



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

2025 - 2028

ACHAT D' ACTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

DISPOSITIF DE FORMATIONS LINGUISTIQUES

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES DE L'ACCORD-CADRE (COMMUN A TOUS LES LOTS)



SOMMAIRE

1	CONTEXTE, ENJEUX ET FINALITES	4
1.1	LE CONTEXTE DE DEPLOIEMENT DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION 2025–2028	4
1.2	LE CONTEXTE DE DEPLOIEMENT DU MARCHÉ « DISPOSITIF DE FORMATIONS LINGUISTIQUES »	6
2	OBJET DU MARCHÉ	9
2.1	L'ARCHITECTURE DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION 2025-2028	9
2.2	L'APPROCHE PAR LES COMPETENCES, LA LOGIQUE DE PARCOURS ET LE PRF	10
2.3	LA DESCRIPTION DE LA COMMANDE	10
2.3.1	LES QUATRE DISPOSITIFS DE FORMATION	10
2.3.2	DUREE, RYTHME ET ORGANISATION DES FORMATIONS	14
2.3.3	LE STAGE EN ENTREPRISE	15
2.4	L'ANALYSE DE BESOIN ET LA COUVERTURE TERRITORIALE DE L'OFFRE	16
3	LES ATTENDUS RELATIFS A LA STRATEGIE D'INTERVENTION ET DE MOBILISATION DES PUBLICS SUR UN TERRITOIRE	17
3.1	LES ESPACES DE FORMATION ET LES PARTENARIATS SUR UN TERRITOIRE	17
3.1.1	L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX ET DES ESPACES DE FORMATION	17
3.1.2	LES PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS SOCIO-ECONOMIQUES SUR UN TERRITOIRE	18
3.2	LES PUBLICS ELIGIBLES ET CIBLES	18
3.2.1	LES PUBLICS ELIGIBLES	18
3.2.2	PRECISIONS SUR LES PUBLICS CIBLES DANS LA CONSULTATION	20
3.3	LA MOBILISATION DES PUBLICS VERS LA FORMATION	21
3.4	LE RECRUTEMENT	23
3.5	LA REMUNERATION DES STAGIAIRES	25
3.6	LA GRATUITE DES FORMATIONS POUR LES STAGIAIRES	25
4	LES ATTENDUS RELATIFS A LA PROPOSITION PEDAGOGIQUE	25
4.1	LA MULTIMODALITE EN FORMATION : DEFINITION ET ATTENDUS	25
4.1.1	DEFINITION DE LA MULTIMODALITE	25
4.1.2	LES ENJEUX ET ATTENDUS DE LA MULTIMODALITE EN FORMATION	26
4.2	L'INDIVIDUALISATION : DEFINITION ET ATTENDUS	28
4.3	L'EVALUATION, LA CAPITALISATION ET L'ATTESTATION DES COMPETENCES	29
4.4	LE LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET LES RELATIONS AVEC LES ENTREPRISES	30
4.5	LES OPERATIONS DEFI	30
5	LES ATTENDUS RELATIFS A L'ACCOMPAGNEMENT ET A LA SECURISATION DES PARCOURS	31

5.1	L'ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION	31
5.2	LE REFERENT DE PARCOURS : OBJECTIFS ET ATTENDUS	32
5.3	FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES DANS LA RECHERCHE DE STAGE ET LE SUIVI EN ENTREPRISE	33
5.4	FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES DANS LEUR SUITE DE PARCOURS (POST-FORMATION)	34
5.5	FOCUS SUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	35
5.5.1	LES OBLIGATIONS	35
5.5.2	LE SUIVI ET L'ANIMATION	36
6	<u>L'EVALUATION, LA QUALITE ET L'AMELIORATION DES ACTIONS</u>	<u>36</u>
6.1	LES ATTENDUS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE - RSE	36
6.2	QUALIOPI : LA CERTIFICATION QUALITE DES ORGANISMES DE FORMATION	37
6.3	L'EVALUATION DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION	38
6.4	L'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION POUR UNE AMELIORATION CONTINUE	39
7	<u>LES ANNEXES</u>	<u>41</u>
7.1	ANNEXE A – SCHEMA DU PRF	41
7.2	ANNEXE B – CARTOGRAPHIE « MULTIMODALITE »	42
7.3	ANNEXE C – FICHE RESSOURCE HANDICAP FORMATION	43
7.4	ANNEXE D – LES OPERATIONS DEFI	44
7.5	ANNEXE E – ZONES GEOGRAPHIQUES DE MISE EN ŒUVRE ET VOLUMETRIE	46
7.6	ANNEXE F- REFERENTIEL CLEA	51
7.7	ANNEXE G – GRILLE DU CADRE DE REFERENCE EUROPEEN COMMUN POUR LES LANGUES	61
7.8	ANNEXE H - LES 4 DEGRES DU CADRE DE REFERENCE DE L'ANLCI.	62
7.9	ANNEXE I - LES CRIA – CENTRES DE RESSOURCES ILLETTRISME ET ANALPHABETISME DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE	63
7.10	ANNEXE J - LES ESPACES LIBRES SAVOIRS DE LA REGION CENTRE-VAL DE LOIRE	66
7.11	ANNEXE K - LISTE DETAILLEE DES ZONES GEOGRAPHIQUES DE MISE EN ŒUVRE	68

1 Contexte, enjeux et 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 demandeurs d'emploi, mais également de coordonner l'achat public de formations sur leur territoire. Il s'agit de veiller à la cohérence et la complémentarité des interventions des différents financeurs publics en réponse aux besoins de compétences sur les territoires.

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.

Ainsi, après s'être mobilisée fortement au travers du PACTE régional d'investissement dans les compétences 2019-2023, la Région Centre-Val de Loire s'engage à nouveau avec l'Etat au travers du PACTE 2024-2027 avec l'ambition d'apporter des réponses formation encore plus adaptées aux besoins des publics, des employeurs et des territoires. A ce titre, des publics cibles prioritaires sont définis pour le Programme Régional de Formation 2025-2028.

Enfin, au titre de sa compétence d'autorité de gestion des fonds européens, 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.

1.1 Le contexte de déploiement du Programme Régional de Formation 2025-2028

Le marché du travail fait face à de nombreuses évolutions et à une accélération du rythme de changements. Plusieurs phénomènes se cumulent : la baisse du taux de chômage, la digitalisation croissante qui révolutionne les métiers et les compétences, la transformation des modes de travail, la prise de conscience accrue des enjeux de la transition écologique, l'inflation qui impacte fortement la population et l'économie de notre pays, auxquels s'ajoute un questionnement de la relation au travail qui impacte les parcours professionnels des actifs.

Dans cet environnement complexe, les enjeux sont multiples :

- Maintenir un taux de chômage bas pour favoriser l'inclusion sociale et économique ;
- Assurer un marché de l'emploi plus inclusif et notamment pour les personnes en situation de handicap ;
- Prévenir l'illettrisme et l'illectronisme ;
- Permettre l'accès à un premier niveau de qualification ;
- Lutter contre la précarité de l'emploi ;

- Réduire les inégalités salariales, promouvoir la diversité et l'inclusion, ainsi que garantir l'égalité des chances sont des enjeux importants pour une société plus équitable ;
- Intégrer les enjeux environnementaux dans le monde du travail en favorisant la création d'emplois verts et durables, et en encourageant des pratiques plus respectueuses de l'environnement.

L'écosystème emploi-formation est en pleine mutation

La loi « pour le plein emploi », adoptée le 19 décembre 2023, vise à améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi pour accélérer leur retour à l'emploi et à offrir de meilleures réponses aux besoins des entreprises sur leurs recrutements. Cette loi pose les bases d'un accompagnement rénové des personnes allocataires du RSA, la transformation de Pôle emploi en France Travail au 1er janvier 2024 et une plus grande coopération de l'ensemble des acteurs au service du plein emploi dans chaque bassin de vie au travers du « réseau pour l'emploi ».

Le réseau pour l'emploi sera composé de l'Etat, de l'ensemble des collectivités territoriales (Région, conseils départementaux, EPCI, communes...) et de l'ensemble des acteurs du service public de l'emploi (France Travail (ex : Pôle Emploi), Mission locale...). L'ambition du Réseau pour l'emploi est de territorialiser les politiques d'emploi en renforçant la gouvernance des politiques d'insertion et d'emploi au niveau des bassins de vie, considérant ce niveau comme la maille de proximité la plus pertinente pour y construire les réponses adaptées. Cette territorialisation se traduira par l'installation d'un « comité local réseau pour l'emploi » copiloté Etat-Région sur chaque bassin.

Depuis de nombreuses années, la Région Centre-Val de Loire a choisi de territorialiser son intervention, cela s'est traduit notamment par le déploiement des 6 Maisons de la Région et par le renforcement de l'animation d'instances locales favorisant le dialogue avec l'ensemble des acteurs qui agissent pour l'emploi¹ au plus près des bassins de vie. Forte de son expérience, la Région Centre-Val de Loire a choisi de se mobiliser et d'être un acteur majeur du « réseau pour l'emploi » en s'inscrivant dans une expérimentation des nouveaux modes de gouvernance du réseau pour l'emploi avec l'Etat².

En parallèle de ces évolutions, la signature du Pacte 2024-2027 pose également des enjeux d'accompagnement de publics prioritaires et la forte incitation à l'inscription à France Travail pour mieux accompagner et mieux piloter le suivi des demandeurs d'emploi.

C'est dans ce nouveau contexte que le Programme régional de formation 2025-2028 va se déployer.

¹ La Région Centre-Val de Loire copilote les Comités de Développement de l'Emploi (CODEVE), des commissions formations, et plus largement a fait de la démocratie permanente un enjeu fort pour entendre et faire contribuer les citoyens.

² Signature du protocole d'expérimentation France Travail le 10 novembre 2023 : <https://www.centre-valdeloire.fr/lactualite-de-la-region-centre-valdeloire/signature-du-protocole-dexperimentation-france-travail>

1.2 Le contexte de déploiement du marché « Dispositif de Formations Linguistiques »

En Centre-Val de Loire et pour ce qui concerne le développement des compétences de base, le PACTE a permis, notamment dans le cadre du Programme Régional de Formation 2021 -2024, de :

- Généraliser le dispositif de formation expérimental « Visa + Parcours vers l'Emploi » et proposer près de 3 000 places de formation par an,
- Proposer une nouvelle offre de formation longue et ouvrant droit à rémunération « Remise à Niveau – Français Langue Etrangère /Français Langue d'Intégration – Alphabétisation » et proposer près de 4 500 places par an,
- Accompagner le réseau des CRIA – Centres de Ressources Illettrisme et Analphabétisme – dans le développement de l'offre de professionnalisation visant à mieux repérer et accompagner les personnes en situation d'illettrisme et dans le déploiement de bilans de positionnement linguistiques.

Un nombre de demandeurs d'emploi en forte baisse en 2023

Si le contexte économique reste tendu, avec la poursuite de la guerre en Ukraine et une tension toujours forte sur les prix, le marché de l'emploi poursuit son regain de vitalité en Centre-Val de Loire.

Avec un taux ramené désormais à 6,6 %, le nombre de demandeurs d'emploi continue sa décrue.

Cela étant, les personnes privées d'emploi rencontrent souvent des difficultés dans la maîtrise des compétences de base. Par ailleurs, la probabilité de se retrouver au chômage est très fortement corrélée au manque de qualification. Dans ce contexte, la non-maîtrise des compétences-clés (cognitives, sociales et relationnelles) et des compétences numériques est un facteur aggravant. En effet, les difficultés à lire, écrire, ou comprendre un message simple de la vie quotidienne peuvent freiner l'accès à l'emploi, à la professionnalisation, à la qualification et plus globalement à l'autonomie des personnes.

Pour illustrer le propos, retenons ces quelques chiffres issus de l'enquête régionale « illettrisme et illettrisme en Centre-Val de Loire » publiée par le GIP ALFA CENTRE-VAL DE LOIRE en juin 2023 : 10,3% de la population âgée de 18 à 65 ans, ayant été scolarisée en langue française, est en situation d'illettrisme. Cela représente environ 150 000 personnes. Ce chiffre évolue selon la situation de travail : il est de 9% pour les salariés et de 13% pour les demandeurs d'emploi.

Le CTAI, Contrat Territorial pour l'Accueil et l'Intégration des étrangers primo-arrivants en Région Centre-Val de Loire³

Le Conseil régional Centre-Val de Loire est la première Région française à avoir signé avec les services de l'Etat (DREETS) le 23 mars 2023 un « contrat territorial d'accueil et d'intégration » (CTAI). L'objectif de ce contrat est de conjuguer les compétences de l'Etat et celles du Conseil régional pour accélérer l'accès à l'emploi, pilier de l'intégration, des

³ CTAI : Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration des étrangers primo-arrivants. Pour en savoir davantage, cliquer sur le lien : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/formation-linguistique-migrants/contrat-territorial-accueil-integration>

étrangers primo-arrivants et répondre ainsi aux besoins de recrutement de nombreuses entreprises confrontées à des pénuries de main d'œuvre.

Les « primo-arrivants » sont des ressortissants de pays tiers à l'Union européenne, titulaires depuis moins de 5 ans d'un titre de séjour. Dès l'obtention de leur statut, ils sont engagés dans un parcours d'intégration qui passe par la signature du Contrat d'intégration républicaine (CIR).

Ce CTAI vise plus particulièrement les jeunes de moins de 25 ans et les femmes « bénéficiaires de la protection internationale » (BPI) car ces dernières ont des difficultés accrues d'accès à l'emploi avec un taux de chômage de 30% (Source : DESD/ELIPA 2019) et ce, bien que près de la moitié d'entre elles aient suivi des études supérieures dans leur pays d'origine.

Fort de ces constats, la formation des publics peu qualifiés ou exposés à des risques d'exclusion (public en situation d'illettrisme ou de non-maitrise de la langue française, jeunes issus de QPV, Primo-arrivants, etc.) constitue un enjeu majeur pour la Région Centre-Val de Loire. Afin de lever tous les freins d'accès à la qualification de ces publics fragilisés et d'anticiper les besoins en recrutement des entreprises, la Région Centre-Val de Loire a choisi de renouveler son offre de formation aux savoirs fondamentaux et compétences transverses.

Dans une logique de parcours, ces actions de formation aux savoirs fondamentaux et compétences transverses **s'inscrivent comme un chaînon indispensable dans un parcours d'accès à l'emploi**. Il s'agit par cette offre, qui s'appuie sur de multiples clés d'entrée en formation, de répondre de façon appropriée aux besoins spécifiques à chaque typologie de publics et de démocratiser l'accès à la formation pour les populations fragilisées.

Le Plan Régional de Lutte contre l'Illettrisme 2023-2027⁴

Signé le 6 novembre 2023 par le Président de la Région Centre-Val de Loire, la Préfète de la Région Centre-Val de Loire, le Recteur de l'Académie Orléans-Tours et les Vice-Présidents du CREFOP – Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles –, le Plan Régional de Lutte contre l'Illettrisme s'organise autour de quatre objectifs opérationnels :

- **Observation renforcée pour guider les politiques de prévention** : il est impératif de mettre en place un dispositif de collecte de données sur l'illettrisme pour une meilleure compréhension des besoins.
- **Prévention** : une stratégie spécifique de prévention au sein de l'éducation nationale sera renforcée. Des actions destinées aux enfants et aux familles seront développées, tout comme l'utilisation d'équipements culturels et d'espaces numériques pour consolider les compétences en écriture des personnes en situation d'illettrisme, jeunes et adultes.
- **Remédiation, accompagnement et formation** : les dispositifs d'accompagnement et de formation seront adaptés pour répondre de manière plus efficace aux besoins des personnes en situation d'illettrisme. Les acteurs impliqués seront professionnalisés, et une attention particulière sera portée à

⁴ PRLCI : Plan Régional de Lutte Contre l'Illettrisme. Pour en savoir plus, cliquer sur le lien : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/lutte-contre-illettrisme/article-illettrisme/developpons-savoirs-essentiels-centre-val-loire-plan-regional-lutte-contre-illettrisme-2023-2027#A201451>

l'accompagnement des jeunes et des demandeurs d'emploi en situation d'illettrisme.

- **Maillage territorial et coopération des acteurs** : pour une lutte efficace, il est nécessaire de repérer et d'évaluer le niveau d'illettrisme dans les territoires. La diversité des réponses sera encouragée, notamment dans les zones rurales, et la complémentarité des actions et des intervenants sera renforcée dans les territoires relevant de la politique de la ville.

Le Plan Régional de Lutte Contre l'Illettrisme est le fruit de la collaboration de divers partenaires régionaux. Ils affirment, par ce plan, leur volonté de mettre en commun leurs efforts pour réduire significativement l'illettrisme en Centre-Val de Loire. Chaque signataire s'engage à contribuer aux objectifs énoncés, dans le cadre de ses compétences et politiques respectives.

L'illettrisme touche près de 2,5 millions de personnes en France, soit 7 % de la population âgée de 18 à 65 ans. En Centre-Val de Loire, ce sont 10 % des habitants qui sont en situation d'illettrisme. Les signataires de ce Plan Régional demandent à tous les partenaires de la chaîne éducation-orientation-formation-insertion-emploi d'être en ordre de marche pour améliorer la situation par l'observation, la prévention, le repérage des personnes en situation d'illettrisme et leur accompagnement.

2 OBJET DU MARCHÉ

2.1 L'architecture du Programme régional de formation 2025-2028

Le PRF 2025 - 2028 est constitué de 5 offres complémentaires :

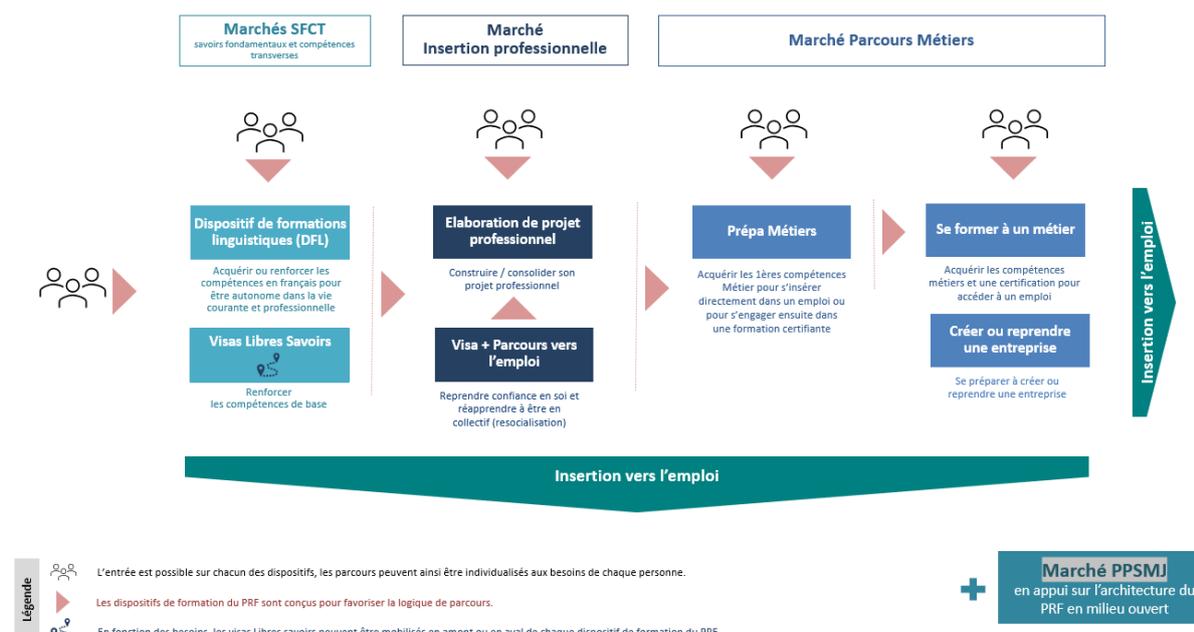
- Les Visas Libres Savoirs avec 3 Visas ;
- Le Dispositif de Formations Linguistiques avec 4 typologies de formation ;
- Le programme « Insertion professionnelle » constitué des dispositifs « Visa + Parcours Vers l'Emploi » et « Elaboration de projet professionnel (EPP) » ;
- Les Parcours Métiers avec 3 catégories d'actions : « Prépa-métier », « Se former à un métier », « Créer ou reprendre une entreprise » ;
- Le Programme de formation spécifique pour les Personnes placées Sous-Main de Justice (PPSMJ).

Construit dans une logique de parcours, le Programme Régional de Formation comporte différentes « portes d'entrées », permettant de construire des parcours adaptés et adaptables aux situations individuelles pour les personnes les plus éloignées de l'emploi. Il est ainsi possible de rentrer sur tous les dispositifs et de construire des parcours articulant différents dispositifs.

Enfin, la Région s'engage dans la prise en charge des besoins de formation des Personnes Placées Sous Main de Justice (PPSMJ) : 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.

L'ensemble de ces éléments sont schématisés ci-après :

Schéma également en [annexe A](#)



2.2 [L'approche par les compétences, La logique de parcours et le PRF](#)

Pour favoriser, de manière toujours accrue, la rencontre entre le besoin des personnes en recherche d'emploi et celui des entreprises, en prenant en compte les spécificités des territoires, la Région Centre-Val de Loire a choisi de renforcer la logique de parcours et l'approche par les compétences. Dans ce contexte, la formation doit s'envisager non plus comme une action unique mais comme une composante d'un parcours.

L'approche par les compétences est centrée sur l'activité et les compétences mobilisées pour réaliser l'activité, elle apporte une réponse formation plus réactive, plus transversale et donc plus transférable que la seule approche « métier ».

Plus précisément, 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 ;
- **Construire des réponses formation 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 ;
- **Intégrer de manière plus réactive des modules de formation spécifiques** et complémentaires, pour répondre aux enjeux et impacts des transitions écologiques et numériques pour les traduire en compétences concrètes ;
- In fine, **outiller les bénéficiaires dans la construction de leur parcours** de formation ou professionnel tout au long de la vie.

Au travers de son offre de formations PRF construite dans une logique de parcours et de l'approche par compétences, la Région Centre-Val de Loire a l'ambition de rendre plus fluide les étapes des parcours, de favoriser une adaptation des contenus et des modules de formation plus réactifs pour maximiser l'insertion des demandeurs d'emploi.

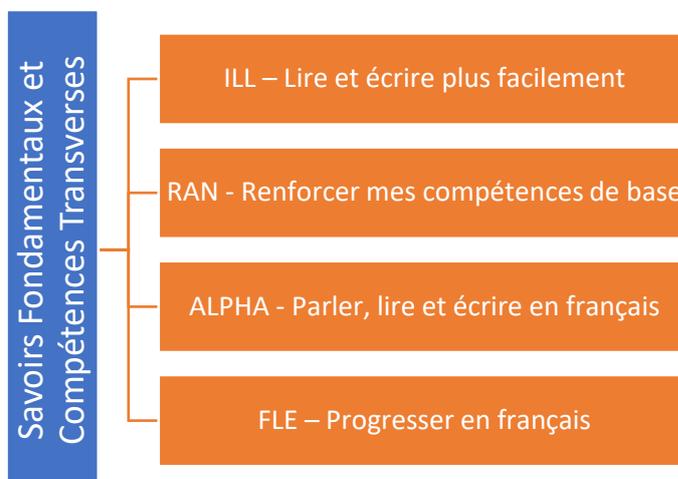
2.3 [La description de la commande](#)

2.3.1 Les quatre dispositifs de formation

Le marché est structuré autour de quatre dispositifs de formation :

- « [ILL – Lire et écrire plus facilement](#) » pour les publics en situation d'illettrisme
- « [RAN - Renforcer mes compétences de base](#) » pour les personnes francophones ou de niveau **B1** ayant besoin d'une remise à niveau
- « [ALPHA - Parler, lire et écrire en français](#) » pour les publics analphabètes, les personnes qui ne parlent pas ou n'écrivent pas le français
- « [FLE – Progresser en français](#) » pour les publics en besoin d'apprentissage Français Langue Etrangère

Dans la construction de son offre de formation, le prestataire doit nécessairement pouvoir accueillir les candidats et répondre selon leurs besoins spécifiques de formation dans un de ces 4 champs :



Une réponse adaptée à chaque besoin et/ou niveau

Ces formations doivent permettre de répondre aux besoins de l'ensemble des publics qui ont besoin d'acquérir ou de consolider les savoirs fondamentaux et compétences transversales, préalable nécessaire à l'entrée en formation pré qualifiante ou qualifiante ou à l'exercice d'un métier.

Il est attendu que le prestataire réunisse toutes les conditions techniques et pédagogiques permettant l'élaboration du juste parcours de formation. Il s'agira de concevoir une réponse individualisée aux besoins de chaque personne afin de se qualifier ou de s'insérer dans l'emploi.

Dans le domaine des savoirs fondamentaux et des compétences transverses, la conception de l'ingénierie de formation est étroitement liée au niveau du public cible, à ses besoins et à ses objectifs professionnels. Aussi, les apprentissages seront adaptés et contextualisés à la mise en œuvre du projet professionnel de chacun des stagiaires.

Pour les formations « ILL : Lire et écrire plus facilement » destinées aux publics en situation d'illettrisme

L'offre pourra s'appuyer sur les 4 degrés du Cadre National de Référence de l'ANLCI. Quatre paliers permettent de graduer l'avancée vers la maîtrise des compétences de base. On peut considérer qu'on est sorti de l'illettrisme lorsque l'on maîtrise le degré 2.

- **Degré 1 - Repères structurants** : Compétences permettant de se repérer dans l'univers de l'écrit (identification des signes et des mots), dans l'univers des nombres (base de la numération), dans l'espace et dans le temps, de participer à des échanges oraux avec des questions-réponses simples, etc.

- **Degré 2 - Compétences fonctionnelles pour la vie courante** : Compétences permettant, dans un environnement familier, de lire et d'écrire des phrases simples, de trouver des informations dans des documents courants, de donner et de prendre des informations orales lors d'un entretien, de résoudre des problèmes de la vie quotidienne nécessitant des calculs simples, etc. Les personnes concernées s'acheminent vers la mise en place de savoir-faire d'ordre linguistique, cognitif, mathématique, mais ceux-ci ont encore pour finalité étroite les situations pratiques de leur vie quotidienne.
- **Degré 3 - Compétences facilitant l'action dans des situations variées** : Compétences permettant de lire et d'écrire des textes courts, d'argumenter, de résoudre des problèmes plus complexes, d'utiliser plus largement des supports numériques, etc. Il s'agit d'aller au-delà du pragmatisme quotidien et de se diriger vers plus de distanciation, de transversalité, d'automatisation, vers une appropriation croissante des codes (règles orthographiques, registres de langue), vers un usage plus systématique d'outils d'appréhension du réel (tableaux, graphiques, schémas). Le degré 3 est proche du niveau du certificat de formation générale.
- **Degré 4 - Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance** : Degré regroupant l'ensemble des compétences nécessaires pour être à l'aise dans la société, s'adapter aux évolutions et continuer à se former. Il correspond au bagage de fin de scolarité obligatoire. Le degré 4 est proche des exigences de formation générale des qualifications de niveau V (CAP, BEP, Brevet des collèges, etc...).

Pour les formations « RAN : Renforcer mes compétences de base » destinées aux publics qui ont besoin de consolider leurs acquis

Pour garantir une cohérence des réponses sur les contenus relatifs à l'acquisition de savoirs fondamentaux et des compétences transverses, il est attendu du prestataire une organisation de l'offre qui s'appuie sur les 7 domaines du socle CléA notamment pour les dispositifs de formations « **ILL - Lire et écrire facilement** » et « **RAN - Renforcer mes compétences de base** ».

- **Domaine 1** : La communication en français (écouter et comprendre, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire, formuler)
- **Domaine 2** : L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique (se repérer dans l'univers des nombres, résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations, lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités, se repérer dans l'espace, restituer oralement un raisonnement mathématique)
- **Domaine 3** : L'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique (connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur, saisir et mettre en forme du texte, gérer des documents, se repérer dans l'environnement Internet et effectuer une recherche sur le web, utiliser la fonction de messagerie)
- **Domaine 4** : L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe (respecter les règles de vie collective, travailler en équipe, contribuer dans un groupe, communiquer)
- **Domaine 5** : L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel (comprendre son environnement de travail, réaliser des objectifs)

individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet, prendre des initiatives et être force de proposition)

- **Domaine 6** : La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie (accumuler de l'expérience et en tirer les leçons appropriées, entretenir sa curiosité et sa motivation pour apprendre dans le champ professionnel, optimiser les conditions d'apprentissage, de la théorie à la pratique professionnelle)
- **Domaine 7** : La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires (respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité, avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques, être capable d'appliquer les gestes de premier secours, contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie)

Ce socle peut faire l'objet d'une certification. La prise en charge de la certification peut être mobilisée via le Compte Personnel de Formation (CPF). Le référentiel Cléa figure à l'[annexe E](#) de ce document.

Pour les formations « ALPHA : Parler, lire et écrire en français » destinée aux publics analphabètes et « FLE : Progresser en français » destinées aux publics en besoin d'apprentissage Français Langue Etrangère

L'offre s'appuiera nécessairement sur les éléments du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CERCL), cadre de référence pour apprendre, enseigner et évaluer les compétences en langue. La grille d'auto-évaluation du CERCL est jointe en [annexe G](#) de ce document.

L'échelle de compétence langagière globale fait apparaître trois niveaux généraux

(A, B, C) subdivisés en six niveaux communs (A1, A2, B1, B2, C1, C2) :

- **Niveau A** : utilisateur élémentaire (= scolarité obligatoire), lui-même subdivisé en niveau introductif ou de découverte (A1) et intermédiaire ou usuel (A2)
- **Niveau B** : utilisateur indépendant (= lycée), subdivisé en niveau seuil (B1) et avancé ou indépendant (B2). Il correspond à une « compétence opérationnelle limitée » ou une « réponse appropriée dans des situations courantes »
- **Niveau C** : utilisateur expérimenté, subdivisé en C1 (autonome) et C2 (maîtrise)

Pour l'ensemble des formations

Il convient de mobiliser tous les moyens et ressources pour individualiser les réponses de formation selon le niveau des publics accueillis et les besoins de formation identifiés.

Pour l'ensemble des dispositifs de formations, il est attendu des organismes de formation :

- La mise en place de relations pédagogiques et d'un climat favorable aux apprentissages basé sur la confiance, l'empathie, l'écoute, etc... ;
- La mise en œuvre d'une pédagogie adaptée aux adultes et ce, notamment pour les personnes pour qui le rapport aux apprentissages est plus difficile ;

- La mise en œuvre d'une pédagogie de projet pour faciliter les apprentissages et renforcer tant la motivation des apprenants que la cohésion de groupe. La mise en œuvre d'un projet collectif « simple » est alors recherchée dès lors que le niveau des apprenants le rend possible ;
- L'accompagnement mis en œuvre de manière individualisée doit permettre à chaque apprenant d'identifier les actions nécessaires à l'atteinte de ses objectifs en sortie de formation (nouvelle formation pré qualifiante ou qualifiante, accompagnement VAE, insertion professionnelle, etc...) ;
- La mise en place d'une pédagogie différenciée et/ou individualisée ;
- L'animation et la régulation de groupes d'une grande hétérogénéité ;
- Des possibilités de coanimation, notamment avec l'intervention de partenaires extérieurs intervenant dans différents domaines facilitant l'autonomie sociale et professionnelle des apprenants (prévention santé, droits des femmes, citoyenneté, emploi local, dispositifs de formation complémentaires, reprise de confiance en soi, mobilité, etc...) ;
- La recherche d'une certaine interdisciplinarité (savoirs de base, législation, histoire, citoyenneté, organisation administrative...) ;
- La découverte des partenaires locaux utiles pour la mise en autonomie des personnes ou pour faciliter l'émergence de projets professionnels et la suite de parcours ;
- L'usage raisonné de l'évaluation et d'outils de mesure des apprentissages ;
- Une maîtrise des processus d'alternance (choix pertinent de la période de réalisation du stage compte tenu du niveau de maîtrise du français de l'apprenant, aide à la recherche de stages, sélection de structures d'accueil bienveillantes, gestion des stages pratiques, bilan des compétences acquises suite au stage par l'apprenant, etc...).

2.3.2 Durée, rythme et organisation des formations

La durée des parcours de formation proposés aux stagiaires est fixe et correspond à 270 heures en centre de formation auxquelles peut s'ajouter un maximum de 70 heures de stage en entreprise, selon le profil et les besoins des stagiaires (Cf. paragraphe « stage en entreprise »).

Les formations sont normalement organisées à temps plein. Une formation est considérée à temps plein si sa durée hebdomadaire est supérieure ou égale à 30 heures. Une formation est à temps partiel si sa durée maximum hebdomadaire est inférieure à 30 heures.

Le rythme et la durée hebdomadaire de formation doivent prendre en compte les exigences suivantes :

- Le rythme doit de manière générale être articulé avec les besoins spécifiques à chaque bénéficiaire afin d'éviter les décrochages et abandons, sans pour autant s'étaler dans le temps.
- Le rythme hebdomadaire doit être compatible avec une recherche d'emploi. Ainsi, il est apprécié qu'une demi-journée par semaine soit « libérée » pour permettre aux stagiaires de réaliser des démarches administratives, médicales ou de recherche d'emploi.
- Les parcours peuvent être proposés à temps partiel, en continu ou discontinu selon les spécificités des publics accueillis. Il est, par exemple, préconisé

d'envisager des formations à temps partiel pour les personnes en situation d'illettrisme ; leur attention étant limitée dans le temps lorsqu'elles sont en situation d'apprentissage. **Attention, les rémunérations des stagiaires des formations organisées à temps partiel seront nécessairement calculées au prorata de la durée hebdomadaire effective en centre de formation.**

Les actions de formation sont financées à l'heure groupe. Le groupe s'entend pour un minima de 6 stagiaires et un maximum de 15 stagiaires pour les actions suivantes :

- « RAN - Renforcer mes compétences de base »
- « ALPHA - Parler, lire et écrire en français »
- « FLE – Progresser en français »

Pour les formations « ILL – Lire et écrire plus facilement », le groupe s'entend pour un minimum de 4 stagiaires et ce, compte tenu des difficultés de repérage et de recrutement des publics en situation d'illettrisme mais également de la pédagogie forcément individualisée et spécifique à mettre en œuvre.

Attention, pour être considérées en situation d'illettrisme, les personnes inscrites dans la formation « ILL – Lire et écrire plus facilement » doivent préalablement à leur entrée en formation, avoir réalisé un bilan de positionnement linguistique auprès du CRIA⁵. Seules les personnes ayant un degré 1 ou 2 du cadre de référence de l'ANLCI seront considérées en situation d'illettrisme.

Pour l'ensemble des formations, il appartient à l'organisme de formation de veiller à atteindre le seuil minimum de stagiaires pour composer un groupe. Dans le cas exceptionnel où le seuil minimum de stagiaires ne serait plus atteint en cours de formation, l'organisme de formation doit avertir les services de la Région.

En fonction de l'état d'avancement de la session, la Région pourra alors décider de l'interrompre si la dynamique de groupe n'est plus permise compte tenu de l'effectif insuffisant.

Cas des dispositifs en entrée et sortie échelonnées :



Dans le cas où l'organisme de formation mettrait en œuvre un dispositif en entrée et sortie échelonnées, il devra indiquer la durée annuelle en centre de formation de ce dispositif. Il devra également préciser le rythme d'entrée en formation (semaine, quinzaine, mois, etc...). Il devra préciser comment l'individualisation des parcours est mise en œuvre dans le cadre de ce dispositif. Il devra préciser les modalités de bilan mises en œuvre en sortie de formation.

2.3.3 Le stage en entreprise

Les stagiaires des formations « RAN – Renforcer mes compétences de base » et « FLE – progresser en français » sont fortement encouragés à réaliser un stage en entreprise, la

⁵ La liste des CRIA de la région Centre-Val de Loire et leurs missions sont décrites en annexe I

période de stage étant souvent propice à une mise en pratique des apprentissages développés en centre de formation.

Le stage sera nécessairement conditionné au niveau de compréhension ou d'expression orale ou écrite du stagiaire, un niveau trop faible pouvant être un frein à l'exercice d'un stage en milieu professionnel. Pour les stagiaires dont le niveau permet la réalisation de ce stage, la durée sera alors d'une à deux semaines au maximum et son organisation est à prévoir plutôt en fin de parcours. Cette période de stage pourra être utile à plusieurs titres :

- Découvrir un environnement professionnel ou un métier
- Comprendre le fonctionnement d'une entreprise et en maîtriser les codes
- Envisager un projet professionnel futur
- Pratiquer le français dans un contexte professionnel

Dans l'hypothèse fréquemment observée d'un départ en stage « groupé » pour l'ensemble des stagiaires, les apprenants qui n'auraient pas trouvé de lieu de stage devront pouvoir bénéficier de ressources pour poursuivre l'acquisition de compétences. L'organisme de formation doit ainsi mettre en œuvre une pédagogie et des outils adaptés pour les apprenants concernés (sans stage). Le programme de formation mis expressément en œuvre et réalisé par le stagiaire doit pouvoir être communicable aux services de la Région. Les périodes consacrées au stage en entreprise ne pourront pas faire l'objet d'une facturation de la part de l'organisme de formation et ce, y compris pour les stagiaires qui n'auraient pas conclu de convention de stages.

Pour les stagiaires des formations « [ILL- Lire et écrire plus facilement](#) » et « [ALPHA - Parler, lire et écrire en français](#) », la réalisation d'un stage peut s'avérer compliquée et ce compte tenu de leur faible maîtrise du français à l'oral ou à l'écrit. Aussi, la réalisation de stage est possible mais non obligatoire. Elle est laissée à l'appréciation de l'organisme de formation. Dans le cas où une période de stage serait mise en œuvre, les mêmes règles que celles citées précédemment s'appliquent.

2.4 [L'analyse de besoin et la couverture territoriale de l'offre](#)

L'analyse des besoins s'appuie sur un triptyque :

- [Besoins des publics](#) : évolution du profil des publics, éloignement à l'emploi, cumul des fragilités, niveau d'études...
- [Besoins des employeurs / entreprises](#) : besoins en emploi, évolution des besoins en compétences, analyse prospective de l'évolution des métiers, impacts des transitions écologiques sur les compétences et les métiers, compétences émergentes...
- [Besoins des territoires](#) : analyse des spécificités des territoires (territoires situés en zones rurales ou en QPV - Quartiers dits « prioritaires » de la politique de la ville notamment et ce, compte tenu des taux d'illettrisme et d'illectronisme plus importants dans ces territoires), développement économique actuel et à venir.

Cette analyse des besoins s'inscrit dans un dialogue permanent avec les acteurs économiques, les acteurs institutionnels, les organismes de formation et les acteurs de

l'emploi, l'insertion et de l'orientation. Ce dialogue s'appuie sur différentes instances territorialisées telles que les CODEVE⁶, les commissions Formation, ...

S'agissant d'une offre ciblant les premiers niveaux de qualification dans le champ des savoirs fondamentaux et de compétences transversales à tous les métiers et dédiée en priorité aux publics fragilisés, **la Région s'attache à proposer à la population régionale une offre de proximité sur l'ensemble du territoire régional**, de telle sorte à favoriser l'accessibilité aux personnes à mobilité géographique réduite.

Aussi, il s'agira de couvrir les besoins de formation dans les six départements de la région Centre-Val de Loire : Cher, Eure-Et Loir, Indre-Et- Loire, Loir-Et-Cher et Loiret.

Le périmètre fonctionnel et géographique pour chaque lot est le département.

Le tableau « Zones de mise en œuvre et volumétrie » joint en annexe E présente l'organisation prévisionnelle de l'offre sur les 6 départements, les 23 bassins Emploi-formation et sites en option qui leurs sont rattachés.

Les zones géographiques de mise en œuvre ont été redimensionnées, la liste détaillée des zones et des communes concernées est disponible en [annexe K](#) (fichier Excel joint au DCE).

Le choix des sites de formation ciblés (bassin (s), commune (s)...) devra être précisé dans l'offre afin de permettre une visibilité de la couverture territoriale lors de la mise en œuvre opérationnelle de l'offre.

D'autre part si des besoins conjoncturels précis interviennent en cours de marché, le titulaire de l'accord cadre retenu pourra, à la demande de la Région, délocaliser sa formation sur un autre site.

3 LES ATTENDUS RELATIFS A LA STRATEGIE D'INTERVENTION ET DE MOBILISATION DES PUBLICS SUR UN TERRITOIRE

3.1 Les espaces de formation et les partenariats sur un territoire

3.1.1 L'accessibilité des locaux et des espaces de formation

Le déploiement des actions de formation doit se faire dans des locaux habilités à recevoir du public (ERP⁷) et dans des locaux accessibles aux personnes à mobilité réduite. Le responsable de l'organisme demeure le garant de la sécurité des stagiaires accueillis dans ses locaux et met en place l'information adéquate auprès des publics accueillis.

Les espaces de formation doivent être équipés (en quantité et en qualité) pour permettre la réalisation des actions de formation. Au regard de l'éloignement à l'emploi des publics accueillis, il est attendu que l'organisme de formation mette à disposition des stagiaires un espace équipé permettant aux stagiaires de déjeuner sur place.

Autant que possible, les locaux doivent être accessibles en transport en commun.

⁶ CODEVE : comité local de développement copiloté Etat-Région

⁷ ERP: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32351>

Que la formation se déroule sur un site de formation permanent ou sur un site de formation délocalisé, l'organisme de formation doit garantir que chaque stagiaire ait un interlocuteur pour toutes questions relatives à l'organisation de la formation ou à la gestion administrative de son dossier et notamment sur le volet « rémunération ».

3.1.2 Les partenariats avec les acteurs socio-économiques sur un territoire

La formation apporte une réponse aux besoins des publics, des employeurs et des territoires. Dans ce contexte, déployer une formation sur un territoire implique de tisser des liens étroits avec l'ensemble des acteurs, qu'ils soient employeurs, acteurs de l'insertion, acteurs de la formation, acteurs de l'orientation, ou acteurs sur le champ social.

L'écosystème territorial constitue un levier essentiel pour :

- Accompagner les publics fragilisés pour trouver des solutions et lever leurs freins via la mise en relation avec des acteurs « ressources » spécialisés (ex : logement, mobilité, santé, précarité financière, garde d'enfants, adaptations pédagogiques et besoins en compensation du handicap ...) ;
- Améliorer la réponse formation en prenant encore plus en compte les besoins des entreprises (ex : évolution des métiers et des compétences) ;
- Maximiser la logique de parcours de formation par une meilleure connaissance de l'offre existante et des acteurs ;
- Coconstruire des parcours d'insertion mobilisant le levier formation ;
- Favoriser le retour à l'emploi par une meilleure connaissance des besoins et des employeurs, par une mise en relation facilitée et un déploiement renforcé des modalités telles que Job dating, DEFI...



Il est attendu des organismes de formation qu'ils mobilisent les moyens nécessaires pour être identifiés et reconnus par les partenaires sur chacun des territoires sur lesquels ils interviennent, et ceci afin de mieux accompagner le public cible.

La Région a mis en œuvre le réseau des Espaces Libres Savoirs (ELS) qui a pour vocation d'animer l'écosystème des acteurs de la formation aux compétences de bases. Les principales missions des ELS sont décrites en [annexe J](#). Il est attendu que l'organisme de formation participe aux travaux mis en œuvre par le réseau des ELS.

3.2 Les publics éligibles et ciblés

3.2.1 Les publics éligibles

Les formations du PRF 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.

La Région a la volonté de lutter contre toutes les formes de discrimination en matière de formation, notamment en raison du genre, de l'origine, du territoire de résidence, du handicap ou du statut. Les organismes de formation doivent informer les stagiaires sur les institutions leur permettant de faire valoir leurs droits (le Défenseur des droits...).

Au titre des engagements pris dans le cadre du PACTE 2024-2027,

- L'inscription à France Travail des personnes en recherche d'emploi est vivement conseillée et ceci avant d'entrer en formation. Le cas échéant, il appartient à l'organisme de formation de mettre en place l'accompagnement nécessaire pour réaliser l'inscription à France Travail ;
- Les objectifs en matière de public prioritaires sont clairement affichés. Il est attendu que la part de stagiaires ayant au moins une des caractéristiques listées ci-dessous représente au minimum 80% des entrées en formation :
 - **Sans condition de diplôme, les personnes en recherche d'emploi** : allocataires du RSA, demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, séniors de 55 ans et plus ;
 - **Les personnes en recherche d'emploi de moins de 26 ans jusqu'à un niveau Bac + 2 non obtenu** ;
 - **Les personnes en recherche d'emploi de 26 à 54 ans jusqu'à un niveau baccalauréat non obtenu** ;
 - **Les demandeurs d'emploi, également salariés de l'IAE sont éligibles aux financements PACTE 2024-2027 dès lors qu'ils sont inscrits à France Travail et qu'ils sont disponibles pour suivre les formations** (si l'organisation pédagogique le permet).

En complément des publics ciblés dans le cadre du Pacte 2024-2027, il convient de souligner que **la Région attend un accueil privilégié des publics fortement fragilisés** :

- Personnes en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi telle que définie dans l'article L5212-13 du Code du Travail : La Région coopère de façon étroite et organisée avec l'AGEFIPH, notamment dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH), pour améliorer la prise en charge des personnes en situation de handicap. Aussi, les organismes de formation sont attendus pour renforcer les relations avec les acteurs de l'emploi et du handicap dans l'objectif de favoriser l'accueil des publics en situation de handicap ;
- Personnes en situation d'illettrisme : une attention particulière est attendue des organismes de formation pour répondre aux besoins spécifiques de ces publics et ce, tel que défini dans le PRLCI⁸. Un lien étroit doit être entretenu avec les CRIA qui ont pour mission d'accueillir, d'informer et d'orienter les publics en situation d'illettrisme ;
- Jeunes de plus de 16 ans sortis du système éducatif : les jeunes, peu ou pas qualifiés, suivis ou non suivis par les missions locales, doivent également pouvoir

⁸ PRLCI : Plan Régional de Lutte Contre l'Illettrisme. Pour en savoir plus, cliquer sur le lien : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/lutte-contre-illettrisme/article-illettrisme/developpons-savoirs-essentiels-centre-val-loire-plan-regional-lutte-contre-illettrisme-2023-2027#A201451>

mobiliser cette offre régionale de formation. Une attention particulière sera portée aux jeunes de 16 à 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 ;

- **Publics primo-arrivants et les mineurs non accompagnés** : la Région Centre-Val de Loire, dans le cadre du CTAI, s'est engagée à mobiliser son offre de formation pour favoriser leur intégration et leur insertion durable. A ce titre, l'organisme de formation devra mettre en œuvre des actions partenariales pour faciliter l'accueil des publics en formation et ce, comme indiqué dans le CTAI⁹ ;
- **Bénéficiaires du RSA** : les bénéficiaires du RSA constituent un public prioritaire, au regard de leur éloignement à l'emploi et de l'obligation d'activité résultant de la loi relative au plein emploi votée le 14 novembre 2023 ;
- **Jeunes et adultes placés Sous-Main de Justice** : La Région est engagée aux côtés de l'administration pénitentiaire dans la prise en charge des besoins de formation des personnes placées sous main de justice (PPSMJ) en milieu ouvert et en milieu fermé dans une logique de parcours. Elle accorde à ce titre une attention particulière aux efforts des organismes de formation pour l'accueil de ce public en formation. En outre, l'organisme est encouragé à développer des partenariats avec l'ensemble des acteurs (SPIP, PJJ ...) pour contribuer à l'insertion professionnelle ;
- **Les séniors** : la réforme des retraites implique un allongement de la durée de cotisation et va venir renforcer les mobilités en fin de carrière. La prise en charge des séniors constitue une priorité au titre du PACTE 2024-2027 et une priorité régionale ;
- **Les habitants des Quartiers Politique de la Ville (QPV) ou des Zones Rurales et de Revitalisation (ZRR).**

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.

3.2.2 Précisions sur les publics ciblés dans la consultation

Ce dispositif de formation s'adresse 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.

En outre, une part prépondérante des personnes en recherche d'emploi de niveau infra 4¹⁰ obtenu est à privilégier.

Plus spécifiquement et pour chacun des dispositifs de formation, les publics ciblés sont :

- **Pour les formations « ILL – Lire et écrire plus facilement »**, les publics en situation d'illettrisme, soit des personnes en difficulté de maîtrise des savoirs lire, écrire et communiquer oralement à partir des degrés 1 et 2 des savoirs fondamentaux (oral

⁹ CTAI : Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration des étrangers primo-arrivants. Pour en savoir davantage, cliquer sur le lien : <https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/L-Etat-et-la-Region-se-mobilisent-pour-l-insertion-professionnelle-des>

¹⁰ Les niveaux de formation sont exprimés sous la nouvelle nomenclature (loi du 5 septembre 2018)

et écrit) du cadre national de référence « lutter ensemble contre l'illettrisme » de l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Illettrisme (ANLCI),

- Pour les formations « RAN - Renforcer mes compétences de base », les personnes, francophones ou de niveau B1, ayant besoin de consolider leurs savoirs fondamentaux et compétences transverses dans l'objectif d'une qualification ou d'une insertion facilitée dans l'emploi,
- Pour les formations « ALPHA - Parler, lire et écrire en français », les publics analphabètes, soit les personnes qui ne parlent pas ou n'écrivent pas le français, ce qui entrave leur insertion sociale et professionnelle,
- Pour les formations « FLE – Progresser en français », les publics en besoin d'apprentissage Français Langue Etrangère et prioritairement les personnes dont l'appropriation de la langue française est insuffisante pour s'insérer dans l'emploi.

3.3 La mobilisation des publics vers la formation

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la Région Centre-Val de Loire a déployé le Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)¹¹ **au plus près des territoires** pour dynamiser les partenariats et les actions en lien avec les besoins locaux. Il a pour finalité de permettre à chaque individu de la région d'être **acteur de sa vie professionnelle** et de développer ses capacités à s'orienter tout au long de la vie. Le SPRO regroupe notamment les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation sur les territoires comme : France Travail, les Missions locales, les CIO, le réseau information jeunesse (CRIJ, BIJ, PIJ), les Maisons de l'emploi, Cap emploi...

Par ailleurs, La Région Centre-Val de Loire a signé des conventions de partenariat avec les conseils départementaux afin d'améliorer l'accès à la qualification et à l'emploi des publics allocataires du RSA. Les conseillers chargés de l'accompagnement de ces publics peuvent également être amenés à assurer la validation de leur projet de formation.

La Région a également mis en œuvre des conventions avec les CRIA (Centre de Ressources Illettrisme et Analphabétisme) et avec les Espaces Libres Savoirs. Ces deux réseaux ont vocation à promouvoir l'offre de formation aux compétences de base financée par la Région Centre-Val de Loire et à accompagner les publics vers l'offre de formation aux compétences de base la plus adaptée pour eux.

L'ensemble des acteurs du SPRO, les CRIA, et les Espaces Libres Savoirs participent pleinement à l'orientation vers le Programme Régional de Formation. Les conseils départementaux, les Missions Locales et CAP Emploi formalisent leurs orientations et inscriptions aux informations collectives via l'outil Oui FORM, France Travail via l'outil AUDE.

Aussi, la saisie par l'OF :

- **des informations collectives sur Kaïros** est une étape essentielle pour rendre accessible l'information à l'ensemble des orienteurs ;
- **de l'Attestation d'Inscription en Stage (AIS) en temps réel sur Kaïros** est une étape essentielle pour assurer le suivi des orientations. L'AIS permet de connaître précisément l'état d'avancement du recrutement, et ainsi, en amont de

¹¹ Le SPRO : http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/animation-des-reseaux/cooperation-reseaux/spo-spro/articles-spo_3/spro-c-est-quoi

l'ouverture de la session, de connaître le nombre de places disponibles et de conduire si nécessaire des actions spécifiques et ciblées de mobilisation des publics.

Malgré une forte implication de tous les orienteurs, la mobilisation de certains publics très éloignés de l'emploi reste difficile. Les publics prioritaires ne sont notamment pas tous inscrits à France Travail et ils ne franchissent pas forcément la porte des institutions. Aller vers ces publics (situés en zones rurales, en QPV, ...) constitue une priorité.

Fort de ce constat et au regard du marché dynamique de l'emploi et du taux de chômage en baisse, la Région Centre-Val de Loire a choisi de déployer une stratégie spécifique¹², faisant de « la mobilisation des publics vers la formation » une priorité régionale et une priorité pour les organismes de formation attributaires du PRF.

Mobiliser vers la formation les publics éloignés de l'emploi implique pour chaque OF de :



1. Considérer la mobilisation des publics comme une activité à part entière ;
2. Concevoir une stratégie de mobilisation à l'échelle de l'OF en prenant en compte l'ensemble des territoires d'intervention et des partenaires ;
3. Définir des moyens humains et matériels nécessaires au déploiement de cette stratégie.

Il est attendu des organismes de formation, attributaires du PRF, qu'ils transforment leurs pratiques pour favoriser l'accès à la formation des publics prioritaires et éloignés de l'emploi.

Transformer les pratiques de mobilisation des publics passe notamment par le développement de nouveaux partenariats, par le déploiement d'actions conjointes avec des acteurs des territoires, par une meilleure identification/visibilité de l'OF sur des territoires hors des villes de préfectures ou sous-préfectures, par des modes de recrutement plus adaptés à chaque cible de public, par une communication accessible pour tous et notamment au public en situation d'illettrisme, mais aussi par la mobilisation de nouveaux canaux de communication tels que les réseaux sociaux pour toucher le public jeune.

Dans le cadre du programme Trans'Formation, 16 actions « innover dans le recrutement et la mobilisation des publics » ont été déployées en 2022 et 2023, réunissant plus de 200 participants. Les constats, réflexions et des pistes de solution ont été capitalisés et ont fait l'objet de livrables disponibles sur Etoile Pro Centre-Val de Loire¹³.

¹² Stratégie régionale de mobilisation des publics :

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/mobilisation/strategie-mobilisation-cest-quoi#A199946>

¹³ Livrables issus des actions « innover dans le recrutement et la mobilisation des publics » :

<http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/transformation-ressources>



Un réseau d'organismes de formation impliqués dans les Libres Savoirs :

- La Région a mis en œuvre le réseau des Espaces Libres Savoirs (ELS) qui a pour vocation d'animer l'écosystème des acteurs de la formation aux compétences de bases. Les principales missions des ELS sont décrites en [annexe J](#). Il est attendu que l'organisme de formation participe aux travaux mis en œuvre par le réseau des ELS.
- La Région accompagne le réseau des CRIA qui a vocation à réaliser des bilans de compétences linguistiques, à organiser des sessions d'examen et de certification de niveaux de langue, de professionnalisation des acteurs pour identifier et accompagner au mieux les différents publics. Il est attendu que l'organisme de formation travaille en collaboration étroite avec le réseau des CRIA pour :
 - La réalisation des bilans de compétences linguistiques et ce quel que soit le public visé
 - La préconisation de passation d'examens de langue (DELFF pour les publics primo-arrivants)
 - La professionnalisation des équipes pédagogiques et notamment des formateurs-trices pour la prise en charge adapté des publics accueillis en formation.

La liste des CRIA de la région Centre-Val de Loire et la présentation de leurs missions figurent en [annexe I](#).

3.4 Le recrutement

Les organismes de formation sont responsables du recrutement et des processus de recrutement qu'ils mettent en place dans le respect du cadre et des exigences posées dans les cahiers des charges (publics éligibles, processus administratif, mise en visibilité des informations collectives...).

Dans un contexte de mobilisation de publics de plus en plus éloignés de l'emploi, d'un manque d'attractivité de certains métiers/secteurs, voire d'appétence pour la formation, il est attendu des organismes de formation qu'ils **adaptent et modernisent leur processus de recrutement** pour favoriser l'accès aux formations, contribuer à susciter de l'intérêt et une motivation à entrer en formation (ex : formats renouvelés d'information collective, test de positionnement plus adapté à un public adulte, ...).

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 :

- Les atouts, les freins et les leviers d'accès à l'emploi ;
- Le savoir-être, la motivation, l'autonomie ;
- La maîtrise des prérequis pédagogiques et les capacités d'apprentissage ;
- Les adaptations nécessaires à l'accessibilité matérielle et pédagogique des personnes en situation de handicap, avec l'appui possible de la ressource handicap formation (cf. [annexe C](#)) ;
- Les acquis et les compétences de base à développer.

Le recrutement est distinct de l'étape de positionnement :

- [Le recrutement permet de mesurer la capacité du candidat à intégrer la formation](#) (projet, prérequis, capacité d'apprentissage, motivation...),

- Le positionnement permet d'individualiser le parcours de formation (durée, mobilisation d'un module de remise à niveau le cas échéant, contenu, modalités d'apprentissage...).

Anticiper la phase de recrutement, bien en amont de la date de démarrage de la formation, est donc essentiel pour sécuriser le process de recrutement et favoriser l'accès à la formation.



Pour les personnes rencontrant des problématiques de mobilité : La Région accompagne des opérateurs de mobilité solidaires fédérés en réseau : les réseaux MOB'IN Centre-Val de Loire et WIMOOV Centre-Val de Loire. Ces opérateurs développent des services tels que conseil en mobilité, location ou prêt de deux roues ou de véhicules, garage solidaire, auto-école solidaire, etc... Ces opérateurs peuvent naturellement être associés pour trouver des solutions de mobilité aux stagiaires qui en auraient besoin.

Pour une prise en charge adaptée des personnes selon leur niveau de compétences linguistiques : La Région accompagne le réseau des CRIA qui ont pour mission notamment de réaliser des bilans de compétences linguistiques. Il est attendu que l'organisme de formation travaille en étroite collaboration avec les CRIA dans le processus de recrutement des stagiaires. Par exemple, pour la formation « **ILL – Lire et écrire plus facilement** », les futurs stagiaires doivent nécessairement avoir réalisé un bilan de compétence en lien avec le CRIA pour déterminer le degré d'illettrisme en amont de l'entrée en formation.

Pour un accès du plus grand nombre de personnes aux parcours de formation : En fin de parcours de formation, certains stagiaires peuvent avoir besoin d'un parcours supplémentaire pour maîtriser davantage les compétences de base. Le renouvellement de parcours pour un stagiaire doit faire l'objet d'une demande d'accord auprès des services de la Région. Cette demande doit être argumentée par l'avis d'un(e) conseiller(e) en charge de l'accompagnement des stagiaires : France Travail, Mission Locale, Conseil Départemental, associations, CRIA, etc. Cette disposition doit permettre de faciliter l'accès aux formations au plus grand nombre de personnes et ainsi de diminuer le risque d'un trop grand nombre de candidats en liste d'attente.

Conformément aux articles L. 6353-3 à L. 6353-7 du Code du travail, un **contrat de formation doit être signé** avec le/la stagiaire en application de l'accord-cadre conclu entre la Région et 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.

Dans le cas où un candidat ne serait pas recruté, l'organisme de formation doit en informer la structure qui l'accompagne (France Travail, Mission Locale, Conseil départemental...) ou le CRIA qui a orienté le candidat et ce, pour assurer une continuité d'accompagnement et l'aider ainsi à trouver une solution.

3.5 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 « Dispositif de Formations Linguistiques » font l'objet d'un agrément à la rémunération.

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



En lien avec le prestataire de la Région, l'organisme de formation s'engage à procéder à la constitution des dossiers de rémunération, 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, gage de sécurisation des parcours de formation.

3.6 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 (y compris les actions sans niveau de qualification) 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 Les attendus relatifs à la proposition pédagogique

4.1 La multimodalité en formation : définition et attendus

4.1.1 Définition de la multimodalité

La multimodalité en formation désigne une combinaison de plusieurs modalités et situations pédagogiques telles que la pédagogie de projet, la formation à distance, la formation en chantier formation, la formation sur simulateurs, l'autoformation accompagnée...

La multimodalité permet de s'adapter au mieux aux besoins de l'apprenant pour qu'il réalise son apprentissage dans les meilleures conditions possibles.

Il convient de ne pas confondre la multimodalité et l'hybridation. L'hybridation désigne une combinaison de modalités qui articule des temps de formation en présentiel et des temps de formation à distance. La multimodalité recouvre un spectre plus large de modalités.

La multimodalité, y compris l'hybridation, constitue un moyen de répondre aux besoins des publics, des employeurs et des territoires. La Région Centre-Val de Loire y attache une grande importance.



Le choix des modalités de formation se fait après analyse des besoins des publics, des employeurs et des territoires. La déclinaison des modalités est donc adaptée à ce triptyque de besoins. [Penser la multimodalité implique de questionner les lieux, le temps, les supports et les outils numériques.](#)

[Les choix en matière de modalités de formation font donc partie intégrante de la stratégie de réponse de chaque organisme de formation.](#) La stratégie de réponse de l'OF fait l'objet d'un document spécifique libre à compléter en plus du cadre de réponse et de la fiche formation / composante.

Une cartographie non exhaustive des modalités de formation est mise à disposition en [annexe B](#).

4.1.2 Les enjeux et attendus de la multimodalité en formation

Les profils des publics sont en constante évolution, les attentes des employeurs évoluent également. S'ajoutent à ces constats, les évolutions technologiques et notamment le digital qui viennent enrichir significativement les moyens pédagogiques et transforment ainsi les pratiques de formation.

Dans ce contexte la multimodalité constitue, pour les publics, un levier central pour :

[1] - Rendre plus attractive la formation pour mobiliser plus de publics vers la formation

- [Proposer des modalités pédagogiques qui permettent « d'apprendre par le faire »](#), constitue un levier pour améliorer la communication, la mobilisation et le recrutement des publics, et notamment pour les publics éloignés de l'emploi qui ont un passé scolaire difficile ou des difficultés à maintenir leur attention sur un format de formation très scolaire.
- Repenser la formation dans ses modalités organisationnelles grâce à la multimodalité permet également une meilleure [adaptation aux rythmes et contraintes individuelles / personnelles de l'apprenant](#) : l'intégration d'une part de télétravail (activités qui se déroulent à partir du domicile du stagiaire) peut favoriser l'attractivité de la formation pour certains publics.



[Les modalités qui y concourent](#) : pédagogie de projet, modalité chantier formation*, formation à distance, mobilisation du numérique dans les formations présentielles...

[Conditions de mise en œuvre et de réussite](#) : développer les partenariats locaux, combiner les modalités pour faire un tout cohérent.

**la modalité « chantier formation » pourra être prévue dès la réponse au marché ou en cours de marché après accord des référents territoriaux.*

[2] - Garantir une meilleure accessibilité en formation

- [Penser la formation hors de l'OF en proximité ou au domicile des apprenants](#) permet d'apporter une réponse aux contraintes de mobilité (capacité à se déplacer, coûts), de maintenir en formation les stagiaires dans certaines situations (grèves, crise

sanitaire...) et de concilier les temps de vie. Des temps de formation hors de l'OF permettent également de mieux s'adapter à certaines situations de handicap.

- [Organiser la formation dans des lieux tiers](#)¹⁴ (tiers-lieux, espace numérique...) améliore l'accessibilité numérique des apprenants, car ils peuvent bénéficier d'une connexion à internet et mobiliser des ordinateurs en libre accès.



[Les modalités qui y concourent](#) : formation à distance avec tutorat, travail en autonomie guidée sur un projet, des démarches extérieures préparées et accompagnées...

[Conditions de mise en œuvre et de réussite](#) : ces modalités impliquent de penser et de renforcer l'accompagnement (moyens humains et matériels).

[3] - Maintenir l'engagement des stagiaires pendant la formation et sécuriser leur parcours

- [Proposer des modalités de formation basée sur la pédagogie active](#) permet de donner plus de sens aux apprentissages, de renforcer la dynamique collective et l'engagement durant la formation, et ainsi de limiter les abandons et le décrochage ;
- [Diversifier les modalités d'apprentissage permet une meilleure adaptation aux besoins des publics](#). Les profils d'apprentissage des apprenants sont différents, proposer des modalités et des ressources pédagogiques variées constitue un levier d'individualisation, et sécurise l'acquisition des compétences. La mobilisation d'outils numériques en présentiel ou en distanciel facilite l'individualisation des parcours et l'évaluation tout au long de la formation.



[Les modalités qui y concourent](#) : pédagogie de projet, modalité chantier formation, mises en pratiques sur plateaux techniques, formation en espace ressources au sein d'un OF, classe inversée, mise à disposition de ressources complémentaires...

[Conditions de mise en œuvre et de réussite](#) : le processus d'évaluation des compétences doit être pensé en continu et en parallèle des apprentissages pour garantir une vraie individualisation.

[4] - Renforcer l'autonomie des stagiaires

- [Mobiliser des modalités de formation où les apprenants sont en autonomie accompagnée](#), permet de renforcer leur capacité à agir seul, à chercher de l'information et à interagir avec des tiers, ce qui renforce leur capacité à s'adapter dans un environnement professionnel ;
- [Enrichir le parcours de formation avec des modalités de formation qui mobilisent le numérique](#), permet de renforcer l'autonomie numérique des apprenants, ce qui

¹⁴ Lieux tiers : la notion de lieu tiers fait référence à des lieux existants (hors organismes de formation) qui peuvent être mobilisés pour déployer la formation et favoriser une meilleure accessibilité. Il existe une diversité de lieux sur les territoires : Tiers-lieux de compétences, espace numérique, BIJ, maison France Services, Bibliothèque/médiathèque, ...

renforce leur capacité à réaliser seul les démarches numériques nécessaires à leur vie quotidienne.



Les modalités qui y concourent : formation en espace ressources au sein d'un OF, formation à distance tutorée, classe inversée, mise à disposition de ressources complémentaires...

Conditions de mise en œuvre et de réussite : ces modalités impliquent de penser et de renforcer l'accompagnement (moyens humains et matériels). Cela implique également de sécuriser l'accès du stagiaire à du matériel informatique et à une connexion internet.

4.2 L'individualisation : définition et attendus

L'individualisation désigne une démarche mobilisant un ensemble de moyens pour permettre une adaptation de la formation et / ou du parcours de formation aux besoins et attentes du bénéficiaire.

L'individualisation s'entend au niveau du parcours de formation et au niveau des apprentissages à l'intérieur de la formation.

Un processus de formation est dit « individualisé » dans la mesure où des individus différents bénéficient de prestations de formation adaptées et variables en fonction de leurs besoins.

L'individualisation du parcours de formation

L'individualisation du parcours de formation prend en compte les acquis issus de l'expérience professionnelle et des formations antérieures, et ceci afin de proposer au bénéficiaire un parcours de formation plus adapté à son profil. Ce niveau d'individualisation pose les enjeux d'évaluation et de reconnaissance des compétences, mais également de construction de l'ingénierie de formation pour permettre une adaptation du parcours de formation en fonction du parcours de chaque individu. Le Programme Régional de Formation est articulé autour de 6 dispositifs de formation construits pour favoriser la logique de parcours.



Les leviers d'individualisation du parcours de formation : ingénierie conçue par blocs de compétences, processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences intégré au processus de recrutement ; la VAE pour certifier les blocs de compétences acquis ;

Conditions de mise en œuvre et de réussite : une phase de recrutement pensée bien en amont pour sécuriser la construction des parcours individualisés, un processus de recrutement qui intègre un temps d'analyse de l'expérience, un parcours de formation à temps complet pour sécuriser la rémunération entière (levier d'engagement).

Des contraintes organisationnelles et financières peuvent contraindre l'individualisation des parcours. Aussi, autant que faire se peut, l'organisme de formation proposera des parcours individualisés et adaptés aux profils des stagiaires.

L'individualisation des apprentissages

Le deuxième niveau d'individualisation « [individualisation des apprentissages](#) » s'entend à l'intérieur du dispositif de formation. Sur ce niveau, il s'agit de mobiliser des moyens adaptés aux caractéristiques individuelles de chaque bénéficiaire afin [d'adapter les contenus et modalités de formation pour permettre une meilleure acquisition des compétences](#). Pour y parvenir, l'individualisation peut prendre différentes formes et mobiliser différents moyens (contenus, durée des modules, ressources, modalités, alternance...).

L'individualisation des apprentissages pose donc l'enjeu de sortir de la logique de groupe pour permettre, [sur des temps précis](#), de mieux s'adapter au profil et au rythme de chaque bénéficiaire. Le groupe reste un format adapté et indispensable pour des apprentissages qui nécessitent une dimension collective ou pour favoriser l'acquisition de compétences transversales et comportementales.

[Les leviers d'individualisation du parcours de formation](#) : le positionnement pédagogique, la formation à distance, l'autoformation, la mise à disposition de ressources et d'un espace ressources au sein de l'OF, dispositif à entrée et sortie échelonnées.



[Conditions de mise en œuvre et de réussite](#) : anticiper les coûts liés à l'individualisation, nouer des partenariats avec des structures qui disposent d'une expertise (ex : compétences de base), penser une organisation qui permet de mutualiser certains enseignements et d'optimiser les coûts (ex : modules communs à plusieurs formations), un accompagnement pédagogique en continu.

L'individualisation constitue donc un levier d'engagement et in fine un levier d'employabilité.

4.3 [L'évaluation, la capitalisation et l'attestation des compétences](#)

L'organisme de formation doit favoriser la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience ou dans le cadre de formations antérieures, et ceci pour favoriser la construction du « juste » parcours de formation. Le positionnement, en entrée de formation, constitue le point zéro du processus d'évaluation des compétences. Dans une logique de capitalisation, le processus d'évaluation doit également permettre d'évaluer et d'attester les compétences acquises en cours d'action. Cette capitalisation permettra au bénéficiaire de prendre conscience de ses acquis, de communiquer sur ses acquis dans le cadre d'une recherche d'emplois ou de poursuivre son parcours de formation chez un autre opérateur. La passation d'informations entre organismes de formation est essentielle pour limiter le recours systématique à la réévaluation et bénéficier d'un possible allègement de parcours.

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

- **Le positionnement au début de la formation**, suivi d'une co-validation du parcours prescrit au travers d'un entretien, doit permettre d'apprécier la pertinence de mobiliser un stage en entreprise ;
- **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. Ce bilan à mi-parcours permet de requestionner la période de stage en entreprise ;
- **La préparation et le bilan de chaque période en entreprise s'il y a lieu** (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 ;
- **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.

4.4 Le lien avec l'environnement économique et les relations avec les entreprises

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 :

- La connaissance des métiers et des besoins en emploi ;
- La possibilité de projeter les stagiaires dans un milieu professionnel ;
- La participation à des événements de type job dating, témoignages de salariés et de responsables d'entreprises, préparation aux entretiens de recrutement... ;
- 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 ;
- L'évaluation des compétences ;
- Le suivi dans l'emploi à l'issue de la formation.

4.5 Les opérations DEFI

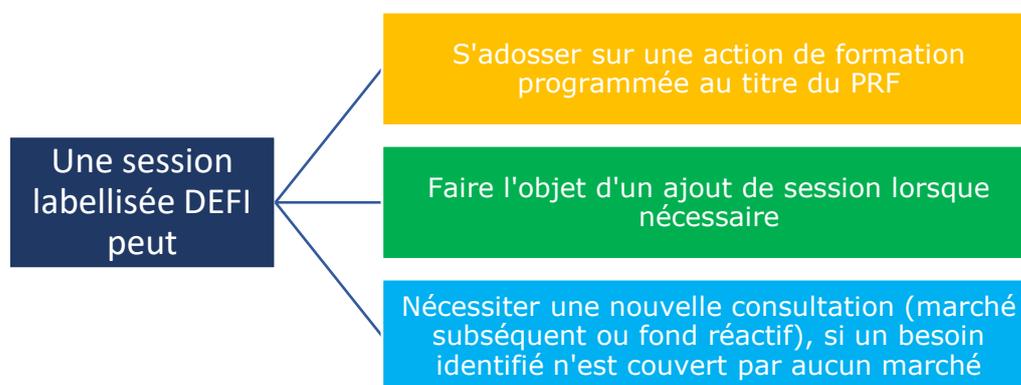
Initiée dans le cadre du PRF 2021/2024 par la Région au titre du PACTE régional d'investissement dans les compétences, la démarche « DEFI : Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives), une formation pour un emploi » est reconduite dans le PRF 2025/2028. Des opérations DEFI sont majoritairement adossées aux Parcours Métiers, et en particulier aux catégories d'action « Prépa Métiers » et « Se former au métier de. Dans le cadre de ce PRF 2025/2028, les opérations DEFI peuvent être mises en œuvre en mobilisant le **Dispositif de formations linguistiques, éventuellement combiné avec les Visa libres savoirs.**

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'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'économie peuvent être également associés pour favoriser la mobilisation des entreprises, la mobilisation 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 (financeur de chaque opération), l'organisme de formation (pilote du DEFI), les entreprises, ainsi que les partenaires de l'emploi, de l'orientation, de la formation...



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 en soumettant ses propositions à la Région.

[L'annexe D](#) précise les caractéristiques d'une opération DEFI et les engagements attendus de l'organisme de formation à cet effet. Le CCAAC détaille l'attribution de la prime valorisant l'ingénierie spécifique et les modalités de recrutement liées aux opérations DEFI.

5 Les attendus relatifs à l'accompagnement et à la sécurisation des parcours

5.1 [L'accompagnement en formation](#)

La formation professionnelle contribue au développement de l'autonomie des personnes et au développement de leur capacité à choisir leur avenir professionnel. Les organismes de formation conseillent, facilitent la valorisation de l'expérience de chacun, et accompagnent la réalisation de parcours de développement de compétences et d'insertion durable choisie.

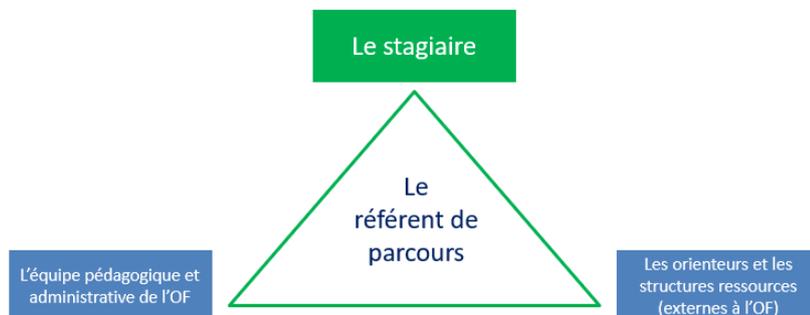
Depuis plusieurs années, les profils des personnes en recherche d'emploi évoluent et nécessitent la prise en compte de difficultés plurielles (logement, mobilité, précarité financière, problèmes de santé, garde d'enfants...). Aujourd'hui, de nombreux acteurs contribuent à l'accompagnement de ces publics (CEP, OF, OPCO, conseils départementaux, acteurs du champ social...). Néanmoins, cet accompagnement est insuffisamment mis en œuvre dans une logique de continuum, continuum qui vise à mettre en cohérence l'orientation en formation, le suivi d'une formation et l'accompagnement pendant et après la formation.

Accompagner les personnes les plus fragiles pendant et après leur formation, afin de prévenir les décrochages, d'anticiper la recherche d'emploi post-formation et de sécuriser l'insertion professionnelle, constitue donc une priorité.

Pour y parvenir, **la Région Centre- Val de Loire a choisi de renforcer l'accompagnement en formation** afin d'offrir à toutes les personnes admises en formation un accompagnement individualisé vers, pendant et après la formation. Levier essentiel au service de la prévention et de la sécurisation des parcours, **l'accompagnement en formation s'entend sur trois dimensions : pédagogique, sociale et professionnelle.**

5.2 Le référent de parcours : objectifs et attendus

Pour garantir le déploiement d'un accompagnement adapté aux besoins des publics qui entrent en formation dans le PRF, la Région attend que chaque organisme de formation, désigne un référent de parcours pour chaque bénéficiaire.



Le référent de parcours fait partie intégrante de l'équipe pédagogique. Il se situe à l'interface du stagiaire, de l'équipe pédagogique et administrative de l'OF, des orienteurs et des structures ressources pour accompagner la levée des freins. Il est garant de l'articulation et de la communication entre les différentes parties prenantes au bénéfice du stagiaire et de son accompagnement. La relation de confiance, qui s'instaure entre le référent de parcours et le bénéficiaire, est essentielle notamment dans le processus d'autonomisation de ce dernier.



Dans le cas où l'équipe pédagogique n'est constituée que d'un seul intervenant, le référent de parcours doit être une personne distincte du formateur

Pour mener à bien l'accompagnement :

- Le référent de parcours doit connaître l'offre de services des partenaires locaux sur le territoire d'intervention, et maintenir des liens étroits avec ces structures pour faciliter la prise en charge rapide du bénéficiaire et l'aider ainsi à lever ses freins périphériques ;
- Les temps d'accompagnement doivent être intégrés au parcours de formation (temps individuels, temps collectifs...). La fréquence et la durée des temps d'accompagnement doivent être adaptées aux besoins du bénéficiaire et aux étapes du parcours de formation.

Le référent de parcours est attendu sur les 3 dimensions de l'accompagnement (pédagogique, sociale et professionnelle).

Accompagnement à dimension pédagogique	Accompagnement à dimension sociale	Accompagnement à dimension Professionnelle
--	------------------------------------	--

Le référent de parcours est garant de/du

<ul style="list-style-type: none"> → L'individualisation du parcours tout au long de la formation → La capitalisation et la reconnaissance des compétences acquises en formation → L'engagement et la motivation du bénéficiaire à toutes les étapes du parcours de formation 	<ul style="list-style-type: none"> → L'adaptation du parcours d'accompagnement aux besoins évolutifs du bénéficiaire → Le lien entre tous les acteurs du parcours du bénéficiaire pour limiter les effets de rupture → L'identification et la levée des freins périphériques en mobilisant des structures ressources 	<ul style="list-style-type: none"> → Le développement de l'autonomie du bénéficiaire pour sécuriser sa capacité à engager seul des démarches et in fine sécuriser son insertion professionnelle → La formalisation d'un plan d'action individualisé pour anticiper et sécuriser la recherche d'emploi post-formation
--	---	--

5.3 Focus sur l'accompagnement des stagiaires dans la recherche de stage et le suivi en entreprise

Dans le cas où un stage en entreprise est pertinent, les stagiaires peuvent bénéficier de périodes en entreprise, idéalement adaptées à leur projet et au développement de leurs connaissances et compétences.

Dans cet objectif, l'organisme de formation doit accompagner la recherche de stage et assurer un suivi de proximité et de qualité de chacun des stages.

Actions liées à la recherche de stage	Actions liées au suivi en entreprise
---------------------------------------	--------------------------------------

L'organisme de formation doit

<ul style="list-style-type: none"> → Préparer le stagiaire aux techniques de recherche de stage, techniques de communication et savoir-être associés → Mettre à disposition les documents nécessaires à la prospection entreprises (convention, objectifs, liste d'entreprises...) → S'assurer que chaque candidat bénéficie d'une entreprise d'accueil à la date de démarrage de stage 	<ul style="list-style-type: none"> → Nommer un interlocuteur OF joignable pour répondre aux sollicitations éventuelles du tuteur et du stagiaire → Planifier et réaliser au moins une visite et organise un entretien tripartite en fin de stage avec le stagiaire et le tuteur afin d'évaluer l'atteinte des objectifs et la progression
--	---

→ Identifier les objectifs visés et les compétences à travailler, en partageant ces éléments avec le tuteur de stage identifié au sein de l'entreprise

→ Formaliser une synthèse, visée par l'entreprise, le stagiaire et l'organisme de formation, pour attester des compétences développées

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. **Cette solution alternative doit préalablement être validée par la Région (via les référents territoriaux de formation).**

5.4 Focus sur l'accompagnement des stagiaires dans leur suite de parcours (post-formation)

Pour favoriser l'accès à l'emploi, il est attendu des organismes de formation qu'ils mobilisent les acteurs de l'emploi (entreprises, agences d'intérim, France Travail...) **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...).

Pour favoriser l'insertion en emploi pérenne, les poursuites de parcours peut également se faire en formation sur l'offre de formation du Programme Régional de Formation (dans une limite raisonnable), qu'elles soient immédiates ou fassent l'objet de parcours itératifs. Les poursuites de parcours de formation des personnes en recherche d'emploi peuvent également se réaliser sur l'offre de formation déployée en complémentarité de celle de la Région par France Travail 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.

L'accompagnement des stagiaires dans les suites de parcours constitue une priorité et doit faire l'objets d'actions concrètes tout au long de la formation.

L'organisme de formation doit notamment :

Préparer la sortie de formation	Faciliter la mise en relation avec les acteurs de l'emploi et de la formation
<ul style="list-style-type: none">→ Mettre en œuvre une préparation aux techniques de recherche d'emploi en mobilisant les outils 4.0 : Rome 4.0, le Profil de compétences de France Travail, MétierScope de France Travail, réseaux sociaux professionnels tels que Indeed/ LinkedIn...→ S'assurer que le bénéficiaire a mis à jour son profil de compétences sur les outils France Travail et sur les plateformes de mise en relation avec d'éventuels employeurs	<ul style="list-style-type: none">→ Favoriser la mise en relation des personnes formées et des employeurs potentiels (rencontres et mises en relation avec des employeurs potentiels ; relai des offres...)→ Faciliter l'accès aux suites de parcours de formation, en entretenant un lien étroit avec les autres prestataires sur le territoire, et notamment pour les personnes en situation de handicap

Le livrable de l'accompagnement

Le plan d'actions est un élément essentiel du parcours d'accompagnement. Tout au long de la formation, il permet au bénéficiaire, accompagné par le référent de parcours, de capitaliser les acquis, de formaliser le(s) projets(s) professionnel(s) et les étapes pour y parvenir, et ainsi d'anticiper la sortie de formation vers l'emploi ou vers la formation si cela s'avère nécessaire pour sécuriser l'insertion dans l'emploi. Le plan d'actions constitue un guide pour le bénéficiaire, il est attendu que les étapes soient inscrites et que ces étapes soient planifiées dans le temps, et ceci pour maintenir la dynamique et donner de la visibilité sur le chemin restant à parcourir.

L'organisme de formation, et particulièrement le référent de parcours, doit accompagner le bénéficiaire dans la formalisation de son plan d'actions individualisé. Ce plan d'action est un outil mobilisé tout au long de la formation, pour sécuriser la sortie de formation. Il pourra être demandé par les services régionaux au moment du bilan ou à l'issue de l'action.

Le plan d'actions est un livrable obligatoire.

5.5 Focus sur l'accessibilité des formations aux personnes en situation de handicap

La Région et l'Agefiph **renforcent leur partenariat** pour rendre **le Programme Régional de Formation toujours plus accessible et inclusif**.

L'Agefiph met à disposition des organismes de formation l'appui de la **Ressource Handicap Formation** (présentation en [annexe C](#)). La Région **encourage fortement** les organismes de formation à **s'engager dans une démarche de progrès pour l'accessibilité des formations** en s'inscrivant sur la plateforme <https://cvl.rhf-accessibilite.fr>. Pour les organismes de formation, l'objectif est de mieux répondre aux besoins des apprenants accueillis, aux obligations réglementaires, aux exigences du référentiel national Qualité.

5.5.1 Les obligations

L'organisme de formation met en place une **fonction de référent handicap**. Il fournit au référent handicap **tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions** (formation, documentation, temps de travail dédié, etc.). Il lui permet participer aux actions de sensibilisation et de professionnalisation proposées par l'Agefiph.

Ses principales fonctions sont les suivantes :

- Accueillir et informer la personne en situation de handicap ;
- Prendre en compte la diversité des handicaps ;
- Adapter les parcours de formation et la pédagogie mise en œuvre en lien avec l'équipe pédagogique ;
- S'assurer des conditions d'accueil des personnes en situation de handicap ;
- Anticiper les éventuels besoins de compensation du handicap en formation et en emploi (cf. [annexe C](#)) ;
- Anticiper et sécuriser l'aménagement des épreuves d'examen autant que nécessaire pour les personnes en situation de handicap ;
- Mobiliser les interlocuteurs internes et externes adaptés pour accompagner la personne en situation de handicap. A ce titre, **le service de la ressource handicap formation de l'Agefiph peut être sollicité** afin d'examiner les possibilités de mise en place de compensations nécessaires pour le stagiaire ;

- Rechercher des solutions d'insertion professionnelle adaptées en lien avec le référent de parcours.

Pour faciliter le repérage du référent handicap, l'organisme de formation **veille à informer les stagiaires sur cette fonction d'appui dès la phase de recrutement** des candidats lors des informations collectives notamment.

Le référent handicap de l'organisme de formation **s'engage à se faire connaître par mail auprès de l'équipe RHF de l'Agefiph (rhf-centre@agefiph.asso.fr) et à participer à une réunion de présentation dans les 18 premiers mois du marché. L'organisme doit également en informer les services de la Région.**

5.5.2 Le suivi et l'animation

La Région et l'Agefiph renforcent le suivi et l'animation des organismes de formation sur les thématiques liées à l'accueil des stagiaires en situation de handicap et notamment :

- Le suivi de la participation du référent handicap et des équipes pédagogiques aux actions de professionnalisation de l'Agefiph ;
- Le suivi des entrées en formation des personnes en situation de handicap.

Le suivi du plan d'action annuel de la démarche de progrès peut également constituer un élément de suivi dès lors que l'organisme de formation s'est engagé et accepte de le communiquer.

6 L'évaluation, la qualité et l'amélioration des actions

6.1 Les attendus en matière de responsabilité sociale et environnementale - RSE

La Région Centre-Val de Loire a engagé depuis une décennie une démarche volontariste visant à rendre ses achats publics plus responsables, durables et équitables. Les achats publics y sont considérés comme une politique à part entière et constituent un réel levier d'action, sur lequel la Région s'appuie pour la mise en œuvre de ses politiques.



La Région Centre-Val de Loire a adopté en décembre 2022 son 2nd Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables 2023-2027 qui s'appuie sur le déploiement des politiques publiques impulsées par les élus.

Les 3 axes principaux du SPASER 2 sont :

- **L'emploi** : intégration des transitions écologiques, de la dimension sociale et solidaire, de l'égalité femmes-hommes dans les nouvelles approches du Programme Régional de Formation ;
- **La transition écologique et énergétique** ;
- **Le transport décarboné.**

Dans ce cadre, **la Région incite vivement les organismes de formation à s'inscrire dans une stratégie responsabilité sociale des entreprises (RSE)**. En effet, mettre en place une démarche RSE s'inscrit dans une stratégie gagnante pour l'organisme de formation : réponse aux enjeux environnementaux impactant directement leur activité (évolution des secteurs et des compétences internes, nécessaires sobriété dans l'usage des ressources) ; réponse aux enjeux sociétaux (favoriser la diversité et lutte contre les discriminations par exemple) ; vecteur d'engagement et de fidélisation des collaborateurs ; réponse aux attentes des parties prenantes.

La Région souhaite amener les organismes de formation à réfléchir et conscientiser leurs impacts environnementaux et sociaux dans le cadre de leurs activités, et identifier leurs zones de progrès.

Aussi, l'organisme de formation s'engage à :

- Transmettre à la Région le nom d'un **interlocuteur sur le sujet de la RSE** ;
- **Participer à 5 jours maximum** par an aux journées de sensibilisation/formation en présentiel et à distance organisés par la Région sur l'accompagnement RSE ;
- Répondre à toute sollicitation de sondage/enquêtes de la Région sur le sujet de la RSE et **être en mesure d'identifier auprès de la Région les actions qu'il va mettre en place en matière de RSE pendant la durée du marché.**

6.2 Qualiopi : la certification qualité des organismes de formation

La Région s'inscrit dans une démarche de qualité et d'amélioration continue afin de s'assurer de la qualité et de la pertinence des dispositifs qu'elle déploie au bénéfice des demandeurs d'emploi, et de formuler de nouvelles préconisations dans les programmes de formation.

La loi du 5 septembre 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a modifié le paysage en matière de qualité. Elle a introduit une **obligation de certification qualité** par un organisme tiers, sur la base d'un référentiel national unique organisé autour de 7 critères.

La certification qualité « Qualiopi » est une attestation délivrée par une tierce partie (organisme certificateur accrédité ou en cours d'accréditation par le Cofrac ou instance de labellisation reconnue par France Compétences) relative aux processus mis en œuvre par les organismes de formation, prestataires d'actions concourant au développement des compétences, visés à l'article L. 6351-1 du code du travail. Elle permet d'établir la

conformité des processus au référentiel national qualité mentionnée à l'article L. 6316-3 du code du travail.

Ainsi, s'ils veulent pouvoir bénéficier de fonds publics ou mutualisés les organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences doivent être certifiés « Qualiopi » et se conformer au cadre réglementaire en vigueur et au guide de lecture Qualiopi¹⁵.



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

- En cas de non-conformité relevée qui impactent les actions du PRF, informer au plus tôt et régulièrement la Région des mesures correctrices déployées ;
- 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.

Les titulaires doivent se conformer aux exigences des critères du référentiel Qualiopi et prendre en compte les évolutions réglementaires du référentiel Qualiopi.

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.

6.3 L'évaluation du Programme Régional de Formation

Evaluation des actions de formation

L'évaluation des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du Programme Régional de Formation est centrale pour 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 demandeurs d'emploi et des territoires.

L'évaluation des actions de formation peut être conduite par les services de la Région ou par un prestataire extérieur mandaté par la Région. Dans le cadre des co-financements (Etat, FSE, ...), des évaluations complémentaires peuvent être déployées à la demande des co-financeurs.

Les évaluations conduites sur le précédent PRF ont notamment permis de mesurer :

- Le **taux de certification totale ou partielle** ;
- Le taux d'attestation de compétences ;

¹⁵ Lien vers le portail du ministère du travail, de l'insertion et du plein emploi : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/guide_de_lecture_qualiopi_v9_du_8_janvier_2024-2.pdf

- Le **taux d'accès à la formation par typologie de public** (BRSA, PSH, niveau de certification, ...) ;
- Les **poursuites de parcours de formation** ;
- **L'insertion professionnelle en fin de formation et à 6 mois** ;
- 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...
- Les **modalités de mobilisation des publics** et leurs effets sur les entrées en formation.

Cette liste d'indicateurs n'est pas exhaustive.

[Enquête de satisfaction](#)

Il appartient aux organismes de formation de mesurer la satisfaction des personnes formées, conformément aux obligations posées dans le référentiel Qualiopi. La Région, financeur de formation, n'impose plus son modèle d'enquête de satisfaction. Néanmoins, dans le cadre de la relation contractuelle avec chacun des organismes de formation attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation, la synthèse des enquêtes de satisfaction par action de formation PRF peut être demandée par la Région, et notamment les indicateurs de satisfactions relatifs à/aux : la satisfaction globale, les conditions d'accueil et matérielles, l'adaptation de la formation aux besoins des stagiaires, l'accompagnement des stagiaires pour trouver un emploi et/ou poursuivre son parcours de formation.

Le cas échéant, l'organisme de formation sera tenu de fournir les éléments dans les délais définis par la Région.

[Bilan qualitatif de fin de formation](#)

La Région demande aux organismes de formation, de réaliser des bilans qualitatifs 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 qualitatif est une pièce obligatoire à fournir au moment de la demande de solde.

[6.4 L'accompagnement des organismes de formation pour une amélioration continue](#)

[La démarche Trans'Formation](#)

La Région Centre-Val de Loire est attachée à accompagner la transformation des parcours de formation, des pratiques de formation, et plus largement les organismes de formation afin d'améliorer en continu la réponse aux besoins de compétences des publics, des employeurs et des territoires.

En octobre 2021, face à une accélération des évolutions de l'environnement de la formation professionnelle, la Région Centre-Val de Loire a choisi de renforcer son accompagnement et de déployer une nouvelle démarche d'accompagnement et de professionnalisation «

[Trans'Formation Centre-Val de Loire : accélérateur de compétences¹⁶](#) ». Destinée prioritairement aux organismes de formation dans toute leur diversité (OF, CFA, IFSI/IFAS). Elle s'adresse aussi, sur certaines thématiques, aux acteurs de l'orientation, de l'insertion et de l'emploi.

Trans'Formation vise deux objectifs :

- Sécuriser et enrichir l'appareil de formation régional pour faire face aux nouveaux besoins et aux futures évolutions ;
- Accélérer et soutenir l'adaptation de l'offre de formation avec un enjeu fort autour de la digitalisation.

Pour y parvenir, la démarche Trans'Formation a été conçue autour de 3 dispositifs avec l'enjeu de répondre aux besoins et à la singularité de chaque OF :

- [Le parcours d'accompagnement stratégique « PAS »](#) ;
- [Les actions collectives en inter-OF](#) centrées sur des sujets « cœur de métier » tels que l'ingénierie de formation, l'accompagnement des publics, la mobilisation des publics, la stratégie d'alliance et les partenariats, la transition écologique ou encore l'évaluation des compétences ;
- [Le programme Trans'Fo : spécialement dédié aux dirigeants d'OF](#), il constitue un espace d'échange, d'inspiration et de coopération sur des sujets et problématiques partagées.

Trans'Formation offre l'opportunité aux organismes de formation : d'échanger entre pairs, de mieux comprendre les enjeux et attendus portés par la Région Centre-Val de Loire, et de professionnaliser leurs équipes.

[Les attendus pour les OF attributaire d'un marché du PRF 2025-2028](#)

Chaque organisme de formation attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation 2025-2028 est invité à :

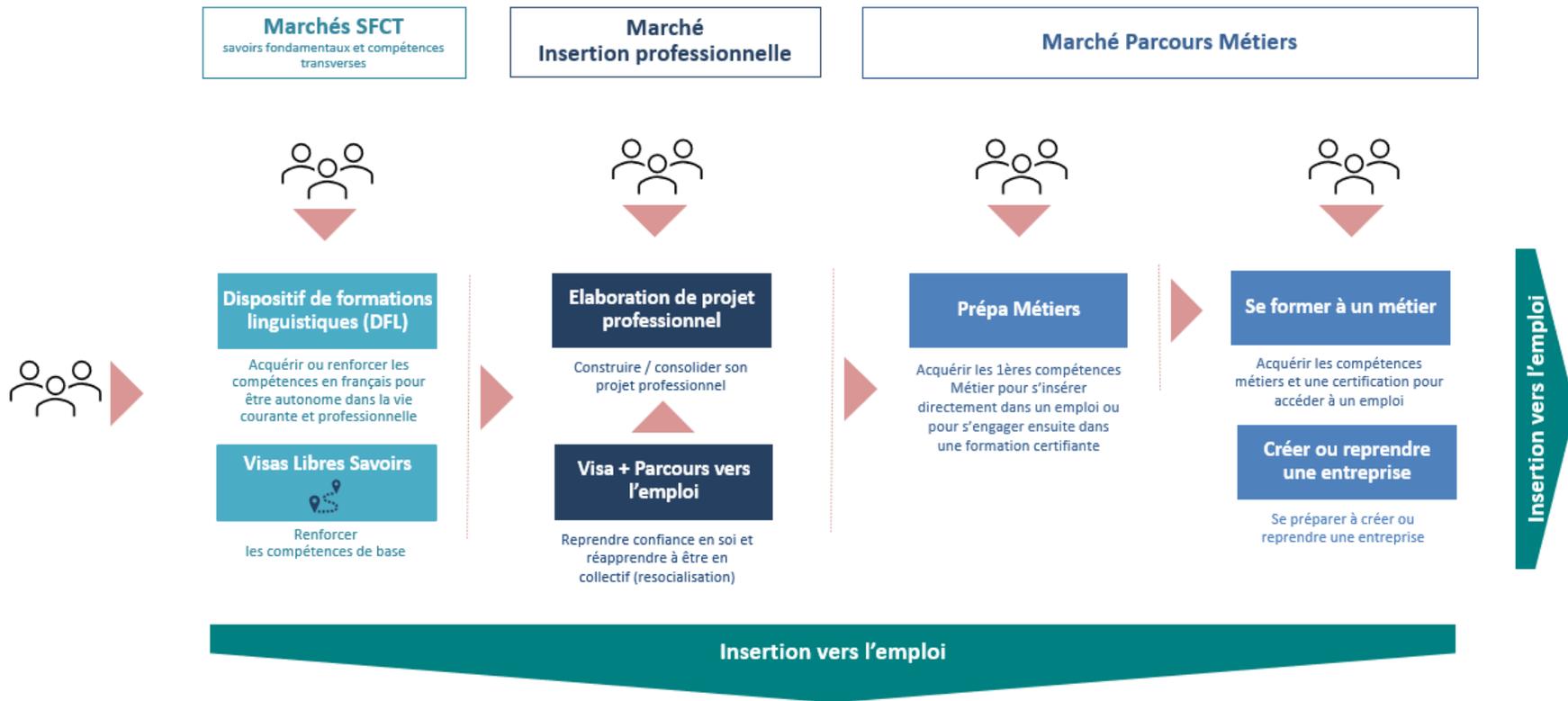
- Participer aux actions conduites dans le cadre de Trans'Formation
- Participer à des conférences ou actions de professionnalisation mises en place par ses partenaires (GIP Alfa Centre, Agefiph, URcria...) :
Ex : Accompagner l'accès aux formations de droit commun des DETH en mobilisant la Ressource Handicap Formation, les droits des étrangers primo-arrivants, repérer les personnes en situation d'illettrisme...
- Se mobiliser pour tout autre projet collaboratif qui serait proposé par la Région :
Ex : Projet sur la reconnaissance partagée des compétences ...

Par ailleurs, chaque organisme de formation, attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation 2025 – 2028, s'engage à prendre part aux séquences d'information sur le Programme Régional de Formation ou les outils déployés par la Région.

¹⁶ Lien vers le portail de Trans'Formation : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/transformation>

7 Les annexes

7.1 Annexe A – schéma du PRF



Légende



L'entrée est possible sur chacun des dispositifs, les parcours peuvent ainsi être individualisés aux besoins de chaque personne.



Les dispositifs de formation du PRF sont conçus pour favoriser la logique de parcours.



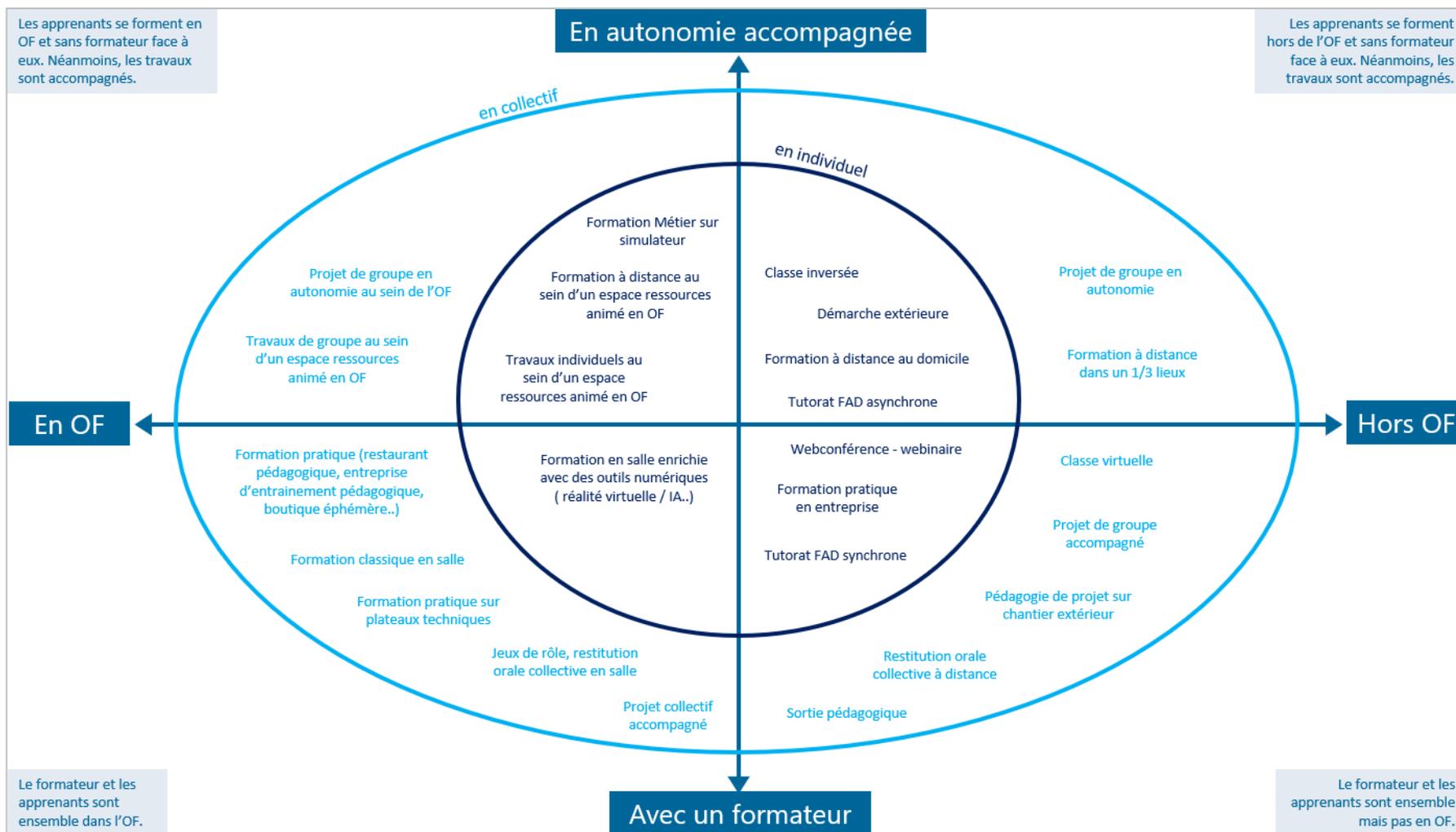
En fonction des besoins, les visas Libres savoirs peuvent être mobilisés en amont ou en aval de chaque dispositif de formation du PRF.



Marché PPSMJ

en appui sur l'architecture du PRF en milieu ouvert

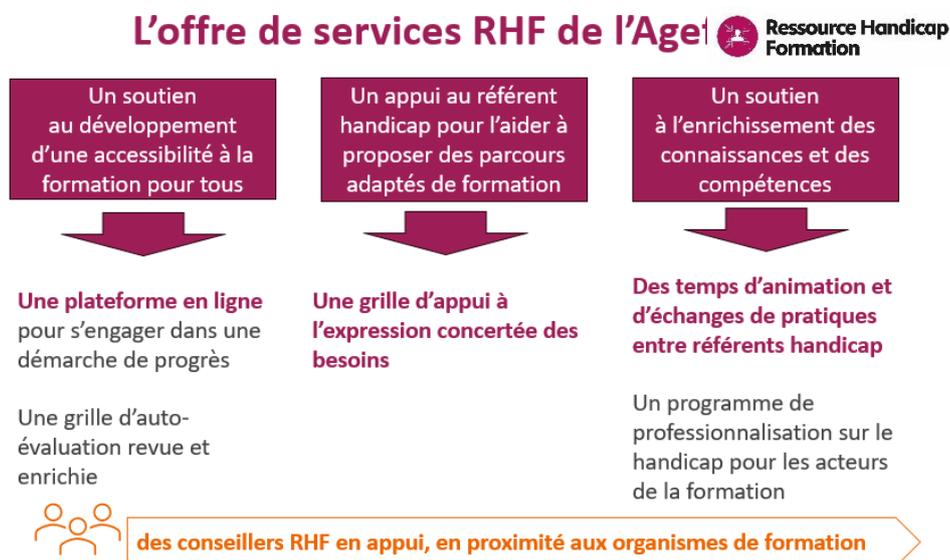
7.2 Annexe B – Cartographie « multimodalité »



Les modalités de formation sont ici proposées avec un classement qui distingue le fait d'être « en autonomie accompagnée » ou « avec un formateur », « en OF » ou « hors de l'OF », puis « en individuel » ou « en collectif ». Cette classification permet de visualiser une variété des modalités (sans être exhaustive), et par ce biais en fonction des enjeux (cf. paragraphe 4.1.2) de faire des choix de modalités adaptées aux besoins des publics, des employeurs et des territoires.

7.3 Annexe C – Fiche Ressource Handicap Formation

La Ressource Handicap Formation (RHF) est une offre de services de l'Agefiph à destination des organismes de formation (OF) et des centres de formation des apprentis (CFA). L'objectif est de **développer l'accès des personnes en situation de handicap dans les formations de droit commun inclusives** mais également **d'outiller et de former les OF/CFA pour sécuriser les parcours de formation**.



La Ressource Handicap Formation permet aux organismes de formation de :

- Connaître les obligations légales en termes d'inclusion et les solutions pour y répondre en cohérence avec leurs moyens ;
- Mieux repérer les situations de handicap et mettre en œuvre une politique adaptée afin de progresser vers une accessibilité généralisée ;
- Se professionnaliser pour proposer des parcours de formation accessibles ;
- Limiter le taux d'échec dans les parcours de formation ;
- S'inspirer des bonnes pratiques d'autres organismes et valoriser leurs actions.

Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/centre-val-de-loire>

Contact équipe RHF : rhf-centre@agefiph.asso.fr

Evaluer les besoins en compensation



L'évaluation de la situation de handicap en formation consiste à analyser les points de rencontres potentiellement empêchants, douloureux, difficiles, pour l'apprenant **mais aussi** pour les formateurs, le collectif...

Elle se réalise de manière concertée et questionne nécessairement l'environnement de la formation et ses attendus

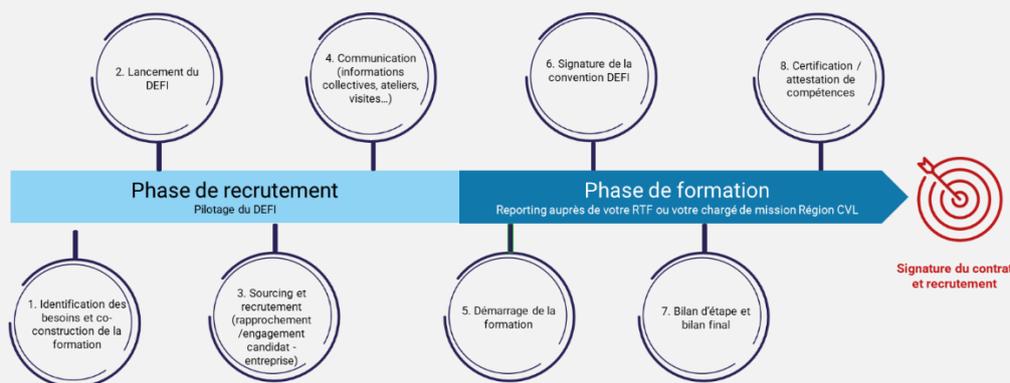


Finalité & Objectifs

DEFI consiste à **développer une offre de formation « cousue main » co-construite avec les entreprises et les partenaires opportuns** pour :

- Répondre aux besoins de recrutement des entreprises à court ou moyen 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

DEFI favorise le recrutement en emploi pérenne des stagiaires, en associant les entreprises ainsi que l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'insertion dans la définition et le déroulement des formations.



Les **étapes clés** de la démarche sont les suivantes :

La démarche DEFI nécessite un engagement et une dimension partenariale accrue, tant de la part :

- **Des candidats**, en recherche d'emploi ou dans une dynamique d'insertion/reconversion professionnelle,
- **Des entreprises** qui doivent proposer un contrat de travail pérenne : CDD ou CTT de 6 mois, CDI ou CDI intérimaire, ou contrat de professionnalisation ou d'apprentissage
- **De l'organisme de formation** dans le pilotage du projet, de l'élaboration de l'action de formation au choix d'engagement entre les candidats et les entreprises.
- **Des orienteurs** dans le sourcing des candidats et dans la co-construction de la phase de recrutement,
- **De la Région** dans le financement de l'action de formation, de l'indemnisation des stagiaires et du versement d'une prime dédiée à l'organisme de formation (sous réserve du respect des engagements prévus)

L'organisme de formation peut bénéficier de l'appui de la Région à chacune des étapes. Pour se faire, il doit aviser le/la Réfèrent.e territorial.e formation dès le besoin repéré et/ou les employeurs mobilisés. En sa qualité de financeur, la Région doit, dans tous les cas et au plus tôt, être informée du projet.



Caractéristiques



Catégories et marchés concernés

Une session labélisée DEFI peut

S'adosser sur une action de formation programmée au titre du PRF

Faire l'objet d'un ajout de session lorsque nécessaire

Nécessiter une nouvelle consultation (marché subséquent ou fond réactif), si un besoin identifié n'est couvert par aucun marché

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** en soumettant ses propositions à la Région.



Engagements et attendus spécifiques

L'organisme de formation en sa qualité de pilote du DEFI et de signataire de la convention, s'engage, en complément du CCTAC, à :

- Procéder ou participer à l'analyse des besoins de l'entreprise et des compétences attendues. Informer la Région du besoin repéré et de la mise en place de l'action de formation souhaitée ;
- Piloter en lien avec la Région, une démarche collaborative et partenariale pour répondre aux besoins de l'entreprise et des publics en veillant à l'engagement de l'ensemble des partenaires dans le projet de formation ;
- Adapter les contenus de formation, les modalités pédagogiques, le rythme de l'alternance en lien avec les besoins spécifiques des entreprises engagées dans l'opération ;
- Organiser la phase de recrutement des stagiaires en déployant des moyens de communication et de mobilisation adaptés, associant notamment les entreprises et les partenaires de l'emploi ;
- Présenter la démarche DEFI pendant la phase de recrutement auprès des candidats notamment les engagements des stagiaires, les modalités de déploiement et de rémunération des stagiaires ;
- Accompagner les stagiaires dans la levée des freins périphériques (solutions de mobilité...) afin de sécuriser le recrutement au terme du DEFI ;
- Sécuriser l'appairage (engagements réciproques) entre les entreprises et les stagiaires tout au long de la formation en vue des recrutements à l'issue du DEFI ;
- Animer l'équipe projet tout au long de la formation et concernant les entreprises en :
 - Favorisant la participation des employeurs ou tuteurs tout au long de la formation (accueil, accompagnement, évaluation, bilans, ou jury de certification) ;
 - Déployant, le cas échéant, tout ou partie de la formation dans les locaux de l'entreprise (vérification de la faisabilité, modalités d'assurance...) ;
 - Réaliser le reporting auprès de la Région tout au long de la formation ;
 - Organiser un temps de bilan final avec les stagiaires et les entreprises avec la concrétisation/signature des contrats de travail (CDI-CDD de 6 mois...) ;
 - Evaluer le dispositif de formation et l'insertion en emploi des bénéficiaires.



Valorisation financière

Une prime DEFI peut être attribuée sous condition du respect des engagements énoncés dans le CCAAC.



Pour aller plus loin

A retrouver sur les sites Etoile Pro et Formation Centre-Val de Loire :

- <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/ressources/pacte-centre-val-loire/defi-developpement-emploi-formations-inclusives>
- <https://formation.centre-valdeloire.fr/actualites/la-reussite-des-formations-defi>

Plaquettes de communication DEFI :

- https://media-galaxie.alfacentre.org/media/document/2023-12/100x150%20defi%20generique_juin23_f.pdf

7.5 Annexe E – Zones géographiques de mise en œuvre et volumétrie

N°Lot	Libellé du lot et formation(s) composant le lot	GFE	Recrutement	type d'attribution	Nbre d'attributaires	Aire de mise en œuvre / Site obligatoire	Commentaire spécificité géographique	Nb stag.visés (à titre indicatif)	Nb groupes visés (à titre indicatif)	Commentaires sur la volumétrie et les sessions (information à titre indicatif, non contractuelle)
1	Dispositif de Formations Linguistiques - 18 Cher	W_Formations_générales		Multi	5	18 - Cher		480	60	60
1	ALPHA : PARLER, LIRE ET ECRIRE EN FRANÇAIS - 18 Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		18 - Cher	Aubigny-sur-Nère, Sancerre, Vailly-sur-Sauldre, Bourges, Mehun-sur-Yèvre, La Guerche-sur-l'Aubois, Saint-Martin d'Auxigny, Saint-Florent-sur-Cher, Saint-Amand-Montrond, Sancoins, Vierzon, Avord, Le Châtelet, Lunery			
1	FLE : PROGRESSER EN FRANÇAIS - 18 Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		18 - Cher	Aubigny-sur-Nère, Sancerre, Vailly-sur-Sauldre, Bourges, Mehun-sur-Yèvre, La Guerche-sur-l'Aubois, Saint-Martin d'Auxigny, Saint-Florent-sur-Cher, Saint-Amand-Montrond, Sancoins, Vierzon, Avord, Le Châtelet, Lunery			
1	RAN : RENFORCER MES COMPETENCES DE BASE - 18 Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		18 - Cher	Aubigny-sur-Nère, Sancerre, Vailly-sur-Sauldre, Bourges, Mehun-sur-Yèvre, La Guerche-sur-l'Aubois, Saint-Martin d'Auxigny, Saint-Florent-sur-Cher, Saint-Amand-Montrond, Sancoins, Vierzon, Avord, Le Châtelet, Lunery			
1	ILL : LIRE ET ECRIRE PLUS FACILEMENT - 18 Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		18 - Cher	Aubigny-sur-Nère, Sancerre, Vailly-sur-Sauldre, Bourges, Mehun-sur-Yèvre, La Guerche-sur-l'Aubois, Saint-Martin d'Auxigny, Saint-Florent-sur-Cher, Saint-Amand-Montrond, Sancoins, Vierzon, Avord, Le Châtelet, Lunery			
2	Dispositif de Formations Linguistiques - 28 Eure-et-Loir	W_Formations_générales		Multi	5	28 Eure-et-Loir		480	60	60
2	ALPHA : PARLER, LIRE ET ECRIRE EN FRANÇAIS - 28 Eure-et-Loir	W_Formations_générales	Départemental	Multi		28 Eure-et-Loir	Chartres, Auneau, Lucé, Voves, Luisant, Mainvilliers, Châteaudun, Bonneval, Brou, Yèvres, Dreux, Saint-Lubin-des-Joncherets, Senonches, Vernouillet, Nogent-le-Rotrou, Charbonnières, Anet, Epernon, Janville, Le Coudray, Thiron-Gardais			
2	FLE : PROGRESSER EN FRANÇAIS - 28 Eure-et-Loir	W_Formations_générales	Départemental	Multi		28 Eure-et-Loir	Chartres, Auneau, Lucé, Voves, Luisant, Mainvilliers, Châteaudun, Bonneval, Brou, Yèvres, Dreux, Saint-Lubin-des-Joncherets, Senonches, Vernouillet, Nogent-le-Rotrou, Charbonnières, Anet, Epernon, Janville, Le Coudray, Thiron-Gardais			

2	RAN : RENFORCER MES COMPETENCES DE BASE - 28 Eure-et-Loir	W_Formations_générales	Départemental	Multi		28 Eure-et-Loir	Chartres, Auneau, Lucé, Voves, Luisant, Mainvilliers, Châteaudun, Bonneval, Brou, Yèvres, Dreux, Saint-Lubin-des-Joncherets, Senonches, Vernouillet, Nogent-le-Rotrou, Charbonnières, Anet, Epernon, Janville, Le Coudray, Thiron-Gardais			
2	ILL : LIRE ET ECRIRE PLUS FACILEMENT - 28 Eure-et-Loir	W_Formations_générales	Départemental	Multi		28 Eure-et-Loir	Chartres, Auneau, Lucé, Voves, Luisant, Mainvilliers, Châteaudun, Bonneval, Brou, Yèvres, Dreux, Saint-Lubin-des-Joncherets, Senonches, Vernouillet, Nogent-le-Rotrou, Charbonnières, Anet, Epernon, Janville, Le Coudray, Thiron-Gardais			
3	Dispositif de Formations Linguistiques - 36 Indre	W_Formations_générales		Multi	5	36 Indre		480	60	60
3	ALPHA : PARLER, LIRE ET ECRIRE EN FRANÇAIS - 36 Indre	W_Formations_générales	Départemental	Multi		36 Indre	Argenton-sur-Creuse, Saint-Gaultier, La Châtre, Aigurande, Châteauroux, Levroux, Buzançais, Déols, Valençay, Châtillon-sur-Indre, Issoudun, Vatan, Reuilly, Chabris, Le Blanc, Ecueillé, Bélâbre, Eguzon-Chantôme, Tournon-Saint-Martin			
3	FLE : PROGRESSER EN FRANÇAIS - 36 Indre	W_Formations_générales	Départemental	Multi		36 Indre	Argenton-sur-Creuse, Saint-Gaultier, La Châtre, Aigurande, Châteauroux, Levroux, Buzançais, Déols, Valençay, Châtillon-sur-Indre, Issoudun, Vatan, Reuilly, Chabris, Le Blanc, Ecueillé, Bélâbre, Eguzon-Chantôme, Tournon-Saint-Martin			
3	RAN : RENFORCER MES COMPETENCES DE BASE - 36 Indre	W_Formations_générales	Départemental	Multi		36 Indre	Argenton-sur-Creuse, Saint-Gaultier, La Châtre, Aigurande, Châteauroux, Levroux, Buzançais, Déols, Valençay, Châtillon-sur-Indre, Issoudun, Vatan, Reuilly, Chabris, Le Blanc, Ecueillé, Bélâbre, Eguzon-Chantôme, Tournon-Saint-Martin			
3	ILL : LIRE ET ECRIRE PLUS FACILEMENT - 36 Indre	W_Formations_générales	Départemental	Multi		36 Indre	Argenton-sur-Creuse, Saint-Gaultier, La Châtre, Aigurande, Châteauroux, Levroux, Buzançais, Déols, Valençay, Châtillon-sur-Indre, Issoudun, Vatan, Reuilly, Chabris, Le Blanc, Ecueillé, Bélâbre, Eguzon-Chantôme, Tournon-Saint-Martin			
4	Dispositif de Formations Linguistiques - 37 Indre-et-Loire	W_Formations_générales		Multi	6	37 Indre-et-Loire		880	110	110
4	ALPHA : PARLER, LIRE ET ECRIRE EN FRANÇAIS - 37 Indre-et-Loire	W_Formations_générales	Départemental	Multi		37 Indre-et-Loire	Amboise, Bléré, Château-Renault, Limeray, Chinon, Bourgueil, Sainte-Maure-de-Touraine, Richelieu, Montrésor, L'Île-Bouchard, Loches, Descartes, Ligueil, Preuilly-sur-Claise, Sepmes, Tours, Ballan-Miré, Montbazou, Montlouis-sur-Loire, Azay-le-Rideau, Joué-lès-Tours, Langeais, Saint-Avertin, Veigné, Saint-Paterne-Racan, Fondettes, Château-Lavallière, Lignéres-de-Touraine, Vouvray			

4	FLE : PROGRESSER EN FRANÇAIS - 37 Indre-et-Loire	W_Formations_générales	Départemental	Multi		37 Indre-et-Loire	Amboise, Bléré, Château-Renault, Limeray, Chinon, Bourgueil, Sainte-Maure-de-Touraine, Richelieu, Montrésor, L'Île-Bouchard, Loches, Descartes, Ligueil, Preuilly-sur-Claise, Sepmes, Tours, Ballan-Miré, Montbazou, Montlouis-sur-Loire, Azay-le-Rideau, Joué-lès-Tours, Langeais, Saint-Avertin, Veigné, Saint-Paterne-Racan, Fondettes, Château-Lavallière, Lignières-de-Touraine, Vouvray			
4	RAN : RENFORCER MES COMPETENCES DE BASE - 37 Indre-et-Loire	W_Formations_générales	Départemental	Multi		37 Indre-et-Loire	Amboise, Bléré, Château-Renault, Limeray, Chinon, Bourgueil, Sainte-Maure-de-Touraine, Richelieu, Montrésor, L'Île-Bouchard, Loches, Descartes, Ligueil, Preuilly-sur-Claise, Sepmes, Tours, Ballan-Miré, Montbazou, Montlouis-sur-Loire, Azay-le-Rideau, Joué-lès-Tours, Langeais, Saint-Avertin, Veigné, Saint-Paterne-Racan, Fondettes, Château-Lavallière, Lignières-de-Touraine, Vouvray			
4	ILL : LIRE ET ECRIRE PLUS FACILEMENT - 37 Indre-et-Loire	W_Formations_générales	Départemental	Multi		37 Indre-et-Loire	Amboise, Bléré, Château-Renault, Limeray, Chinon, Bourgueil, Sainte-Maure-de-Touraine, Richelieu, Montrésor, L'Île-Bouchard, Loches, Descartes, Ligueil, Preuilly-sur-Claise, Sepmes, Tours, Ballan-Miré, Montbazou, Montlouis-sur-Loire, Azay-le-Rideau, Joué-lès-Tours, Langeais, Saint-Avertin, Veigné, Saint-Paterne-Racan, Fondettes, Château-Lavallière, Lignières-de-Touraine, Vouvray			
5	Dispositif de Formations Linguistiques - 41 Loir-et-Cher	W_Formations_générales		Multi	5	41 Loir-et-Cher		480	60	60
5	ALPHA : PARLER, LIRE ET ECRIRE EN FRANÇAIS - 41 Loir-et-Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		41 Loir-et-Cher	Blois, Montrichard, Chambord, La Chaussée-Saint-Victor, Onzain, Vineuil, Salbris, Saint-Laurent-Nouan, Lamotte-Beuvron, Sambin, Mer, Romorantin-Lanthenay, Saint-Aignan, Selles-sur-Cher, Vendôme, Montoire-sur-le-Loir, Savigny-sur-Braye, Naveil, Saint-Ouen, Mondoubleau, Le Controis, Montrichard, Nouan-le-Fuzelier, Mondoubleau			
5	FLE : PROGRESSER EN FRANÇAIS - 41 Loir-et-Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		41 Loir-et-Cher	Blois, Montrichard, Chambord, La Chaussée-Saint-Victor, Onzain, Vineuil, Salbris, Saint-Laurent-Nouan, Lamotte-Beuvron, Sambin, Mer, Romorantin-Lanthenay, Saint-Aignan, Selles-sur-Cher, Vendôme, Montoire-sur-le-Loir, Savigny-sur-Braye, Naveil, Saint-Ouen, Mondoubleau, Le Controis, Montrichard, Nouan-le-Fuzelier, Mondoubleau			

5	RAN : RENFORCER MES COMPETENCES DE BASE - 41 Loir- et-Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		41 Loir-et- Cher	Blois, Montrichard, Chambord, La Chaussée-Saint-Victor, Onzain, Vineuil, Salbris, Saint-Laurent-Nouan, Lamotte-Beuvron, Sambin, Mer, Romorantin-Lanthenay, Saint-Aignan, Selles-sur-Cher, Vendôme, Montoire-sur-le-Loir, Savigny-sur-Braye, Naveil, Saint-Ouen, Mondoubleau, Le Controis, Montrichard, Nouan-le-Fuzelier, Mondoubleau			
5	ILL : LIRE ET ECRIRE PLUS FACILEMENT - 41 Loir-et-Cher	W_Formations_générales	Départemental	Multi		41 Loir-et- Cher	Blois, Montrichard, Chambord, La Chaussée-Saint-Victor, Onzain, Vineuil, Salbris, Saint-Laurent-Nouan, Lamotte-Beuvron, Sambin, Mer, Romorantin-Lanthenay, Saint-Aignan, Selles-sur-Cher, Vendôme, Montoire-sur-le-Loir, Savigny-sur-Braye, Naveil, Saint-Ouen, Mondoubleau, Le Controis, Montrichard, Nouan-le-Fuzelier, Mondoubleau			
6	Dispositif de Formations Linguistiques - 45 Loiret	W_Formations_générales		Multi	6	45 Loiret		880	110	110
6	ALPHA : PARLER, LIRE ET ECRIRE EN FRANÇAIS - 45 Loiret	W_Formations_générales	Départemental	Multi		45 Loiret	Gien, Sully-sur-Loire, Briare, La Bussière, Beaulieu-sur-Loire, Saint-Benoît-sur-Loire, Saint-Gondon, Montargis, Châlette-sur-Loing, Courtenay, Lorris, Châtillon-Coligny, Villemandeur, Château-Renard, Bellegarde, Amilly, Orléans, Olivet, Meung-sur-Loire, Beaugency, Châteauneuf-sur-Loire, La Ferté-Saint-Aubin, Saint-Denis-de-l'Hôtel, Ormes, Pithiviers, Le Malesherbois, Outarville, Beaune-la-Rolande, Puiseaux, Bazoches-les-Gallerandes, Nangeville			
6	FLE : PROGRESSER EN FRANÇAIS - 45 Loiret	W_Formations_générales	Départemental	Multi		45 Loiret	Gien, Sully-sur-Loire, Briare, La Bussière, Beaulieu-sur-Loire, Saint-Benoît-sur-Loire, Saint-Gondon, Montargis, Châlette-sur-Loing, Courtenay, Lorris, Châtillon-Coligny, Villemandeur, Château-Renard, Bellegarde, Amilly, Orléans, Olivet, Meung-sur-Loire, Beaugency, Châteauneuf-sur-Loire, La Ferté-Saint-Aubin, Saint-Denis-de-l'Hôtel, Ormes, Pithiviers, Le Malesherbois, Outarville, Beaune-la-Rolande, Puiseaux, Bazoches-les-Gallerandes, Nangeville			
6	RAN : RENFORCER MES COMPETENCES DE BASE - 45 Loiret	W_Formations_générales	Départemental	Multi		45 Loiret	Gien, Sully-sur-Loire, Briare, La Bussière, Beaulieu-sur-Loire, Saint-Benoît-sur-Loire, Saint-Gondon, Montargis, Châlette-sur-Loing, Courtenay, Lorris, Châtillon-Coligny, Villemandeur, Château-Renard, Bellegarde, Amilly, Orléans, Olivet, Meung-sur-Loire, Beaugency, Châteauneuf-sur-Loire, La Ferté-Saint-Aubin, Saint-Denis-de-l'Hôtel, Ormes, Pithiviers, Le Malesherbois, Outarville, Beaune-la-Rolande, Puiseaux, Bazoches-les-Gallerandes, Nangeville			

6	ILL : LIRE ET ECRIRE PLUS FACILEMENT - 45 Loiret	W_Formations_générales	Départemental	Multi	45 Loiret	Gien, Sully-sur-Loire, Briare, La Bussière, Beaulieu-sur-Loire, Saint-Benoît-sur-Loire, Saint-Gondon, Montargis, Châlette-sur-Loing, Courtenay, Lorris, Châtillon-Coligny, Villemandeur, Château-Renard, Bellegarde, Amilly, Orléans, Olivet, Meung-sur-Loire, Beaugency, Châteauneuf-sur-Loire, La Ferté-Saint-Aubin, Saint-Denis-de-l'Hôtel, Ormes, Pithiviers, Le Malesherbois, Outarville, Beaune-la-Rolande, Puiseaux, Bazoches-les-Gallerandes, Nangeville		
---	--	------------------------	---------------	-------	-----------	--	--	--

7.6 Annexe F- Référentiel CléA



Référentiel CléA (version retravaillée et validée en septembre 2017)			Conditions d'application de la règle des 75% pour chaque sous-domaine
Résultats attendus observables et/ou mesurables	Critères d'évaluation		
Domaine 1 : Communiquer en français			
Sous-domaine 1.1 : Ecouter et comprendre			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire
1-1-1	Porter attention aux propos tenus.	Les informations essentielles (qui, quoi, où, quand, comment, combien, pourquoi) d'une situation simple décrite oralement sont comprises.	
1-1-2	Savoir poser une question pour comprendre.	La question posée oralement sollicite des informations complémentaires utiles à une meilleure compréhension.	
1.2 : S'exprimer à l'oral			Application normale de la règle des 75%
1-2-1	Exprimer un propos en utilisant le lexique professionnel approprié	Le propos exprimé utilise le lexique professionnel approprié.	
1-2-2	Répondre à une question à partir d'un exposé (oral ou écrit) simple.	La réponse à une question est appropriée, compréhensible, précise et formulée dans le registre de langue adapté.	
1-2-3	Argumenter son point de vue	Dans une situation de débat, l'argumentation est construite (sélection et classement des arguments).	
1-2-4	Débattre de manière constructive	Les techniques de communication sont adaptées : écoute, reformulation, relance, questionnement.	
1.3 : Lire			Application normale de la règle des 75%
1-3-1	Lire et comprendre un document usuel professionnel (lettres, consignes, notices...).	Après lecture d'un document professionnel, les informations communiquées sur celui-ci sont comprises.	
1-3-2	Identifier la nature et la fonction d'un document.	La nature et la fonction de chacun des documents sont précisément identifiées.	
1-3-3	Vérifier la conformité des informations d'un document par comparaison avec le document original.	Les erreurs sont repérées entre le document original et son double modifié.	

1-3-4	Utiliser les informations d'un tableau à double entrée	Les réponses apportées aux questions relatives à la lecture et compréhension d'un tableau à double entrée (de nombres ou de textes) sont exactes. Les informations contenues dans un tableau à double entrée sont correctement utilisées.	
1.4: Écrire			Application normale de la règle des 75%
1-4-1	Produire un message en respectant la construction d'une phrase simple.	La formalisation écrite d'un message respecte la syntaxe (sujet, verbe, complément) d'une phrase simple.	
1-4-2	Rendre compte par écrit conformément à l'objectif visé (renseigner un formulaire administratif, rédiger un compte-rendu d'activité journalière).	Le document produit ou rempli est correct, conformément à l'objectif visé.	
1-4-3	Lister par écrit des anomalies dans un document professionnel.	Les anomalies d'un document professionnel sont repérées et notifiées par écrit.	
1-4-4	Récupérer l'essentiel d'un message en prise de notes.	Les informations essentielles (qui, quoi, où, quand, comment, combien, pourquoi) d'une situation communiquée (oralement ou par écrit) sont correctement retranscrites à l'écrit.	
1-4-5	Écrire un message en utilisant le vocabulaire professionnel.	Le vocabulaire professionnel utilisé correspond exactement à la situation professionnelle.	
1-4-6	Décrire par écrit une situation professionnelle, un objet, un problème.	La présentation écrite d'une situation professionnelle, d'un objet ou d'un problème est formalisée en des termes simples, en une description la plus complète, avec une orthographe et une syntaxe permettant sa compréhension par le lecteur.	
1.5 : Décrire - Formuler			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire
1-5-1	Transmettre une information, une consigne avec le vocabulaire approprié.	Une information ou une consigne est transmise sans être modifiée, ni interprétée, en utilisant le vocabulaire approprié.	
1-5-2	Décrire par oral une situation professionnelle, un objet, un problème.	La description orale d'une situation professionnelle, d'un objet, ou d'un problème simple est compréhensible, correctement construite avec un vocabulaire adapté.	
Domaine 2 : Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique			
2.1 : Se repérer dans l'univers des nombres			Application normale de la règle des 75%
2-1-1	Réaliser les 4 opérations à la main ou avec une calculatrice	Le résultat d'un calcul simple réalisé à la main (nombres entiers) ou à la calculatrice (nombres décimaux) est exact.	
2-1-2	Compter, dénombrer.	Parmi un ensemble d'objets de nature et de quantité variables, le nombre exact d'objets de chaque catégorie est déterminé.	

2-1-3	Comparer, classer, sérier.	Une liste de nombres, classés par ordre croissant (du plus petit au plus grand), est exacte.	
2-1-4	Évaluer un ordre de grandeur	Des exemples d'ordre de grandeur (Centaine/millier/million/milliard, gramme / kilogramme / tonne, etc.) sont compris et expliqués.	
2-1-5	Utiliser les techniques élémentaires du calcul mental	Les techniques élémentaires du calcul mental sont utilisées pour effectuer correctement des opérations simples (multiplications ou divisions par 2 et 3, additions ou soustractions de deux nombres entiers inférieurs à 100, multiplications ou divisions de nombres décimaux ou entiers avec des nombres multiples de 10).	
2-1-6	Contrôler la cohérence des résultats obtenus	La valeur du résultat obtenu est logique vis-à-vis du calcul, des données de départ et du contexte. La cohérence des résultats obtenus est vérifiée.	
2-1-7	Réaliser un calcul proportionnel simple	Le principe de proportionnalité est compris et appliqué dans le cadre d'un calcul simple (application règle de 3 sur de petits nombres entiers, détermination d'un coefficient de proportionnalité).	
2.2 : Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs opérations			50% de réponses pour valider, un critère obligatoire désigné
2-2-1	Résoudre un problème mettant en jeu une ou plusieurs des 4 opérations.	Le raisonnement choisi pour résoudre un problème utilise la ou les bonne(s) opération(s) : addition, soustraction, division, multiplication. Le calcul réalisé à partir de petits nombres entiers, simple ou combiné, produit un résultat exact.	critère obligatoire
2-2-2	Comprendre et utiliser les pourcentages	L'identification d'un pourcentage (par exemple 10%; 0,1; 10/100) et sa signification sont maîtrisées ; son utilisation dans les calculs est adaptée, le résultat est exact.	
2.3 : Lire et calculer les unités de mesures, de temps et des quantités			Application normale de la règle des 75%
2-3-1	Utiliser les unités de temps.	La lecture de l'heure sur une pendule digitale ou à aiguille est correcte, les calculs (durée, conversion) sont exacts.	
2-3-2	Lire et comprendre un planning de travail	Un planning de travail est compris (identification d'horaires, calculs simples de durées).	
2-3-3	Renseigner correctement les horaires	Les horaires (ex : de travail) sont transcrits sans erreur dans un formulaire ou sur un planning.	
2-3-4	Utiliser les unités de mesures ainsi que les instruments de mesure.	Les 3 types d'unités de mesures (longueur, masse, capacité) ainsi que les instruments de mesure associés sont identifiés correctement. Les conversions effectuées (à l'aide d'un tableau de conversion) sont exactes.	
2-3-5	Utiliser et comprendre des tableaux, des diagrammes, des graphiques.	Le sens de lecture de tableaux, de diagrammes, ou de graphiques est identifié, la signification de leurs données est comprise. Les réponses aux questions relatives à ces représentations sont justes.	

2-3-6	Identifier les erreurs.	Les erreurs sont repérées et sont différenciées selon leur nature (erreur d'écriture des unités, d'opérations, de résultat, de signification des données, de représentation...).	
2-3-7	Effectuer des calculs simples de périmètres et surfaces (carré, rectangle, triangle, cercle), et volumes (cube, parallépipède rectangle, cylindre, sphère)	A partir de la formule, les calculs simples de périmètres, de surfaces et de volumes sont exacts.	
2.4 Se repérer dans l'espace			100% exigé pour valider le sous-domaine
2-4-1	Lire un plan, une carte, un schéma, et en extraire des informations utiles.	Les réponses aux questions relatives à la lecture et à la compréhension d'un plan, d'une carte ou d'un schéma sont justes. Les informations utiles en sont extraites.	
2.5 : Restituer oralement un raisonnement mathématique			66% de réponses pour valider, un critère obligatoire suggéré
2-5-1	Reformuler un calcul (opérations sur des nombres entiers) exposé par quelqu'un d'autre	La reformulation d'un calcul exposé par quelqu'un d'autre est adaptée et présente les différentes étapes de ce calcul en reprenant les explications données sans interpréter, ni modifier.	
2-5-2	Transmettre ses calculs ou les calculs à effectuer (opérations sur des nombres entiers)	Les calculs à transmettre ou à effectuer sont restitués oralement dans un langage clair et précis.	
2-5-3	Employer un langage mathématique de base (vocabulaire courant pour les compétences mathématiques de CléA)	Le langage mathématique de base est compris et utilisé de manière adaptée.	critère obligatoire
Domaine 3 : utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique			
3.1 : Connaître son environnement et les fonctions de base pour utiliser un ordinateur			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire
3-1-1	Repérer et nommer dans son environnement de travail les différents éléments liés à l'informatique : machines numériques, systèmes d'alarme, ordinateurs...	Les différents matériels informatiques dans l'environnement de travail sont identifiés et nommés. Les différents éléments de base du poste de travail informatique sont repérés et leurs fonctions décrites.	
3-1-2	Mettre un ordinateur en marche, utiliser un clavier, une souris	Le démarrage de l'ordinateur est effectué convenablement. La souris est utilisée correctement dans chacune de ses différentes fonctions (pointage, sélection, validation, glisser-déposer). Le clavier et la souris sont utilisés correctement dans leurs fonctions.	
3-1-3	Accéder aux fonctions de base : traitement de texte, messagerie électronique, navigation Internet	Les fonctionnalités de base de traitement de texte, messagerie électronique et navigation internet sont repérées et utilisées.	
3.2 : Saisir et mettre en forme du texte - Gérer des documents			Application normale de la règle des 75%

3-2-1	Comprendre la structure du document (par exemple pour une lettre : bloc adresse, date, objet, corps du texte, signature ; un message : adresse courriel, objet, corps du message, signature; une page internet : adresse, contenu, liens)	La structure du document est identifiée et comprise.	
3-2-2	Saisir et modifier un texte simple	Le texte simple est saisi correctement en respectant majuscules/minuscules, accentuation, chiffres, paragraphes. Les modifications sont appliquées correctement (insérer, supprimer, copier/coller, mise en forme des caractères).	
3-2-3	Créer, enregistrer, déplacer des fichiers simples	Les fichiers simples existants ou nouveaux sont ouverts correctement. Ils sont enregistrés et déplacés dans une arborescence cohérente.	
3-2-4	Renseigner un formulaire numérique	Le formulaire numérique est renseigné correctement.	
3-2-5	Savoir imprimer un document	L'imprimante est identifiée ; les paramètres d'impression sont réglés conformément aux attendus ; le document est imprimé correctement.	
3.3 : Se repérer dans l'environnement internet et effectuer une recherche sur le Web			Application normale de la règle des 75%
3-3-1	Utiliser un navigateur pour accéder à Internet.	Le navigateur internet est ouvert puis utilisé correctement.	
3-3-2	Se repérer dans une page Web.	Les liens hypertextes et des zones interactives dans une page web sont identifiés correctement.	
3-3-3	Utiliser un moteur de recherche.	Le moteur de recherche est lancé et utilisé correctement.	
3-3-4	Effectuer une requête.	Des mots clés adaptés au thème de la recherche sont utilisés. La pertinence des informations obtenues est appréciée. La requête est ré évaluée si besoin.	
3-3-5	Analyser la nature des sites proposés par le moteur de recherche.	La nature des sites proposés (commercial, personnel, institutionnel) par le moteur de recherche est identifiée, comprise et explicitée correctement.	
3-3-6	Enregistrer les informations.	La sélection, la copie et l'enregistrement d'une image ou d'un texte ou d'un document sont réalisés correctement.	
3-3-7	Savoir trouver des services en ligne.	Les services en ligne appropriés sont identifiés. La pertinence du service en ligne repéré est évaluée.	
3-3-8	Identifier les sites pratiques ou d'informations, liés à l'environnement professionnel.	Des sites pratiques ou d'informations liés à l'environnement professionnel sont identifiés et trouvés.	
3.4 : Utiliser la fonction de messagerie			Application normale de la règle des 75%
3-4-1	Utiliser et gérer une messagerie et un fichier contacts sur un support numérique (ordinateur, smartphone, tablette, etc.)	La connexion et la déconnexion à une messagerie sont réussies. Les différents dossiers d'une boîte aux lettres sont repérés et explicités (messages envoyés, reçus, supprimés, boîte d'envoi, brouillons, courriers indésirables...). La recherche de contacts et création d'un nouveau contact sont effectives.	

3-4-2	Ouvrir et fermer un courriel ou un document attaché.	Le courriel ou le document attaché sont ouverts, lus puis fermés.	
3-4-3	Créer, écrire un courriel et l'envoyer.	Un nouveau message ou une réponse à un message est envoyé à un ou plusieurs destinataires. Le corps du message est saisi correctement.	
3-4-4	Ouvrir, insérer une pièce jointe.	La pièce jointe reçue est ouverte correctement. L'emplacement de la pièce à joindre est repéré ; elle est insérée correctement dans le message.	
Domaine 4 : Travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe			
4.1 : Respecter les règles de vie collective			Application normale de la règle des 75%
4-1-1	Identifier et appliquer les règles (règlement intérieur, procédures...).	Les règles mises à disposition sont identifiées. Leur reformulation est conforme aux attendus. Les enjeux de leur application sont explicités.	
4-1-2	Respecter les horaires, les rythmes de travail.	Les horaires et rythmes de travail sont identifiés et respectés. En cas d'aléas ou d'impossibilité de les appliquer, une information motivée est transmise.	
4-1-3	Mettre en pratique les principes de politesse et de respect des autres.	Les formules de base de politesse et une posture respectueuse sont utilisées.	
4-1-4	Avoir une tenue vestimentaire adaptée à l'activité et au contexte professionnel.	La tenue vestimentaire est conforme aux règles de sécurité et d'hygiène et adaptée à l'environnement professionnel de référence.	
4.2 : Travailler en équipe			50% de réponses pour valider, un critère obligatoire désigné
4-2-1	Comprendre les missions de chaque membre du groupe.	Les missions de chaque membre du groupe sont identifiées et peuvent être expliquées.	critère obligatoire
4-2-2	Réaliser des actions en prenant en compte leur impact sur l'équipe.	L'impact de l'action réalisée sur celles menées par l'équipe est identifiée et adaptée.	
4.3 : Contribuer dans un groupe			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
4-3-1	Prendre en considération les différents points de vue.	Les différents points de vue sont pris en compte, leur reformulation en atteste.	
4-3-2	Apporter une contribution pour l'intérêt du groupe, dans le cadre de la mission à remplir.	Les objectifs de la mission sont intégrés et partagés. La contribution individuelle participe aux résultats collectifs attendus.	
4-3-3	S'impliquer dans des actions concrètes.	Des actions visibles, mesurables et quantifiables sont décrites et leurs moyens de mise en œuvre explicités.	
4.4 : Communiquer			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné

4-4-1	Comprendre le périmètre et la place des interlocuteurs dans l'univers professionnel (collègues, hiérarchiques, clients...).	Les interlocuteurs (collègues, hiérarchiques, clients internes, externes..) sont identifiés selon leurs fonctions et missions.	
4-4-2	Communiquer en tenant compte des différents interlocuteurs.	L'expression écrite et orale est adaptée aux différents interlocuteurs ; le mode de communication le plus adapté est choisi.	
Domaine 5 : Travailler en autonomie et réaliser un objectif individuel			
5.1 : Comprendre son environnement de travail			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
5-1-1	Analyser des situations simples, des relations, son environnement de travail.	Les caractéristiques de l'environnement de travail sont bien expliquées. L'analyse des situations est pertinente et complète.	
5-1-2	Solliciter une assistance.	Les personnes ressources à consulter sont identifiées et sont mises à contribution à bon escient.	
5-1-3	Rechercher, traiter, transmettre des informations techniques simples.	Les informations nécessaires sont recherchées et collectées, le choix des informations traitées est pertinent. Les messages transmis sont clairs et précis. Toutes les informations pertinentes sont transmises.	
5.2 : Réaliser des objectifs individuels dans le cadre d'une action simple ou d'un projet			Application normale de la règle des 75%
5-2-1	Mettre en œuvre une action: - organiser son temps et planifier l'action	Les objectifs déterminés sont pertinents.	
5-2-2	- identifier les principales étapes, les méthodes de travail adaptées, à utiliser	Le plan d'action est clair et réaliste et les délais sont adaptés.	
5-2-3	- identifier les principales priorités	La démarche définie est adaptée à la nature de l'action ou du projet.	
5-2-4	- identifier les contraintes et difficultés	Les difficultés courantes sont correctement déterminées.	
5-2-5	Dresser oralement un bilan des résultats de l'action.	L'action ou le projet est mené à terme, les critères de réussite atteints sont explicités ou les écarts sont expliqués.	
5.3 : Prendre des initiatives et être force de proposition			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
5-3-1	Aller chercher des informations, consulter les ressources à disposition.	Les informations utiles à l'activité sont recherchées. Les dysfonctionnements ou erreurs simples, aléas sont correctement identifiés, expliqués et corrigés.	
5-3-2	Faire face à un aléa courant: - identifier un problème simple (dysfonctionnement...); - mettre en place une solution adaptée à ses prérogatives.	Les problèmes courants sont identifiés, analysés. Des actions adaptées sont initiées (alerter le bon interlocuteur, corriger le dysfonctionnement...). Les délais de résolution sont pris en compte.	
5-3-3	Proposer des améliorations dans son champ d'activité.	Des exemples d'améliorations pouvant être apportées sont décrits.	

Domaine 6 : Apprendre à apprendre tout au long de sa vie			
6.1 : Accumuler l'expérience et en tirer les leçons appropriées			Application normale de la règle des 75%
6-1-1	Identifier ses principaux atouts (connaissances, compétences, etc.) acquis de manière formelle et informelle et ses axes de progrès	Les atouts et axes de progrès sont identifiés.	
6-1-2	Comprendre la nécessité de son apprentissage.	La valeur ajoutée d'une démarche d'apprentissage et ses objectifs sont clairement appréhendés et compris.	
6-1-3	Illustrer ses points forts par des réalisations positives.	Les points forts sont identifiés et illustrés par des réalisations concrètes.	
6-1-4	Comprendre le contenu d'un CV pour savoir l'élaborer et le mettre à jour.	La structure générale d'un CV selon une liste d'informations pré-requises non exhaustives (professionnelles et personnelles) est explicitée.	
6-1-5	Formuler un projet professionnel réaliste.	Le projet professionnel est établi. Il est cohérent avec le profil de la personne.	
6.2 : Entretenir sa curiosité et sa motivation dans le champ professionnel			50% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
6-2-1	Repérer les sources d'information mobilisables au sein de son environnement.	En cohérence avec son projet, son métier et/ou son environnement, une liste des sites internet adéquats est établie. Les ressources mobilisables (personnes, lieux physiques, etc.) sont identifiées.	
6-2-2	Se renseigner sur les activités et les besoins de compétences associés à son projet professionnel.	Les informations en cohérence avec le projet professionnel sont extraites et sélectionnées. Les coordonnées associées éventuelles sont recensées pour établir un plan d'action : actions concrètes à mener.	
6.3 : Optimiser les conditions d'apprentissage (de la théorie à la pratique professionnelle)			Application normale de la règle des 75%
6-3-1	Faire le lien entre objectifs de formation et objectifs professionnels.	L'application des apprentissages dans les pratiques professionnelles est illustrée par des exemples concrets. Les besoins éventuels de formation en lien avec le projet professionnel sont identifiés.	
6-3-2	Se donner des exigences de qualité en termes de compétences à acquérir ou de formation.	Les exigences de qualité sont exprimées.	
6-3-3	Se concentrer dans la durée et stimuler sa mémoire (connaissance de quelques moyens appropriés favorisant ces dispositions).	Les messages clés sont identifiés après écoute d'un texte.	
6-3-4	A partir de ses objectifs d'apprentissage, identifier sa progression et ses acquisitions.	Un état des lieux retrace le parcours établi, depuis la situation de départ, les progrès réalisés et le chemin restant à parcourir. Des exemples concrets sont fournis.	
Domaine 7 : Maîtriser les gestes et postures et respecter des règles d'hygiène, de sécurité, et environnementales élémentaires			

7.1 : Respecter un règlement sécurité, hygiène, environnement, une procédure qualité			66% de réponses pour valider, pas de critère obligatoire désigné
7-1-1	Connaître et expliciter les consignes et pictogrammes de sécurité.	Les consignes de sécurité sont expliquées. Les pictogrammes de sécurité sont désignés selon leur signification.	
7-1-2	Appliquer un règlement, une procédure en matière d'hygiène, de sécurité, de qualité et d'environnement.	Les règles et procédures en matière d'hygiène, de sécurité, de qualité et de respect de l'environnement qui doivent être respectées sur le lieu de travail sont connues.	
7-1-3	Appliquer les règles de sécurité dans toute intervention.	Les attitudes et comportements adaptés à son environnement sont explicités.	
7.2 : Avoir les bons gestes et reflexes afin d'éviter les risques			Application normale de la règle des 75%
7-2-1	Maîtriser les automatismes gestuels du métier.	Expliciter les gestes à mettre en oeuvre pour éviter les risques.	
7-2-2	Adopter les gestes et postures adaptés aux différentes situations afin d'éviter les douleurs et ménager son corps.	Les gestes et postures à adopter sont connus et justifiés selon chaque situation, y compris pour déplacer des charges. Les risques et conséquences physiques sont connus.	
7-2-3	Se protéger avec les équipements adéquats et selon les règles transmises.	Les équipements de protection sont identifiés. Leur usage est justifié et conforme aux règles transmises.	
7-2-4	Connaître et appliquer les règles de déplacement de charges.	Connaître et appliquer les règles de déplacement de charges	
7-2-5	Identifier un dysfonctionnement dans son périmètre d'activité ainsi que les risques associés s'il y a lieu.	Des dysfonctionnements dans son périmètre d'activité sont identifiés et les risques encourus connus.	
7-2-6	Alerter les interlocuteurs concernés par les dysfonctionnements et les risques constatés.	Les interlocuteurs pertinents à alerter en cas de dysfonctionnements et de risques constatés sont identifiés. Les principales procédures d'alerte sont connues.	
7.3 : Connaître les principaux gestes de premiers secours			66% de réponses pour valider, un critère obligatoire désigné
7-3-1	Connaître les principaux reflexes de premiers secours (sécurisation du lieu de l'accident, appréciation de l'état de la/ les victime(s), appel des secours).	Les bons reflexes à appliquer dans une situation de danger sont explicités.	
7-3-2	Réagir de manière adaptée à une situation dangereuse.	Les situations dangereuses relatives à son activité sont identifiées et la chronologie des reflexes de premier secours appliqués est adaptée à des situations types.	
7-3-3	Identifier le bon interlocuteur à alerter selon les situations les plus courantes.	L'interlocuteur pertinent à alerter est identifié et contacté.	critère obligatoire
7.4 : Contribuer à la préservation de l'environnement et aux économies d'énergie			Application normale de la règle des 75%

7-4-1	Appliquer les règles de gestion des déchets. Respecter les règles élémentaires de recyclage.	Les consignes requises par son activité, relatives à la gestion des déchets et au recyclage, sont connues et appliquées.	
7-4-2	Faire un usage optimal des installations et des équipements en termes d'économie d'énergie.	Les sources d'économies d'énergie pour les équipements/installations relatives à son activité sont connues. Les attitudes et comportements attendus sont mis en œuvre.	
7-4-3	Choisir et utiliser de manière adaptée les produits d'usage courant (papeterie, entretien...).	Des bons réflexes pour limiter la consommation des produits d'usage courants sont explicités.	
7-4-4	Proposer des actions de nature à favoriser le développement durable.	Des exemples d'actions visant à favoriser le développement durable sont donnés et justifiés.	

7.7 Annexe G – Grille du cadre de référence européen commun pour les langues

		A1 Utilisateur élémentaire	A2 Utilisateur élémentaire	B1 Utilisateur indépendant	B2 Utilisateur indépendant	C1 Utilisateur expérimenté	C2 Utilisateur expérimenté
Comprendre	 Écouter	Je peux comprendre des mots familiers et des expressions très courantes au sujet de moi-même, de ma famille et de l'environnement concret et immédiat, si les gens parlent lentement et distinctement.	Je peux comprendre des expressions et un vocabulaire très fréquent relatifs à ce qui me concerne de très près (par ex. moi-même, ma famille, les achats, l'environnement proche, le travail). Je peux saisir l'essentiel d'annonces et de messages simples et clairs.	Je peux comprendre les points essentiels quand un langage clair et standard est utilisé et s'il s'agit de sujets familiers concernant le travail, l'école, les loisirs, etc. Je peux comprendre l'essentiel de nombreuses émissions de radio ou de télévision sur l'actualité ou sur des sujets qui m'intéressent à titre personnel ou professionnel si l'on parle d'une façon relativement lente et distincte.	Je peux comprendre des conférences et des discours assez longs et même suivre une argumentation complexe si le sujet m'en est relativement familier. Je peux comprendre la plupart des émissions de télévision sur l'actualité et les informations. Je peux comprendre la plupart des films en langue standard.	Je peux comprendre un long discours même s'il n'est pas clairement structuré et que les articulations sont seulement implicites. Je peux comprendre les émissions de télévision et les films sans trop d'effort.	Je n'ai aucune difficulté à comprendre le langage oral, que ce soit dans les conditions du direct ou dans les médias et quand on parle vite, à condition d'avoir du temps pour me familiariser avec un accent particulier.
	 Lire	Je peux comprendre des noms familiers, des mots ainsi que des phrases très simples, par exemple dans des annonces, des affiches ou des catalogues.	Je peux lire des textes courts très simples. Je peux trouver une information particulière prévisible dans des documents courants comme les petites publicités, les prospectus, les menus et les horaires et je peux comprendre des lettres personnelles courtes et simples.	Je peux comprendre des textes rédigés essentiellement dans une langue courante ou relative à mon travail. Je peux comprendre la description d'événements, l'expression de sentiments et de souhaits dans des lettres personnelles.	Je peux lire des articles et des rapports sur des questions contemporaines dans lesquels les auteurs adoptent une attitude particulière ou un certain point de vue. Je peux comprendre un texte littéraire contemporain en prose.	Je peux lire des articles et des rapports sur des questions contemporaines dans lesquels les auteurs adoptent une attitude particulière ou un certain point de vue. Je peux comprendre un texte littéraire contemporain en prose.	Je peux comprendre des textes factuels ou littéraires longs et complexes et en apprécier les différences de style. Je peux comprendre des articles spécialisés et de longues instructions techniques même lorsqu'ils ne sont pas en relation avec mon domaine.
Parler	 Prendre part à une conversation	Je peux communiquer, de façon simple, à condition que l'interlocuteur soit disposé à répéter ou à reformuler ses phrases plus lentement et à m'aider à formuler ce que j'essaie de dire. Je peux poser des questions simples sur des sujets familiers ou sur ce dont j'ai immédiatement besoin, ainsi que répondre à de telles questions.	Je peux communiquer lors de tâches simples et habituelles ne demandant qu'un échange d'information simple et direct sur des sujets et des activités familiers. Je peux avoir des échanges très brefs même si, en règle générale, je ne comprends pas assez pour poursuivre une conversation.	Je peux faire face à la majorité des situations que l'on peut rencontrer au cours d'un voyage dans une région où la langue est parlée. Je peux prendre part sans préparation à une conversation sur des sujets familiers ou d'intérêt personnel ou qui concernent la vie quotidienne (par exemple famille, loisirs, travail, voyage et actualité).	Je peux communiquer avec un degré de spontanéité et d'aisance qui rende possible une interaction normale avec un locuteur natif. Je peux participer activement à une conversation dans des situations familières, présenter et défendre mes opinions.	Je peux m'exprimer spontanément et couramment sans trop apparement devoir chercher mes mots. Je peux utiliser la langue de manière souple et efficace pour des relations sociales ou professionnelles. Je peux exprimer mes idées et opinions avec précision et lier mes interventions à celles de mes interlocuteurs.	Je peux participer sans effort à toute conversation ou discussion et je suis aussi très à l'aise avec les expressions idiomatiques et les tournures courantes. Je peux m'exprimer couramment et exprimer avec précision de fines nuances de sens. En cas de difficulté, je peux faire marche arrière pour y remédier avec assez d'habileté et pour qu'elle passe presque inaperçue.
	 S'exprimer oralement en continu	Je peux utiliser des expressions et des phrases simples pour décrire mon lieu d'habitation et les gens que je connais.	Je peux utiliser une série de phrases ou d'expressions pour décrire en termes simples ma famille et d'autres gens, mes conditions de vie, ma formation et mon activité professionnelle actuelle ou récente.	Je peux articuler des expressions de manière simple afin de raconter des expériences et des événements, mes rêves, mes espoirs ou mes buts. Je peux brièvement donner les raisons et explications de mes opinions ou projets. Je peux raconter une histoire ou l'intrigue d'un livre ou d'un film et exprimer mes réactions.	Je peux m'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets relatifs à mes centres d'intérêt. Je peux développer un point de vue sur un sujet d'actualité et expliquer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités.	Je peux m'exprimer de façon claire et détaillée sur une grande gamme de sujets relatifs à mes centres d'intérêt. Je peux développer un point de vue sur un sujet d'actualité et expliquer les avantages et les inconvénients de différentes possibilités.	Je peux présenter des descriptions claires et détaillées de sujets complexes, en intégrant des thèmes qui leur sont liés, en développant certains points et en terminant mon intervention de façon appropriée.
Écrire	 Écrire	Je peux écrire une courte carte postale simple, par exemple de vacances. Je peux porter des détails personnels dans un questionnaire, inscrire par exemple mon nom, ma nationalité et mon adresse sur une fiche d'hôtel.	Je peux écrire des notes et messages simples et courts. Je peux écrire une lettre personnelle très simple, par exemple de remerciements.	Je peux écrire un texte simple et cohérent sur des sujets familiers ou qui m'intéressent personnellement. Je peux écrire des lettres personnelles pour décrire expériences et impressions.	Je peux écrire des textes clairs et détaillés sur une grande gamme de sujets relatifs à mes intérêts. Je peux écrire un essai ou un rapport en transmettant une information ou en exposant des raisons pour ou contre une opinion donnée. Je peux écrire des lettres qui mettent en valeur le sens que j'attribue personnellement aux événements et aux expériences.	Je peux m'exprimer dans un texte clair et bien structuré et développer mon point de vue. Je peux écrire sur des sujets complexes dans une lettre, un essai ou un rapport, en soulignant les points que je juge importants. Je peux adopter un style adapté au destinataire.	Je peux écrire un texte clair, fluide et stylistiquement adapté aux circonstances. Je peux rédiger des lettres, rapports ou articles complexes, avec une construction claire permettant au lecteur d'en saisir et de mémoriser les points importants. Je peux résumer et critiquer par écrit un ouvrage professionnel ou une œuvre littéraire.

7.8 Annexe H - Les 4 degrés du cadre de référence de l'ANLCI.

Degré 1 : Repères structurants :

Compétences permettant, de se repérer dans l'univers de l'écrit (identification des signes et des mots), dans l'univers des nombres (base de la numération), dans l'espace et dans le temps, de participer à des échanges oraux avec des questions-réponses simples, etc...

Degré 2 : Compétences fonctionnelles pour la vie courante

Compétences permettant, dans un environnement familier, de lire et d'écrire des phrases simples, de trouver des informations dans des documents courants, de donner et de prendre des informations orales lors d'un entretien, de résoudre des problèmes de la vie quotidienne nécessitant des calculs simples, etc... Les personnes concernées s'acheminent vers la mise en place de savoir-faire d'ordre linguistique, cognitif, mathématique, mais ceux-ci sont encore étroitement finalisés sur les situations pratiques de leur vie quotidienne.

Degré 3 : Compétence facilitant l'action dans des situations variées

Ces compétences permettent de lire et d'écrire des textes courts, d'argumenter, de résoudre des problèmes plus complexes, d'utiliser plus largement des supports numériques, etc... Il s'agit d'aller au-delà du pragmatisme quotidien et de se diriger vers plus de distanciation, de transversalité, d'automatisation, vers une appropriation croissante des codes (règles orthographiques, registre de langue...) vers un usage plus systématique d'outils d'appréhension du réel (tableaux, graphiques, schémas...^o Le degré est proche du niveau de certification de formation générale.

Degré 4 : Compétences renforçant l'autonomie pour agir dans la société de la connaissance

Ce degré regroupe l'ensemble des compétences nécessaires pour être à l'aise dans la société, s'adapter aux évolutions et continuer à se former. Il correspond au bagage de fin de scolarité obligatoire. Le degré quatre est proche des exigences de formation générale des qualifications de niveau V (CAP, BEP, Brevet des collèges, etc...).

La table de correspondance entre le référentiel des compétences clés en situation professionnelle - RCCSP et le référentiel de certification du socle de connaissances et de compétences professionnelles CléA est disponible ici :

<http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/Table-de-correspondance-entre-le-referentiel-des-competences-cles-en-situation-professionnelle-Rccsp-et-le-referentiel-de-certification-du-socle-de-connaissances-et-de-competences-professionnelles>

7.9 Annexe I - Les CRIA – Centres de Ressources Illettrisme et Analphabétisme de la région Centre-Val de Loire



Les principales actions mises en œuvre par les CRIA de la région Centre-Val de Loire

Le réseau des centres ressources de la région Centre se compose de 6 Centres de Ressources Illettrisme et Analphabétisme départementaux (Cria) regroupés au sein d'une association régionale, l'URCRIAC (union régionale des Cria du Centre). Cette association a pour but d'appuyer les Cria dans leurs missions d'accompagnement des acteurs de terrain agissant contre illettrisme et pour l'acquisition des compétences de base, en assurant une représentation unique et coordonnée des Cria auprès du Conseil Régional du Centre. Les Cria soutiennent les actions et projets des acteurs de la lutte contre l'illettrisme (pouvoirs publics, formateurs, bénévoles associations, etc.) tant au niveau régional que dans leurs départements.

Ils mènent des actions de proximité ancrées dans les problématiques spécifiques de leurs territoires et agissent en tant que réseau sur l'ensemble de la région.

Les missions principales des CRIA sont :

- Informer et sensibiliser sur la question de l'illettrisme et les moyens d'y remédier
- Conseiller et appuyer l'action des organismes et les personnes voulant agir auprès des personnes en situation d'illettrisme ou en démarche d'apprentissage du français
- Développer un fonds documentaire sur l'illettrisme et sur l'apprentissage du français
- Faire connaître des outils pédagogiques
- Former les formateurs et les bénévoles.
- Former et mobiliser des prescripteurs et médiateurs (personnes susceptibles, de par leurs fonctions ou leurs relations, d'être en contact avec des personnes en situation d'illettrisme et de les orienter vers des actions de formation)
- Réaliser des bilans de compétences linguistiques pour les publics en situation d'illettrisme ou allophones
- Organiser des sessions d'examen pour certifier les niveaux de langue, tel que le DELF – Diplôme d'Études en Langue Française par exemple

CRiA 18
Les PEP 18, 166 Rue du Briou,
18230 Saint Doulchard
02 48 27 52 05
cria18@pep18.fr
www.pep18.fr

CRiA 28
7 rue Jean Rostand,
28300 Mainvilliers
02 37 36 06 19
cria28@laposte.net
www.cria28.com

CRiA 36
ADPEP 36, 22 rue Combanaire
36 000 Châteauroux
06 85 37 17 75
cria36@adpep36.fr
www.adpep36.fr

CRiA 37
3 place Raspail,
37000 Tours,
02 47 47 12 87
cria37@gmail.com
www.cria37.com

CRiA 41
18 rue Roland Dorgelès,
41000 Blois
02 54 43 40 84
isabelle.daumas@cria41.org
www.cria41.org

CRiA 45
3 rue Edouard Branly,
45100 Orléans
02 38 63 77 33
contact@cria45.com
www.cria45.com



Ne pas jeter sur la voie publique



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



Les 6 Centres Ressources Illettrisme et Analphabétisme :
Une offre de services régionale en Centre-Val de Loire

Lieux d'information, d'appui pédagogique et de ressources à destination des différents acteurs & des usagers
sur les questions d'illettrisme, d'illectronisme et d'acquisition du français

Une offre de services pour les partenaires de la formation, l'insertion et du monde de l'entreprise

Évaluation des compétences de base
(Linguistique, compétences de base,
numérique, code de la route, mobilité, etc).*



Animation et coordination des réseaux

- Cartographie des dispositifs de formation
- Conseil et ingénierie
- Animation de groupe de travail

Professionnalisation des acteurs

- Formation des formateurs
- Sensibilisation des prescripteurs



Espace ressources

- Fonds documentaire
- Veille et conseil pédagogique

Certifications

- Centre d'examens DELF et TCF IRN



Depuis 20 ans, les CRIA ont
développé une expertise sur
les besoins des publics.



*En Région Centre-Val de Loire, les CRIA portent chacun un **Centre d'évaluation des compétences de base et d'Orientation**.

Il vient en appui aux professionnels de l'insertion, de l'orientation et de l'entreprise pour l'accompagnement de leurs bénéficiaires.

En accueil Individuel

- Mises en activités contextualisées pour **évaluer les acquis et les besoins** en compétences de base nécessaires au projet
- **Mobilisation et orientation** vers un parcours de formation (voire de certification) personnalisé
- **Formalisation d'une synthèse** comprenant niveaux maîtrisés, niveaux à atteindre, freins le cas échéant.
- **Restitution** au prescripteur, à l'organisme de formation et à la personne elle-même
- **Suivi** de l'entrée en formation.

7.10 Annexe J - Les Espaces Libres Savoirs de la Région Centre-Val de Loire



Les principales actions mises en œuvre par les Espaces Libres Savoirs

Les Espaces Libres Savoirs sont des organismes de formation qui sont labellisés par la Région pour mener différentes missions décrites ci-dessous.

Les principales missions des Espaces Libres Savoirs :

- Accueillir, informer le public sur l'offre de formations aux Compétence de base déployée par les différents organismes de formation et disponibles sur le territoire d'intervention de l'ELS
 - Visas Libres Savoirs et Elaboration de Projet Professionnel
 - Visa + Parcours vers l'Emploi
 - Dispositif de Formations Linguistiques
- Orienter le public vers le bon organisme de formation partenaire en fonction du projet de formation identifié,
- Promouvoir une offre cohérente de proximité et adaptée aux caractéristiques du territoire auprès des acteurs du Service Public Régional de l'Orientation et des acteurs connexes (Services Insertion des Conseils Départementaux, Acteurs de la Politique de la Ville, opérateurs de mobilités solidaires, etc.),
- Mettre à disposition des partenaires de la chaîne « Orientation – Formation – Insertion – Emploi » un catalogue local des actions de formation aux compétences de base et réalisé en collaboration avec le CRIA du département et les autres organismes de formation,
- Participer, aux côtés de la Région, à la planification des actions de formations portées par l'ensemble des prestataires de formation aux compétences de base et sur le territoire d'intervention de l'ELS,
- Organiser ou participer à des évènementiels (forums locaux de l'emploi, Klub Extraordinaire, etc.) pour promouvoir l'ensemble de l'offre de formation aux compétences de base disponibles sur le territoire,
- Prendre part aux expérimentations proposées par la Région et visant à contribuer à la lutte contre l'illettrisme ou l'illectronisme,
- Organiser des cérémonies de remises de Visas Libres Savoirs en lien avec les services de la Région,
- Participer aux travaux de mise en œuvre du Plan Régional de Lutte contre l'Illettrisme

LES ESPACES LIBRES SAVOIRS

Accueillir et informer les publics en proximité sur l'offre de formation aux Savoirs Fondamentaux et Compétences Transverses,
Rendre visible et lisible l'offre de formation aux Compétences de Base du Programme Régional de Formation telle que
les Visas Libres Savoirs, Visas + Parcours vers l'Emploi, Remise à Niveau, Français Langue Etrangère (FLE) et Alphabétisation

18

ELS DU CHER

BOURGES

IMEP : Boulevard du Maréchal Foch - 18000 BOURGES / 02 48 48 67 58 00

ITINERANT DE BOURGES
A2 FORMATION : Rue Albert Einstein - 18000 BOURGES / 02 48 23 48 48

AUBIGNY-SANCERRE

Greta Berry / 02 48 20 45 94

ST-AMAND-MONTROND

BGE BERRY : 2 rue Racine - 18200 ST-AMAND-MONTROND / 02 48 62 01 20

VIERZON

GRETA Berry : 23 bis avenue Henri Brisson - 18100 VIERZON / 02 48 20 45 94

ELS D'EURE- ET- LOIR

(Réseau GRETA COEUR 2 LOIRE)

CHARTRES - CHÂTEAUDUN - NOGENT-LE-ROTRON

7 rue Jules FERRY - 28110 LUCE / 02 37 18 78 35

DREUX

5 rue des Marchebeaux - 28100 DREUX / 02 37 46 42 20

28

36

ELS DE L'INDRE

CHÂTEAUROUX

GRETA Berry : 3 bis rue du Palais de Justice - 36000 CHÂTEAUROUX / 02 54 22 77 12

LE BLANC

INFREP 36 : 3 Rue Constantin Rigollet - 36300 Le Blanc / 09 63 62 58 42

CHATILLON/INDRE

GRETA Berry : Rue Joliot Curie - 36700 CHATILLON/INDRE / 02 54 22 77 12

ISSOUDUN

GRETA Berry : 8 rue de la Limoise - 36100 ISSOUDUN / 02 54 22 77 12

ELS D'INDRE- ET- LOIRE

TOURS

AFPP de Touraine : 14 Boulevard de Preully - 37000 - TOURS / 02 47 76 40 00

LOCHES

AFPP de Touraine / 02 47 76 40 00

AMBOISE

GRETA Val de Loire : Rue Clos des Gardes - 37400 Amboise / 02 47 21 00 71

CHINON

GRETA Val de Loire : 22 place Jeanne d'Arc - 37500 CHINON / 02 47 21 00 63

37

41

ELS DU LOIR- ET- CHER

BLOIS

A.L.I.R.E. : 133 rue Michel Bégon - 41010 BLOIS Cedex / 02 54 42 91 40

VENDOME

GRETA Val de Loire : 11 rue Jean Bouin - 41100 VENDOME / 02 54 73 11 65

ROMORANTIN LANTHENAY

A.L.I.R.E. : 3 rue Jean Monnet 41200 ROMORANTIN-LANTHENAY / 02 54 42 91 05

ELS DU LOIRET

ORLEANS

INFREP 45 : 1 rue des Charretiers - 45000 ORLEANS / 02 38 62 64 00

ACM FORMATION : 2B rue Alain - 45100 ORLEANS / 02 38 63 97 17

BEAUGENCY

GRETA COEUR 2 LOIRE : Espace Agora - 59 avenue de Vendôme - 45190 BEAUGENCY / 02 38 46 47 56

ST-DENIS-DE-L'HOTEL

GRETA COEUR 2 LOIRE : 30 avenue du Stade - 45550 ST-DENIS-DE-L'HOTEL / 02 38 46 82 02

GIEN

EMERGENCE FORMATION : 8 rue Jeanne d'Arc - 45500 GIEN / 02 38 38 20 94

MONTARGIS

AGAFOR : 31 Avenue Louis Maurice Chautemps - 45200 MONTARGIS / 02 38 85 30 66

PITHIVIERS

AFEC 45 : 11 Passage des Halles - 45300 PITHIVIERS / 02 38 30 41 04

45

7.11 Annexe K - Liste détaillée des zones géographiques de mise en œuvre

La liste détaillée des zones géographiques de mise en œuvre et des communes concernées est jointe au DCE en format Excel.