



ACCORD-CADRE DE FOURNITURES COURANTES ET SERVICES

**Direction Générale Optimisation
des Ressources
Direction des Achats et
des Services Juridiques**

**Direction Générale Formation
Recherche Economie Emploi
Direction de la Formation Professionnelle**

**Conseil régional du Centre-Val de Loire
9 rue Saint-Pierre Lentin - CS 94117
45041 ORLEANS CEDEX 1**

PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION

2021-2024

ACHAT DE PARCOURS METIERS

Cahier des Clauses Techniques de l'Accord- Cadre (commun à tous les lots)



**INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES**



UNION EUROPÉENNE
Fonds Social Européen
Cette opération est cofinancée par l'Union Européenne. L'Europe s'engage en Région Centre-Val de Loire avec le Fonds Social Européen.



TABLE DES MATIERES

1	CONTEXTE, ENJEUX & FINALITES.....	4
2	OBJECTIFS ET CONTENUS	5
2.1	L'approche compétences et la logique de parcours	5
2.2	L'architecture du Programme Régional de Formation 2021/2024	6
2.3	Les 5 catégories d'actions des Parcours Métiers.....	7
2.4	Les compétences de base, transversales, écologiques et numériques	9
2.4.1	Le référentiel RECTEC comme outil de référence pour les Parcours Métiers	9
2.4.2	Le module remise à niveau	9
2.4.3	La prise en compte des transitions écologiques, énergétiques et numériques.....	10
2.5	Les besoins en formation par département.....	10
3	CAPTATION ET RECRUTEMENT DES PUBLICS.....	11
3.1	Les publics éligibles	11
3.2	L'orientation et la captation des publics.....	11
3.3	Le recrutement.....	13
3.4	La rémunération des stagiaires	13
3.5	La gratuité des formations pour les stagiaires	14
4	ORGANISATION DE LA FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES BENEFICIAIRES.....	14
4.1	L'organisation et les modalités de formation	14
4.2	Le lien avec l'environnement économique et les relations avec les entreprises	15
4.2.1	Les attendus en matière de relation avec les entreprises pour toutes les actions.....	15
4.2.2	Les opérations DEFI.....	16
4.3	L'accompagnement des stagiaires.....	16
4.3.1	Le Référent de parcours.....	16
4.3.2	L'accompagnement des bénéficiaires dans la recherche de stage et le suivi en entreprise	17
4.3.3	L'accompagnement des bénéficiaires dans leur poursuite de parcours en formation ou vers l'emploi	18
4.4	L'évaluation, la capitalisation et l'attestation des compétences	18
5	EVALUATIONS, QUALITE ET AMELIORATION CONTINUE DES ACTIONS.....	19
5.1	Le Référentiel National Qualité et la certification Qualiopi	19
5.2	Les modalités d'évaluation des actions et l'analyse des résultats.....	20
5.3	L'accompagnement des organismes de formation pour une amélioration continue	21

Annexe A : Le schéma du Programme Régional de Formation 2021/2024 : Parcours de formation vers l'emploi	22
Annexe B : Les 5 catégories d'actions constitutives des Parcours Métiers	23
Annexe C : Le module « Remise à niveau »	39
Annexe D : La démarche DEFI	40
Annexe E : Le parcours pédagogique et d'accompagnement d'un Parcours Métiers.....	42
Annexe F : L'organisation disciplinaire et l'organisation modulaire	44
Annexe G : Le Référentiel National Qualité.....	45
Annexe H : Liste récapitulative des lots Parcours Métiers.....	48

1 Contexte, enjeux & finalités

Les Régions ont une compétence générale en matière de formation professionnelle continue, compétence réaffirmée par la loi *relative aux libertés et aux responsabilités locales* du 13 août 2004, la loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, et enfin la loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*.

A ce titre, il revient aux Conseils régionaux de **définir et mettre en œuvre la politique de formation professionnelle**, pour tous les publics suivants :

- Les jeunes et les adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle, les personnes en situation de handicap (rémunération des stagiaires travailleurs handicapés au sein des Centres de Pré-Orientement et Centre des Reclassement Professionnel, ...), les français établis hors de France, les personnes placées sous main de justice ;
- Les personnes ayant quitté le système scolaire : organisation d'actions de lutte contre l'illettrisme et de formations permettant l'acquisition des compétences clés, en complément de la politique nationale de lutte contre l'illettrisme conduite par l'Etat.

Les Régions sont également compétentes pour **coordonner l'achat public de formations** sur leur territoire, afin de veiller à la cohérence et la complémentarité des interventions en réponse aux besoins de compétences sur les territoires : coordination de l'achat public de formations pour son compte et concernant les formations collectives, pour le compte de Pôle Emploi.

Concrètement, cette compétence se traduit par une priorité donnée aux achats du Programme Régional de Formation (PRF) et un avis régional prescriptif sur les projets d'Actions de formation conventionnées (AFC) et de Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC).

Par ailleurs, les Lois ainsi que les réformes territoriales successives placent **les Régions au cœur des politiques d'emploi, d'information sur les métiers et d'orientation, de formation et de soutien aux PME et aux entreprises**.

Or, la crise sanitaire vécue ces derniers mois laisse à craindre une augmentation importante du chômage, et des conséquences sur la nature des besoins en compétences des entreprises et des demandeurs d'emploi. Alors qu'il faut prendre en compte l'impact majeur de cette situation inédite sur les besoins en formation et le profil des publics accompagnés, certains enjeux resteront pour autant inchangés, à l'instar de la nécessaire considération des besoins en matière de transitions sur les territoires.

Dans ce contexte troublé, **la formation est un levier social et économique majeur, et doit, plus que jamais, être envisagée comme un outil d'accompagnement au bénéfice des habitants, des entreprises et des territoires**.

Réponse réactive à des enjeux brusquement redéfinis, la formation doit également rester un outil d'anticipation des besoins à moyen et long terme, et permettre l'accélération des transformations.

Aussi, à l'égard des enjeux écologiques et en écho à la COP régionale Centre-Val de Loire mise en place pour répondre aux urgences climatiques et sociales, la formation doit opérer et promouvoir un changement de paradigme, pour que les chercheurs d'emploi formés aujourd'hui soient les salariés d'un « demain habitable ». Tout comme il est nécessaire d'accompagner tous ces publics aux transformations numériques, pour leur permettre non seulement une inclusion professionnelle mais aussi sociale.

Dans ce contexte et au titre de son Programme Régional de Formation 2021/2024 (PRF) et du Fonds ré-Actif Emploi-Formation, la Région Centre-Val de Loire souhaite :

- **Finalité 1** - Capter et former **tous les publics en besoin de compétences et d'emploi** selon une approche inclusive, des plus éloignés aux plus qualifiés, en proposant des parcours de formation enrichis et écologiquement responsables ;
- **Finalité 2** - Mieux anticiper et répondre aux besoins de compétences des **entreprises et des employeurs** sur les territoires en articulant le court, moyen et long terme pour une transition écologique de l'économie ;
- **Finalité 3** – Réaffirmer, **au bénéfice des territoires, le rôle de pilote de la Région** au titre de la formation des demandeurs d'emploi.

Le Programme Régional de Formation doit ainsi être un outil innovant, inclusif, réactif mais aussi visionnaire et force de transition pour le développement économique et social de notre région.

Par ailleurs, après s'être mobilisée fortement au travers de l'amorçage 2018 du Plan d'investissement dans les compétences (PIC), la Région a signé avec l'Etat le 22 janvier 2019, **le PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019/2022**. L'ambition de la stratégie portée par l'Etat et la Région à travers le PACTE, en lien avec les partenaires sociaux, vise à favoriser toujours et plus encore l'emploi au profit des jeunes, des personnes peu ou pas qualifiées (niveau de qualification infra 4), des entreprises et des territoires. **Les actions de formation lancées dans le cadre du présent marché concourent à l'atteinte des objectifs que la Région Centre-Val de Loire partage avec l'Etat dans cette stratégie jusqu'en 2022.**

Enfin, au titre de sa compétence d'autorité de gestion des fonds européens sur la période 2021/2027, la Région peut mobiliser les fonds structurels en faveur de ses politiques de formation et plus particulièrement le **FSE** dont l'objectif est de promouvoir l'emploi et de faciliter l'accès au marché du travail.

2 Objectifs et contenus

2.1 L'approche compétences et la logique de parcours

Pour favoriser, de manière toujours accrue, la rencontre entre le besoin des chercheurs d'emploi et celui des entreprises sur les territoires, la Région Centre-Val de Loire souhaite contribuer à déployer une véritable approche compétences. Centrée sur l'activité et les compétences mobilisées pour réaliser l'activité, cette approche et cette entrée par les compétences apportent une réponse formation plus réactive, plus transversale et donc plus transférable que la seule approche « métier ». Elles permettent d'outiller les bénéficiaires dans la construction de leur parcours de formation ou professionnel tout au long de la vie. Fort de ce constat, la formation doit s'envisager non plus comme une action unique mais comme une composante d'un parcours.

L'approche compétences et la logique de parcours contribuent à sécuriser l'insertion durable des publics et à former de manière plus adéquate aux besoins des entreprises.

La Région Centre-Val de Loire entend prendre appui sur une **offre de formation de qualité, construite selon cette approche compétences** et notamment sous la forme de :

- **Parcours « sans couture » vers la qualification**, promouvant l’articulation et la fluidité des étapes si un complément ou une poursuite de formation est nécessaire ou opportune. En articulation avec le développement de l’acquisition d’un socle commun de connaissances et de compétences, la Région vise plus particulièrement une qualification reconnue des demandeurs d’emploi, clé d’une insertion plus durable des chercheurs d’emploi. Le parcours se définit dans le cadre du positionnement à chaque étape de formation, en prenant en compte les acquis et fragilités de l’individu ;
- **Parcours agiles et inclusifs** assurant des réponses rapides, souples et adaptées aux besoins des publics les plus fragilisés visant l’acquisition des savoirs fondamentaux, des compétences transverses et de toutes les compétences clés nécessaires à la poursuite de formation ou à l’employabilité de ces publics ;
- **Parcours « sur-mesure »**, en réponse aux besoins de compétences des publics et des entreprises, pour donner toutes ses chances à l’emploi sur les territoires, notamment au travers des opérations « DEFI » et de leur approche « cousue main » ;
- **Parcours innovants de transition**, prenant pleinement la mesure des enjeux et de l’impact des transitions écologiques, énergétiques et numériques pour les traduire en compétences concrètes.

Optimiser la logique de parcours passe par :

- un accompagnement au plus près de l’individu en tenant compte de ses difficultés et en tissant les liens suffisants avec les partenaires et les entreprises, en anticipant les moments charnières ;
- une démarche continue de reconnaissance des compétences et des savoirs acquis de l’expérience ou de la formation.

Les différentes techniques d’achat et unités d’œuvre mobilisées pour le Programme Régional de Formation 2021/2024, telles qu’exposées dans le CCAAC, visent à accompagner les organismes de formation attributaires dans la mise en œuvre de cette offre de formation inclusive, souple, réactive et performante en termes d’emploi.

2.2 L’architecture du Programme Régional de Formation 2021/2024

Le PRF 2021/2024 est constitué de **5 offres complémentaires** :

- Visas Libres Savoirs
- Visa 📍 Parcours Vers l’Emploi
- Remise à Niveau et Illettrisme, Français Langue Etrangère (FLE) – Français Langue d’Intégration (FLI), Alphabétisation
- Parcours Métiers
- Programme de formation spécifique pour les Personnes placées Sous Main de Justice.

Le Programme Régional de Formation comporte **différentes « portes d’entrées »** adaptées et adaptables aux situations individuelles **pour les personnes les plus éloignées de l’emploi**, qu’il s’agisse des Visas Libres Savoirs, des actions d’alphabétisation, de FLE/FLI ou de remise à niveau, du Visa 📍 « Parcours vers l’emploi » ou encore de la catégorie « Elaborer un projet professionnel » des Parcours Métiers.

Toujours en fonction des situations et des acquis individuels, **des entrées directes sur les différentes catégories d’action des Parcours Métiers sont également possibles**. Une remise à niveau peut également être déployée pour faciliter une entrée sereine en formation.

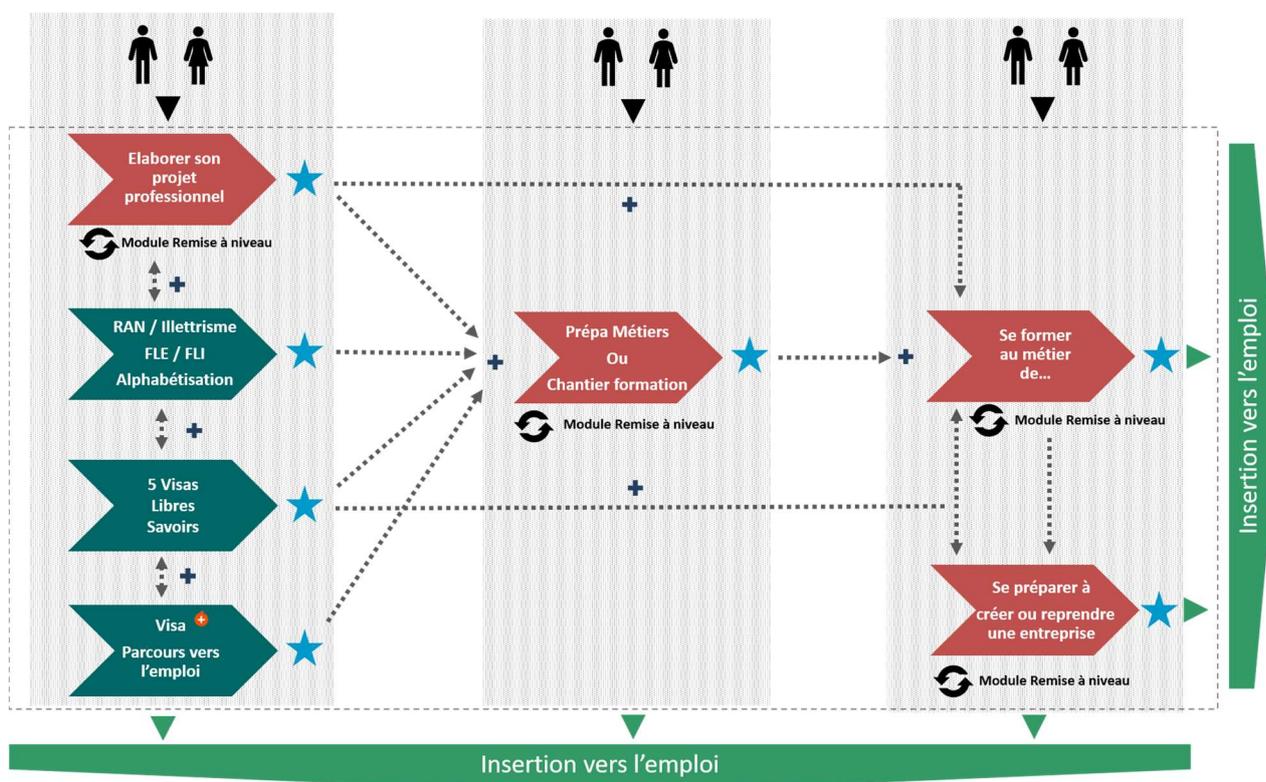
En outre, tant que l’insertion en emploi pérenne n’est pas assurée et dans une certaine limite, des poursuites de parcours sur l’offre de formation du Programme Régional de Formation sont encouragées, qu’elles soient immédiates ou fassent l’objet de parcours itératifs.

Les poursuites de parcours des chercheurs d'emploi peuvent également se réaliser sur l'offre de formation déployée en complémentarité de celle de la Région par Pôle emploi ou par les OPCO.

Les différentes offres peuvent être articulées ou combinées par les attributaires dans une logique inclusive de parcours et pour répondre à un besoin territorial identifié.

De plus, la Région encourage la construction de sessions et d'entrées par compétences permettant à tous les publics de les intégrer, quel que soit leur statut sur la base de financements complémentaires des OPCO et des entreprises pour les salariés.

L'ensemble de ces éléments sont schématisés ci-après (Annexe A) :



Légende :

-  Module de Remise à niveau
-  Certification ou attestation de compétences

Enfin, la Région s'engage dans la prise en charge des besoins de formation des personnes placées sous main de justice (PSMJ) : elle accorde à ce titre une attention particulière aux efforts des organismes de formation pour la prise en charge des personnes placées sous main de justice en milieu ouvert.

2.3 Les 5 catégories d'actions des Parcours Métiers

Destinés à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises, **les Parcours Métiers visent prioritairement :**

- **L'obtention des 1^{ers} niveaux de qualification** correspondant aux niveaux d'employabilité repérés dans les entreprises de la région (niveaux 3, 4¹), mais également **l'obtention des niveaux supérieurs de qualification si cela s'avère pertinent** (niveaux 5 et +) ;
- **Le développement des connaissances et des compétences pour permettre aux personnes de faire évoluer leur parcours professionnel**, d'accéder durablement à l'emploi et de mieux répondre aux évolutions du marché du travail.

Les Parcours Métiers sont développés vis-à-vis de l'ensemble des secteurs et métiers porteurs d'emploi (métiers d'avenir y compris).

Ces actions tiennent compte du parcours du demandeur d'emploi et lui permettent de franchir les étapes pour favoriser son insertion professionnelle. Les Parcours Métiers se déclinent en fonction de 5 catégories d'actions avec des orientations spécifiques :

- **Les actions « Elaborer un projet professionnel »** visent à identifier ou valider une orientation métier au travers de mises en situations professionnelles (visites de plateaux techniques d'organismes de formation ou d'entreprise, période de stage) et rendre le bénéficiaire autonome dans la construction de son projet professionnel ;
- **Les actions « Chantier formation »** sont centrées sur l'acquisition des techniques professionnelles de base au travers d'une mise en situation concrète sur un support réel de production, pour s'engager dans une démarche d'insertion professionnelle ou de construction d'un parcours visant une insertion professionnelle ;
- **Les actions « Prépa Métiers »** sont centrées sur l'acquisition des techniques professionnelles de base pour accéder à un 1^{er} niveau d'emploi ou une poursuite de formation qualifiante, en lien avec un métier ou un secteur d'activité donné ;
- **Les actions « Se former au métier de... »** ciblent des métiers répondant aux besoins de recrutement des entreprises régionales. Les contenus de formation doivent être adaptés aux réalités des entreprises et représentatifs des activités effectivement mises en œuvre en situation de travail ;
- **Les actions « Se préparer à créer ou reprendre une entreprise »** doivent permettre de répondre, de manière individualisée, aux demandes d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise, court ou long, des demandeurs d'emploi. La proposition de formation doit couvrir ces différentes durées d'accompagnement.

En complément, et pour chacune de ces catégories d'actions, les organismes de formation doivent impérativement se référer aux exigences définies par la Région en [Annexe B](#).

A titre d'information, il est précisé que 80 % des moyens financiers consacrés par la Région pour l'achat de Parcours Métiers seront affectés aux actions « Se former au métier de... » visant l'obtention d'une qualification ou d'une certification.

Cette priorité donnée à la qualification s'inscrit pleinement dans les objectifs du Compte personnel de formation (CPF) tels que définis par la loi du 5 mars 2014, *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*. Le Compte personnel de formation constitue en effet pour les actifs et notamment les chercheurs d'emploi, une opportunité pour obtenir une qualification professionnelle correspondant aux besoins de compétences prévisibles des entreprises à court ou moyen terme. Le Compte personnel de formation est mobilisé pour couvrir tout ou partie d'une formation engagée au titre des Parcours Métiers financés par la Région.

¹ Les niveaux de formation sont établis selon la nomenclature introduite par le Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

2.4 Les compétences de base, transversales, écologiques et numériques

Les compétences de base et transversales contribuent à développer les capacités à communiquer, à s'adapter et à s'organiser dans un emploi, et facilitent les mobilités professionnelles. La combinaison des compétences techniques, de base et transversales, améliore l'employabilité et joue un rôle majeur dans les trajectoires professionnelles des individus. Des compétences transversales « nouvelles », faisant écho aux mutations que connaît notre société en matière de transitions écologique et numérique, doivent également être prises en compte. Les Parcours Métiers doivent permettre l'ancrage de l'ensemble de ces compétences dans les apprentissages, notamment par différents biais explicités ci-après.



2.4.1 Le référentiel RECTEC comme outil de référence pour les Parcours Métiers

Le référentiel RECTEC et sa carte de compétences associée, constituent le cadre de référence choisi par la Région pour l'évaluation des compétences transversales dans les Parcours Métiers².

Le niveau de **maîtrise des compétences transversales** attendu en entrée et en sortie de formation est explicité en **Annexe B**, au travers d'une carte des compétences RECTEC « cible » adossée à chaque catégorie d'actions des Parcours Métiers.

Cet outillage à destination des opérateurs, doit contribuer à la logique de parcours sans couture. Les organismes de formation doivent donc apporter une attention particulière aux modalités d'acquisition, d'évaluation et d'attestation des compétences transversales.

2.4.2 Le module remise à niveau

Un module de remise à niveau peut être adossé à chaque catégorie d'actions des Parcours Métiers, afin de faciliter l'entrée en formation et d'optimiser la durée des parcours dans une logique d'individualisation.

À l'issue du recrutement et en fonction des besoins de chaque bénéficiaire, l'opérateur de formation peut prescrire ce module de remise à niveau. D'une durée maximale de 70h, ce module vise la **consolidation des compétences de base ou numériques**, au travers d'une approche contextualisée et en lien avec le projet professionnel du bénéficiaire. Il peut être mis en œuvre en amont ou pendant la formation, et fait pleinement parti du parcours de formation.

Le contenu de ce module est précisé en **Annexe C**.

² Le Référentiel RECTEC – Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications - est issu d'un projet conduit dans le cadre du Programme ERASMUS + par un groupement d'acteurs européens. En appui sur ce référentiel, l'AEFA a coordonné les travaux relatifs à « la reconnaissance des compétences transversales en situation professionnelle ». Le référentiel et la carte des compétences (<http://rectec.ac-versailles.fr/>), le guide associé et ensemble des outils sont libres de droit et d'utilisation (http://www.agence-erasmus.fr/docs/2818_guide-compétences-web.pdf).

2.4.3 La prise en compte des transitions écologiques, énergétiques et numériques

Les Parcours Métiers doivent être un levier pour répondre aux besoins de compétences en évolution et/ou émergentes dans un contexte de transitions écologique, énergétique et numérique. Au-delà d'une offre accrue de formation dédiée à des métiers spécifiques, les impacts de ces transitions sur les compétences ont été étudiés pour chaque secteur d'activité.

Des attendus en lien avec les transitions écologiques et numériques sont donc explicités pour la majeure partie des lots (Annexe H).

Cette formulation n'est pas exclusive, et les organismes de formation sont invités à être force d'enrichissement, en formulant des propositions concrètes (contenus et modalités pédagogiques).

Par ailleurs, chaque formation doit permettre de développer des pratiques personnelles et professionnelles favorables à **l'utilisation responsable des outils numériques, ainsi qu'à une gestion sécurisée des données numériques**. Les contenus sont à adapter aux exigences des différents métiers et niveaux de risques associés (cyber sécurité, confidentialité des données, RGPD...).

Enfin, l'organisme de formation doit veiller à réduire l'empreinte écologique de l'action de formation (Mobilité, gestion raisonnée des ressources...).

2.5 **Les besoins en formation par département**

L'expression des besoins pour les Parcours Métiers 2021/2024 s'appuie sur des analyses sectorielles, réalisées en lien avec l'ORFE (observatoire régional de l'emploi et de la formation) et Dév'up³, afin de dimensionner une offre de formation professionnelle pour les personnes en recherche d'emploi adaptée aux besoins structurels et conjoncturels de l'économie régionale, en complément de l'offre de formation professionnelle initiale. Des réunions de concertation avec l'Etat, les partenaires sociaux et les branches professionnelles, ainsi que Pôle emploi, les OPCO et l'Agéfiph ont été menées sous différents formats, afin d'améliorer en continu la complémentarité de l'offre de formation professionnelle tout au long de la vie disponible en région.

Les conclusions de ces analyses ont également été mises en discussion lors d'échanges territoriaux avec les acteurs emploi-formation (agences d'intérim, Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi, Maisons de l'emploi, ...), notamment dans le cadre des Comités de Développement de l'Emploi (CODEVE) copilotés par la Région Centre-Val de Loire et l'Etat, ou encore des Commissions formation pilotées par la Région. En outre, ces analyses ont été confrontées ou enrichies par des échanges directs avec les entreprises au travers des « Cordées du territoire » et des opérations DEFI. Dans le respect de principes généraux qui sous-tendent la commande régionale de formation, l'ensemble de ces échanges sont susceptibles de donner lieu à des déclinaisons territoriales spécifiques.

La commande régionale de formation vise en effet à répondre aux besoins de compétences des entreprises de la région, à court et à moyen terme, en tenant compte des caractéristiques et de la diversité des secteurs d'activité qui composent l'économie régionale ainsi que des impacts des transformations écologique et numérique. Conformément au diagnostic et aux engagements du PACTE, l'offre de formation est étayée dans des secteurs stratégiques pour le développement économique régional et territorial : industrie, numérique, services à la personne, transport logistique, agriculture, hôtellerie restauration tourisme, sécurité, propreté, environnement... **Ces besoins de formation sont divisés en lots listés en Annexe H.**

³ Les études sectorielles, dossiers prospectifs, enquêtes compétences et l'outil CLEOR réalisés par l'ORFE sont disponibles sur <http://www.oriom-centre.org/articles> ; les études réalisées par Dév'Up sont disponibles ici : <https://www.devup-centrevaldeloire.fr/publications/etudes-sectorielles>

3 Captation et recrutement des publics

3.1 Les publics éligibles

Les Parcours Métiers s'adressent à **toute personne de plus de 16 ans, à la recherche d'un emploi et engagée dans une dynamique d'insertion ou de reconversion professionnelle, habitant prioritairement en région Centre-Val de Loire.**

Les jeunes peuvent accéder aux actions de formation quelle que soit la date à laquelle ils sont sortis du système de formation initiale. Une attention particulière doit être apportée à l'accès effectif à la formation des jeunes mineurs isolés ainsi que de tous les publics 16-18 ans, en lien avec l'obligation de formation inscrite dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté et dont le déploiement en région est coordonné par les Missions Locales.

Les organismes de formation doivent privilégier le recrutement de publics diversifiés, sans discrimination d'aucune sorte et favorisant l'égalité des chances (jeunes/adultes, femmes/hommes...), tout en promouvant l'accès effectif aux formations de droit commun des publics suivants : les Travailleurs en situation de handicap⁴, les bénéficiaires du RSA, les séniors, les habitants des Quartiers Politique de la Ville (QPV) ou des Zones Rurales et de Revitalisation (ZRR), les jeunes suivis par la Protection Judiciaire de la Jeunesse, ou encore les personnes Bénéficiaires de protection internationale (réfugiés) ...

En outre, une part prépondérante des personnes en recherche d'emploi de niveau infra 4 obtenu est à privilégier.

A noter que l'inscription préalable à Pôle Emploi, si elle est fortement recommandée, n'est plus un préalable nécessaire pour entrer sur une formation financée par la Région et bénéficier de la rémunération afférente si l'action y est agréée. L'organisme de formation accompagne ces chercheurs d'emploi dans leur accès aux droits et vers une inscription à Pôle Emploi, durant ou au terme de l'action, pour favoriser leurs parcours d'insertion.

Les organismes de formation attributaires doivent œuvrer de façon volontariste pour concrétiser toutes les dimensions inclusives du PRF, au travers de leur communication, des partenariats développés, de leurs modes de recrutement ou encore d'une ingénierie individualisée de parcours de formation.

La Région se réserve la possibilité de modifier ses conditions d'accès au PRF en fonction de l'évolution du contexte réglementaire et/ou de la conjoncture socio-économique du territoire.

3.2 L'orientation et la captation des publics

La loi du 5 mars 2014 *relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale*, vise à rendre les actifs acteurs de leur parcours d'insertion ou d'évolution professionnelle. L'orientation tout au long de la vie constitue un levier majeur dans l'accès à la qualification et à l'emploi.

⁴ Conformément à la convention cadre signée entre la Région et l'AGEFIPH, visant à renforcer l'accès des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés (DETH) à la formation et la qualification professionnelle, les organismes de formation doivent assurer le repérage des publics DETH dans les documents à fournir à la Région lors du recrutement et du bilan des formations, et accompagner l'accès de ces publics aux actions de droit commun en adaptant les parcours si nécessaire. L'OF peut utilement se rapprocher du réseau des Cap emploi pour disposer d'une information précise sur les moyens et mesures mobilisables pour l'accueil des DETH dans les formations, en particulier au travers de la « Ressource Handicap Formation » (RHF) déployée dans le cadre du PACTE 2019/2022, et en s'inscrivant dans la Charte du réseau « Référénts handicap » animé par le GIP ALFA CENTRE.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la Région Centre-Val de Loire a déployé le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) afin de rendre effectif, pour toute personne, jeune ou adulte, « le droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle » et de garantir une information gratuite, complète et objective sur les métiers, les certifications, les débouchés et les niveaux de rémunération. Le SPRO favorise et accompagne la construction de projets individuels, facilite l'insertion professionnelle et sécurise les changements de parcours tout au long de la vie.

En outre, en application de la Loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, le décret du 24 septembre 2018 puis l'arrêté du 29 mars 2019 font évoluer les contours du Conseil en évolution professionnelle (CEP). Dispositif privilégié pour accompagner les projets d'insertion ou de mobilité professionnelle, le CEP comprend 2 niveaux de service : un accueil individualisé dans un premier temps, puis un accompagnement personnalisé aboutissant à la formalisation d'un plan d'actions pour la mise en œuvre du projet. Les préconisations formulées dans le plan d'actions établi avec une personne en recherche d'emploi, peuvent notamment viser l'entrée sur une formation Parcours Métiers.

Les opérateurs du CEP sont définis par la Loi (APEC, Missions locales, Cap emploi, Pôle emploi) ou désignés par France Compétences pour les actifs occupés (Groupement Evolution en région Centre-Val de Loire).

A ce titre et pour les publics éligibles, ils assurent la **validation du projet de formation préconisée avant l'entrée sur un Parcours Métiers**.

Compte-tenu des conventions de partenariat signées par ailleurs avec la plupart des Conseils départementaux, relatives au développement des parcours d'accès à la qualification et à l'emploi des publics bénéficiaires du RSA, les conseillers chargés de l'accompagnement de ces publics peuvent également être amenés à assurer la validation de leur projet de formation.

Le législateur a souhaité franchir une nouvelle étape avec la loi du 5 septembre 2018 en confiant aux Conseils régionaux la responsabilité « *d'organiser des actions d'information sur les métiers et les formations, d'élaborer et de diffuser la documentation correspondante, en direction des élèves et de leurs familles, ainsi que des étudiants et des apprentis, notamment dans les établissements scolaires et universitaires* ». La mise en œuvre de cette nouvelle compétence a été en partie précisée par le cadre national de référence signé le 28 mai 2019 par le ministre de l'Education Nationale et le Président de Régions de France.

La Région Centre-Val de Loire souhaite mettre en œuvre une stratégie régionale de l'information et de l'orientation qui soit à la fois, innovante, partenariale et respectueuse des compétences et des spécificités de tous les acteurs engagés dans cette grande ambition. Dès l'automne 2020, elle disposera de services régionaux territorialisés de l'orientation pour relever ce défi.

Les structures précédemment citées, et en particulier les opérateurs du CEP et les Conseils départementaux, participent pleinement de l'orientation vers le Programme Régional de Formation :

- Elles s'informent en continu et désignent un référent en leur sein pour les actions de formation mises en place ;
- Elles formalisent des orientations et inscriptions aux informations collectives sur l'outil OUI FORM (Pôle emploi, Missions locales, Cap emploi) ;
- Elles participent régulièrement et autant que possible aux instances de concertation déployées par les Référents territoriaux formation de la Région Centre-Val de Loire.

Pour répondre en particulier aux enjeux d'attractivité des métiers et de la formation, il est attendu des organismes de formation qu'ils ancrent leur action sur le territoire, en tissant un lien étroit avec l'écosystème de l'orientation et toute autre structure susceptible d'y concourir en tant que premiers « lieux d'accueil des publics » (ex : Mairies, CAF, ...) :

- Les opérateurs de formation contribuent à la connaissance partagée et concrète de l'offre de formation qu'ils déploient au titre de la Région, et favorisent ainsi l'orientation des publics vers les actions du Programme Régional de Formation ;
- Ils doivent également entretenir ce lien au cours et à l'issue de l'action de formation. En particulier, ils informent les Référents territoriaux formation de la Région et les structures d'orientation de l'acquisition des compétences par les bénéficiaires et d'éventuelles problématiques spécifiques.

En outre, ils peuvent intervenir en lien avec l'ensemble des acteurs (SPIP, PJJ ...) pour contribuer à l'insertion professionnelle des Personnes placées sous-main de justice.

Enfin, pour chacune des actions Parcours Métiers, l'aire privilégiée de recrutement des stagiaires est identifiée comme étant plutôt locale (bassin de vie ou département) ou plutôt régionale (Annexe H).

3.3 Le recrutement

Les organismes de formation sont responsables de leur choix de recrutement, dans le respect des principes rappelés (art. 3.1) et au regard des attendus d'ancrage explicités (art. 3.2).

Alors que certains métiers souffrent d'une image dégradée et d'un manque d'attractivité, il est attendu des organismes de formation qu'ils **innovent dans leur mode de recrutement** (ex : formats renouvelés d'information collective) pour contribuer à susciter l'appétence à la formation.

La phase de recrutement a pour objectif d'**évaluer les prérequis pédagogiques, la motivation du bénéficiaire et la cohérence de son projet**, en analysant notamment :

- L'appétence pour le secteur professionnel visé,
- Les atouts, les freins et les leviers d'accès à l'emploi,
- Les savoir-être, la motivation, l'autonomie,
- La maîtrise des prérequis pédagogiques et les capacités d'apprentissage,
- Les acquis et les compétences de base à développer.

L'organisme de formation s'assure que le projet professionnel de chaque bénéficiaire est bien confirmé et « confronté » au cadre d'exercice du métier visé (activités, horaires, conditions salariales, ...). Si nécessaire, il peut préconiser une période d'immersion en situation professionnelle en lien avec la structure qui a orienté le bénéficiaire.

Le recrutement est distinct de l'étape de positionnement décrite par ailleurs (art. 4.4.).

Un contrat de formation est signé par le bénéficiaire avec l'organisme de formation, pour matérialiser leurs engagements réciproques. Cette signature intervient au plus tard à l'entrée en formation ou à l'issue du positionnement.

3.4 La rémunération des stagiaires

La Région prévoit de rémunérer les stagiaires entrés en formation dans les cas où ils ne bénéficieraient pas d'une autre forme d'indemnisation.

Les formations Parcours Métiers peuvent donc faire l'objet d'une demande d'agrément à la rémunération conformément au cadre d'intervention voté par les élus lors de la CPR n°13.08.20.27 en date du 13 septembre 2013.

Aucun délai de carence lié à la date de sortie de formation initiale n'est appliqué.

Si une action Parcours Métiers est agréée à la rémunération, la mise en place d'un module de remise à niveau au début de l'action donne également lieu à cette rémunération.

En lien avec le prestataire de la Région, l'organisme de formation s'engage à procéder à la constitution des dossiers, aux saisies mensuelles et tout autre tâche administrative relative à la rémunération des stagiaires qui relèveraient de la compétence régionale. Il contribue par là même à la fluidité des versements pour les bénéficiaires.

3.5 La gratuité des formations pour les stagiaires

En référence au Décret n° 2016-380 du 29 mars 2016 fixant les modalités de l'accès gratuit aux formations de niveau 4 et infra 4 dispensées dans le cadre du service public régional de formation professionnelle :

- Aucune dépense liée aux frais pédagogiques de la formation et aux frais de la procédure d'acquisition de la certification professionnelle, ne peut être à la charge des bénéficiaires, à l'exception de la mobilisation réglementée de leur Compte Personnel de Formation ;
- De même, aucun achat d'équipement ou de matériel pédagogique ne peut être exigé des candidats à ces actions de formation.

4 Organisation de la formation et accompagnement des bénéficiaires

4.1 L'organisation et les modalités de formation

Afin de permettre à chaque bénéficiaire de développer ses compétences et d'être acteur de son parcours professionnel tout en bénéficiant d'un « juste parcours de formation », l'organisation et les modalités pédagogiques visent à :

- Proposer des **parcours individualisés** (et non uniquement de situations d'apprentissage individualisées) sur la base d'un positionnement à l'entrée en formation et la contractualisation du « juste parcours » de formation ;
- Développer une **offre de formation modularisée**⁵, construite sur la base de compétences professionnelles indépendantes, apte à favoriser des entrées et sorties plus souples en formation et de diminuer les délais d'entrée en formation (Annexe F) ;
- Evaluer et **attester les compétences** développées par le stagiaire afin que celles-ci soient reconnues lors d'une suite de parcours ;
- Privilégier et garantir la **qualité de l'immersion en entreprise** en s'assurant de la complémentarité et de l'articulation entre les compétences développées en centre et en entreprise ;

⁵ Pour aller plus loin, consulter le guide de la modularisation et de l'individualisation des parcours accessible sur le site www.etoile.regioncentre.fr :

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/ressources-pour-organismes-prescripteurs-formation>

- **Diversifier les modalités de formation** (AFEST – actions de formation en situation de travail⁶, FOAD - formation ouverte et à distance⁷ -, classes virtuelles ...) **et mettre en œuvre des approches pédagogiques innovantes** (pédagogie inversée, pédagogie par projet, réalité virtuelle, apprentissage entre pairs, plateforme collaborative, ...). Un parcours de formation multimodal, **intégrant de la formation à distance**, peut contribuer à assurer une réponse souple et agile. Afin de favoriser et faciliter la mise en œuvre de la multimodalité, dans le cadre du dispositif Libres Savoirs, la Région centre-Val de Loire s’est dotée d’une plateforme de formation à distance (**Learning Management System - LMS**) au travers de la solution Syfadis⁸. Cette plateforme d’apprentissage est ouverte à tous les opérateurs de formation attributaires d’un marché financé par la Région Centre-Val de Loire.

Le parcours pédagogique et d’accompagnement, avec l’ensemble des éléments qui s’y réfèrent dans le présent CCTAC, est schématisé en **Annexe E**.

4.2 Le lien avec l’environnement économique et les relations avec les entreprises

4.2.1 Les attendus en matière de relation avec les entreprises pour toutes les actions

Il est de la responsabilité de l’organisme de formation de **prendre en compte les évolutions techniques et/ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation**.

Il s’agit tout d’abord d’intégrer ces nouvelles compétences dans les propositions de formation, y compris celles qui ne sont pas aujourd’hui incluses dans un référentiel de certification mais qui s’avèrent indispensables pour favoriser une insertion professionnelle durable et/ou contribuer à une transition écologique de l’économie (art. 2.4.).

De plus, **l’ingénierie de formation nécessite d’être régulièrement étayée et/ou révisée** en lien avec les entreprises. Ce travail partenarial doit permettre d’adapter, sur toute la période du marché et sous réserve de validation de la Direction de la formation professionnelle, les contenus de formation, les objectifs des périodes de stage en entreprise, le rythme de l’alternance, les critères ou modalités d’évaluation des compétences. Cette démarche doit favoriser l’innovation, dans le respect des référentiels le cas échéant et sans dénaturer le marché et l’offre initiale.

L’organisme de formation doit enfin associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l’action de formation :

- L’anticipation des besoins ;
- La promotion de la formation (ex : communication partagée, coanimation d’information collective...) et le recrutement des stagiaires (ex : job dating, participation aux entretiens de recrutement...)

⁶ Pour aller plus loin, consulter le guide « Les actions de formation en situation de travail (AFEST) pour les demandeurs d’emploi - Elaboration d’un cadre de référence » : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_de_madame_sandra_enlart_-_l_afest_pour_les_demandeurs_d_emploi.pdf

⁷ Pour aller plus loin, consulter le Vademecum des bonnes pratiques de la FOAD : http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/Formation_metiers/Offre_formation/vademecumfoad.pdf

⁸ Cette plateforme d’apprentissage a pour objectif principal d’offrir aux organismes de formation, aux formateurs et aux apprenants un outil de formation performant et accessible sur tout type de support (Responsive Web Design), et ainsi de mettre en place des formations ouvertes et à distance (FOAD) individualisées selon les besoins des apprenants. Cette plateforme de formation permet une gestion des parcours et des ressources pédagogiques (apprentissage et évaluation), elle fournit également des outils collaboratifs de formation à distance, d’information et de communication. (<https://syfadis.regioncentre.fr>).

- L'adaptation des contenus de formation et des démarches pédagogiques aux besoins des entreprises, y compris en ce qui concerne les compétences de base et transversales (ex : préparation et animation des séquences pédagogiques, AFEST...) ;
- L'organisation des périodes en entreprise, en veillant à bien articuler les apprentissages en centre et en entreprise, la préparation et l'évaluation de ces périodes (art. 4.3.2) ;
- L'évaluation des compétences ;
- Le suivi dans l'emploi à l'issue de la formation.

4.2.2 [Les opérations DEFI](#)

Expérimentée par la Région au titre du PACTE régional d'investissement dans les compétences, la démarche « DEFI : une formation pour un emploi » (Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives) trouve toute sa place dans le cadre des Parcours Métiers 2021/2024. **Des opérations DEFI peuvent s'adosser aux Parcours Métiers, et en particulier aux catégories d'action « Prépa Métiers » et « Se former au métier de. », et ce quels que soit le secteur d'activité, la durée ou le niveau de la formation.**

DEFI consiste à **développer une offre de formation « cousue main » co-construite avec les entreprises** pour répondre à leurs besoins de compétences et à leur engagement de recruter, au plus près des territoires, et ainsi répondre aux besoins de compétences et d'emploi des publics bénéficiaires.

En d'autres termes, cette démarche implique la co-construction d'une formation « cousue main » avec les entreprises et l'implication de ces dernières à toutes les étapes nécessaires (explicitation du besoin de compétences, recrutement, stage, mise à disposition éventuelle de matériaux, plateaux...) pour permettre l'embauche des stagiaires à l'issue de l'opération. Les partenaires opportuns de l'orientation, de la formation et de l'économie sont également associés pour favoriser la mobilisation des entreprises, la captation des candidats, la levée des freins... Chaque projet DEFI représente ainsi un **process collaboratif et dynamique**.

Toute session organisée selon la méthodologie DEFI fait l'objet d'une signature de convention. Cette convention matérialise le partenariat en définissant les engagements et le mode de collaboration entre la Région, pilote de chaque opération, les entreprises, les partenaires de l'orientation, de la formation et de l'économie, ainsi que l'organisme de formation à compter de 2021.

Il est attendu que l'organisme de formation soit force de proposition et à l'initiative d'opérations « DEFI » concernant les lots dont il est attributaire. Il doit soumettre ses propositions à la Région, pilote de chaque opération.

La fiche DEFI ([Annexe D](#)) précise les engagements de l'organisme de formation pour chaque opération, ainsi que la prime valorisant l'ingénierie spécifique déployée (cf. CCAAC).

4.3 **L'accompagnement des stagiaires**

L'accompagnement est un levier essentiel au service de la prévention et de la sécurisation des parcours et des transitions.

4.3.1 [Le Référent de parcours](#)

L'opérateur de formation désigne pour chaque bénéficiaire un **Référent de parcours, garant de l'articulation de l'ensemble des étapes et mesures nécessaires à la construction et à la sécurisation du parcours**. Ce référent intervient de façon continue en articulation avec l'équipe pédagogique et la structure ayant orienté le bénéficiaire. La relation de confiance qui s'instaure entre l'accompagnateur et le bénéficiaire, nécessaire au processus d'autonomisation de ce dernier, est un gage de réussite de l'accompagnement.

Cet accompagnement revêt trois dimensions avec des attendus qui s'y réfèrent.

Au titre de l'accompagnement pédagogique, le Référent de parcours :

- S'assure de la mise en œuvre d'un parcours de formation individualisé et de sa révision éventuelle au cours de l'action ;
- Suit et accompagne le développement des compétences du bénéficiaire ;
- Veille à la mise en place d'une démarche intégrée de capitalisation et de reconnaissance des compétences développées dans le cadre du parcours ;
- Fait le lien et garantit l'articulation de toutes les étapes du parcours (formation, stage en entreprise, accompagnement individuel) ;
- S'assure du maintien de la motivation tout au long du parcours du bénéficiaire.

Au titre de l'accompagnement social, le Référent de parcours :

- Appuie les bénéficiaires dans l'identification et la mise en œuvre de démarches individuelles visant à lever les freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants...) ;
- Mobilise l'offre de services des partenaires locaux de manière à sécuriser le parcours du bénéficiaire et à lever ces freins périphériques.

Au titre de l'accompagnement professionnel, le Référent de parcours :

- Contribue au développement de l'autonomie des bénéficiaires et de leur capacité à construire leur projet professionnel post-formation, en fournissant conseils, accompagnements et valorisation de l'expérience de chacun ;
- Anticipe la recherche d'emploi post-formation et accompagne le bénéficiaire dans la formalisation d'un plan d'actions individualisé qui capitalise sur les acquis, les points d'appui spécifiques et la progression tout au long du parcours de chacun.

4.3.2 [L'accompagnement des bénéficiaires dans la recherche de stage et le suivi en entreprise](#)

Dans le cadre des Parcours Métiers, chaque stagiaire bénéficie de périodes en entreprise les plus adaptées possibles à son projet et au développement de ses connaissances et compétences.

A ce titre, des actions précises sont attendues de la part de l'organisme, exposées ci-après.

Concernant la recherche de stage, l'organisme de formation :

- Met à disposition des supports de présentation de la formation, des objectifs et des modalités de déroulement du stage ;
- Fournit une liste d'entreprises sourcées, ayant préalablement consenti à accueillir des personnes en stage ;
- Propose une préparation aux techniques de recherche de stage, techniques de communication et savoir-être associés ;
- Met en œuvre si besoin un accompagnement individualisé (ex : déplacement en entreprise avec le stagiaire) ;
- S'assure que chaque candidat bénéficie d'une entreprise d'accueil à la date de démarrage de stage⁹ ;
- Identifie les objectifs visés et les compétences à travailler, en partageant ces éléments avec le tuteur de stage identifié au sein de l'entreprise.

⁹ Dans les cas exceptionnels où aucune entreprise d'accueil n'aurait été identifiée, il est de la responsabilité de l'organisme de formation de déployer une solution alternative pour assurer une continuité de la formation du stagiaire

Concernant le suivi en entreprise, l'organisme de formation :

- Nomme un interlocuteur joignable pour répondre aux sollicitations éventuelles du tuteur et du stagiaire ;
- S'assure au cours des trois premiers jours de stage de la bonne intégration, de l'existence d'encadrement par le tuteur et de la conformité des tâches confiées ;
- Effectue au moins une visite et organise un entretien tripartite en fin de stage avec le stagiaire et le tuteur afin d'évaluer les compétences mobilisées et acquises, ainsi que les objectifs de progression le cas échéant. Une synthèse, visée par l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation, attestera des compétences développées.

4.3.3 L'accompagnement des bénéficiaires dans leur poursuite de parcours en formation ou vers l'emploi

Les organismes de formation doivent contribuer à faciliter l'accès à l'emploi et à lever les freins, en associant les acteurs idoines (entreprises, agences d'intérim, Pôle emploi, ...) aux étapes clés de l'action de formation préparant à la sortie vers l'emploi (bilans intermédiaires et finaux...) ou en organisant des actions spécifiques favorisant la mise en relation avec les entreprises (jobs dating...). En ce sens, chaque sortie d'une action Parcours Métiers en emploi pérenne pourra faire l'objet d'une prime selon les conditions prévues à l'art. 12 du CCAAC. **Cette poursuite de parcours peut également se faire en formation**, si cela s'avère opportun et dans une certaine mesure¹⁰, afin que le stagiaire tende « sans couture » vers une qualification qui sécurisera son insertion en emploi.

Au titre de l'accompagnement des bénéficiaires dans leur poursuite de parcours, l'organisme de formation :

- Met en œuvre une préparation aux techniques de recherche d'emploi ;
- Accompagne le bénéficiaire dans la formalisation d'un **plan d'actions individualisé** en sortie de formation et la mise à jour de son profil sur les plateformes de mise en relation avec d'éventuels employeurs (ex : « Mon profil compétence » de Pôle emploi, réseaux sociaux, etc.) ;
- Favorise la mise en relation des personnes formées et des employeurs potentiels (rencontres et mises en relation avec des employeurs potentiels ; relai des offres...) ;
- Favorise l'accès à l'emploi, en sécurisant autant que possible l'insertion des candidats, et ce dès l'entrée en formation dans le cas des opérations DEFI ;
- Facilite l'accès aux suites de parcours de formation, en entretenant un lien étroit avec les autres prestataires sur le territoire et en étant force de propositions sur les programmations de sessions.

4.4 **L'évaluation, la capitalisation et l'attestation des compétences**

L'organisme de formation doit favoriser la reconnaissance des compétences acquises préalablement au moment du positionnement, ainsi qu'évaluer et attester les compétences développées par le stagiaire en cours d'action pour favoriser les suites de parcours de formation (allègement, obtention des certifications par capitalisation, VAE).

L'évaluation des compétences nécessite d'être réalisée en continu avec le bénéficiaire. Un processus « d'évaluation réflexif » doit être mis en œuvre, permettant au bénéficiaire de prendre conscience des compétences acquises et du chemin restant à parcourir, notamment en vue de la certification.

En ce sens, « 4 temps forts » jalonnent la formation :

¹⁰ L'accord du Référent territorial formation de la Région doit être sollicité par l'organisme de formation recruteur, pour toute poursuite de parcours d'un stagiaire sur une action Parcours Métiers de même catégorie ou de « catégorie antérieure » à celle suivie précédemment

1. Le **positionnement** au début de la formation suivi d'une co-validation du parcours prescrit au travers d'un entretien ;
2. Le **bilan à mi-parcours** articulé autour d'une auto-évaluation puis d'un temps de mise en perspective entre le bénéficiaire et son Référent de parcours ;
3. La **préparation et le bilan de chaque période en entreprise** (identification des compétences à travailler et des objectifs visés, partagée avec le tuteur en amont ; identification des compétences mobilisées, acquises ou à développer en fin de stage au cours d'un entretien tripartite et d'une synthèse partagée). A l'issue de chaque période en entreprise, l'évaluation des compétences est réinvestie dans la démarche globale d'accompagnement par le Référent de parcours ;
4. Le **bilan final** articulé autour d'une auto-évaluation puis d'un temps de mise en perspective entre le bénéficiaire et son Référent de parcours pour établir l'attestation de compétences, et enfin un temps d'échanges autour du plan d'actions individuel et sa chronologie.

L'établissement final d'une attestation de compétences est obligatoire pour chacun des stagiaires dès lors qu'aucune certification complète ou partielle n'a été obtenue.

En cas d'échec à la certification totale, l'organisme de formation doit accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours pour aboutir à une certification totale, ce parcours pouvant passer par des phases d'emploi.

5 Evaluations, qualité et amélioration continue des actions

La Région s'inscrit dans une démarche de qualité et d'amélioration continue. Elle analyse les résultats et les enquêtes auprès des bénéficiaires et réintroduit de nouvelles préconisations dans les programmes de formation.

5.1 Le Référentiel National Qualité et la certification Qualiopi

Le Référentiel national fait écho au référentiel qualité inscrit dans le précédent Programme Régional de Formation 2017/2020.

La loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a modifié le paysage en matière de qualité. Elle introduit une **obligation de certification qualité** par un organisme tiers, sur la base d'un référentiel national unique organisé autour de 7 critères (Annexe G). Ainsi, s'ils veulent pouvoir bénéficier de fonds publics ou mutualisés¹¹, les organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences doivent être labellisés « Qualiopi » au 1^{er} janvier 2022. Il appartient à chaque organisme de formation de choisir son certificateur dans la liste des structures agréées, et de mettre tous les moyens en œuvre pour être certifié dans le délai imparti.

Il est attendu que du 1^{er} avril au 31 décembre 2021, les candidats se conforment à minima aux exigences des critères du DATADOCK, et/ou des critères exposés en Annexe G.

Le titulaire d'un accord-cadre du Programme Régional de formation ainsi que ses sous-traitants, s'engagent à :

- Disposer d'une certification Qualiopi attribuée par l'un des organismes certificateurs agréés au plus tard le 1^{er} janvier 2022 et communiquer à la Région toute preuve susceptible d'en attester ;

¹¹ Fonds mutualisés : financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les Régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par Pôle emploi ou par l'Agefiph

- Informer la Région des conclusions des audits initiaux, de surveillance, de renouvellement et d'extension, et d'en fournir la preuve en cas de demande ;
- Anticiper toutes les actions liées aux audits et besoins de renouvellement ;
- En cas de non-conformité relevée, informer au plus tôt et régulièrement la Région des mesures correctrices déployées ;
- En cas de suspension ou de retrait du référencement : informer la Région dès réception de cette information et au plus tard dans les 2 jours ouvrés.

Si l'organisme ne peut fournir la preuve de son certificat Qualiopi au plus tard le 1^{er} janvier 2022, la Région suspend la réalisation des bons de commande qui auraient été attribués et se réserve le droit de résilier le marché immédiatement.

Si un motif de non-conformité majeur est relevé au cours d'un audit, la Région se réserve le droit d'annuler ou de suspendre une action de formation dans l'attente de la décision de l'organisme certificateur.

En cas de suspension ou de retrait du référencement, la Région met en attente ou annule une session programmée, peut interrompre une session en cours, et se réserve le droit de résilier le marché.

Par ailleurs, et parallèlement à la certification, la Région se réserve le droit de réaliser une évaluation de la conformité des actions de formation à ses marchés.

5.2 Les modalités d'évaluation des actions et l'analyse des résultats

L'évaluation des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Programme Régional de Formation est centrale pour la Région. Elle revêt deux aspects : l'évaluation pratiquée par la Région, et celle que les organismes réalisent dans une démarche d'auto-évaluation et dont ils doivent rendre compte à la Région.

Les actions de formation financées font donc l'objet d'une évaluation quantitative et qualitative de la part de la Région afin de procéder, le cas échéant, à la nécessaire adaptation et évolution de l'offre de formation aux besoins des entreprises, des personnes en recherche d'emploi et des territoires.

Cette évaluation visera à mesurer :

- Le **taux de certification** totale ou partielle ainsi que le **taux d'attestation de compétences** ;
- Les **poursuites de parcours de formation** ;
- L'**insertion professionnelle en fin de formation et à 6 mois**. La situation des stagiaires renseignée par les organismes de formation pourra être complétée par une enquête réalisée par un prestataire mandaté par la Région, sur la base d'un échantillonnage ;
- La **satisfaction des stagiaires** sur le contenu de la formation et son adéquation à la réalité des métiers visés, les compétences pédagogiques et professionnelles des formateurs, l'organisation de la formation, les conditions d'apprentissages, l'accompagnement à la recherche de stage et à l'insertion professionnelle ;
- Les **modalités effectives d'organisation des formations** et leurs effets sur les effectifs formés et la durée du parcours moyen...

A titre indicatif, et sur la base des dernières données disponibles, il est constaté :

- Pour les actions relevant de la catégorie « Se former au métier de » :
 - Un taux de 90% de certifications totales et/ou partielles (sur la base des bénéficiaires présentés) ;
 - Un taux de sorties positives de près de 59% à six mois (emploi prioritairement et/ou entrées en formation) ;

- Pour les actions relevant des autres catégories : un taux moyen de sorties positives de 50% à six mois (emploi et/ou entrée en formation qualifiante).

La Région demande également aux organismes de formation, de réaliser des bilans collectifs qui tiennent compte des appréciations des stagiaires. Ces bilans s'inscrivent dans la démarche d'amélioration continue des organismes de formation. A ce titre, le prestataire devra se conformer aux conditions d'exécution des prestations définies au CCAAC. Le bilan collectif sera une pièce obligatoire attendue pour le paiement du solde de la prestation.

5.3 L'accompagnement des organismes de formation pour une amélioration continue

La Région Centre-Val de Loire est attachée à accompagner la transformation de l'appareil de formation, de l'offre et des organismes de formation, afin d'améliorer en continu la réponse aux besoins de compétences des publics, des entreprises et des territoires.

Par le passé, elle a accompagné les organismes de formation sur l'innovation pédagogique, ou encore sur la modularisation et l'individualisation des parcours (jusqu'en 2014).

Elle tient à poursuivre son investissement et s'est d'ailleurs engagée au titre du PACTE 2019/2022, à **accompagner la définition et la mise en œuvre, par les organismes de formation, d'une stratégie de transformation de l'offre.**

A titre d'exemple, une enquête a été réalisée à l'automne 2019 par la Direction de la formation professionnelle auprès d'un échantillon représentatif d'organismes de formation attributaires du Programme Régional de Formation 2017/2020, pour recueillir leur avis et les besoins.

Les résultats ont contribué à alimenter la stratégie politique et sa déclinaison opérationnelle pour le Programme Régional de Formation 2021/2024.

D'autres actions seront mises en œuvre pour accompagner le déploiement de ce nouveau Programme à compter de 2021.

Un programme de professionnalisation rénové pourrait en particulier être déployé par la Région avec ses partenaires, afin d'outiller au mieux les pratiques partagées des organismes de formation sur des sujets stratégiques.

L'organisme de formation attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation s'engage à :

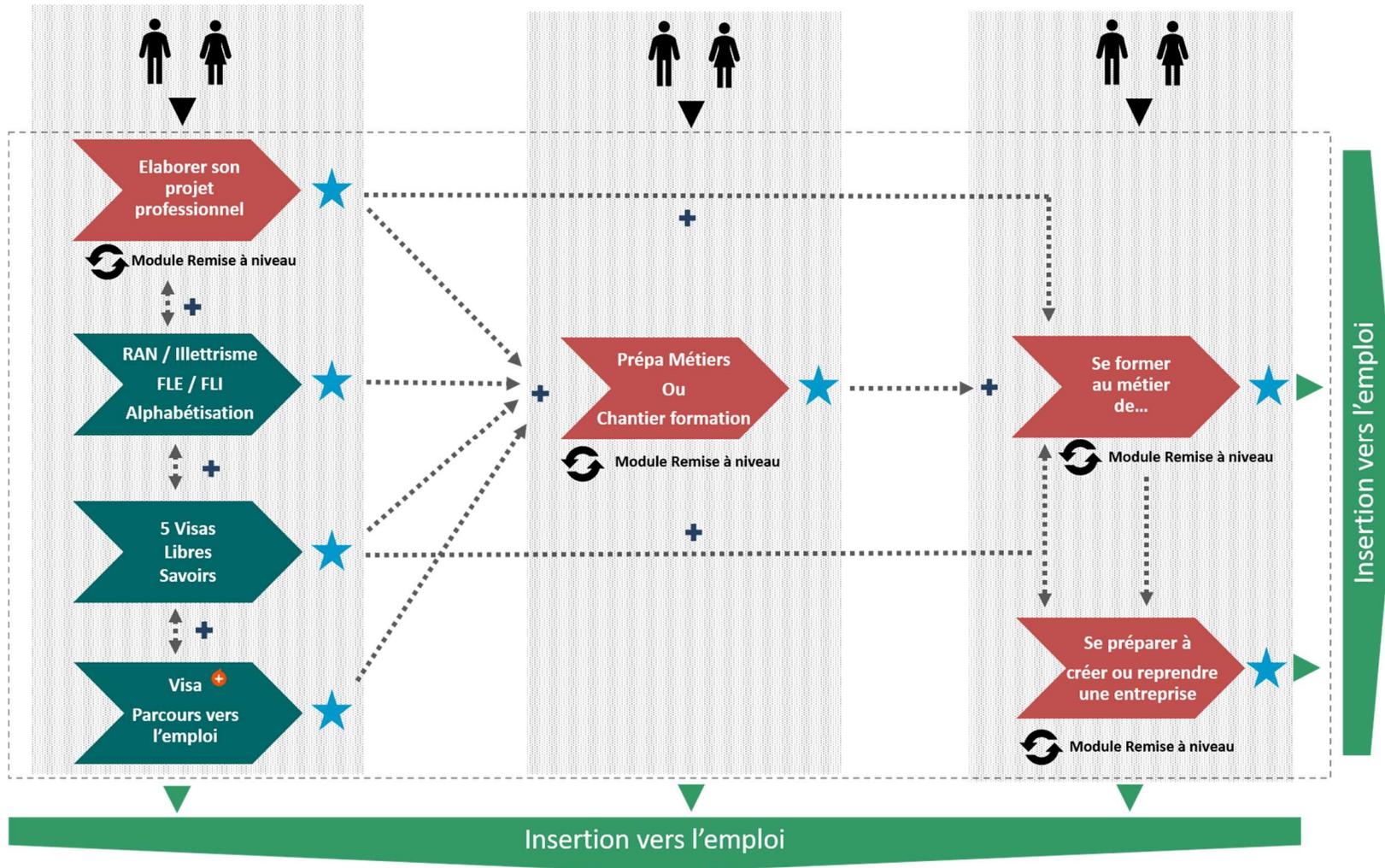
- Prendre part aux **séquences d'information** sur le Programme Régional de Formation ou les outils déployés par la Région ;

L'organisme de formation attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation est invité à :

- Participer à des **conférences ou actions de professionnalisation** mises en place par la Région et ses partenaires (GIP Alfa Centre, Agéfiph...) : *Ex : Accompagner l'accès aux formations de droit commun des DETH en mobiliser la Ressource Handicap Formation ; concevoir et mettre en œuvre un parcours de formation multimodal, intégrer la formation à distance dans une formation Parcours Métiers, définir une stratégie de développement à l'heure de la digitalisation de la formation...*
- Se mobiliser pour tout **autre projet collaboratif** qui serait proposé par la Région : *Ex : Projet sur la reconnaissance partagée des compétences ; Coalition FETE (formation emploi transition écologique) inscrite dans la COP régionale.*

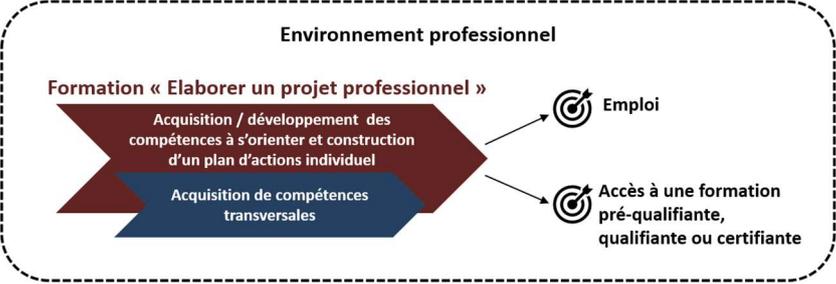
Annexe A : Le schéma du Programme Régional de Formation 2021/2024 : Parcours de formation vers l'emploi

En fonction de son profil, la personne en recherche d'emploi peut suivre la totalité d'un parcours ou accéder directement à chacune des étapes



 Module de Remise à niveau  Certification ou attestation de compétences

Annexe B : Les 5 catégories d'actions constitutives des Parcours Métiers

Elaborer un projet professionnel (EPP)	
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier ou valider une orientation métier au travers de mises en situations professionnelles afin d'accéder à un emploi ou d'intégrer une formation « métier » ; - Devenir autonome* dans la construction de son projet professionnel, en le définissant, en le confrontant aux réalités des métiers visés, en l'argumentant, et en formalisant dans un plan d'actions individuel ses étapes de mise en œuvre. <p><i>*Afin que chaque stagiaire soit capable de reproduire le processus de construction de projet de manière autonome.</i></p>
Public	Personnes en recherche d'emploi (CCTAC – 3.1) ayant besoin d'élaborer un projet professionnel ou de confronter leur projet professionnel aux réalités des métiers visés et à leurs attentes/contraintes personnelles.
Objectifs	<p>La formation permet à chaque bénéficiaire de maîtriser les compétences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier ses caractéristiques personnelles (motivation, intérêts personnels, compétences, contraintes, freins...) ; - Rechercher des pistes de métier diversifiées, les qualifier et les prioriser ; - Chercher de l'information sur les métiers ciblés (étude du marché du travail, connaissances des métiers et des organisations de travail, formation...) ; - Identifier et qualifier les secteurs professionnels et les métiers qui recrutent dans son périmètre de recherche (mobilité géographique) ; - « Confronter » les caractéristiques d'un métier à ses caractéristiques personnelles ; - Expliciter son expérience, ses choix, son projet et les impacts ; - Travailler sa capacité d'adaptation au contexte du marché du travail, et prendre conscience des compromis nécessaires à l'insertion professionnelle ainsi que des attendus en termes de savoirs, savoir-faire, et savoir être ; - Identifier dans son environnement proche, des soutiens pérennes à son projet ; - Savoir élargir / activer son réseau pour atteindre son objectif d'insertion ; - Mettre en œuvre et ajuster sa stratégie pour accéder au métier choisi, en construisant un <u>plan d'actions individuel</u> qui intègre une chronologie précise. <p>La formation permettra à chaque bénéficiaire d'acquérir ou de développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. Carte des compétences « cible » Rectec).</p> <div style="text-align: center; border: 1px dashed gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;">  <p style="text-align: center;">Environnement professionnel</p> <p style="text-align: center;">Formation « Elaborer un projet professionnel »</p> <p style="text-align: center;">Acquisition / développement des compétences à s'orienter et construction d'un plan d'actions individuel</p> <p style="text-align: center;">Acquisition de compétences transversales</p> <p style="text-align: right;">Emploi</p> <p style="text-align: right;">Accès à une formation pré-qualifiante, qualifiante ou certifiante</p> </div>

Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser une équipe pédagogique formée à l'approche réflexive dans la mise en œuvre de l'accompagnement à la construction de projets professionnels ; - Mettre en œuvre un accompagnement individuel en complémentarité des temps de formation en collectif ; - Mettre en œuvre des modalités pédagogiques et activités d'apprentissage innovantes favorisant la « confrontation » à un environnement professionnel afin d'en définir les caractéristiques réelles (ex : immersion individuelle en entreprise, enquête métier, vidéo/fiche métier, découverte métier sur plateaux techniques ou en entreprise, expérience virtuelle immersive, expérience collaborateur « vie ma vie », délocalisation des lieux de formation dans une entreprise, pédagogie de projets...), ainsi que des modalités favorisant le retour d'expériences et l'échange entre pairs ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, accompagner le bénéficiaire à élaborer un plan individuel de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
Lien à l'entreprise	<p>En complément des principes énoncés au CCTAC (art. 4.2), l'organisme de formation doit autant que possible associer les entreprises à l'animation de séquences pédagogiques (témoignages, visites d'entreprises...) favorisant la compréhension de la réalité du secteur d'activité et des métiers.</p>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de la formation ne peut excéder 455 heures ; - La durée minimale d'un parcours de formation est fixée à 120h ; - A l'issue du positionnement, si le bénéficiaire ne dispose pas de l'ensemble des prérequis, un « Module RAN » d'une durée maximale de 70H peut être préconisé. Il s'ajoute alors à la durée de la formation ; - La durée de la période en entreprise est de 2 semaines au minimum, et au maximum ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation ; une période en entreprise en fin de formation est obligatoire pour valider le projet professionnel et confronter le bénéficiaire à l'environnement réel du secteur visé ; - Au regard de l'entrée fortement individualisée de cette catégorie, elle peut être mise en œuvre sous un format groupe ou en entrées et sorties échelonnées.

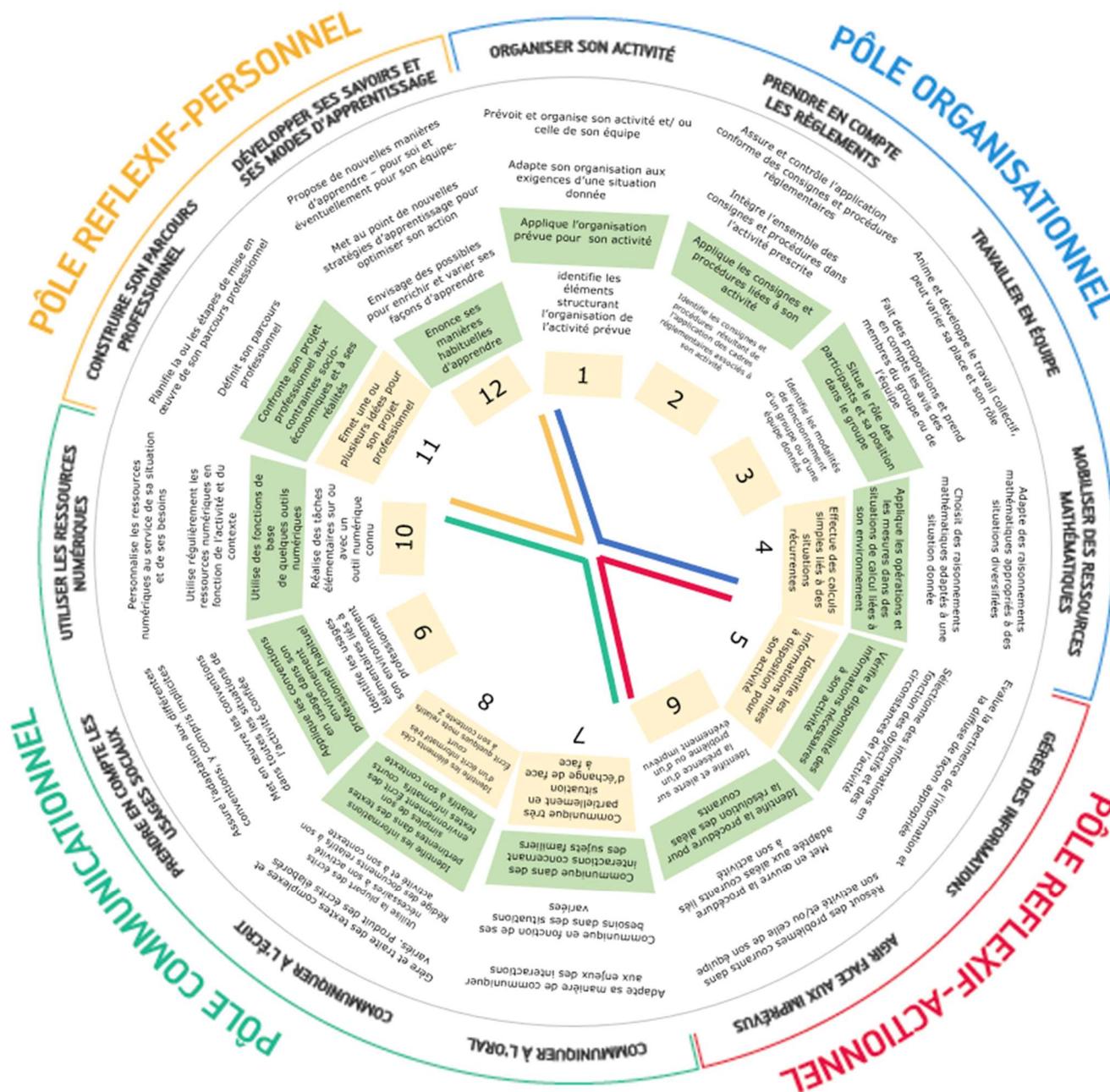
CHANTIER FORMATION

Finalité	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques, ainsi que les compétences transversales¹², par le biais d'une mise en situation pratique et collective ; - S'engager dans une démarche d'insertion professionnelle ou de construction d'un parcours visant une insertion professionnelle.
Public	Personnes en recherche d'emploi (CCTAC – 3.1) en rupture avec les méthodes d'apprentissage traditionnelles, engagées dans une dynamique d'insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle.
Principes	<p>Les chantiers formation favorisent le développement des apprentissages par des mises en situation pratiques, réalisées sur des supports réels de production proposés soit par des collectivités territoriales / Etablissement Public de Coopération Intercommunale, soit par des associations à but non lucratif. Ces projets visent une réalisation collective sans finalité marchande ni lucrative, et ont une utilité sociale. Le chantier formation articule une dimension Formation et une dimension Production.</p> <p>En chantier formation, les stagiaires se voient proposer immédiatement des tâches professionnelles concrètes, représentatives de métiers, afin de répondre aux objectifs de production du chantier. Tout en poursuivant les objectifs de production, la démarche pédagogique consiste à rendre ces situations professionnelles apprenantes en permettant aux stagiaires (considérés comme des salariés), en plus d'acquérir des savoir-faire professionnels, de poursuivre des objectifs pédagogiques d'acquisition de savoir de base et de savoir-être. L'ancrage dans la réalité professionnelle, rend les situations formatives plus mobilisatrices, plus motivantes pour les adultes, en donnant un sens aux apprentissages de base que les situations professionnelles génèrent. Ainsi, en chantier formation, chaque tâche professionnelle peut être un prétexte pour organiser et accompagner une séance d'apprentissage.</p> <p>La particularité des chantiers formation, tels que déployés au titre des Parcours Métiers, repose sur la place centrale du partenariat. Chaque acteur a un périmètre d'intervention bien déterminé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Région porte l'action de formation. A ce titre, elle sélectionne les chantiers proposés par une collectivité territoriale / EPCI ou par une association à but non lucratif, puis elle choisit l'organisme de formation selon les règles du code de la commande publique. De plus, elle prend en charge les coûts pédagogiques et la rémunération des stagiaires, si ceux-ci n'ont plus de droits à l'allocation de retour à l'emploi (ARE Pôle Emploi) ; - Le maître d'ouvrage (structure porteuse du support concret de production / chantier) assure l'approvisionnement du chantier (fournit l'ensemble des matériaux et matière d'œuvre nécessaire à la réalisation du chantier) et la mise en sécurité des stagiaires, la mise à disposition d'une salle de formation, d'un vestiaire et de sanitaires sur le chantier, l'accès à un espace de restauration ; - L'organisme de formation assure la formation et l'accompagnement des stagiaires à toutes les étapes de leur formation, et il se coordonne avec le maître d'ouvrage. Il assure également le montage et le suivi des dossiers de rémunération des stagiaires.

¹² Compétences transversales sur la base du référentiel RECTEC (cf. CCTAC) et de la carte des compétences Cible pour cette catégorie

<p>Objectifs</p>	<p>Le chantier formation permet à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir des compétences techniques (gestes, savoir-faire) par le biais d'une mise en situation pratique via une réalisation collective grande nature ; - Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. Carte des compétences « cible » Rectec) ; - Approcher concrètement les différents corps de métier propres à un secteur d'activité, et développer des compétences en adéquation avec des besoins locaux de main d'œuvre et des secteurs en tension ; - Reprendre confiance en soi afin de construire ou consolider son projet professionnel et ainsi sécuriser son insertion ; - Se familiariser avec les réalités professionnelles et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ; - Elaborer une stratégie de recherche d'emploi ou d'accès à une formation qualifiante ou certifiante dans une logique de parcours, en formalisant un <u>plan d'actions individuel</u> qui intègre une chronologie précise. <div data-bbox="427 741 1362 1025" style="text-align: center;"> <p>Le diagramme illustre le processus de formation « Chantier Formation » en tant que support réel de production. À gauche, un pictogramme représente un « Projet professionnel confirmé » avec un homme et une femme. Deux flèches pointent vers la droite : une rouge supérieure pour « Acquisition d'un socle de connaissances et de compétences techniques » et une bleue inférieure pour « Acquisition de compétences transversales et reprise de confiance en soi ». Ces deux flèches convergent vers deux cibles : « Emploi » et « Accès à une formation qualifiante ou certifiante ».</p> </div>
<p>Attendus spécifiques</p>	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Signer une convention de partenariat entre (à minima) la Région, l'organisme de formation et le maître d'ouvrage avant le début de la formation.</u> L'absence de cette convention peut entraîner l'annulation du dispositif - Mobiliser des modalités de formation et des pédagogies actives favorisant les apprentissages en situations réelle de travail ; - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ; - Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitudes, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.
<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (art. 4.2), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Etayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation.
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de la formation (en centre, en production et en entreprise) ne peut excéder 500 heures. La formation en situation réelle de production doit constituer à minima 40% de la durée totale de la formation ; - La période en entreprise est obligatoire, la durée de cette période doit être à minima 70H et au maximum 140H ; - A l'issue du positionnement, si le bénéficiaire ne dispose pas de l'ensemble des prérequis, un « Module remise à niveau » d'une durée maximale de 70H peut être préconisé. Il s'ajoute alors à la durée de la formation.

Carte cible des 12 compétences transversales « Chantier Formation »



Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à l'entrée en formation

Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à la sortie de la formation



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète que son auteur et la Commission ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Chaque carte de compétences recense les douze compétences validées dans le référentiel RECTEC. Les compétences sont graduées en corrélation avec les 4 premiers niveaux du Cadre Européen des Certifications. Les principes « autonomie et responsabilité » orientent ces graduations.

PREPA-METIERS

Finalité

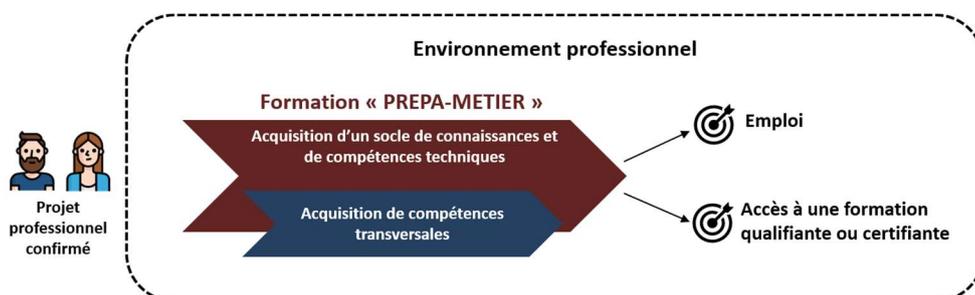
- Acquérir un socle de connaissances et de compétences techniques et transversales, permettant d'accéder directement à un emploi ;
- Ou approfondir sa connaissance d'un secteur et acquérir les 1ers gestes professionnels afin de s'engager dans une formation qualifiante/certifiante.

Public

Personnes en recherche d'emploi (CCTAC – 3.1) engagées dans une dynamique d'insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle ayant confirmé leur projet professionnel.

Objectifs

- La formation permet à chaque bénéficiaire de :
- **Acquérir un socle de compétences techniques** correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches ;
 - **Approfondir sa connaissance du secteur par le geste professionnel**, identifier les activités du(es) métier(s) visé(s) et appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice ;
 - **Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires** à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. carte des compétences « cible » Rectec) ;
 - **Se familiariser avec les réalités de l'entreprise** et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ;
 - **Elaborer une stratégie de recherche d'emploi ou d'accès à une formation qualifiante ou certifiante** dans une logique de parcours, en formalisant un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie précise.

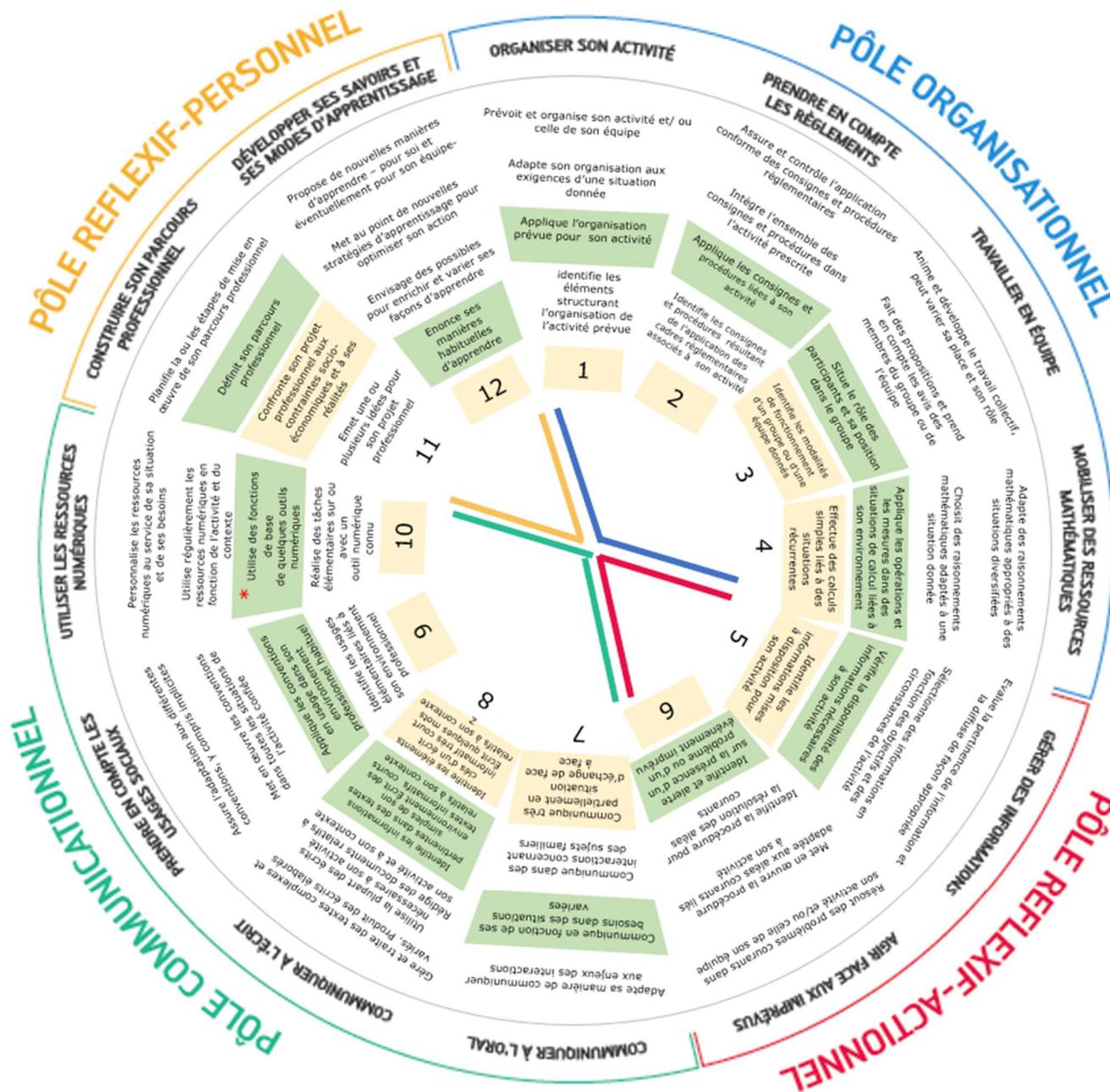


Attendus spécifiques

- En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :
- Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ;
 - Mobiliser des modalités de formation et des pédagogies actives favorisant la prise en compte des situations réelles de travail (apprendre par « le faire » sur plateaux techniques en organisme de formation ou en entreprise, AFEST, ...) ;
 - Mobiliser les moyens facilitant une « juste » représentation du cadre d'exercice professionnel (rencontres/interventions de professionnel-e-s, visites d'établissements, réalité virtuelle ou augmentée ...) ;
 - Au titre de l'accompagnement et en fonction des besoins des candidats, élaborer un plan individuel en matière de mobilité ;
 - Mettre en œuvre une **démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises** (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitudes, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.

Lien à l'entreprise	<p>Conformément au CCTAC (art. 4.2), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Etayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation. <p>L'organisme de formation peut également proposer une opération DEFI au Référent territorial formation de la Région.</p>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> - La durée totale de la formation ne peut excéder 455 heures ; - A l'issue du positionnement, si le bénéficiaire ne dispose pas de l'ensemble des prérequis, un « Module RAN » d'une durée maximale de 70H peut être préconisé, il s'ajoute alors à la durée de la formation ; - La période en entreprise est obligatoire et ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation.

Carte cible des 12 compétences transversales PREPA-METIERS



*Hors lots « Prépa Métiers du numérique » où le niveau attendu est positionné sur le cercle 4

Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à l'entrée en formation	Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à la sortie de la formation
---	---



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète que son auteur et la Commission ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Chaque carte de compétences recense les douze compétences validées dans le référentiel RECTEC. Les compétences sont graduées en corrélation avec les 4 premiers niveaux du Cadre Européen des Certifications. Les principes « autonomie et responsabilité » orientent ces graduations.

SE FORMER AU METIER DE _

Finalité

- Acquérir l'ensemble des compétences techniques et transversales nécessaires à l'exercice d'un métier et à l'insertion durable dans l'emploi ;
- Obtenir une qualification ou une certification en totalité ou partiellement (diplôme, titre homologué ou certificat de qualification délivré par une branche professionnelle...) nécessaire à l'exercice du métier visé.

Public visé

Personnes en recherche d'emploi (CCTAC – 3.1) engagées dans une dynamique d'insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle ayant confirmé leur projet professionnel, et disposant des prérequis définis (compétences techniques ou de base, aptitudes, savoirs-être...) pour accéder à la formation visée.

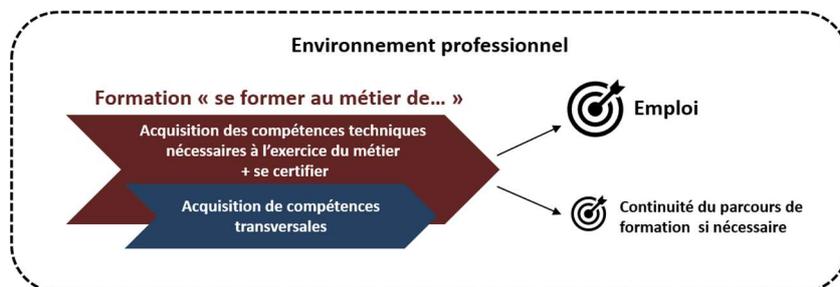
Objectifs opérationnels

La formation permet à chaque bénéficiaire de :

- **Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé** afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques correspondent aux besoins exprimés par les entreprises ou par les branches professionnelles ;
- **Mobiliser les compétences techniques acquises et adopter un comportement adéquat** dans un environnement professionnel réel ;
- **Acquérir et développer les compétences transversales** nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. Carte des compétences « cible » Rectec) ;
- **Se préparer à l'examen ;**
- **Elaborer une stratégie de recherche d'emploi**, en formalisant un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie précise.



Projet professionnel confirmé + maîtrise suffisante des pré-requis



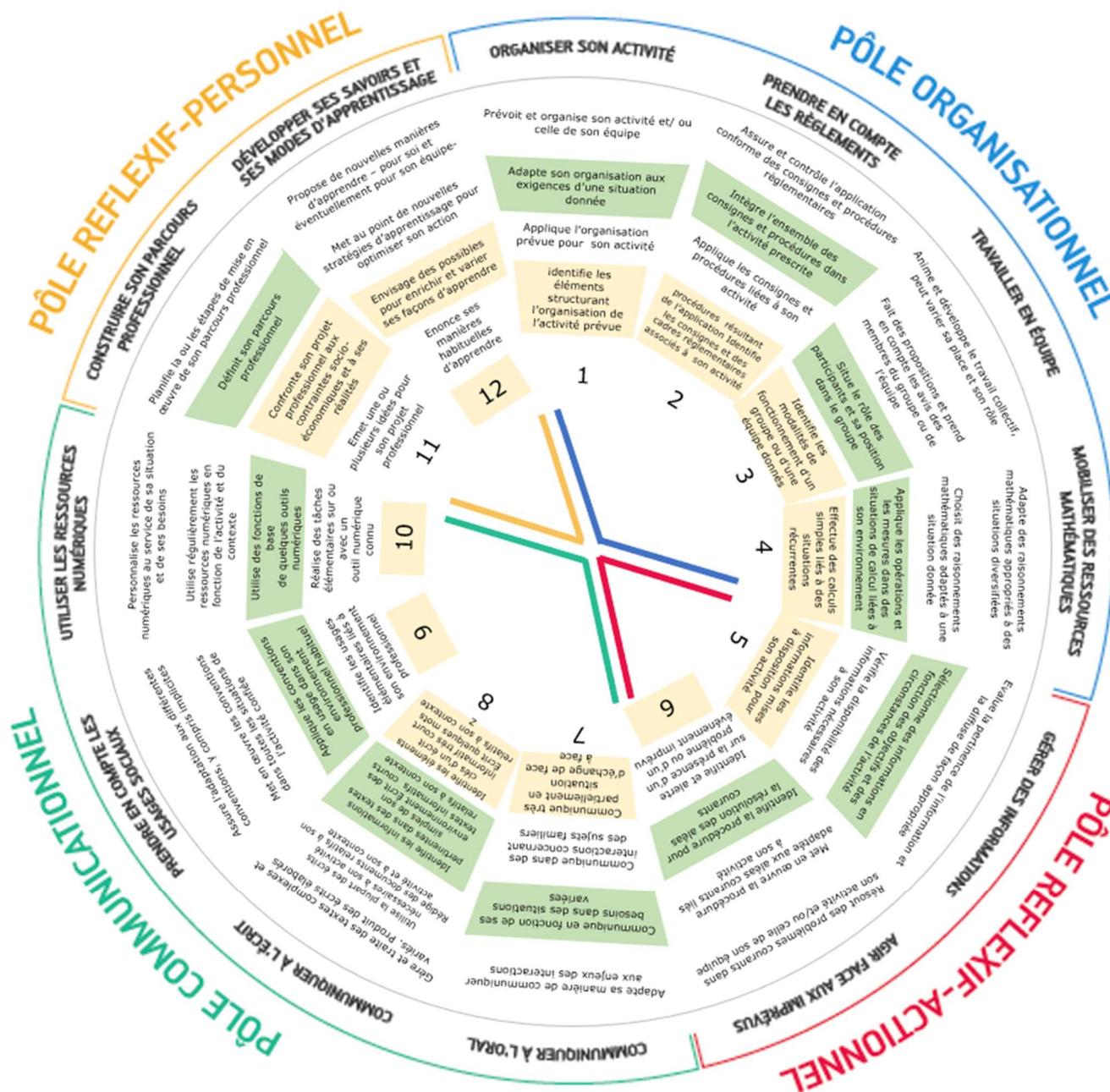
Attendus spécifiques

En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :

- Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet professionnel est bien confirmé ;
- Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître et de capitaliser les compétences développées (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, ...) ;
- En cas d'échec à la certification totale, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une suite de parcours visant l'obtention de la certification en totalité (VAE, inscription sur une autre session, complément de formation...) et consolider son plan d'actions individualisé.

<p>Lien à l'entreprise</p>	<p>Conformément au CCTAC (art. 4.2), l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prendre en compte les évolutions techniques ou réglementaires des métiers dans les contenus de formation ; - Etayer ou réviser régulièrement l'ingénierie de formation et les contenus de formation en y associant les entreprises ; - Associer les professionnels des secteurs concernés et/ou les employeurs dans les phases marquantes de l'action de formation. <p>L'organisme de formation peut également proposer une opération DEFI au Référent territorial formation de la Région.</p>
<p>Durée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La durée de la formation est en cohérence avec l'objet du marché et est fixée au regard du référentiel de certification visée. Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ; - A l'issue du positionnement, si le bénéficiaire ne dispose pas de l'ensemble des prérequis, un « Module RAN » d'une durée maximale de 70H peut être préconisé. Il s'ajoute alors à la durée de la formation ; - La durée en entreprise ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale du parcours (sauf exigences contraires du référentiel de certification).

Carte cible des 12 compétences transversales « SE FORMER AU METIER DE. » niveaux 3 et 4



Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à l'entrée en formation

Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à la sortie de la formation



De projet a été financé avec les sources de la Commission européenne. Cette publication résume ce que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Chaque carte de compétences recense les douze compétences validées dans le référentiel RECTEC. Les compétences sont graduées en corrélation avec les 4 premiers niveaux du Cadre Européen des Certifications. Les principes « autonomie et responsabilité » orientent ces graduations.

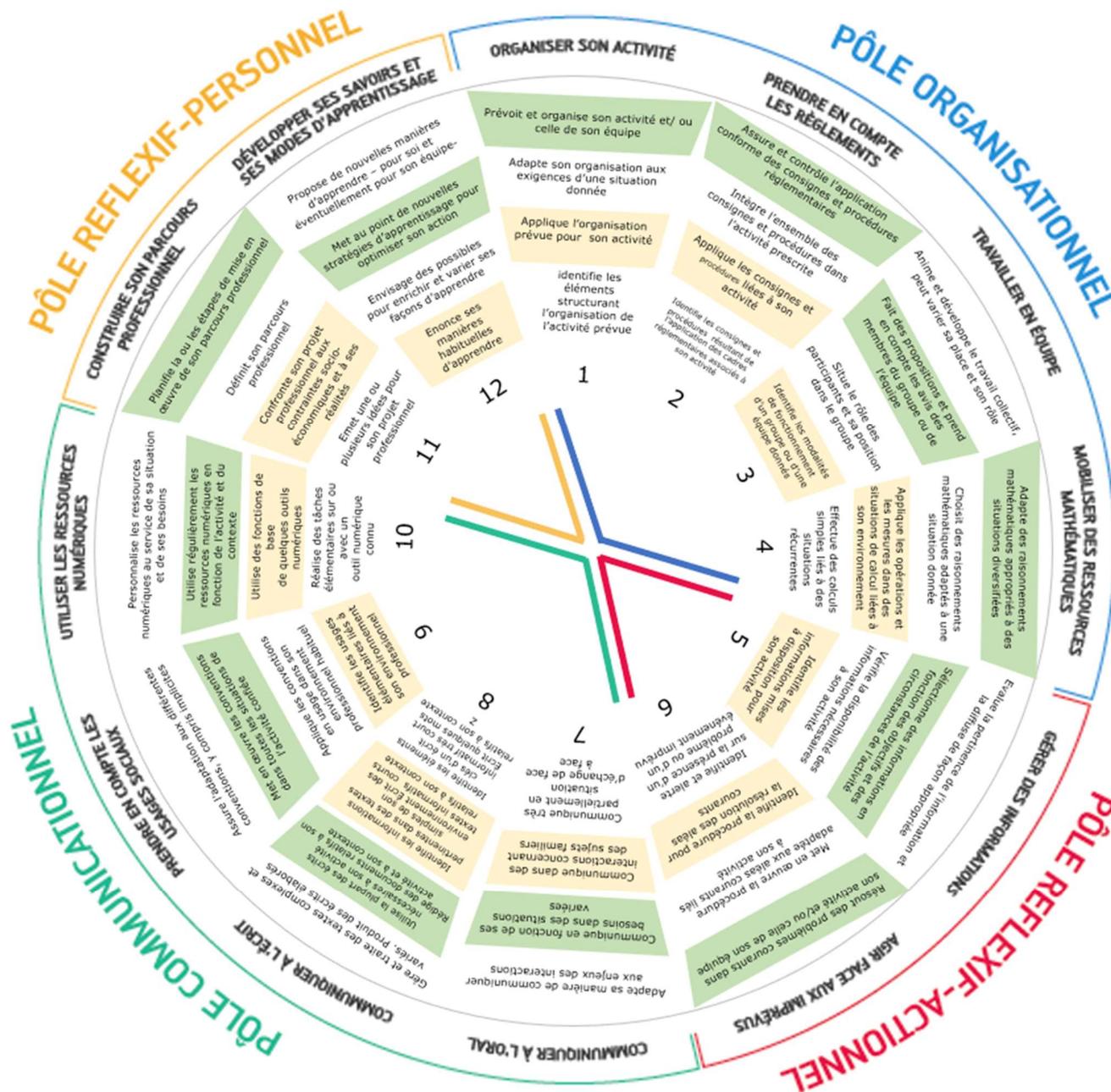
SE PREPARER A CREER OU REPENDRE UNE ENTREPRISE

Finalité	Formaliser son projet de création ou de reprise d'entreprise, quel que soit le secteur d'activité, en vue d'une installation durable.
Public	Personnes en recherche d'emploi (CCTAC – 3.1) engagées dans une démarche de création ou reprise d'entreprise (au stade du projet et non plus de l'idée émergente), et disposant des prérequis définis (compétences de base et numériques, aptitudes, savoirs-être...) pour engager les étapes de validation du projet.
Objectifs	<p>Cette formation permettra à chaque bénéficiaire de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réaliser un plan d'affaire et élaborer une stratégie d'entreprise au moyen des outils et des méthodes transmises ; - Vérifier la viabilité et la faisabilité économique et financière du projet ; - Choisir un statut juridique, fiscal et social en adéquation ; - Acquérir et développer les compétences nécessaires pour gérer une entreprise et exercer une activité professionnelle, y compris les compétences transversales (cf. Carte des compétences « cible » Rectec) ; - Mettre en perspective le projet et ses impacts potentiels sur la vie personnelle ; - Elaborer un plan d'actions individualisé intégrant les étapes et les démarches nécessaires à la réalisation de son projet à l'issue de la formation. <div style="text-align: center;"> <p>Les 6 étapes du parcours visant la création ou reprise d'entreprise*</p> <p>Projet de création ou reprise d'entreprise confirmé</p> </div> <p><i>*La création ou la reprise d'entreprise s'inscrit dans un écosystème où différentes structures et financeurs interviennent. Le périmètre de cette action de formation doit donc être bien circonscrit dans le parcours du créateur/repreneur, les liens en amont / aval doivent être favorisés pour des « parcours sans couture ».</i></p>
Attendus spécifiques	<p>En complément des principes énoncés dans le CCTAC, l'organisme de formation doit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliser, durant la phase de recrutement, les moyens nécessaires pour s'assurer que le projet de création/reprise d'entreprise est bien confirmé ; - Confronter chaque bénéficiaire et son projet au monde de l'entrepreneuriat (rencontres, interventions, présentation face à un jury de professionnel-le-s) ; - Mettre en œuvre un accompagnement individuel afin que chaque bénéficiaire dispose d'une analyse complète et réaliste de son projet ; - Déployer un processus de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises afin de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas de non validation du projet de création/reprise d'entreprise. Ainsi, dans une logique de parcours, il s'agira de reconnaître les compétences acquises : Open Badges, habilitations, reconnaissance en lien avec la nature du projet... - En cas de non validation du projet de création/reprise, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une poursuite de parcours (formation, VAE, ...) et la consolidation de son plan d'actions individualisé.

Durée

- La durée totale de la formation ne peut excéder 420 heures. Elle est adaptée à chaque bénéficiaire (entrée modulaire, allègement de parcours...)
- A l'issue du positionnement, si le bénéficiaire ne dispose pas de l'ensemble des prérequis, un « Module RAN » d'une durée maximale de 70H peut être préconisé, il s'ajoute alors à la durée de la formation ;
- Cette action de formation peut prévoir une période en entreprise ; celle-ci n'est pas obligatoire et s'adapte aux besoins des bénéficiaires et de leur projet.

Carte cible des 12 compétences transversales « SE PREPARER A CREER OU REPREDRE UNE ENTREPRISE »



Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à l'entrée en formation

Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à la sortie de la formation



De projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication résume ce que son auteur et la Commission ne sont pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



Chaque carte de compétences recense les douze compétences validées dans le référentiel RECTEC. Les compétences sont graduées en corrélation avec les 4 premiers niveaux du Cadre Européen des Certifications. Les principes « autonomie et responsabilité » orientent ces graduations.

Annexe C : Le module « Remise à niveau »

Contexte de mise en œuvre :

Ce module de remise à niveau (Module RAN) peut être adossé à chaque catégorie d'actions des Parcours Métiers, afin de faciliter l'entrée en formation et d'optimiser ainsi la durée des parcours de chaque bénéficiaire.

La durée de ce module est de **70h maximum**. À l'issue du recrutement et en fonction des besoins de chaque bénéficiaire, l'opérateur de formation pourra prescrire ce module (il n'a pas vocation à être prescrit systématiquement).

Le module « Remise à niveau » est un **outil au service de l'individualisation** de la durée et/ou du contenu. Pour y parvenir, le format et l'approche pédagogique devront être innovants, et privilégier des modalités de formation qui donnent plus de sens aux apprentissages et favorise le maintien en formation (motivation, adhésion...). Les contenus devront être contextualisés, en lien avec les activités et situations professionnelles que rencontreront les stagiaires dans la formation Parcours Métiers.

A noter :

- dans le cas où ce module débute en amont de la date de début de l'action de formation PM, la date de début du module devient la date d'entrée en formation. Il ouvre ainsi droit à rémunération et la durée du module « Remise à niveau » est intégrée à la durée du parcours moyen ;
- dans le cas où les bénéficiaires sont identifiés (recrutés) très en amont du début de l'action de formation, il est alors préconisé de mobiliser l'offre de formation Visas Libres Savoirs, pour consolider les acquis sur le champ des compétences de base, numériques ou langagières ;
- dans le cas où les besoins d'acquisition ou de consolidation des compétences de base, numériques ou langagières nécessiteraient un temps de formation supérieur à 70h, les opérateurs de formation, dans une logique de parcours, devront orienter les bénéficiaires vers les offres de formation aux savoirs fondamentaux et compétences transverses du PRF : Visas Libres Savoirs, VISA  Parcours Vers l'Emploi, ou l'offre « RAN-Illettrisme/FLE-FLI/Alphabétisation ».

Contenu du module « Remise à niveau »

Le module a pour objectif d'accompagner l'entrée en formation du stagiaire par la consolidation de ses acquis sur le champ des compétences de base, numériques ou langagières.

Dans le domaine des savoirs fondamentaux, la conception de l'ingénierie de formation est étroitement liée au niveau du public cible, à ses besoins et à ses objectifs professionnels. Aussi, pour garantir une cohérence des réponses sur les contenus relatifs à l'acquisition de savoirs fondamentaux, il est attendu que le prestataire s'appuie sur **le référentiel CléA** comme cadre de référence, **et tout particulièrement sur les domaines 1, 2 et 3 :**

- Domaine 1 : La communication en français
- Domaine 2 : L'utilisation des règles de base du calcul et du raisonnement logique
- Domaine 3 : L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique

Focus sur le référentiel CléA (<https://www.certificat-clea.fr/le-dispositif-clea/le-referentiel/>) :

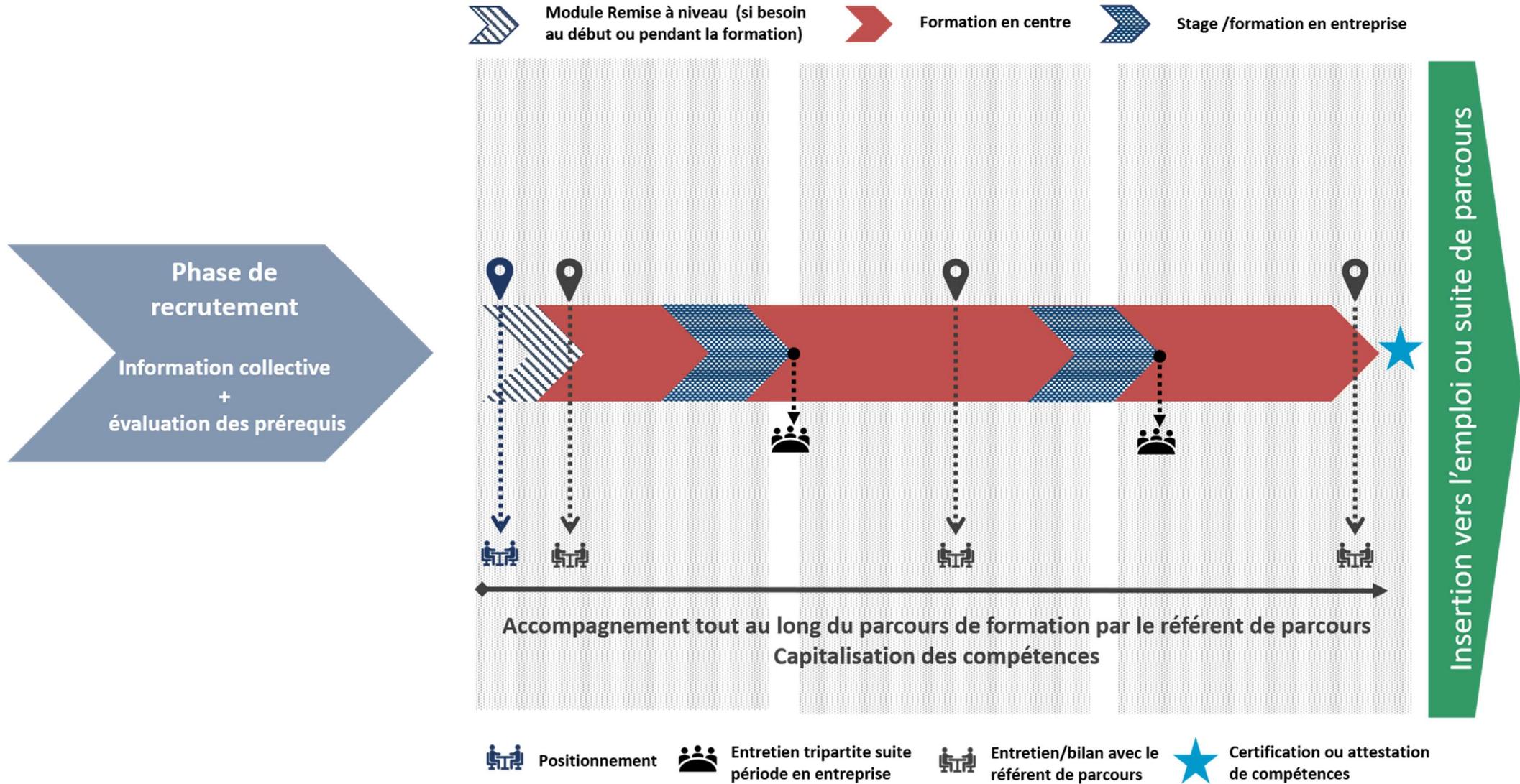
Le référentiel CléA définit un socle commun de connaissances et de compétences professionnelles applicable à tous les publics et à tous les secteurs (décret n° 2015-172 du 13 février 2015). Il est « *constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences qu'il est utile pour une personne de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle* », et s'articule autour de 7 domaines et 28 sous-domaines. Ce socle peut faire l'objet d'une certification au travers du certificat CléA¹³. Il appartient au prestataire d'accompagner le stagiaire, si ce dernier souhaite s'engager une démarche certificative.

¹³ La certification CléA est éligible à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, dont le Compte Personnel de Formation (CPF).

Développement de l'emploi par des formations inclusives (DEFI)	
Finalité et objectifs	<p>DEFI consiste à développer une offre de formation « cousue main » co-construite avec les entreprises et les partenaires opportuns pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Répondre aux besoins de recrutement des entreprises à court terme ; • Créer ou adapter des formations pour répondre aux besoins spécifiques de compétences de l'entreprise et des publics ; • Sécuriser l'insertion professionnelle des personnes dès le démarrage de la formation.
Caractéristiques	<p>DEFI favorise le recrutement en emploi pérenne des stagiaires à court terme, en associant les entreprises ainsi que l'ensemble des acteurs pertinents de l'orientation, de la formation et de l'économie dans la définition et le déroulement des formations.</p> <p>Les étapes clés de la démarche sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Procéder à l'analyse des besoins de l'entreprise et des publics de manière très précise, en regard avec les diagnostics de territoire ; • Mettre en place une démarche collaborative de co-conception aux fins de répondre aux besoins de l'entreprise et des publics en actionnant le levier de la formation ; • Formaliser l'engagement de l'ensemble des partenaires dans le projet de formation au travers d'une convention de partenariat ; • Mettre en œuvre le projet de formation ; • Evaluer le dispositif de formation & capitaliser. <p>En complément des attendus définis au CCTAC en termes de lien renforcé à l'entreprise pour toute action Parcours Métiers, une formation est considérée comme une opération DEFI si l'organisme de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procède ou participe à l'analyse des besoins de l'entreprise et des publics de manière très précise, en regard avec les diagnostics de territoire ; - Informe la Région des besoins repérés, et des adaptations souhaitables ; - Met en place, avec la Région, une démarche collaborative de co-conception aux fins de répondre aux besoins de l'entreprise et des publics ; - Favorise l'engagement de l'ensemble des partenaires dans le projet de formation en communiquant sur les objectifs de la convention de partenariat ; - Etablit un recrutement correspondant aux attendus (= 1 stagiaire pour 1 promesse d'emploi par l'entreprise) qui soit égal ou au plus proche de l'effectif ciblé par la session ; - Veille à l'engagement de ou des entreprises quant au recrutement des stagiaires au terme de la formation ; - Veille à l'actualisation des contenus de formation, modalités pédagogiques et/ou définition du rythme de l'alternance en lien avec les besoins spécifiques des entreprises engagées dans l'opération ; - Permet la conduite de tout ou partie de la formation sur le plateau technique de l'entreprise ; - Met en œuvre le projet de formation, dans le respect des engagements pris lors de la signature de la convention ; - Evalue le dispositif de formation et l'insertion en emploi des bénéficiaires, participe aux travaux de capitalisation visant notamment l'évolution des certifications. <p>L'organisme de formation peut bénéficier de l'appui de la Région à chacune des étapes. Pour se faire, il doit aviser le/la Référent.e territorial.e formation dès le besoin repéré et/ou les employeurs mobilisés. En sa qualité de pilote des opérations DEFI, la Région doit, dans tous les cas et au plus tôt, être informée du projet.</p>

Catégories et marchés concernés	<p>Toute session de formation peut prendre la forme d'un DEFI. Cette méthodologie est applicable aux Parcours Métiers 2021/2024, et en particulier aux catégories d'actions « Prépa Métiers », « Chantier formation », et « Se former au métier de. », et ce quels que soit le secteur d'activité, la durée ou le niveau de la formation.</p> <p>Lorsqu'un marché existant permet de répondre aux besoins identifiés, l'attributaire de ce marché a l'exclusivité pour la formation visée. Dans le cas contraire, lorsque le besoin n'est couvert par aucun marché, la Région pourra lancer une nouvelle consultation au titre du Fonds réactifs emploi formation pour répondre à ce nouveau besoin.</p> <p>Il est attendu que l'organisme de formation soit force de proposition et à l'initiative d'opérations « DEFI » concernant les lots dont il est attributaire. Il doit soumettre ses propositions à la Région, pilote de chaque opération.</p>
Engagements	<p>A compter de 2021, l'organisme de formation est signataire de la convention DEFI, et s'engage par cet intermédiaire à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser le recrutement des stagiaires en déployant des moyens de communication et de captation adaptés, associant notamment les entreprises ; • Adapter son ingénierie de formation, mettre en place les modalités pédagogiques et contenus de formation permettant le développement des compétences listées dans la convention ; • Assurer un dialogue constant avec les employeurs signataires de la présente convention avant, pendant et à l'issue de la formation ; • Préparer et accompagner systématiquement les périodes d'immersion dans les entreprises signataires de la convention, et consacrer un temps dédié au retour d'expérience, en individuel ou en collectif au retour de chaque période de stage ; • Favoriser la participation des employeurs ou tuteur au temps d'évaluation, de bilans, ou jury de certification ; • Assurer le suivi dans l'emploi des personnes, en sortie de formation, à 3 mois et 6 mois, et réaliser le reporting auprès de la Région ; • Participer au comité de pilotage.
Valorisation financière, preuves et contrôle	<p>Une prime DEFI peut être attribuée. Elle valorise le déploiement d'une formation « cousue main », caractérisée par une ingénierie innovante et spécifique. Les conditions d'attributions sont précisées dans le CCAAC (article 12)</p>
Pour aller plus loin	<p>A retrouver sur : http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueilletoilepro/ressources/pacte-centre-val-loire/defi-developpement-emploi-formations-inclusives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport Assemblée Plénière Régionale du 25 Avril 2019 • Schéma et fiche action DEFI • Convention type • Plaquettes de communication DEFI.

Annexe E : Le parcours pédagogique et d'accompagnement d'un Parcours Métiers



Pour l'organisme et l'équipe pédagogique		
Recrutement en amont de l'entrée en formation	Positionnement après l'entrée en formation	Suivi du parcours et suites
Comprendre le projet professionnel des futurs bénéficiaires	S'assurer de la faisabilité du parcours de formation pour le demandeur d'emploi. S'assurer de sa capacité à atteindre ses objectifs, dans le cadre d'un parcours allégé, parfois discontinu.	Formaliser le résultat du positionnement pour réajustement éventuel. Assurer l'information du conseiller en évaluation professionnel (DE financés par la Région)
S'assurer de la motivation et de la volonté d'engagement des candidats	Prendre en compte les évaluations préalables notamment celles réalisées lors de la validation du projet par un conseiller en évolution professionnel ou d'autres acteurs (ECCP (évaluation des compétences et des capacités professionnelles), PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel), Bilan de compétences, etc.)	
S'assurer que l'apprenant a connaissance de la durée, du lieu et des possibilités de financement	Confier le positionnement à une personne maîtrisant les techniques d'évaluation, d'entretien et de négociation	
S'assurer des aptitudes et du niveau de savoirs et de savoir-faire nécessaires à l'entrée en formation	Élaborer les outils de l'évaluation (questionnaire, grille d'entretien, Travaux pratiques, évaluation en situation, etc.) Identifier les acquis de l'expérience au regard des compétences visées dans chaque module de formation	Formaliser les nouvelles compétences (attestation de compétences)
	Accompagner la construction du parcours et sa contractualisation	Assurer le suivi du parcours, proposer des évolutions

Annexe F : L'organisation disciplinaire et l'organisation modulaire

Une organisation « disciplinaire »

Un programme et des durées par domaine de formation (ou discipline)

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
8h-9h	Gestion de clientèle	Gestion de projet	Economie d'entreprise	Gestion de projet	Droit
9h-10h					
10h-11h	Anglais	Anglais	Français		
11h-12h	LV2	Français	LV2		
12h-13h30					
13h30-14h30	Management de l'équipe commerciale	Relation client	Anglais	Gestion de clientèle	économie générale
14h30-15h30			Travaux infos		
15h30-16h30			Travaux info.		

Organisation « disciplinaire »

Une progression (contenus, objectifs) fixée par 1 formateur par domaine ou discipline



Des évaluations et des notes par domaine

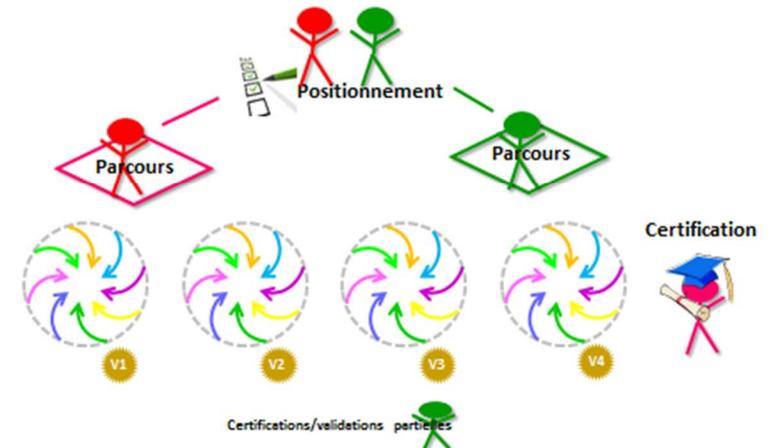


Organisation modulaire

Un module = convergence des contenus et des apports pour un objectif (développement d'une compétence) lié à une situation professionnelle



Une évaluation par module, des certifications partielles, une certification



Le positionnement permet de définir le parcours d'un apprenant, c'est-à-dire les modules qu'il doit suivre pour aboutir au développement d'une ou plusieurs compétences, à une certification partielle ou totale

Annexe G : Le Référentiel National Qualité

Décret n° 2019-565 du 6 juin 2019 relatif au référentiel national sur la qualité des actions concourant au développement des compétences*

<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2019/6/6/2019-565/jo/texte>

*report de la mise en application au 1^{er} janvier 2022

Critère 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus

(L. 6313-1-1)	(L. 6313-1-2)	(L. 6313-1-3)	L. 6313-1-4)	Indicateurs d'appréciation
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	
X	X	X	X	1) Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
X	X	X	X	2) Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
Indicateur spécifique d'appréciation				
X		X	X	3) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.

Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	4) Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné (s).
X	X	X	X	5) Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
X	X	X	X	6) Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
Indicateurs spécifiques d'appréciation				
X			X	7) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.
X			X	8) Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	9) Le prestataire informe les publics bénéficiaires sur les conditions de déroulement de la prestation.
X	X	X	X	10) Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
X	X	X	X	11) Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.

X	X	X	X	12) Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.
Indicateurs spécifiques d'appréciation				
X			X	13) Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.
			X	14) Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.
			X	15) Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
X		X	X	16) Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.

Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	17) Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques ...).
X	X	X	X	18) Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux ...).
X	X	X	X	19) Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.

Indicateur spécifique d'appréciation

			X	20) Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.
--	--	--	---	--

Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	21) Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ ou externes, adaptées aux prestations.
X	X	X	X	22) Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.

Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel

Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	23) Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.

X	X	X	X	24) Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.
X	X	X	X	25) Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.
X	X	X	X	26) Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/ former ou orienter les publics en situation de handicap.
X	X	X	X	27) Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.
Indicateurs spécifiques d'appréciation				
X			X	28) Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
			X	29) Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.
Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées				
Action de formation	Bilan de compétences	VAE	Apprentissage	Indicateurs d'appréciation
X	X	X	X	30) Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.
X	X	X	X	31) Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.
X	X	X	X	32) Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

Annexe H : Liste récapitulative des lots Parcours Métiers

Les **263 lots Parcours Métiers** lancés dans le cadre de la présente consultation sont détaillés ci-après.

Le candidat est invité à se référer à l'annexe 2 du Règlement de la Consultation (RC) facilitant la lecture de cette annexe et rappelant les points de vigilance particuliers.