



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

MARCHE PARCOURS METIERS

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



SOMMAIRE

1	CONTEXTE, ENJEUX ET FINALITES	3
1.1	LE CONTEXTE DE DEPLOIEMENT DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION 25–28	3
1.2	LE CONTEXTE DE DEPLOIEMENT DE LA CONSULTATION PARCOURS METIERS	5
2	OBJET DU MARCHÉ	6
2.1	L'ARCHITECTURE DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION 2025-2028	6
2.2	L'APPROCHE PAR LES COMPETENCES, LA LOGIQUE DE PARCOURS ET LE PRF	7
2.3	LA DESCRIPTION DE LA COMMANDE	8
2.4	L'ANALYSE DE BESOIN ET LA COUVERTURE TERRITORIALE DE L'OFFRE	9
3	LES ATTENDUS RELATIFS A LA STRATEGIE D'INTERVENTION ET DE MOBILISATION DES PUBLICS SUR UN TERRITOIRE	10
3.1	LES ESPACES DE FORMATION ET LES PARTENARIATS SUR UN TERRITOIRE	10
3.1.1	L'ACCESSIBILITE DES LOCAUX ET DES ESPACES DE FORMATION	10
3.1.2	LES PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS SOCIO-ECONOMIQUES SUR UN TERRITOIRE	10
3.2	LES PUBLICS ELIGIBLES ET CIBLES	11
3.3	LA MOBILISATION DES PUBLICS VERS LA FORMATION	13
3.4	LE RECRUTEMENT	14
3.5	LA REMUNERATION DES STAGIAIRES	15
3.6	LA GRATUITE DES FORMATIONS POUR LES STAGIAIRES	16
4	LES ATTENDUS RELATIFS A LA PROPOSITION PEDAGOGIQUE	16
4.1	LA MULTIMODALITE EN FORMATION : DEFINITION ET ATTENDUS	16
4.1.1	DEFINITION DE LA MULTIMODALITE	16
4.1.2	LES ENJEUX ET ATTENDUS DE LA MULTIMODALITE EN FORMATION	17
4.2	L'INDIVIDUALISATION : DEFINITION ET ATTENDUS	19
4.3	LE MODULE DE REMISE A NIVEAU	20
4.4	LES COMPETENCES TRANSVERSALES DANS LES PARCOURS METIERS	21
4.5	LES COMPETENCES LIEES A LA TRANSITION ECOLOGIQUE DANS LES PARCOURS METIERS	22
4.6	L'EVALUATION, LA CAPITALISATION ET L'ATTESTATION DES COMPETENCES	22
4.7	LES ENJEUX DU LIEN AVEC L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE ET AUX ENTREPRISES	23
4.8	LES OPERATIONS DEFI	24
5	LES ATTENDUS RELATIFS A L'ACCOMPAGNEMENT ET A LA SECURISATION DES PARCOURS	25
5.1	L'ACCOMPAGNEMENT EN FORMATION	25
5.2	LE REFERENT DE PARCOURS : OBJECTIFS ET ATTENDUS	26

5.3	FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES DANS LA RECHERCHE DE STAGE ET LE SUIVI EN ENTREPRISE	27
5.4	FOCUS SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES DANS LEUR SUITE DE PARCOURS (POST-FORMATION)	28
5.5	FOCUS SUR L'ACCESSIBILITE DES FORMATIONS AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	29
5.5.1	LES OBLIGATIONS	29
5.5.2	LE SUIVI ET L'ANIMATION	30
6	<u>L'EVALUATION, LA QUALITE ET L'AMELIORATION DES ACTIONS</u>	30
6.1	LES ATTENDUS EN MATIERE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE – RSE	30
6.2	QUALIOPI : LA CERTIFICATION QUALITE DES ORGANISMES DE FORMATION	31
6.3	L'EVALUATION DU PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION	32
6.4	L'ACCOMPAGNEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION POUR UNE AMELIORATION CONTINUE	33
7	<u>LES ANNEXES</u>	35
7.1	ANNEXE A - SCHEMA DU PRF	35
7.2	ANNEXE B - FICHES CATEGORIES PARCOURS METIERS	36
1.1	ANNEXE C - CARTOGRAPHIE « MULTIMODALITE »	43
7.3	ANNEXE D - FICHE RESSOURCE HANDICAP FORMATION	44
7.4	ANNEXE E - LISTE DETAILLEE DES ZONES GEOGRAPHIQUES DE MISE EN ŒUVRE	45
7.5	ANNEXE F - LES OPERATIONS DEFI	45
7.6	ANNEXE G - PRECISIONS RELATIVES AUX LOTS EXPERIMENTAUX N°173 ET N°213	47
7.7	ANNEXE H - ALLOTISSEMENT PARCOURS METIERS	47

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 25-28

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 de la consultation Parcours Métiers

La Région Centre-Val de Loire inscrit son Programme Régional de Formation 2025-2028 (PRF) comme un levier de réponse aux besoins des publics, des employeurs et des territoires.



Les métiers, dans tous les secteurs professionnels, évoluent très fortement, avec des transformations technologiques, numériques et écologiques rapides et récurrentes. De plus, de nouveaux métiers émergent dans des secteurs particuliers, tels que le secteur des nouvelles technologies (la tech), de l'intelligence artificielle, de la cybersécurité, des énergies renouvelables, de l'économie circulaire, ou encore de la gestion durable de l'environnement.

Dans ce contexte, le défi des compétences n'a jamais été aussi fort à relever : il s'agit de former pour permettre l'acquisition des compétences techniques socles, permettre l'adaptation et l'évolution des compétences des personnes, mais aussi appuyer les reconversions professionnelles. Ce sont les enjeux cruciaux pour éviter les décalages entre les besoins des entreprises et les compétences disponibles.

Ainsi, les individus doivent être capable d'intégrer un secteur professionnel, puis de passer d'un domaine à un autre, de combiner différentes compétences, afin de disposer d'un avantage compétitif sur le marché du travail en constante évolution.

Ainsi, quand bien même les compétences techniques restent le socle préalable central, elles ne constituent plus le seul levier d'employabilité : les compétences transversales et les compétences douces (soft skills) sont aujourd'hui indispensables pour soutenir les compétences techniques, pour permettre aux personnes de s'adapter aux changements et d'éviter que leurs compétences techniques ne deviennent obsolètes.

Pour parvenir à répondre à ces enjeux, la Région Centre-Val de Loire a déployé :

- Des dispositifs de formation rénovés et complémentaires pour construire des parcours de formation vers la qualification mais aussi vers l'emploi ;
- Des achats sectoriels toujours plus contextualisés aux réalités économiques locales ;
- Des ingénieries DEFI pour répondre aux besoins de compétences et aux besoins des publics et des employeurs ;
- Des modules additionnels ciblés pour former aux compétences émergentes ;
- Une analyse fine des besoins en compétences transversales et en compétences douces (soft skills), en compétences numériques et en compétences liées à la transition écologique, contextualisées à chaque métier.

Permettre aux individus de se former et de pouvoir ensuite s'adapter et rebondir sans cesse face aux évolutions du marché du travail et aux nouvelles compétences demandées, constitue la clé de voute de la consultation Parcours Métiers.

2 OBJET DU MARCHE

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

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

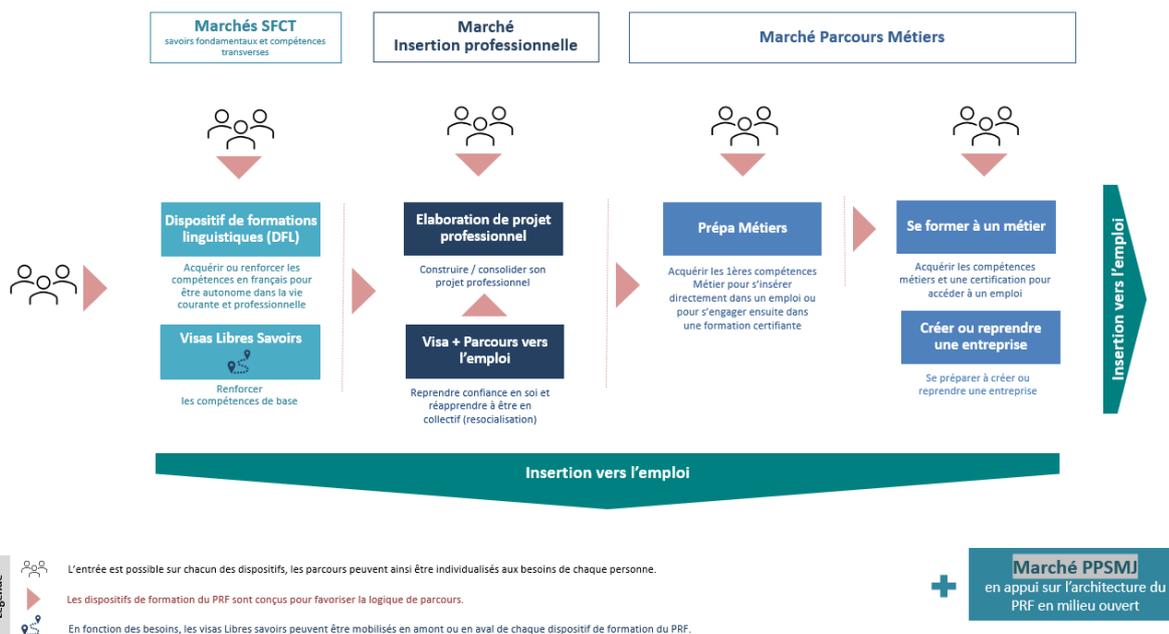
- Les Visas Libres Savoirs avec 3 Visas ;
- Le Dispositif de formations linguistiques avec 4 typologies de formation ;
- Le programme « insertion professionnelle » constitué des dispositifs « Visa + Parcours Vers l'Emploi » et « Elaboration de projet professionnel (EPP) » ;
- Les Parcours Métiers avec 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 en 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

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

- **L'obtention des 1^{ers} niveaux de qualification** correspondant aux niveaux d'employabilité repérés dans les entreprises de la région (niveaux 3, 4³) ;
- **Le développement des connaissances et des compétences pour permettre aux personnes de faire évoluer leur parcours professionnel**, d'accéder durablement à l'emploi et de mieux répondre aux évolutions du marché du travail.

Les Parcours Métiers sont développés vis-à-vis de l'ensemble des secteurs et métiers porteurs d'emploi (métiers d'avenir y compris), l'offre de formation peut viser également **l'obtention des niveaux supérieurs de qualification si cela s'avère pertinent** (niveaux 5 et +).

Ces actions tiennent compte du parcours du demandeur d'emploi et lui permettent de franchir les étapes pour favoriser son insertion professionnelle. Les Parcours Métiers se déclinent en 3 catégories d'actions avec des orientations spécifiques :

- **Les actions « Prépa Métiers »** sont centrées sur l'acquisition des techniques professionnelles de base pour accéder à un 1^{er} niveau d'emploi ou une poursuite de formation qualifiante, en lien avec un métier ou un secteur d'activité donné, ou approfondir sa connaissance d'un secteur et découvrir les métiers cibles pour confirmer son projet professionnel ;
- **Les actions « Se former à un métier »** ciblent des métiers répondant aux besoins de recrutement des employeurs du territoire régional. Les contenus de formation doivent être adaptés aux réalités des entreprises et représentatifs des activités effectivement mises en œuvre en situation de travail ;
- **Les actions « Se préparer à créer ou reprendre une entreprise »** doivent permettre de répondre, de manière individualisée, aux demandes d'accompagnement (court ou long) à la création ou reprise d'entreprise des demandeurs d'emploi. La proposition de formation doit couvrir ces différentes durées d'accompagnement.

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



Le [dispositif « Elaboration de projet professionnel \(EPP\) »](#) est désormais intégré à la consultation « Insertion professionnelle » avec le dispositif Visa + Parcours vers l'emploi.

Le [dispositif expérimental « Chantier Formation »](#) du PRF 21-24 n'est pas maintenu. Les organismes de formation ont maintenant la possibilité d'intégrer une modalité de formation « chantier formation » dans les catégories « prépa-métier » et « se former à un métier ».

³ Les niveaux de formation sont établis selon la nomenclature introduite par le Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles

2.4 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 (ruralité, QPV, mobilité), développement économique actuel et à venir.

Cette analyse des besoins s'inscrit dans un dialogue permanent avec les employeurs, les acteurs économiques locaux, les acteurs institutionnels, les OPCO, les organismes de formation et les acteurs de l'emploi, de l'insertion et de l'orientation. Ce dialogue s'appuie sur des instances territorialisées. Cette analyse a permis de recenser les besoins par secteurs professionnels, par métiers et par territoires, et d'identifier les besoins spécifiques en compétences sur le territoire régional. Les besoins sont évolutifs, au fil du PRF, la volumétrie d'achat sera adaptée et des achats complémentaires pourront être effectués (en fonction des moyens disponibles) pour y répondre.

En complément des contenus fléchés par les référentiels des certifications visées, **des attendus spécifiques** ont été formulés, pour la majeure partie des lots, en matière **de compétences transversales / « soft skills », de compétences liées à la transition écologique et de compétences numériques**. Cette formulation n'est pas exclusive, et les organismes de formation sont invités à être force d'enrichissement, en formulant des propositions pédagogiques concrètes (contenus et modalités pédagogiques).

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

L'analyse des besoins a ainsi permis de formuler l'allotissement cible disponible en [annexe H](#) (fichier Excel joint au DCE). Les propositions pédagogiques doivent également prendre en compte les spécifications des catégories d'action ([annexe B](#)).



2 lots expérimentaux sur les métiers des services aux particuliers employeurs sont déployés dans les départements 41 (lot 173) et 45 (lot 213) pour favoriser « encore plus » la logique de parcours.

Des précisions sur ces 2 lots sont apportées en [annexe G](#).

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 (ERP⁴) 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.

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...

⁴ ERP: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F32351>



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.

3.2 Les publics éligibles et ciblés

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, seniors 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.**

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 PRLCI⁵. 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 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 CTAI⁶ ;
- **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 les conditions d'accès au PRF en fonction de l'évolution du contexte réglementaire et/ou de la conjoncture socio-économique du territoire.

⁵ PRLCI : Plan Régional de Lutte Contre l'Illettrisme. Pour en savoir plus, cliquer sur le lien : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueilletoilepro/formationmetiers/lutte-contre-illettrisme/article-illettrisme/developpons-savoirs-essentiels-centre-val-loire-plan-regional-lutte-contre-illettrisme-2023-2027#A201451>

⁶ 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>

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)⁷ **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.

L'ensemble des acteurs du SPRO participe 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 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 spécifique⁸, faisant de « la mobilisation des publics vers la formation » une priorité régionale et une priorité pour les organismes de formation attributaires du PRF.

⁷ 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

⁸ Stratégie régionale de mobilisation des publics : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/mobilisation/strategie-mobilisation-cest-quoi#A199946>

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 Loire⁹.

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 et en prenant en compte ses particularités (Illettrisme, handicap, ...),...).

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

- L'appétence pour le secteur professionnel visé ;
- Les atouts, les freins et les leviers d'accès à l'emploi ;

⁹ Livrables issus des actions « innover dans le recrutement et la mobilisation des publics » : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/transformation-ressources>

- Les 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 D](#)) ;
- Les acquis et les compétences de base à développer.

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

Le recrutement est distinct de l'étape de positionnement :

- **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 la visibilité de l'offre de formation pour les partenaires de l'emploi, assurer un sourcing de qualité et favoriser un meilleur accès à la formation via notamment la mobilisation d'une période d'immersion professionnelle.



Pour les personnes rencontrant des problématiques de mobilité, la Région accompagne des opérateurs de mobilité solidaires fédérés en réseau : les réseau 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.

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'OF doit en informer la structure qui l'accompagne (France Travail, Mission Locale, Conseil départemental...) 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 Parcours Métiers font l'objet d'une demande d'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 Prépa-Métiers et 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 ;
- **Aucun frais lié à l'inscription et au processus de recrutement ;**
- 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 C](#).

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](#)¹⁰ (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 basées sur la pédagogie active](#) permet de donner plus de sens aux apprentissages, de renforcer la dynamique collective, 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 dans un espace ressources au sein de l'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 renforce leur capacité à réaliser seul les démarches numériques nécessaires à leur vie quotidienne.

¹⁰ 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, ...



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 permanente ou échelonnée.

[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 [Le module de remise à niveau](#)

La maîtrise des prérequis, [en matière de compétences de bases générales ou contextualisées au métier](#), reste un frein à l'accès immédiat aux formations pré qualifiantes, qualifiantes et certifiantes. Afin de favoriser une entrée rapide en formation et limiter le recours à des parcours de formation plus longs, un module de « remise à niveau » (Module RAN) de 35h a été intégré aux deux catégories d'action « Prépa-Métier » et « Se former à un métier ».

Dans les Prépa-Métiers	Dans les « Se former à »
L'organisme de formation doit	
<ul style="list-style-type: none"> → Prévoir le module RAN comme un module à part entière et dispensé à l'ensemble du groupe → Être contextualisé au secteur visé par la formation pour donner du sens aux apprentissages 	<ul style="list-style-type: none"> → Penser le module RAN comme un levier d'individualisation, et il doit être accessible à partir de 1 stagiaire → Être contextualisé au secteur visé par la formation pour donner du sens aux apprentissages → Être programmé en parallèle de la formation comme une séquence

→ Être programmé au même titre que les autres modules (ce module s'adresse à tous les stagiaires)

complémentaire, sans dépasser le seuil de 35 heures hebdomadaires

Que cela soit pour une action « Prépa-Métier » ou pour une action « Se former à un métier », ce module RAN doit faire l'objet d'un module spécifique et étayé dans chacune des réponses formation. Il conviendra d'intégrer ce module dans votre proposition pédagogique (parcours pédagogique de la fiche composante sous SAM) et de compter ce module de 35h dans le parcours moyen de la fiche session.

4.4 Les compétences transversales dans les Parcours Métiers

Le terme « compétences transversales » désigne un éventail de compétences qui peuvent être appliquées dans différents domaines ou secteurs. Les compétences transversales sont généralement des compétences plus larges et flexibles qui peuvent être utiles dans diverses situations professionnelles. Par exemple, la capacité à résoudre des problèmes, à travailler en équipe, à prendre des décisions ou à communiquer efficacement peuvent être considérées comme des compétences transversales car elles sont pertinentes dans de multiples contextes professionnels.

Le terme « compétences douces / Soft Skills » désigne une typologie de compétences transversales liées aux traits de personnalité, à la communication, à l'interaction sociale et à la manière dont une personne interagit avec les autres. Elles incluent des capacités comme la pensée critique, la créativité, la communication, la collaboration, le leadership, l'empathie, etc. Ces compétences ne peuvent pas être facilement automatisées, c'est la raison pour laquelle elles sont essentielles dans un environnement de travail changeant.

Aussi, pour sécuriser les parcours professionnels des bénéficiaires, il est attendu des organismes de formation qu'ils intègrent les compétences transversales et les Soft Skills comme un objet de formation et d'évaluation dans les parcours de formation.

Depuis 2021, afin d'amplifier l'identification, l'évaluation et la reconnaissance des compétences transversales, la Région a choisi d'intégrer la démarche RECTEC¹¹ dans les formations Parcours Métiers. Ce cadre commun constitue un levier de renforcement du dialogue entre acteurs de la formation, avec l'ambition d'améliorer la construction des parcours « sans couture » des personnes en recherche d'emploi.



La démarche RECTEC repose sur des principes structurants en matière d'évaluation des compétences transversales, sur un référentiel et sur une carte de 12 compétences graduées en corrélation avec les quatre premiers niveaux du cadre européen des certifications.

La carte des compétences graduée constitue à la fois un outil d'évaluation mais également un outil de dialogue OF / stagiaire pour favoriser la prise

¹¹ Le Référentiel RECTEC – Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications - est issu d'un projet conduit dans le cadre du Programme ERASMUS + par un groupement d'acteurs européens. En appui sur ce référentiel, l'AEFA a coordonné les travaux relatifs à « la reconnaissance des compétences transversales en situation professionnelle ». Le projet RECTEC, le référentiel et la carte des compétences sont accessibles ici : <http://rectec.ac-versailles.fr/>

de conscience des compétences acquises, à consolider, ou à acquérir. La carte de compétences peut être contextualisée à un métier ou un secteur professionnel.

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

En complément, des attendus spécifiques au métier visé, en matière de compétences transversales / « soft skills » ont été formulés pour une majorité des lots en [annexe H](#).

Les organismes de formation doivent donc apporter une attention particulière aux modalités d'acquisition, d'évaluation et d'attestation de ces compétences.

4.5 Les compétences liées à la transition écologique dans les Parcours Métiers

La transition écologique transforme et fait évoluer les compétences dans les métiers existants ; elle peut également faire émerger de nouveaux métiers. Les référentiels n'évoluant pas aussi vite que les besoins en compétences, l'adaptation de l'offre de formation constitue un enjeu central.

Plusieurs constats sont d'ores et déjà posés :

- La transition écologique impacte des secteurs d'activité et des métiers très précis en introduisant de nouvelles activités et pratiques ;
- La transition écologique impacte indirectement d'autres métiers en transformant l'appareil de production et les process, ce qui induit des modifications du poste de travail et donc des gestes métiers. Dans ce cas, l'enjeu de transformation ne se situe pas sur le sujet écologique mais sur l'adaptation des personnes au nouveau poste de travail ;
- L'environnement de travail est impacté par la transition écologique de manière transversale, que cela soit dans la production, la gestion des déchets, ou encore dans l'énergie mobilisée... ;
- La transition écologique questionne également la notion d'écocitoyenneté et la place de cette thématique dans l'éducation et la formation.

Aussi, pour répondre de manière plus réactive aux nouveaux besoins en compétences liés à la transition écologique dans l'offre de formation, des attendus spécifiques ont été formulés dans la majeure partie des lots ([annexe H](#)).

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



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

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

4.7 Les enjeux du lien avec l'environnement économique et aux entreprises

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

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

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

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

- L'anticipation des besoins ;
- La promotion de la formation (ex : communication partagée, coanimation d'information collective...) et le recrutement des stagiaires (ex : job dating, participation aux entretiens de recrutement...) ;
- L'adaptation des contenus de formation et des démarches pédagogiques aux besoins des entreprises, y compris en ce qui concerne les compétences de base et transversales (ex : préparation et animation des séquences pédagogiques, AFEST¹²...) ;
- 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.

4.8 Les opérations DEFI

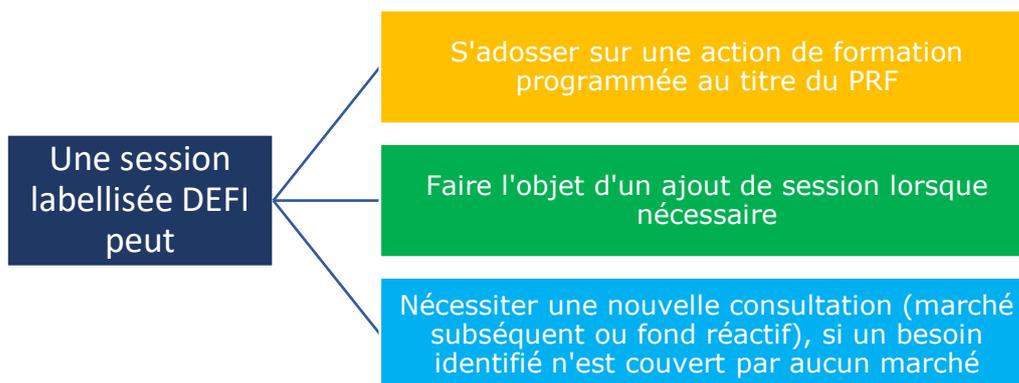
Initiée par la Région au titre du PACTE régional d'investissement dans les compétences et intégrée au PRF 2021/2024, la démarche « DEFI (Développement de l'Emploi par des Formations Inclusives), une formation pour un emploi » est reconduite dans le PRF 2025/2028. **Des opérations DEFI peuvent s'adosser aux Parcours Métiers, et en particulier aux catégories d'action « Prépa Métiers » et « Se former au métier de », et ce quel que soit le secteur d'activité, la durée ou le niveau de la formation.** Elles peuvent également s'articuler avec les briques « Savoirs fondamentaux compétences transverses » (Dispositif de formations linguistiques, Visa libres savoirs...).

DEFI consiste à **développer une ingénierie et une offre de formation « cousue main » coconstruite 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 sur des emplois pérennes 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...

¹² AFEST : Action de Formation en situation de travail



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 F](#) 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.

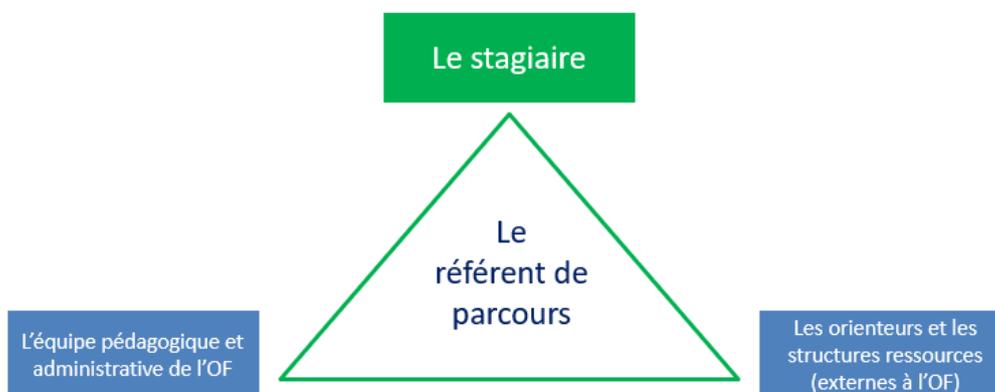
Depuis plusieurs années, les profils des demandeurs d'emploi évoluent et nécessitent la prise en compte de difficultés plurielles (logement, mobilité, précarité financière, problèmes de santé, garde d'enfants, freins liés à la situation de handicap...). Aujourd'hui, de nombreux acteurs contribuent à 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 (y compris le référent handicap) 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 :		
→ L'individualisation du parcours tout au long de la formation	→ L'adaptation du parcours d'accompagnement aux	→ Le développement de l'autonomie du bénéficiaire pour

<ul style="list-style-type: none"> → 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 	<p>besoins évolutifs du bénéficiaire</p> <ul style="list-style-type: none"> → 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 → L'accompagnement des personnes dans la constitution de leur dossier de reconnaissance du handicap 	<p>sécuriser sa capacité à engager seul des démarches et in fine sécuriser son insertion professionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> → La formalisation d'un plan d'actions 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 cadre des Parcours Métiers, chaque stagiaire bénéficie de périodes en entreprise les plus adaptées possibles à son projet et au développement de ses connaissances et compétences.

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

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

- Nommer un interlocuteur OF (référént de parcours, formateur, coordinateur...) joignable pour répondre aux sollicitations éventuelles du tuteur et du stagiaire
- Planifier et réaliser au moins une visite et organiser un entretien tripartite en fin de stage avec le stagiaire et le tuteur afin d'évaluer l'atteinte des objectifs et la progression
- 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 et de la rémunération 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 afin de préparer la sortie vers l'emploi** (bilans intermédiaires et finaux...) en organisant notamment des actions spécifiques favorisant la mise en relation avec les entreprises (jobs dating...).

Pour favoriser l'insertion en emploi pérenne, les poursuites de parcours peuvent 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 demandeurs 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 D](#)). 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 de 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 D](#)) ;
- 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 :

- o **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 ;
- o **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 Qualiopi¹³.

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



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 impacte 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.

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** ;
- 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

¹³ 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

formateurs, l'organisation de la formation, les conditions d'apprentissage, 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 compétences¹⁴ ». Destinée prioritairement aux organismes de formation dans toute leur diversité (OF, CFA, IFSI/

¹⁴ Lien vers le portail de Trans'Formation : <http://www.etoile.regioncentre.fr/GIP/site/etoilepro/accueil/etoilepro/formationmetiers/transformation>

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 attributaires d'un marché du PRF 2025-2028](#)

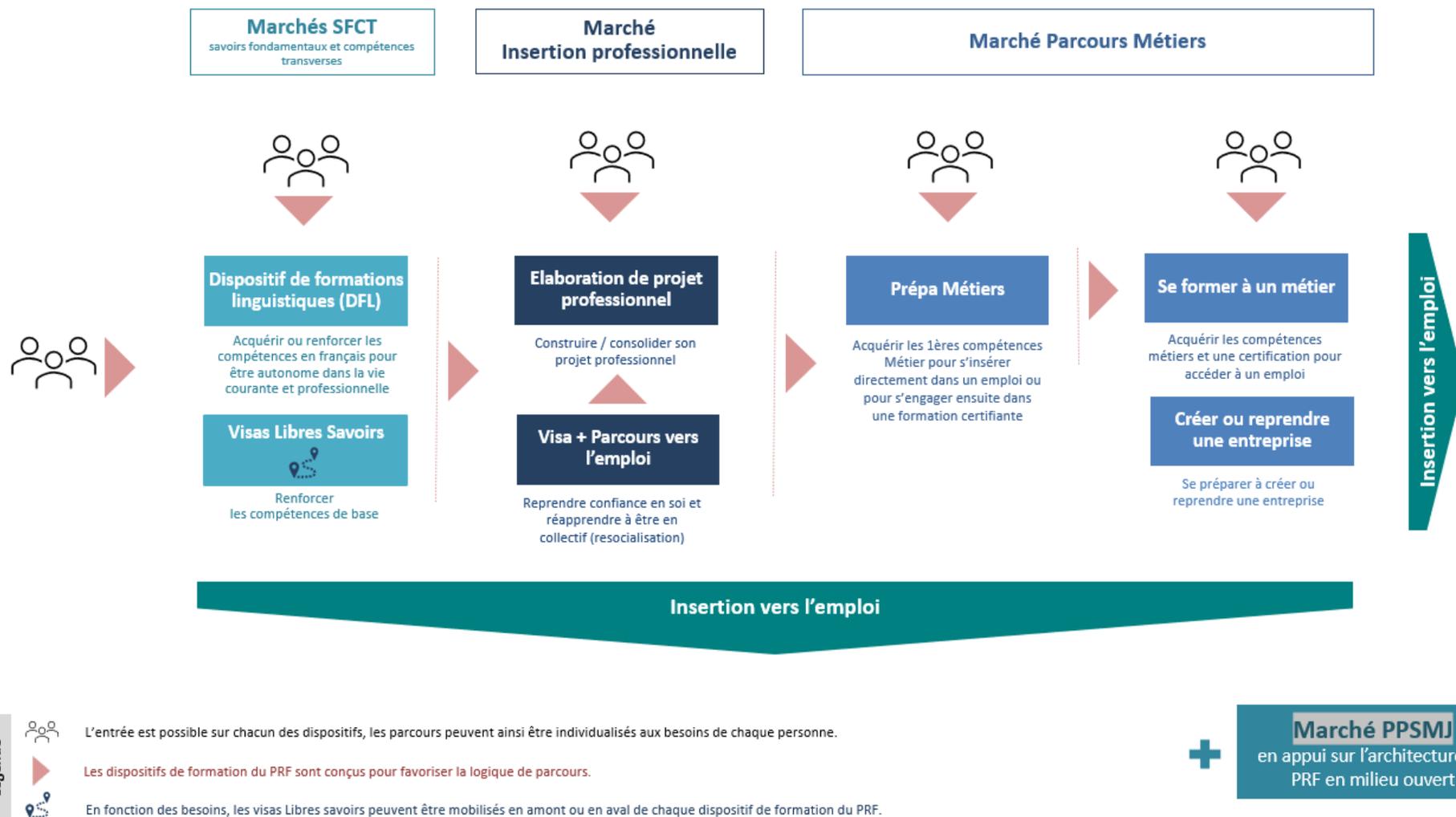
Chaque organisme de formation attributaire d'un marché du Programme Régional de Formation 2025-2028 est invité à :

- 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.**

7 Les annexes

7.1 Annexe A - schéma du PRF



PREPA-METIERS



Finalités

La catégorie prépa-métier vise plusieurs finalités, la finalité de chaque prépa-métier est précisée dans l'annexe allotissement du CCTAC :

- Acquérir les 1ers gestes professionnels et un socle de compétences techniques et transversales permettant **d'accéder directement à un emploi ou de s'engager dans une formation qualifiante/certifiante** ;
- **Approfondir sa connaissance d'un secteur et découvrir les métiers cibles** pour confirmer son projet professionnel et s'insérer durablement dans l'emploi



Public

- **Demandeurs d'emploi** engagés dans une dynamique d'insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle **ayant confirmé leur intérêt pour le secteur professionnel visé**



Objectifs

La formation permet à chaque bénéficiaire de :

- **Acquérir un socle de compétences techniques** correspondant aux besoins exprimés par les entreprises et par les branches ;
- **Approfondir sa connaissance du secteur par le geste professionnel** ;
- **Identifier les activités du(es) métier(s) visé(s)** ;
- **Appréhender l'environnement professionnel et le cadre d'exercice** ;
- **Acquérir et développer les compétences transversales nécessaires** à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. carte des compétences « cible » Rectec) ;
- **Se familiariser avec les réalités de l'entreprise** et intégrer les comportements adéquats en situation professionnelle ;
- **Elaborer une stratégie de recherche d'emploi ou d'accès à une formation qualifiante ou certifiante** dans une logique de parcours, en mobilisant des outils 4.0 et en formalisant un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie.



Objectifs spécifiques

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

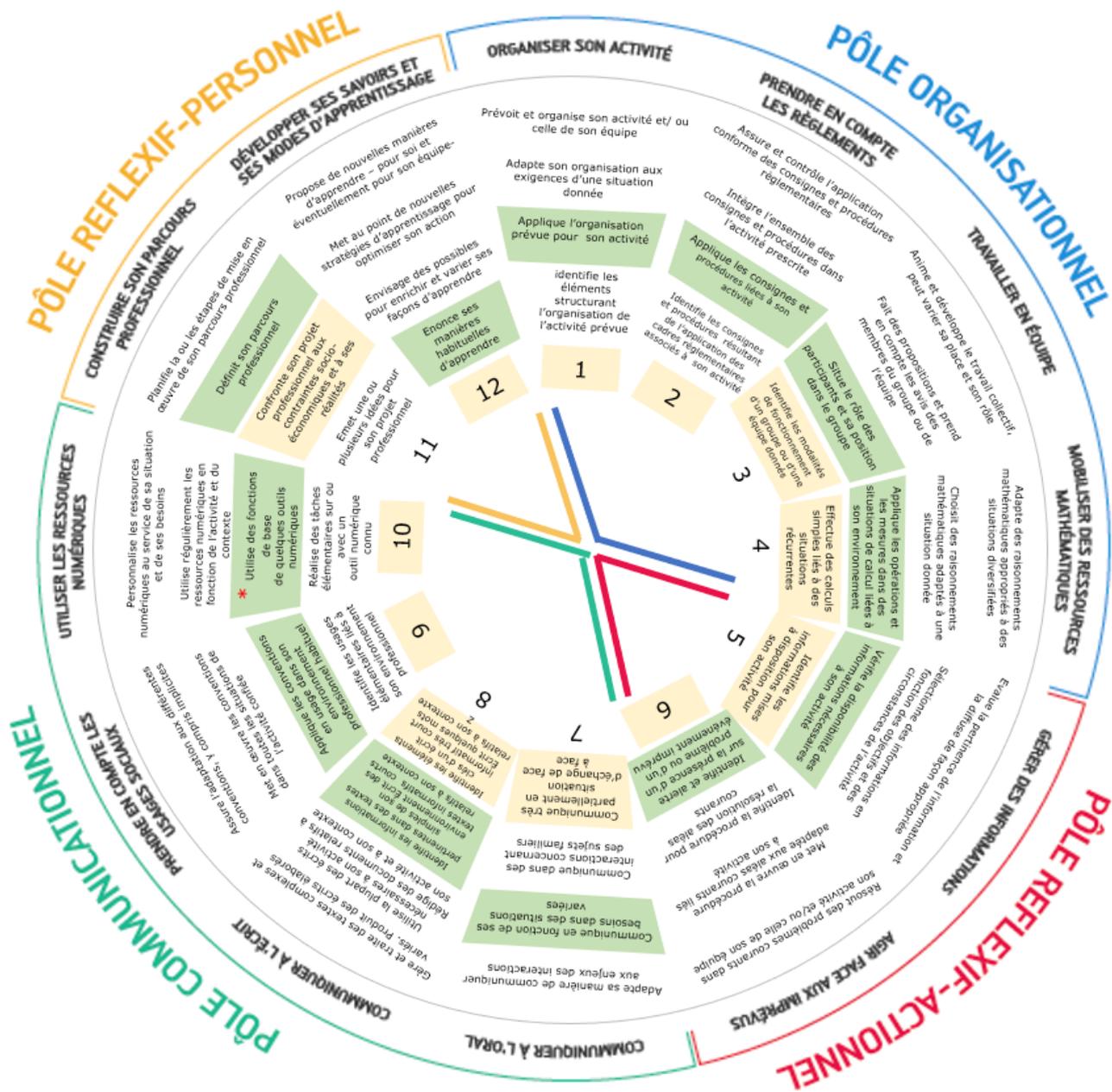
- S'assurer, durant la phase de recrutement, que le **projet professionnel est bien confirmé** ;
- **Mobiliser des modalités de formation et des pédagogies actives** adaptées au public visé et au secteur d'activité ;
- Mettre en œuvre des activités permettant une **représentation « juste » du cadre d'exercice professionnel et des conditions de travail** (rencontres/interventions de professionnel-le-s, visites d'établissements, réalité virtuelle ou augmentée...) ;
- **Mettre en œuvre une démarche de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises** (validations partielles, attestations de compétences, habilitations, certificats d'aptitudes, reconnaissance en lien avec les conventions collectives...), afin de sécuriser l'insertion professionnelle et la logique de parcours.



Durée

- **La durée totale du parcours de formation ne peut excéder 455 heures** (heures de formation + heures en entreprise).
- **Un module de remise à niveau de 35h doit être intégré à la formation et au parcours moyen**, portant aussi bien sur les prérequis techniques que sur les prérequis en matière les compétences de base ou transversales. **Sa durée ne doit pas excéder 35h (inclus dans les 455h maximum)**. Ce module est obligatoire pour l'ensemble du groupe et doit faire l'objet d'une individualisation en fonction du positionnement.
- **La période en entreprise est obligatoire et ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale de la formation.**

Carte cible des 12 compétences transversales PREPA-METIERS



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

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


 Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication partage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.
 
 rectec
 Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications

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

SE FORMER A UN METIER



Finalités

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



Public

- **Demandeurs d'emploi** engagés dans une dynamique d'insertion professionnelle et/ou en situation de reconversion professionnelle **ayant confirmé leur projet professionnel, et disposant des prérequis définis** pour accéder à la formation visée.



Objectifs

La formation permet à chaque bénéficiaire de :

- **Acquérir les savoirs, savoir-faire et compétences techniques spécifiques à l'exercice du métier visé** afin de permettre l'accès direct à l'emploi. Les compétences techniques correspondent aux besoins exprimés par les entreprises ou par les branches professionnelles ;
- Maîtriser et adopter un comportement adéquat dans un environnement professionnel réel ;
- **Acquérir et développer les compétences transversales** nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle (cf. Carte des compétences « cible » Rectec) ;
- **Se préparer tout au long de la formation à l'examen** ;
- **Elaborer une stratégie de recherche d'emploi**, en mobilisant des outils 4.0 et en formalisant un plan d'actions individuel qui intègre une chronologie précise.



Projet professionnel confirmé
+
Maîtrise suffisante des pré-requis



Objectifs spécifiques

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

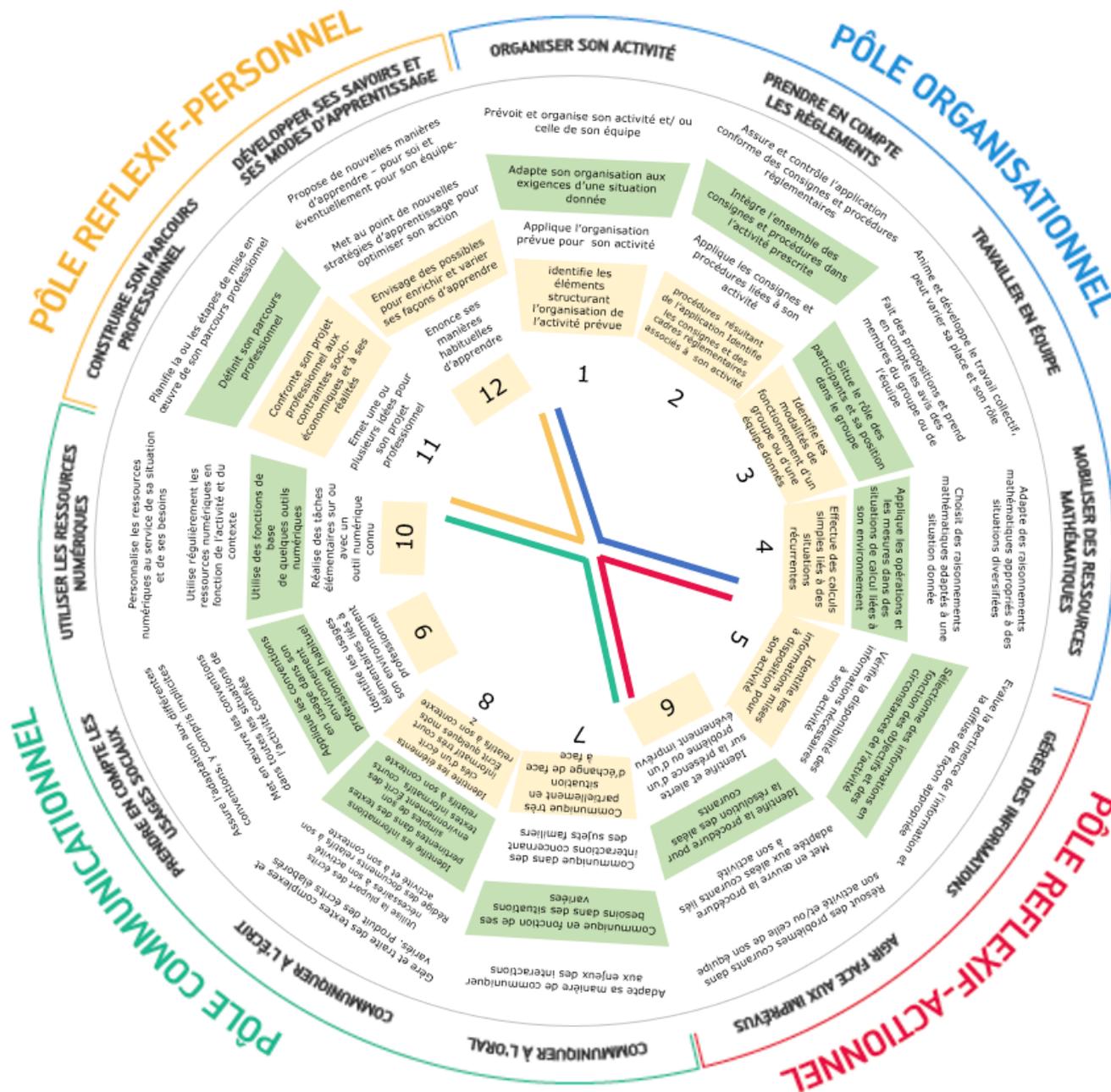
- S'assurer durant la phase de recrutement que **le projet professionnel est bien confirmé** ;
- **Déployer un processus de certification permettant de reconnaître les compétences acquises et ainsi de sécuriser le parcours** de chaque bénéficiaire, notamment en cas d'échec à la certification totale (validations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



Durée

- **La durée de la formation est en cohérence avec l'objet du marché et est fixée au regard du référentiel de certification visée.** Elle intègre également le temps nécessaire à l'acquisition de compétences émergentes, liées aux évolutions métiers qui ne seraient pas encore inscrites au référentiel (évolutions réglementaires, transitions...) ;
- A l'issue du positionnement, si le bénéficiaire ne dispose pas de l'ensemble des prérequis (techniques ou compétences de base), **un « Module RAN » d'une durée maximale de 35h peut être mobilisé.** Il doit être mobilisé en fonction des besoins à partir de 1 stagiaire. Ce module doit faire l'objet d'un module dans la fiche formation, la durée s'ajoute alors à la durée de la formation (parcours moyen) ;
- **La durée en entreprise ne peut être supérieure à la moitié de la durée totale du parcours** (sauf exigences contraires du référentiel de certification).

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



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



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



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

SE PREPARER A CREER OU REPENDRE UNE ENTREPRISE



Finalités

- **Formaliser son projet de création ou de reprise d'entreprise, quel que soit le secteur d'activité**, en vue d'une installation durable.



Public

- **Demandeurs d'emploi engagés dans une démarche de création ou reprise d'entreprise** disposant des prérequis définis (compétences de base et numériques, aptitudes, savoirs-être...) pour engager les étapes de validation du projet.
- **Pour entrer en formation, le projet de création et reprise d'entreprise doit être réaliste et permettre d'en faire son activité professionnelle principale.**

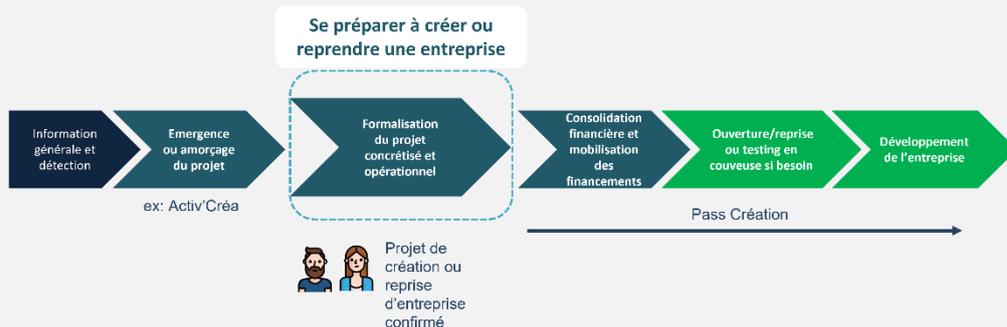
Cette formation permettra à chaque bénéficiaire de :

- **Réaliser un plan d'affaire et élaborer une stratégie d'entreprise** au moyen des outils et des méthodes transmises ;
- **Sécuriser fortement la viabilité et la faisabilité économique et financière du projet** ;
- Choisir un statut juridique, fiscal et social en adéquation ;
- **Acquérir et développer les compétences nécessaires pour gérer une entreprise** et exercer une activité professionnelle, et notamment **les compétences numériques 4.0 et transversales indispensables à l'exercice d'une activité d'entrepreneur** (cf. Carte des compétences « cible » Rectec) ;
- Mettre en perspective le projet et les impacts potentiels sur la vie personnelle ;
- **Elaborer un plan d'actions individualisé** intégrant les étapes et les démarches nécessaires à la réalisation de son projet à l'issue de la formation.



Objectifs

Les 6 étapes du parcours visant la création ou reprise d'entreprise*



*La création ou la reprise d'entreprise s'inscrit dans un écosystème où différentes structures et financeurs interviennent. Le périmètre de cette action de formation doit donc être bien circonscrit dans le parcours du créateur/repreneur, les liens en amont / aval doivent être favorisés pour des « parcours sans couture ».



Objectifs spécifiques

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

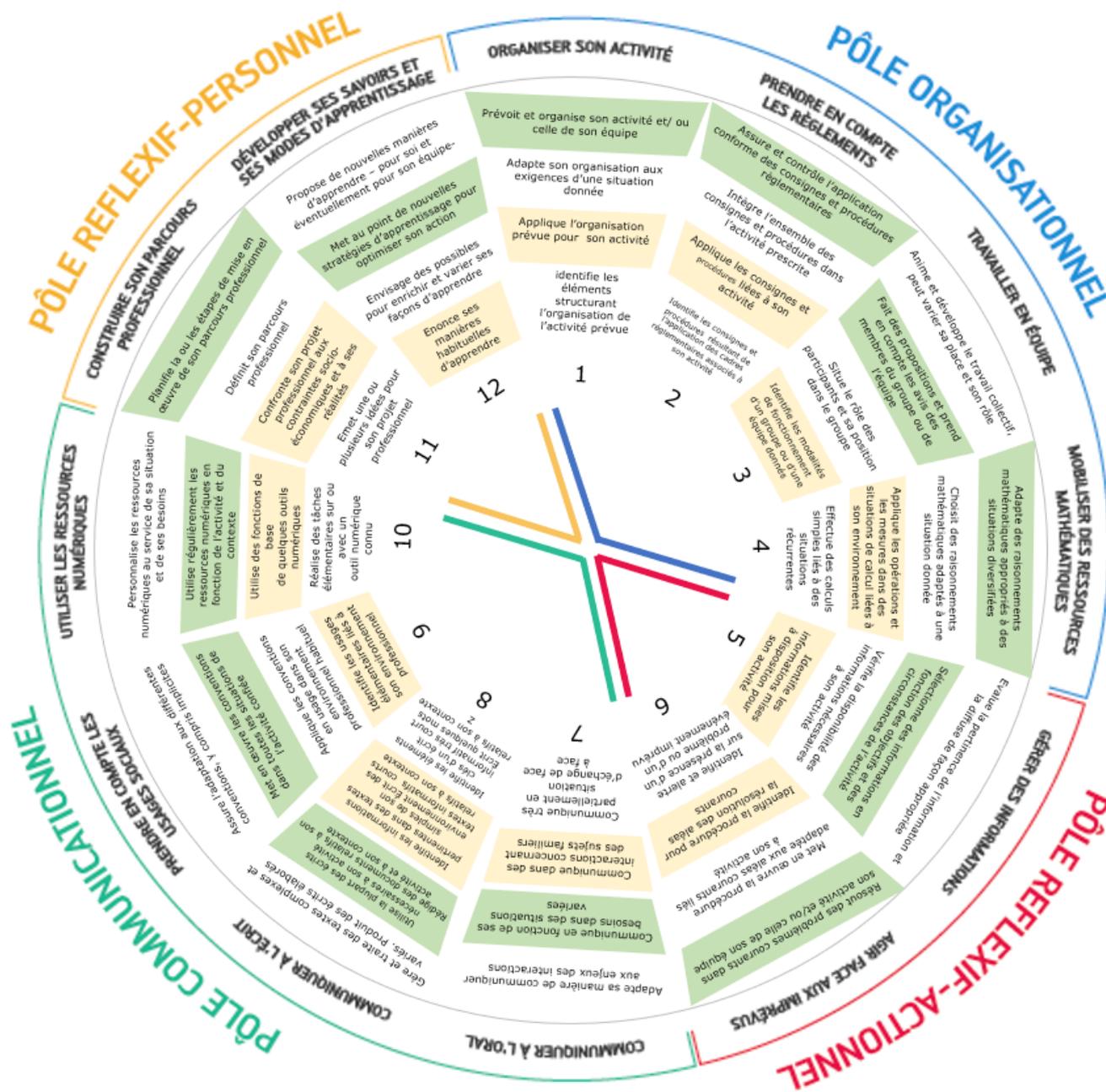
- **S'assurer pendant la phase de recrutement que le projet de création/reprise d'entreprise est bien confirmé** ;
- Confronter chaque bénéficiaire et son projet au monde de l'entreprenariat (rencontres, interventions, présentation face à un jury de professionnel-le-s) ;
- **Mettre en œuvre un accompagnement individuel afin que chaque bénéficiaire dispose d'une analyse complète et réaliste de son projet** ;
- Déployer un processus de capitalisation et de reconnaissance des compétences acquises afin de sécuriser le parcours de chaque bénéficiaire, notamment en cas de non-validation du projet de création/reprise d'entreprise (Open Badges, habilitations, reconnaissance en lien avec la nature du projet...) ;
- En cas de non-validation du projet de création/reprise, accompagner le bénéficiaire dans la construction d'une poursuite de parcours (formation, VAE, ...).



Durée

- **La durée totale du parcours de formation ne peut excéder 245 heures** (heures de formation + heures de stage en entreprise le cas échéant). Elle est adaptée à chaque bénéficiaire (entrée modulaire, allègement de parcours...) ;
- **Cette action de formation peut prévoir une période en entreprise** ; celle-ci n'est pas obligatoire et s'adapte aux besoins des bénéficiaires et de leur projet.

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



Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à l'entrée en formation (Yellow background)
 Niveau attendu de maîtrise et d'autonomie à la sortie de la formation (Green background)

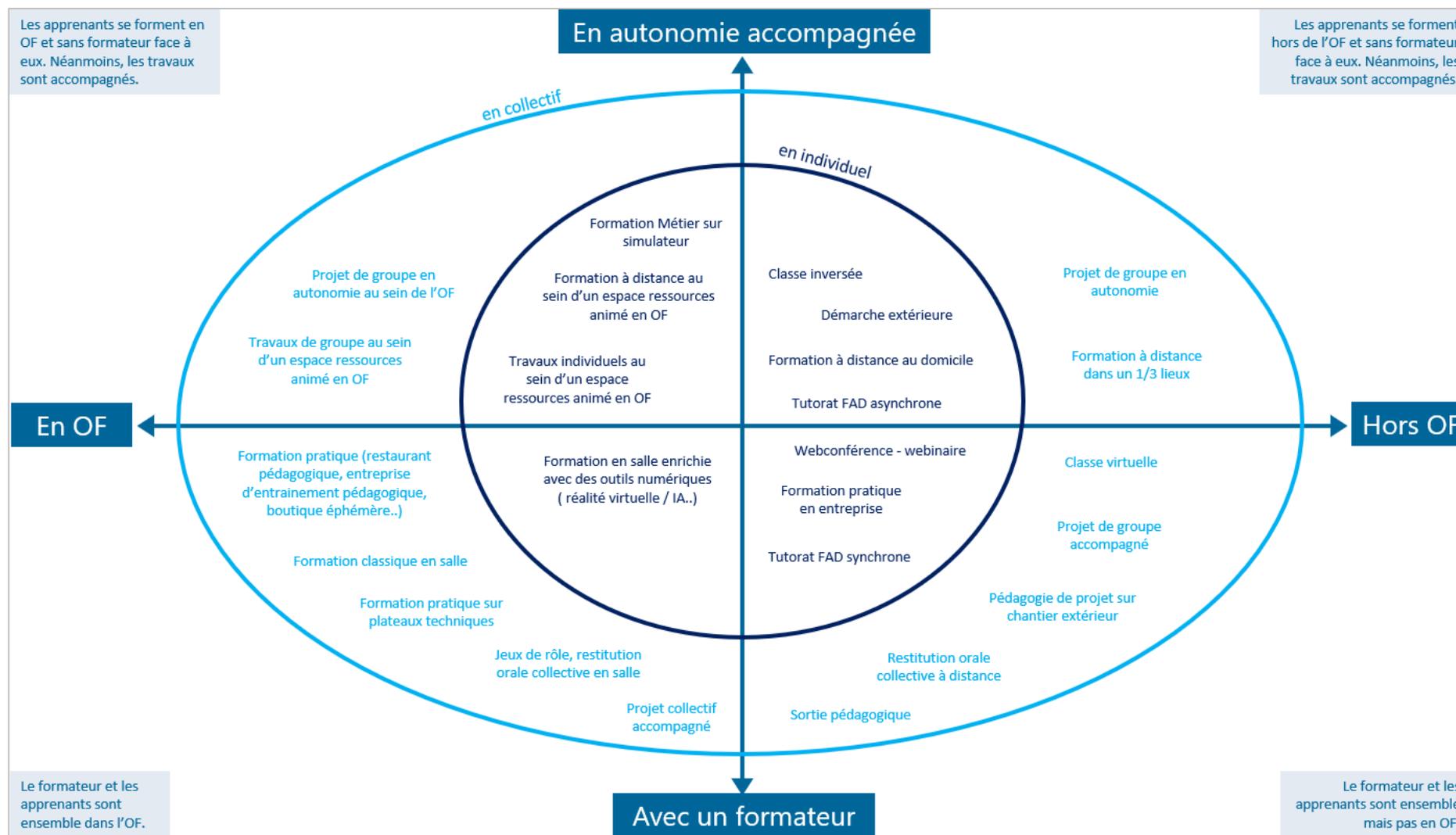


De projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète que son auteur et la Commission ne sont pas responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.



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

1.1 Annexe C - Cartographie « multimodalité »

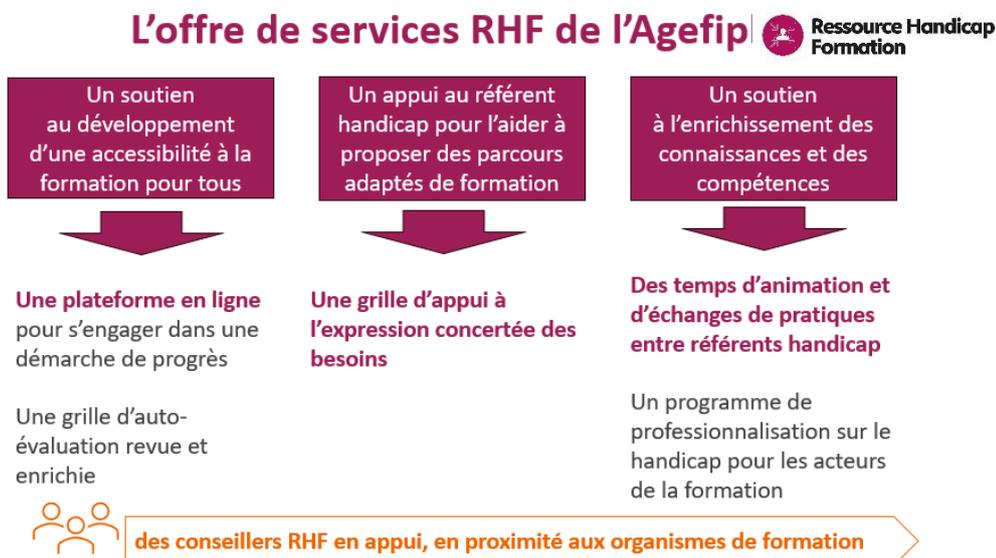


Les modalités de formation sont ici proposées avec un classement qui distingue le fait d'être « en autonomie accompagnée » ou « avec un formateur », « en OF » ou « hors de l'OF », puis « en individuel » ou « en collectif ». Cette classification permet de visualiser une variété des modalités (sans être 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.

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

7.3 Annexe D - 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

7.4 Annexe E - Liste détaillée des zones géographiques de mise en œuvre

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

7.5 Annexe F - Les opérations DEFI



Développement de l'emploi par des formations inclusives

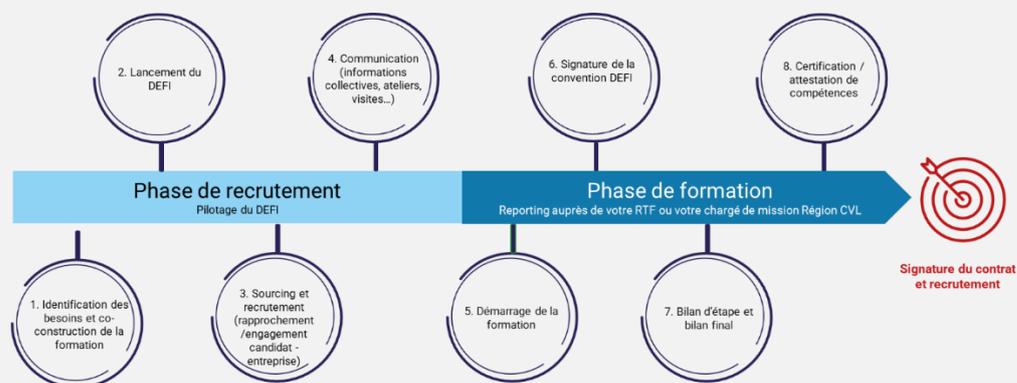


Finalité & Objectifs

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.



Caractéristiques

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.



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.

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...) ;
 - Réalisant le reporting auprès de la Région tout au long de la formation ;
 - Organisant un temps de bilan final avec les stagiaires et les entreprises avec la concrétisation/signature des contrats de travail (CDI-CDD de 6 mois...) ;
 - Evaluant le dispositif de formation et l'insertion en emploi des bénéficiaires.



Engagements et attendus spécifiques



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

7.6 Annexe G - Précisions relatives aux lots expérimentaux n°173 et n°213

Les 2 lots suivants font l'objet d'une ingénierie spécifique testée à titre expérimental sur le PRF 25-28 :

- Lot expérimental n°173 - se former aux métiers des services aux particuliers employeurs par entrée modulaire 41 - Loir et Cher ;
- Lot expérimental n°213- se former aux métiers des services aux particuliers employeurs par entrée modulaire 45 - Loiret.

L'ingénierie proposée sur chacun de ces lots vise une entrée par bloc de compétences afin de mieux prendre en compte le profil et les besoins des publics (expérience, niveau de certification, ...). Dans cette logique, une composante peut être une Prépa-Métier, ou un bloc de compétences de la certification visée (à adapter à chacun des lots et de la commande formulée dans la fiche formation).

Il est donc attendu que l'ingénierie proposée soit une ingénierie de type « plateforme modulaire ».

Cette plateforme modulaire permettra :

1. Une sortie vers l'emploi possible à l'issue de chaque composante ;
2. La continuité de parcours pour permettre l'obtention de la certification complète ;
3. A des publics détenteurs d'une certification partielle de venir obtenir le complément indispensable à l'obtention du titre.

L'objectif visé sur ce lot est de permettre à un maximum de personnes de sortir détenteur d'une qualification et ainsi de trouver rapidement un emploi. Pour ce faire, il est attendu que les modules soient individualisés dans leur durée et leurs modalités autant que de besoin.

La plateforme permettra l'accueil de financements complémentaires pour permettre aux OPCO de prendre appui sur le dispositif pour accompagner la montée en compétences des salariés.

7.7 Annexe H - Allotissement Parcours Métiers

L'ensemble des lots est détaillé dans un fichier Excel joint au DCE et nommé « Annexe H – Allotissement parcours Métiers ».