priorités. Cette démarche s'inscrit dans une vision globale de la pédagogie de l'alternance : la complémentarité des différents lieux et contextes de formation afin de créer un environnement propice à l'apprentissage et à la réussite.

Cette approche collaborative implique une coopération étroite entre l'organisme de formation, l'entreprise et le Maître d'Apprentissage, chacun jouant un rôle essentiel dans le développement des compétences et l'accompagnement du projet professionnel de l'alternant.

L'accompagnement des Maîtres d'Apprentissage constitue un levier stratégique pour garantir la qualité des parcours en alternance. Les enjeux se déclinent en plusieurs dimensions complémentaires :

1. Les enjeux pédagogiques

- Cohérence des apprentissages :
Assurer l'articulation entre les contenus de la formation et les situations professionnelles vécues en entreprise. Cette cohérence est indispensable pour éviter les écarts entre théorie et pratique et pour donner du sens au parcours de l'alternant.
- Progressivité et contextualisation :
Aider le Maître d'Apprentissage à planifier des activités adaptées au niveau de l'apprenti, en respectant la logique de progression des compétences définie par le référentiel.
- Évaluation formative :
Impliquer le Maître d'Apprentissage dans le processus d'évaluation, en mettant à sa disposition des outils pour observer, mesurer et valoriser les acquis en situation réelle.

2. Les enjeux humains

- Valorisation du rôle du maître d'apprentissage :
Reconnaître son implication et son expertise en l'invitant à partager ses pratiques.
- Engagement :
Maintenir l'engagement du Maître d'Apprentissage en lui donnant des repères clairs, des outils simples.
- Prévention des risques :
Faciliter la communication entre l'alternant, le Maître d'Apprentissage et l'organisme de formation pour éviter les incompréhensions ou tensions, anticiper les besoins et résoudre rapidement les problèmes.

3. Les enjeux organisationnels

- Clarification des responsabilités :
Définir précisément le rôle du Maître d'Apprentissage dans le cadre légal et pédagogique pour sécuriser les pratiques.
- Traçabilité et conformité :
Renforcer l'usage du Livret d'Apprentissage Numérique pour suivre les activités, les évaluations et les échanges, en conformité avec les exigences réglementaires et qualité (Qualiopi).

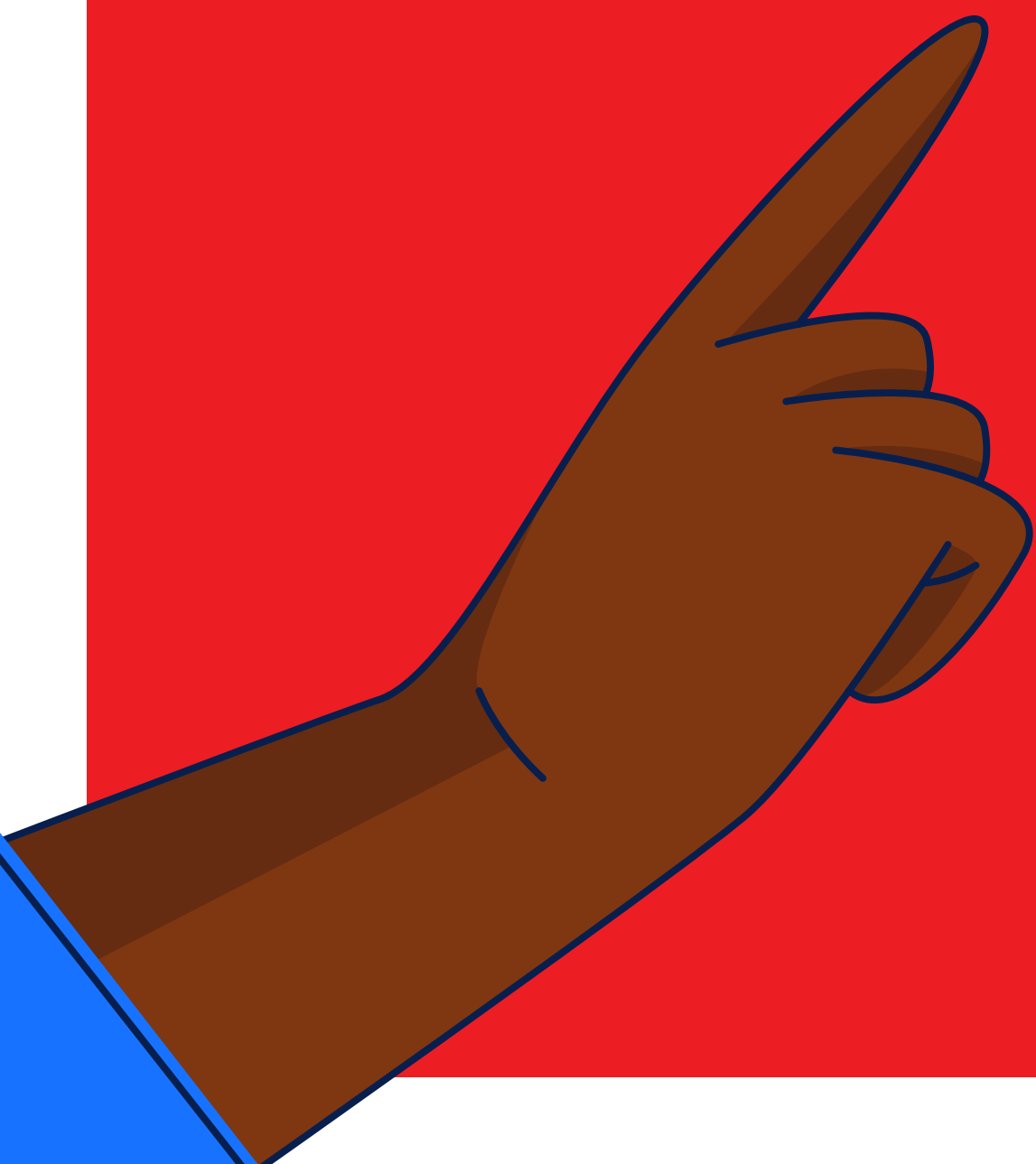
En structurant l'accompagnement des Maîtres d'Apprentissage sur les temps dédiés proposés autour d'un socle commun (rôle des acteurs, stratégie pédagogique, évaluation, réglementation), de rituels lisibles (visites, bilans) et d'outils numériques adaptés (Livret d'Apprentissage Numérique, base de ressources), l'AFTEC sécurise les parcours, renforce la satisfaction des entreprises et des alternants et répond aux exigences qualité.

Dans la perspective de la mise en œuvre des Contrôles en Cours de Formation au sein même de l'entreprise d'accueil, la formation des Maîtres d'Apprentissage intégrera pleinement l'entreprise comme acteur pédagogique de la formation par alternance.



RETOUR AU SOMMAIRE

Inclusion-handicap-diversité.





06.

Inclusion-handicap-diversité

Inclusion-handicap-diversité.**Nous avons développé depuis 2009 une fonction support de Référent handicap.**

L'étendue de sa mission répond au cadre réglementaire applicable aux organismes de formation :

- la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées sur l'accessibilité à la formation et à l'insertion professionnelle
- le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006 relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, qui définit les principes de non-discrimination et d'accessibilité à la formation
- le décret n° 2006-555 du 17 mai 2006, relatif à l'accessibilité généralisée aux personnes handicapées
- le code du travail : article L.5211-4 et article D. 5211-1, et suivants
- la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui pose au travers des 32 indicateurs d'appréciation de nouvelles attentes en matière de qualité de des actions de la formation professionnelle vis-à-vis des personnes handicapées

Ce dispositif d'accompagnement s'inscrit dans une stratégie globale d'accessibilité universelle pour favoriser l'accès à la formation et l'inclusion des personnes en situation de handicap. Les référentes handicap accompagnent non seulement les apprenants disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), soit environ 10% de l'effectif accompagné, mais aussi tout apprenant qui rencontre une incapacité permanente ou temporaire nécessitant la mise en place de moyens de compensation.



06.

Il s'inscrit par ailleurs dans une temporalité qui dépasse le cadre strict de l'entrée et de la sortie du parcours de formation, puisqu'il couvre aussi le soutien dans les démarches du candidat en amont de la conclusion du contrat pour identifier au plus tôt les moyens de compensation à mettre en place, mobiliser si nécessaire les structures d'appui telles que l'Agefiph ou Cap Emploi et aides financières associées (par exemple auprès des OPCO). De même l'accompagnement de l'apprenant se prolonge au-delà de l'obtention du diplôme jusqu'à son insertion professionnelle effective ou dans sa recherche de poursuite d'études.

L'accompagnement proposé s'étend de l'aménagement du parcours de formation aux épreuves des examens, même si tous ceux qui sont accompagnés ne demandent pas forcément d'aménagements d'épreuves.

Les référentes mobilisent l'ensemble des parties prenantes dédiées à l'accueil, la conception et la réalisation du parcours de formation. Si nécessaire elles s'appuient sur le relais de structures externes spécialisées dans le secteur du handicap.

Pour les épreuves aux examens, les référentes handicap coordonnent la préparation et la mise en place des aménagements avec les certificateurs et les services dédiés des certificateurs et d'AFTEC Formation. Mais dans une dimension tripartite, le formateur et le jury sont responsables de la réalisation et de la mise en œuvre effective des aménagements d'épreuves. L'efficacité du service proposé repose sur la collaboration et la contribution de l'apprenant, acteur principal de ce processus.

Les référentes s'engagent tout au long de l'année dans des actions de sensibilisation destinées à communiquer sur la thématique du handicap afin de contribuer à lutter contre les préjugés et les idées reçues sur la formation et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Ces actions permettent également de déployer des partenariats et de mobiliser de nombreux acteurs.

Le constat d'un nombre toujours croissant de bénéficiaires nous amène à nous s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue soutenue par l'Agefiph au travers de la démarche de progrès à l'accessibilité de l'offre de formation.



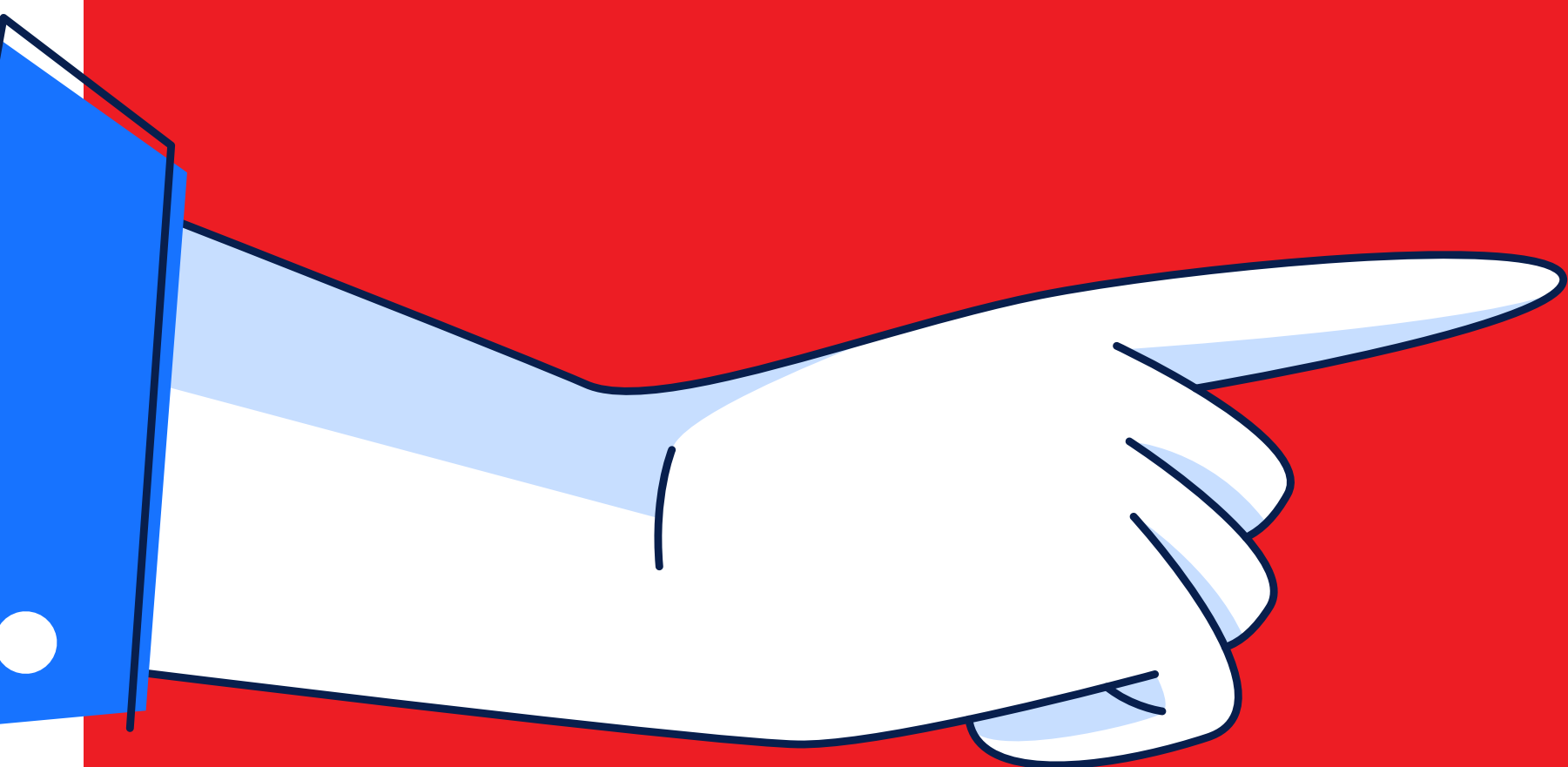
L'AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées

- Chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées.
- Propose des aides financières pour les entreprises et les personnes afin de créer un environnement global plus inclusif.





RETOUR AU SOMMAIRE



Mobilité.





07.

Mobilité.

L'ouverture à la mobilité, tant nationale qu'internationale, constitue un levier essentiel de développement personnel et professionnel pour les apprenants et le personnel. Elle favorise l'acquisition de compétences linguistiques, interculturelles et professionnelles, tout en renforçant l'employabilité et la capacité d'adaptation dans un environnement globalisé.

Dans le cadre de notre politique de gestion des carrières, de développement des compétences et d'amélioration continue de la qualité pédagogique, nous accordons une place centrale à la mobilité professionnelle et apprenante. Cette démarche contribue à l'enrichissement des parcours, à la diffusion des bonnes pratiques, ainsi qu'à la valorisation de l'expertise en matière de formation professionnelle.

En cohérence avec les orientations nationales, nous structurons notre politique de mobilité autour des dispositifs Erasmus+, des partenariats ainsi que de la valorisation des mobilités interne. L'objectif est d'inscrire la mobilité comme un outil stratégique au service du développement des compétences, de l'ouverture culturelle et de la performance collective.

Notre politique de mobilité vise à promouvoir une culture de la mobilité apprenante, accessible et structurée, destinée à soutenir :

- l'enrichissement des compétences linguistiques, interculturelles et transversales
- la découverte de nouveaux environnements professionnels au national comme à l'international
- la professionnalisation continue des apprenants et des salariés
- la diffusion des pratiques pédagogiques innovantes au sein de notre organisme
- l'ouverture culturelle et l'appropriation des enjeux européens

Pour les équipes pédagogiques et administratives, la mobilité constitue un vecteur d'innovation et de partage d'expertise, nous permettant de renforcer nos partenariats et de développer des méthodes d'ingénierie de formation inspirées d'autres modèles.

La mobilité s'inscrit au cœur de notre projet pédagogique autour des objectifs suivants :

- Développer l'ouverture culturelle, la citoyenneté européenne et internationale
- Favoriser l'apprentissage des langues vivantes et la communication interculturelle
- Enrichir les parcours de formation par des expériences professionnelles diversifiées
- Renforcer l'autonomie, la mobilité géographique et l'adaptabilité des apprenants
- Valoriser les compétences acquises à travers des outils de reconnaissance institutionnels (Europass Mobilité, attestations de compétences, etc.)
- Soutenir la montée en compétences des formateurs et collaborateurs engagés dans des projets européens ou internationaux





07.

DESCRIPTION DES DISPOSITIFS

Les dispositifs de mobilité s'articulent autour de la mobilité internationale et nationale, en intégrant trois typologies principales selon les profils et les parcours des apprentis :

1. Mobilité internationale :

- Participation au programme Erasmus+ et aux partenariats
- Séjours professionnels de 1 à 52 semaines, accompagnés d'une reconnaissance des compétences (Europass Mobilité).
- Mobilité des personnels pour renforcer ses partenariats et développer des méthodes d'ingénierie de formation inspirées d'autres modèles

2. Mobilité nationale :

- Encouragement à la découverte d'autres contextes professionnels au sein du territoire national.
- Organisation de projets collectifs, séminaires et forums interrégionaux.

3. Typologie des mobilités selon le profil :

- Mobilité de longue durée (projet Erasmus+) : immersion complète dans une entreprise étrangère.
- Mobilité individuelle pendant le parcours : stage court intégré au BTS SAM.
- Mobilité de groupe : expérience collective encadrée, combinant visites, ateliers et échanges interculturels.





07.

LA MOBILITÉ DES APPRENANTS

Dans le cadre du développement de la stratégie de mobilité internationale, le projet pédagogique vise à structurer et à valoriser les expériences de mobilité comme leviers de développement personnel, linguistique et professionnel pour les apprentis. L'objectif est de permettre à chaque apprenti d'acquérir des compétences interculturelles, une ouverture d'esprit et une compréhension approfondie des pratiques professionnelles dans un contexte international.

1. Mobilité de longue durée – Projet ERASMUS+

Une mobilité européenne de longue durée est proposée en fin de parcours de formation, dans le cadre du programme ERASMUS+.

Cette mobilité permet aux apprentis de vivre une expérience d'immersion complète dans une entreprise étrangère, en lien avec leur spécialité de formation.

Elle vise le développement de compétences linguistiques, professionnelles et interculturelles approfondies, et fait l'objet d'un accompagnement renforcé (préparation linguistique, administrative et logistique).

Le cofinancement de la Région garantit l'accessibilité du dispositif à un plus grand nombre d'apprentis.

2. Mobilité individuelle pendant le parcours

Une mobilité individuelle est proposée pendant le parcours de formation, principalement aux apprentis inscrits en BTS Support à l'Action Managériale (SAM).

Cette mobilité courte (généralement de 1 semaine) s'inscrit dans le cadre du stage d'immersion internationale prévu par le référentiel de formation.

L'apprenti est acteur de son projet : il identifie la structure d'accueil, prépare son dossier administratif avec l'aide du Référent Mobilité et des formateurs, et bénéficie d'un suivi personnalisé avant, pendant et après la mobilité.

Cette expérience favorise la mise en œuvre des blocs de compétences du BTS, notamment ceux liés à la communication interculturelle et à la gestion de projet.

3. Mobilité de groupes pendant le parcours

Pour certaines classes, notamment celles dont la quasi-totalité des apprentis bénéficie d'un financement OPCO, une mobilité collective est organisée.

Encadrée par les formateurs et le Référent Mobilité, cette action vise à offrir une première expérience internationale à un groupe d'apprentis qui partagent un même projet pédagogique.

Elle combine des visites d'entreprises, des ateliers linguistiques et culturels et des temps de réflexion sur les pratiques managériales observées.

Cette mobilité favorise la cohésion du groupe, le développement du sentiment d'appartenance et la découverte concrète de la dimension internationale des métiers.

Objectifs pédagogiques

- Développer l'autonomie, la curiosité et l'adaptabilité des apprentis.
- Renforcer les compétences linguistiques et interculturelles.
- Valoriser la dimension européenne et internationale dans le parcours de formation.
- Préparer les apprentis à évoluer dans des environnements multiculturels et interconnectés.
- Contribuer à l'insertion professionnelle par l'acquisition de compétences recherchées sur le marché du travail.

Accompagnement et évaluation

Le référent mobilité nationale et internationale assure :

- l'information et la préparation des apprentis ;
- la gestion administrative et financière (conventions, OPCO, ERASMUS+) ;
- le suivi pendant la mobilité et le retour d'expérience ;
- la valorisation des compétences acquises à travers un portfolio, une présentation orale et un retour réflexif.



07.

LA MOBILITÉ DES SALARIÉS

La mobilité constitue un levier majeur d'apprentissage, de partage de pratiques et d'enrichissement des parcours professionnels.

Elle permet aux collaborateurs de :

- découvrir de nouveaux environnements de travail et cultures professionnelles ;
- développer des compétences transversales, linguistiques et interculturelles ;
- renforcer leur employabilité et leur engagement dans l'entreprise.

La mobilité favorise la diffusion des bonnes pratiques pédagogiques et organisationnelles. Elle contribue à la valorisation de notre expertise en matière de formation et de gestion administrative de nos dispositifs. Elle permet également l'enrichissement de nos approches pédagogiques et de nos pratiques administratives au contact d'autres environnements de formation renforçant ainsi la qualité de nos services. Elle s'inscrit dans une logique de polyvalence et de professionnalisation continue. La mobilité internationale représente une opportunité d'ouverture et d'innovation pour les collaborateurs d'AFTEC Formation.

Accompagnement des salariés

Chaque projet de mobilité fait l'objet d'un accompagnement individualisé, intégrant :

- un entretien de préparation (objectifs, compétences à développer, conditions de réussite)
- un suivi RH et managérial pendant la mobilité
- un bilan de retour, destiné à valoriser les acquis de l'expérience et à les réinvestir dans le parcours professionnel du salarié.

Cette approche s'inscrit dans notre volonté de promouvoir une culture de la mobilité apprenante, au service du développement des collaborateurs et de la performance collective.

PERSPECTIVES

Les perspectives de développement visent à renforcer et structurer davantage la politique de mobilité :

- Élaboration d'un guide de la mobilité des apprentis (et des personnels à moyen terme ?) (avant / pendant / après la mobilité)
- Développement des mobilités hybrides, combinant séjour physique et activités collaboratives à distance
- Renforcement de la mobilité entrante : accueil d'apprentis, de formateurs et de partenaires étrangers
- Consolidation et élargissement du réseau de partenaires européens et internationaux
- Valorisation renforcée des compétences acquises via des outils de traçabilité et de certification

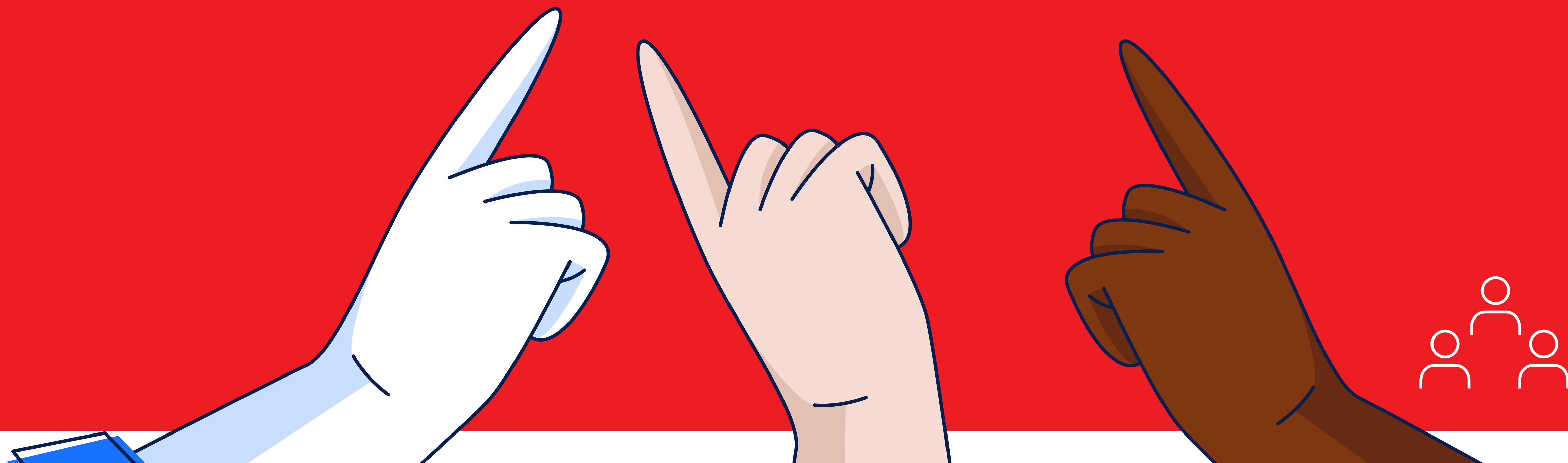
La mobilité nationale et internationale constitue un pilier stratégique de notre projet pédagogique. Elle traduit la volonté de former des citoyens et des professionnels ouverts sur le monde, capables d'évoluer dans des environnements variés, multiculturels et en constante transformation.

Par l'engagement dans des dispositifs reconnus, une politique structurée, un accompagnement de qualité et une vision tournée vers l'innovation, nous affirmons notre volonté de favoriser la réussite, l'employabilité et l'épanouissement de l'ensemble de nos apprenants et collaborateurs.



RETOUR AU SOMMAIRE

Ressources humaines.





08.

Ressources Humaines

LES PROCESSUS RH

Notre politique Ressources Humaines s'inscrit pleinement dans les valeurs fondatrices de notre structure : **collectif et accompagner**.

Elle vise à créer un environnement de travail où chaque salarié, quel que soit son parcours ou ses fragilités, trouve sa place au sein d'une dynamique d'équipe bienveillante et structurée.

Notre démarche RH repose sur la conviction que la réussite individuelle se construit au sein d'un collectif fort, solidaire et mobilisé autour d'objectifs partagés. C'est dans cette coopération quotidienne que les compétences se développent, que les progrès s'observent et que chacun peut contribuer utilement aux ambitions stratégiques.

En parallèle, l'enjeu d'accompagner chaque personne dans son parcours professionnel est au cœur de notre projet pédagogique. Cet accompagnement se veut global, personnalisé et évolutif : il prend en compte les compétences, les aspirations, les besoins d'aménagement, ainsi que le rythme de progression propre à chacun. À travers des process RH structurés, le recrutement, le parcours d'intégration, la formation interne adaptée, l'entretien annuel d'évaluation ainsi que l'entretien professionnel, nous offrons un cadre favorisant la montée en compétences et, lorsque c'est possible, l'évolution ou une transition professionnelle.

Ainsi, l'ensemble des démarches RH participe directement à notre mission : faire évoluer les collaborateurs grâce à la force du collectif et la richesse de l'accompagnement.



Le collectif, c'est partager une ambition commune, apporter sa pierre à l'édifice tout en agissant dans le respect de l'autre et de l'institution. La satisfaction de chacun enrichit le collectif.

Accompagner c'est être à l'écoute, attentif à autrui, tout en lui apportant les moyens et outils afin de le guider sur le chemin de son développement personnel et professionnel.





08.

Le processus de recrutement d'un formateur

La politique de recrutement vise à attirer, sélectionner et intégrer les talents les mieux adaptés à nos besoins, en s'appuyant sur une démarche moderne, structurée et collaborative. Elle repose sur l'utilisation d'outils innovants, sur un processus d'évaluation en plusieurs étapes et sur l'implication active des collaborateurs dans la promotion de l'établissement.

Le parcours de recrutement est structuré en trois niveaux :

1. Entretien de présentation du métier

Cet entretien a pour objectif de garantir une compréhension claire du poste et de l'environnement de travail.

Il comprend :

- L'envoi préalable d'une fiche "Missions du formateur en alternance" à la short-list de candidats afin de leur présenter précisément les responsabilités, le contexte et les attentes,
- Un entretien conduit par le conseiller pédagogique, visant à expliquer les réalités du métier, répondre aux questions et s'assurer que le candidat se projette dans les missions proposées.

2. Entretien sur les compétences professionnelles

Cet entretien a pour finalité d'évaluer la capacité du candidat à tenir le poste sur le plan opérationnel.

Il permet :

- de valider les compétences techniques et pédagogiques attendues,
- d'analyser la pertinence du parcours professionnel du candidat,
- d'apprécier sa compréhension des enjeux du métier et sa capacité à s'adapter aux besoins du poste.

3. Entretien RH

L'entretien RH vise à vérifier l'adéquation globale du candidat avec notre organisme et à finaliser les éléments contractuels.

Il permet notamment de :

- Valider le projet professionnel, les motivations et les attentes du candidat,
- Vérifier l'alignement avec nos valeurs,
- Confirmer les conditions de l'offre : rémunération, modalités contractuelles, organisation du travail, avantages, disponibilité.

Dans le cadre de l'évolution de notre processus de recrutement, nous souhaitons instaurer une nouvelle dynamique visant à encourager les collaborateurs à devenir de véritables ambassadeurs. Une nouvelle étape du processus de recrutement consiste à déployer un dispositif structuré de cooptation. Ce programme permettra aux collaborateurs de recommander des candidats qualifiés issus de leur réseau. Il contribuera à améliorer la qualité des recrutements tout en renforçant l'engagement et l'implication interne.

Le processus de recrutement s'accompagne d'un parcours d'intégration conçu pour faciliter la prise de poste et l'inclusion du collaborateur au sein de l'équipe.



08.

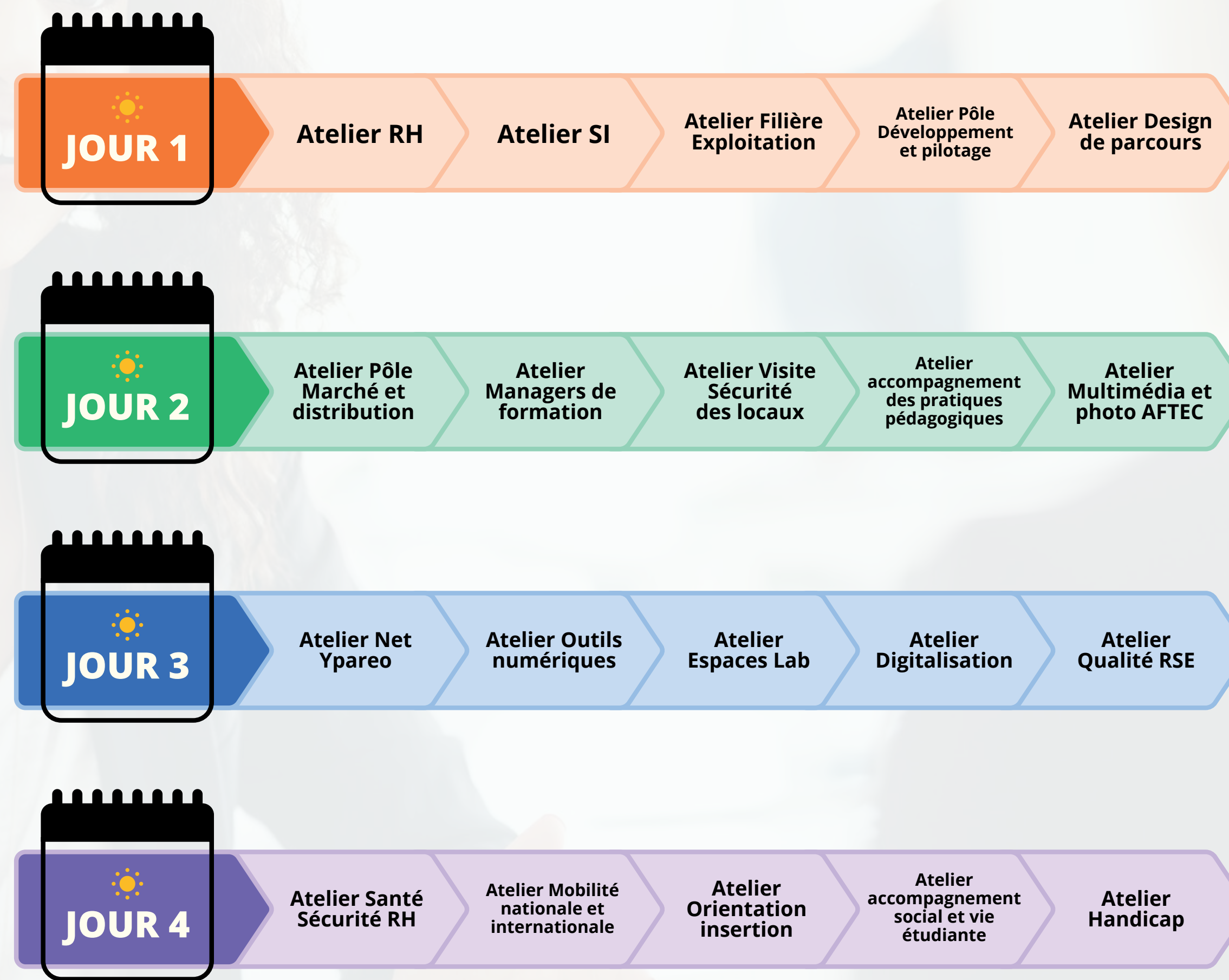
Le parcours d'intégration

L'intégration vise à accompagner les nouveaux collaborateurs dès leur arrivée, afin de faciliter leur prise de poste et leur adaptation.

Le parcours d'intégration se déroule sur trois jours et demi (3,5 jours) à travers différents ateliers traitant de notre organisation, nos valeurs, nos outils et nos méthodes de travail.

Un onboarding structuré qui rend l'arrivée des nouveaux collaborateurs fluide et positive. Il s'agit d'un moment déterminant qui facilite la prise de poste des nouveaux collaborateurs.

Cf : détail étape 5 du schéma-type d'un parcours salarié formateur-référent de parcours.





08.

La formation en interne des nouveaux formateurs

Nous avons fait le choix d'accompagner les nouveaux formateurs afin de garantir la qualité et l'harmonisation des pratiques pédagogiques. Cette initiative répond à plusieurs enjeux : recruter des professionnels, parfois novices dans le domaine de la formation, et s'assurer que ceux qui connaissent déjà ce milieu adoptent une approche pédagogique cohérente avec les standards d'AFTEC Formation.

Le dispositif proposé se déroule sur quatre jours de formation et couvre l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice du métier de formateur :

JOUR 1

De l'ingénierie de formation à l'ingénierie pédagogique

Cette première journée permet de présenter le référentiel de formation et d'aborder la conception pédagogique. Les participants travaillent sur la séquence pédagogique, la préparation de la séance et la définition des critères d'évaluation.

JOUR 2

L'animation de la séance de formation

La deuxième journée est dédiée à l'animation. Elle aborde les différentes approches pédagogiques, les techniques d'animation et la gestion de la dynamique de groupe. L'objectif est de développer les compétences pratiques permettant de conduire une séance de formation interactive, engageante et adaptée aux besoins des apprenants.

JOUR 3

La mission du référent de parcours et l'atelier de préparation d'une séance

- Demi-journée 1 : L'accompagnement de l'apprenant tout au long de son parcours
Cette demi-journée est consacrée aux activités du référent de parcours et au suivi en entreprise. Les participants apprennent à accompagner et soutenir les apprenants tout au long de leur parcours, à identifier leurs besoins et à assurer un suivi efficace pour favoriser la réussite individuelle et collective.
- Demi-journée 2 : Atelier de préparation d'une séance
La deuxième demi-journée est un atelier pratique où les formateurs appliquent les notions acquises lors des jours précédents. Ils préparent et simulent des séances, ce qui permet de consolider leurs compétences pédagogiques et de se préparer à intervenir de manière autonome et efficace.



08.

L'entretien annuel d'évaluation

L'entretien annuel d'évaluation est un moment privilégié d'échange entre le salarié et son responsable hiérarchique. Il permet d'évaluer les résultats obtenus, d'analyser les points forts et les axes d'amélioration et de fixer des objectifs pour l'année à venir.

Au-delà de l'évaluation de la performance, cet entretien permet de renforcer la communication interne, d'aligner les attentes et de reconnaître les contributions du salarié. Cette démarche contribue directement à la montée en performance individuelle et collective, tout en alignant les objectifs personnels de l'intéressé avec les priorités et la vision de l'organisme.

Ainsi, instaurer ces entretiens permet non seulement de valoriser les collaborateurs, mais aussi de construire une culture d'amélioration continue et de progression garantissant la performance durable de l'organisation.

L'entretien professionnel

L'entretien professionnel se distingue de l'entretien annuel d'évaluation par sa finalité : il concerne le projet professionnel du salarié, ses perspectives d'évolution et les moyens à mobiliser pour y parvenir, notamment la formation. Il vise à accompagner le parcours professionnel en tenant compte des aspirations individuelles et des opportunités offertes par l'entreprise. Depuis octobre 2025, l'entretien professionnel est remplacé par l'entretien de parcours professionnel, obligatoire dès la première année d'embauche, puis tous les 4 ans, avec un bilan récapitulatif tous les 8 ans.

Ce temps d'échange sur les compétences, les perspectives d'évolution, la prévention de l'usure professionnelle et les droits à la formation (CPF, VAE, etc.) est animée par la responsable des ressources humaines. Les conclusions alimentent directement le plan de développement des compétences (PDC), qui recense les actions de formation proposées pour adapter les salariés à leur poste et anticiper les besoins en compétences.





08.

LA CARTOGRAPHIE DES COMPÉTENCES MÉTIERS

La cartographie des compétences métiers du formateur constitue un outil stratégique nous permettant d'identifier, de structurer et d'évaluer les compétences nécessaires à l'animation des actions de formation.

Elle est une représentation structurée et actualisée des compétences détenues par les formateurs en lien avec les activités et les métiers exercés. Elle permet de disposer d'une vision synthétique des savoirs, savoir-faire et savoir-être associés à chaque formation, à chaque bloc de compétences et à chaque formateur, afin de repérer les forces, les écarts et les besoins de développement.

Cette cartographie se base sur les référentiels de compétences des formations et blocs (titres, diplômes, blocs RNCP, CCP, etc.). Elle sert d'outil d'autoévaluation pour le formateur, qui va se positionner sur chaque compétence et d'outil de pilotage. Le Code du travail impose aux organismes de formation de garantir l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux objectifs des actions, ce qui inclut la qualification et les compétences des formateurs. La logique de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GEPP), encadrée notamment par l'article L.2242-20 pour les entreprises de plus de 300 salariés, consacre la cartographie des métiers et compétences comme outil central pour adapter les emplois, les effectifs et les savoir-faire aux besoins.

Par ailleurs, les exigences qualité (QUALIOPI) prévoient que le prestataire identifie précisément les compétences des intervenants et organise leur montée en compétences en fonction des prestations délivrées.

La cartographie des compétences des formateurs va matérialiser cette exigence en rendant traçables la qualification, l'expérience, les compétences pédagogiques et techniques, ainsi que les actions de formation continue suivies.

Dans le projet pédagogique, l'outil de cartographie des compétences du formateur a pour objectif de :

- mettre en correspondance les blocs de compétences de chaque formation avec les compétences attendues des formateurs,
- permettre au formateur de se positionner sur chaque compétence et chaque bloc, en identifiant ses niveaux de maîtrise,
- donner une vision globale et objectivée des compétences disponibles et des écarts, pour ajuster l'affectation des formateurs, construire le plan de développement des compétences et sécuriser la qualité et la conformité des actions de formation.



08.

Méthodologie de construction de la cartographie

1. Analyse des référentiels de référence

Nous nous appuyons sur :

- les référentiels de certification inscrits au RNCP ou au Répertoire spécifique,
- les objectifs pédagogiques internes,

2. Définition des familles de compétences

Les compétences sont regroupées en deux axes structurants :

- Compétences pédagogiques
- Compétences transversales.

3. Identification des domaines de formation

Les domaines correspondent aux grandes catégories thématiques dans lesquelles s'inscrivent les formations proposées par l'organisme. Chaque domaine regroupe plusieurs formations qui mobilisent des compétences spécifiques.

Pour chaque formation on définit :

- les blocs professionnels
- les compétences par bloc
- les activités associées

4. Mise en place d'un outil de positionnement

Le formateur procède à une auto-évaluation formalisée, documentée et révisée régulièrement. Cette démarche contribue à la conformité réglementaire, à la professionnalisation continue et à la fiabilité des parcours de formation.

5. Exploitation des résultats

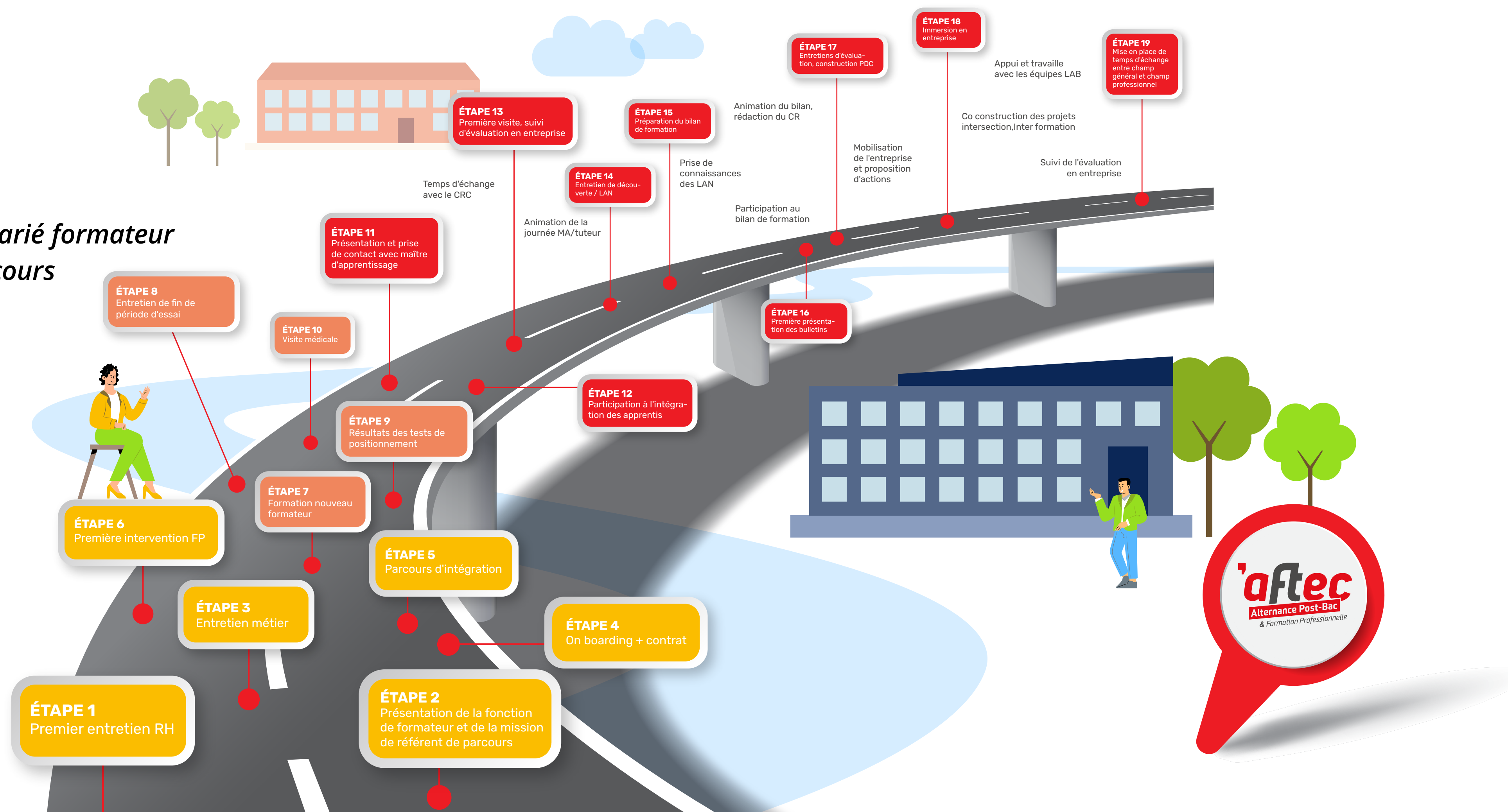
Les résultats permettent :

- d'identifier les besoins en formation du formateur ;
- de garantir la cohérence entre compétences et modules animés ;
- d'améliorer la gestion prévisionnelle des compétences.



08.

Parcours d'un salarié formateur / référent de parcours

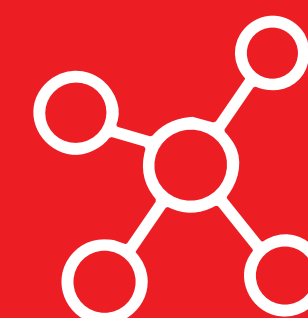




RETOUR AU SOMMAIRE



Diffusion des informations aux publics.





09.

Diffusion

des informations aux publics.

■ UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION AU SERVICE DE NOTRE ACTION : INFORMER, VALORISER ET ATTIRER NOS PUBLICS

Depuis plus de 30 ans, notre centre de formation par apprentissage accompagne les jeunes et les entreprises avec une conviction forte : l'alternance est bien plus qu'un dispositif de formation, c'est une rencontre entre un projet professionnel et un projet d'entreprise.

Notre stratégie de communication s'inscrit pleinement dans cette mission. Elle ne se limite pas à diffuser de l'information. Elle vise à valoriser notre caractère différenciant, à valoriser notre engagement humain et à créer les conditions de rencontres réussies entre les jeunes et les organisations.

Elle poursuit ainsi une double ambition :

- Rendre l'information accessible, lisible et utile, pour permettre à chaque jeune et à chaque entreprise de faire des choix éclairés.
- Affirmer notre positionnement d'acteur de référence de l'apprentissage, reconnu pour la qualité de son accompagnement, sa proximité et son expertise.

Notre communication est pensée comme un levier stratégique au service de l'accompagnement.

Des publics au cœur de notre action

Parce que notre action repose sur la qualité des relations que nous construisons, nous déployons une communication adaptée à chacune de nos cibles :

- Les entreprises partenaires et organisations, avec lesquelles nous co-construisons des partenariats durables, fondés sur la compréhension fine de leurs besoins et la pertinence des profils proposés,
- Les candidats à l'apprentissage, que nous accompagnons, dès la définition de leur projet professionnel et tout au long de leur parcours de formation,
- Les prescripteurs de l'orientation – familles, établissements, acteurs de l'emploi – qui jouent un rôle essentiel dans la sécurisation des parcours.

Une communication multicanale à l'image de notre dynamisme

- Notre plan de communication annuel mobilise une diversité de canaux complémentaires pour assurer une présence cohérente, visible et engageante.
- Une présence digitale au service de la proximité et de la visibilité
- Le digital constitue un levier majeur pour informer, orienter et créer du lien :
 - **Notre site internet**, véritable porte d'entrée, permet de découvrir nos formations, la pédagogie proposée et la richesse de la vie du centre
 - Les réseaux sociaux, qui valorisent les réussites de nos apprentis, les projets menés les témoignages de nos entreprises partenaires et la dynamique de notre communication
 - Une stratégie de référencement optimisée, garantissant notre visibilité auprès des publics en recherche active d'orientation ou de recrutement.

Au-delà de l'information, ces outils traduisent notre volonté de rendre nos actions visibles et accessibles à tous.

Des supports et médias pour renforcer notre ancrage territorial

Notre communication s'appuie également sur des supports institutionnels et des médias permettant d'affirmer notre présence et notre légitimité :

- Plaquettes, fiches formations et supports de présentation, conçus comme des outils d'aide à la décision ;
- Campagnes d'affichage et communications locales, affirmant notre rôle d'acteur majeur du territoire ;
- Actions radio et médias, contribuant à renforcer notre notoriété et notre attractivité.

Ces actions participent à installer durablement notre image d'établissement de référence.



09.

Des actions événementielles

Parce que notre force réside avant tout dans la relation humaine, les événements occupent une place centrale :

- Salons, forums et journées portes ouvertes, moments privilégiés de rencontre et d'échange ;
- Événements entreprises et rencontres professionnelles, favorisant la compréhension mutuelle et la qualité des collaborations ;
- Animations et événements Alumni, qui témoignent de la force et de la pérennité des liens créés au sein de notre centre ;
- Partenariats et actions de rayonnement territorial, en cohérence avec nos valeurs d'engagement et de collectif.

UNE COMMUNICATION PILOTÉE AVEC EXIGENCE, AU SERVICE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE

Fidèles à notre culture de l'accompagnement et de l'exigence, nous évaluons régulièrement l'impact de nos actions grâce à des indicateurs de performance dédiés.

Cette démarche nous permet :

- d'adapter en permanence nos pratiques
- d'anticiper les évolutions des attentes
- et de garantir la pertinence et la qualité de notre communication





RETOUR AU SOMMAIRE

Qualité et RSE.





10.

Qualité et RSE

Qualité et RSE.

Nous sommes engagés dans des démarches qualité depuis 2001 et RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise) depuis 2007.

Notre démarche qualité repose sur un système de management intégrant deux référentiels complémentaires constituant ainsi un dispositif complet et cohérent.

La mise en œuvre de ces référentiels se matérialise par des certifications délivrées par AFNOR :

- **QUALIOPI** : la mise en œuvre de ce référentiel est obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et rend éligible aux financements publics (fonds publics et/ou fonds mutualisés). Cette certification garantit la bonne mise en œuvre des orientations et exigences de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et des 14 missions assignées aux organismes de formation et associées à cette loi ([article L.6231-2 du code du travail](#))

- **ISO 9001** : l'obtention de cette certification qualité est le résultat d'une démarche volontaire. Nous avons considéré que cette démarche de management de la qualité, plus orientée vers les dimensions organisationnelles et fonctionnelles de notre organisme était tout à fait complémentaire de la certification QUALIOPI, cette démarche ISO 9001 ayant deux finalités majeures que sont l'amélioration continue et l'orientation client de nos processus.

Ces deux démarches sont déclinées dans notre Politique Qualité accessible sur notre [site Internet](#).



Nous sommes également engagés dans une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) qui met en œuvre les exigences de la norme ISO 26000. Cette démarche concrétise notre engagement en faveur du développement durable et de chacun de ses piliers (économique, social et environnemental)

Cette démarche fait aussi l'objet d'évaluations externes et se concrétise par le label « Engagé RSE » délivré par AFNOR. Ce label nous permet d'avoir également une reconnaissance internationale de notre démarche en nous délivrant le label « Responsibility Europe ».

Notre démarche RSE est formalisée par nos engagements organisés selon trois axes principaux déclinés en actions et projets :

- Gouvernance et organisation
- Relations avec nos parties prenantes
- Ecologie et environnement

Le détail de ces différentes actions sont également accessibles sur notre site internet.





10.

La démarche ISO 9001 repose sur une approche qui exige d'identifier les principaux processus de l'organisme et leurs interactions.

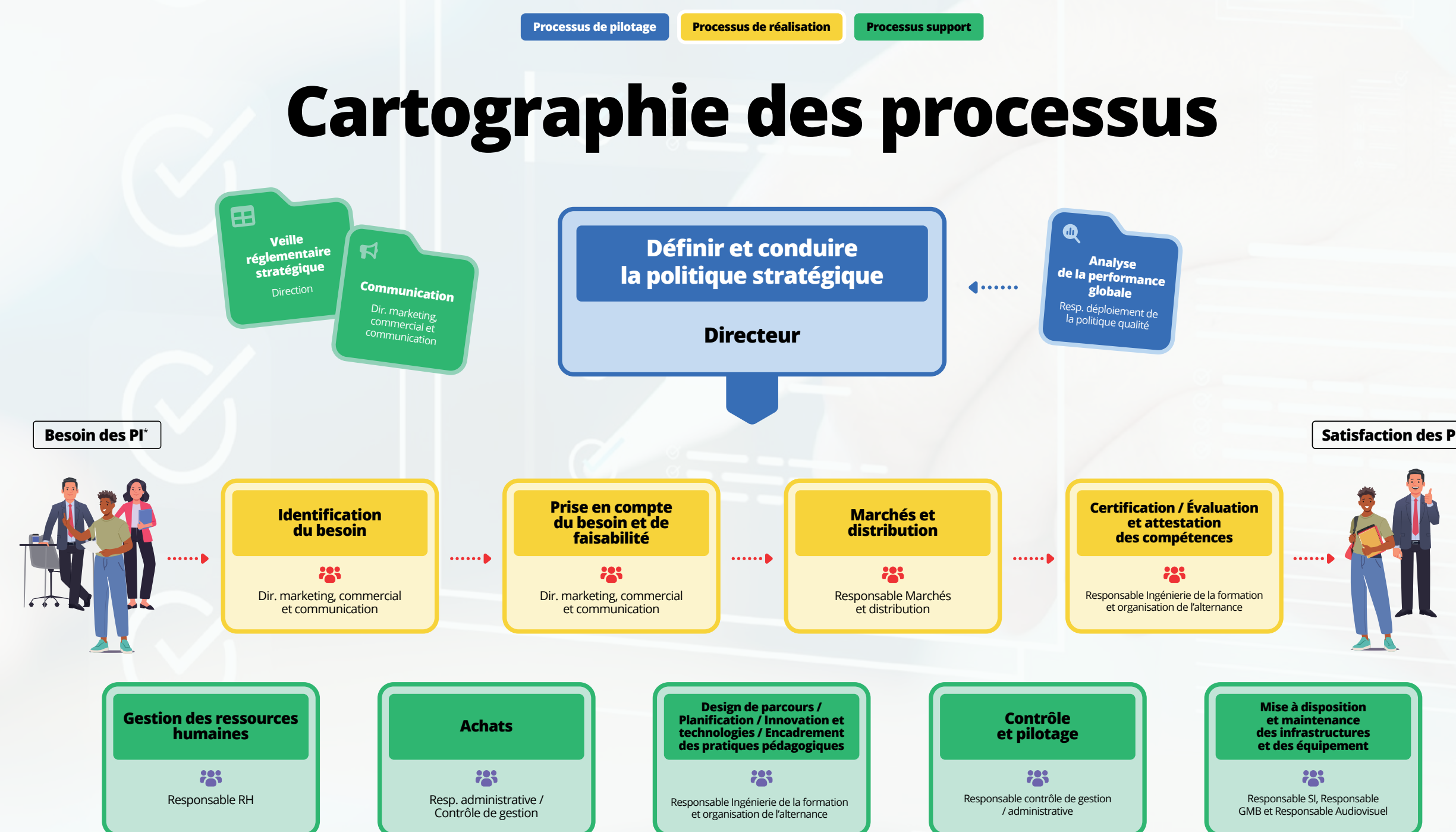
Cette approche par processus de l'ISO 9001 est très structurante et constitue également le fondement essentiel de nos autres démarches QUALIOPI et RSE. Les processus de notre organisme et leurs relations sont présentées dans une cartographie globale :

Enfin, ces différentes démarches exigent, en particulier pour l'ISO 9001 et la RSE, un pilotage stratégique visant l'amélioration continue et « l'orientation client ».

Pour cela, des revues (examens critiques) sont organisées périodiquement par la Direction. Ces revues analysent les données d'entrée telles que :

- La mise en œuvre de la stratégie en cours
- Les résultats des veilles réglementaires, sectorielles, pédagogiques et technologiques
- Les résultats des enquêtes soumises à nos parties prenantes
- Les réclamations et propositions de nos parties prenantes
- Le fonctionnement de chacun de nos processus par l'analyse des indicateurs de surveillance associés.

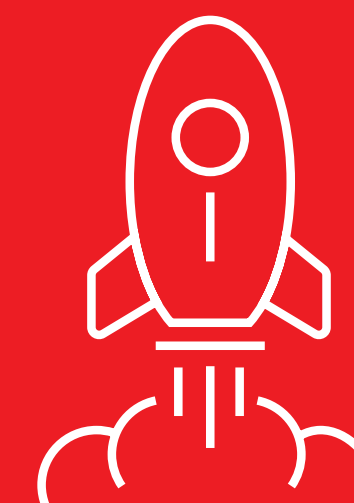
Ces revues et ce travail d'analyse permettent d'identifier nos forces et les points de vigilance de notre système et d'adapter notre stratégie selon les principes de l'amélioration continue et de l'orientation vers la satisfaction de nos parties prenantes.





RETOUR AU SOMMAIRE

Annexes.





Signature Aftec.



ANNEXES



FILIÈRE EXPLOITATION - Organisation fonctionnelle



LISTE DES FORMATIONS - Fiches RNCP

ANNEXES AUX CHAPITRES :

Chapitre 2. / Le conseil de perfectionnement

Chapitre 3. / Indicateurs et données internes

Chapitre 4. / Les principes pédagogiques

Chapitre 5.3. / Formation de maitres d'apprentissage

Chapitre 6. / Fiche Mission Handicap / Présentation parcours handicap

Chapitre 8. / RH Organigramme hiérarchique



SITE INTERNET - www.formation-aftec.com



'aftec

Alternance Post-Bac
& Formation Professionnelle

ORLÉANS

22, av. des Droits de l'Homme
45000 Orléans
Tél : 02 38 22 13 00

TOURS

244, rue Giraudeau
37000 Tours
Tél : 02 47 36 20 50

CHINON

2, rue Bernard Palissy
37500 Chinon
Tél : 02 47 93 43 00

www.formation-aftec.com
info@formation-aftec.com

Qualiopi
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au titre des catégories d'actions suivantes :
ACTIONS DE FORMATION - ACTIONS DE FORMATION PAR APPRENTISSAGE