

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES



Pouvoir adjudicateur : Région Midi-Pyrénées

**REGION MIDI-PYRENEES
DFPA
Hôtel de Région
22, boulevard du Maréchal Juin
31406 TOULOUSE Cedex 9**

Objet de la consultation :

Marché de formation professionnelle – DAQ 2009/2011 : AGIR – DEMAR - OPALE

**Etablie en application du Code des marchés publics
(Décret N° 2006-975 du 1er Août 2006)**

**La procédure de consultation utilisée est la suivante :
Procédure adaptée en application des article 30-I et 77 du Code des marchés publics**

Date et heure limites de remise des offres : le 11 juin 2008 à 23h59

Sommaire

<u>Titre 1 – La Charte Qualité</u>	<u>3</u>
<u>Titre 2 – Cahiers des charges du DAQ</u>	<u>7</u>
3-1. PRESENTATION DU DISPOSITIF : CAHIER DES CHARGES GENERAL DU DAQ	7
3-2. CAHIER DES CHARGES AGIR.....	8
3-3. CAHIER DES CHARGES "DEMAR"	13
3-4. CAHIER DES CHARGES "OPALE"	14
<u>Titre 3 – Prise en charge des frais des stagiaires (défraiements) inscrits sur une formation OPALE ou DEMAR</u>	<u>17</u>

Titre 1 – La Charte Qualité

La Région finance de très nombreuses actions de formation dans différents programmes. Tout stagiaire qui entre sur une de ces actions doit être assuré d'une qualité de prestation quel que soit l'organisme et la nature de cette formation. La Région a donc demandé aux organismes de formation de respecter les 20 exigences qualité qui se répartissent sur la totalité du processus et font l'objet d'autant de critères d'appréciation.

Chaque exigence est vérifiable sur place par toute personne mandatée par la Région en s'appuyant sur les indicateurs de cette charte.

LES 20 EXIGENCES QUALITE

CONCEPTION DES ACTIONS :

- 1. L'organisme de formation répond complètement au document « présentation de l'offre » dans l'esprit du cahier des charges du type d'action choisi par l'organisme de formation selon les propositions de la Région**

Indicateur : *transmission à la Région de ce document pour instruction et à tous les formateurs qui interviennent sur l'action dès lors que le marché est notifié.*

STRUCTURE DE L'ORGANISME :

- 2. L'organisme de formation formalise les fonctions du personnel intervenant sur l'action de formation, à titre pédagogique, administratif ou de direction.**

Indicateur : *en début d'action, est communiquée aux stagiaires la liste des personnes responsables de l'organisme, des responsables de l'action et de celles qui interviennent sur l'action (formateurs, référents, administratifs).*

- 3. Un responsable pédagogique est désigné par l'organisme pour chaque action de formation** : intervenant ou non sur l'action, il est l'interlocuteur des stagiaires et du représentant de la Région. Ce responsable devra posséder une expérience significative (équivalent à une année temps plein) en pédagogie adaptée aux publics relevant de l'action et devra intégrer dans ses compétences une capacité d'analyse des discriminations liées au genre dans la formation.

Indicateur : *le nom du responsable est communiqué aux stagiaires en début d'action. Il est communiqué à la Région au moins un mois avant le début de l'action. Les stagiaires ainsi que le représentant de la Région doivent à tout moment, pendant les heures de déroulement du stage, pouvoir joindre une personne de l'organisme. Le responsable ou son représentant nommé doit pouvoir apporter une réponse ou intervenir physiquement à J + 1.*

- 4. L'organisme de formation devra posséder des locaux identifiés, stables et d'un confort compatible avec la réception de stagiaires.**

En cas de délocalisation, la structure pourra évidemment être plus légère mais son adaptation à la formation avérée, en intégrant notamment les exigences légales en matière d'hygiène et de sécurité et en se préoccupant des possibilités de restauration offertes aux stagiaires pour le déjeuner et des commodités de transport en commun.

Indicateur : *un téléphone avec répondeur sur le lieu de formation, un accès à Internet, un local de détente pour les stagiaires, un bureau pour les formateurs.*

ACCUEIL - INFORMATION DES CANDIDATS :

- 5. L'organisme de formation organise un accueil personnalisé des candidats pour leur apporter toute information non seulement sur la formation dispensée mais aussi sur les possibilités d'accès à la formation et sur ses objectifs.**

La présentation cherchera à favoriser une participation équilibrée entre femmes et hommes aux formations dispensées sans parti pris sur les métiers dits masculins et/ou féminins.

Indicateur : une affiche, à l'entrée de l'organisme, indique les lieux et heures de ces séances d'information.

Le stagiaire devra être informé de son éventuelle participation aux frais pédagogiques.

ACCES A L'ACTION DE FORMATION :

- 6. Les modalités d'accès, les pré requis et le processus de leur évaluation sont formalisés en amont de la formation, communiqués aux candidats et mis en oeuvre.**

Une phase de reformulation par les candidats pourrait être prévue afin de s'assurer de la bonne compréhension du dispositif et des différents paliers.

Indicateur : après une information systématique, une fiche est remise aux candidats sur simple demande.

REALISATION DE LA FORMATION :

- 7. Les documents nécessaires au vu des objectifs de l'action de formation (revues professionnelles, répertoires, documentation technique, ...) seront accessibles aux stagiaires.**

Si la formation ne se déroule pas au siège de l'organisme, les documents de base devront toutefois y figurer.

Un accès à Internet est souhaité pour effectuer les recherches utiles.

Un accompagnement du stagiaire doit être organisé pour une utilisation optimale des ressources à disposition.

Indicateur : les documents à disposition ainsi que les modalités d'accès doivent être précisées dans le dossier de présentation de l'offre. Un document indiquant ces éléments est remis aux stagiaires en début d'action. Si la formation ne se déroule pas au siège de l'organisme, les documents de base devront toutefois y figurer.

- 8. La mise en oeuvre de l'action de formation est planifiée en amont de la formation par écrit sur les plans organisationnel, pédagogique, humain et matériel (dont la maintenance).**

Indicateur : au jour du démarrage de l'action, l'organisme fournira aux stagiaires, au minimum, le calendrier du déroulement du premier mois. A la fin de ce mois, le calendrier complet devra avoir été établi et communiqué aux stagiaires.

Le stagiaire devra être informé de son éventuelle participation aux frais pédagogiques ou de la gratuité dont il bénéficie pour les actions de niveaux V , IV et III.

- 9. L'élaboration des dossiers de rémunération des stagiaires fera l'objet d'une action prioritaire dès le démarrage de l'action de formation.**

Indicateur : une séquence est consacrée au dossier de rémunération le premier jour de l'action de formation, un correspondant est désigné et est disponible sur le site de l'action. Même dans le cas d'action délocalisée, le correspondant doit pouvoir apporter une réponse ou intervenir physiquement à J + 1.

Une attention particulière sera apportée aux candidats en grande précarité afin de ne pas les mettre en difficulté et de ne pas réduire leurs chances d'accès à la formation.

- 10. L'organisme se conformera aux règles en vigueur en matière de règlement intérieur**

Indicateur : *le règlement intérieur est remis aux stagiaires et il est affiché dans les locaux de l'organisme.*

11. L'organisme organisera des élections des délégués des stagiaires pour toute action supérieure à 200 heures.

Cette disposition ne s'applique pas aux actions fonctionnant en entrées et sorties permanentes pour lesquelles la rotation des stagiaires est incompatible. L'équilibre de la représentation femmes / hommes sera souhaitable.

Indicateur : *l'organisme tient à la disposition de la Région le résultat de la consultation des stagiaires.*

12. Prise en compte des personnes en situation de handicap

L'organisme de formation adaptera ses modalités d'accueil, de durée et de validation de la formation pour tenir compte du handicap de certains stagiaires.

Indicateur : *l'organisme établira des règles de fonctionnement internes destinées à garantir ce traitement adapté des personnes en situation de handicap.*

13. Les objectifs pédagogiques et le programme de la formation sont communiqués par écrit au stagiaire dès la séance d'information. Dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, ils sont contractualisés avec le stagiaire et réajustés si nécessaire.

Indicateur : *un contrat de formation est signé entre l'organisme de formation et le stagiaire.*

14. Pour les séquences en entreprise : le rôle du tuteur est défini ainsi que les objectifs des séquences, le suivi de leur mise en oeuvre assuré, les acquis en entreprise sont évalués.

Indicateurs : *l'organisme tient à la disposition de la Région :*

- *la convention signée entre l'organisme de formation, le stagiaire et l'entreprise,*
- *la synthèse de la période en entreprise qui fait apparaître l'activité exercée par le stagiaire, ses acquis, l'appréciation de l'entreprise, modalités de suivi par l'organisme et son commentaire général situant cette période en entreprise dans le contexte pédagogique de l'action.*

15. Les critères de qualification du personnel intervenant sur l'action de formation sont formalisés, de même que pour les intervenants extérieurs.

Ils portent sur la formation initiale et/ou la formation complémentaire et/ou l'expérience. Plus de la moitié des heures devra être assurée par des intervenants expérimentés, c'est-à-dire possédant au minimum l'équivalent d'un an à temps plein d'expérience en formation professionnelle d'adultes.

Indicateur : *les curriculum vitæ des intervenants sont à la disposition de la Région au plus tard un mois avant le démarrage de l'action de formation.*

EVALUATION DES STAGIAIRES :

16. Les modalités d'évaluation, de reconnaissance et/ou de validation des acquis des stagiaires sont formalisées en amont de la formation et diffusées aux stagiaires.

Indicateur : *ces modalités doivent être communiquées dans le dossier de présentation de l'offre et communiquées aux stagiaires.*

EVALUATION DE LA FORMATION :

17. L'organisme de formation doit s'assurer de l'adéquation d'une part entre les objectifs de l'action et la formation dispensée et d'autre part entre les moyens mis en œuvre et les exigences qualité.

Cette évaluation sera formalisée par l'organisation d'une réunion au moment(s) opportun(s), en cours et en fin d'action. Elle associera des prescripteurs, des représentants institutionnels et socioprofessionnels, des formateurs, des représentants de stagiaires et des maîtres de stage.

Indicateur : *le compte-rendu de cette réunion est adressé à la Région.*

18. L'organisme de formation prévoit les modalités d'évaluation et de réajustement en cours de formation.

Indicateur : *ces modalités doivent être communiquées aux stagiaires en début d'action..*

SUIVI DES STAGIAIRES :

19. L'organisme de formation s'engage à être à l'écoute des stagiaires et à recueillir leurs attentes et réclamations ainsi qu'à en tenir compte dans la mesure de leur recevabilité.

Indicateur : *la Région vérifiera ce point lors des enquêtes effectuées auprès des stagiaires en cours et en fin d'action.*

20. L'organisme de formation évalue la satisfaction des stagiaires au moins lors d'un bilan intermédiaire et d'un bilan final.

Indicateur : *lors du bilan final, une fiche d'évaluation est complétée par chaque stagiaire. L'organisme en effectue une synthèse et tient l'ensemble à la disposition de la Région pendant une durée de trois ans. Ce délai devra être respecté pour la conservation des attestations de présence des stagiaires.*

Titre 2 – Cahiers des charges du DAQ

3-1. Présentation du dispositif : cahier des charges général du DAQ

OBJECTIFS :	<p>Favoriser l'accès des publics à une première qualification professionnelle afin de leur permettre l'obtention d'un emploi pérenne. Les actions réalisées dans le cadre de ce programme doivent permettre aux participants d'engager une démarche personnelle pour leur insertion professionnelle.</p> <p>Toutes les actions sont gratuites. Seul AGIR ouvre droit à une rémunération. OPALE et DEMAR sont non rémunérées.</p> <p>Dans cet objectif, les actions financées devront leur permettre, de manière spécifique et articulée, suivant les situations individuelles :</p> <ul style="list-style-type: none">- de lever les freins personnels qui compromettent leur insertion professionnelle, en travaillant tout particulièrement sur les problèmes de mobilité.- d'élaborer ou de valider un projet professionnel dans une stratégie d'accès à l'emploi concrétisée par un plan d'action.- d'accroître leur capacité à se projeter dans un avenir professionnel, à en baliser les étapes et les échéances- de développer les savoir être et les comportements professionnels propres à assurer leur insertion professionnelle- d'accéder prioritairement à une action de qualification.
PUBLIC VISE	<p>Les actions de ce programme, destinées prioritairement aux jeunes demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans, sans qualification professionnelle, peuvent également accueillir le public adulte.</p> <p>Le public devra répondre aux critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- résider en Midi-Pyrénées- être inscrit comme demandeur d'emploi.- posséder un niveau infra V, V non validé ou obsolète, V ou IV sans qualification professionnelle (sauf pour l'action OPALE qui s'adresse à un public tous niveaux) <p>Toute personne ne répondant pas à l'ensemble de ces critères devra faire l'objet d'une demande préalable de dérogation à la Région.</p>
TYPES D'ACTIONS	<p>Trois types d'actions relèvent de ce programme :</p> <p>1. Une action d'orientation longue : AGIR Action visant l'affirmation de choix professionnels et privilégiant la poursuite de parcours qualifiant. Combinaison personnalisée de plusieurs modules, elle s'adresse aux publics nécessitant un accompagnement soutenu :</p> <ul style="list-style-type: none">- évaluation formative initiale, permettant d'établir un diagnostic personnel et professionnel approfondi- orientation professionnelle- santé- citoyenneté/socialisation- savoirs de base/remise à niveau/préparation à la qualification- immersion en entreprise- techniques de recherche d'emploi. <p>2. Une prestation courte d'orientation professionnelle : OPALE Orientation Professionnelle Active vers L'Entreprise qui peut être mobilisée pour des publics de tous niveaux qui restent immédiatement disponibles pour l'emploi.</p> <p>Cette prestation vise à permettre à des publics autonomes de définir dans les meilleurs délais un projet professionnel menant à l'emploi ou à une formation compatible avec leurs capacités, leurs aspirations et le contexte économique local et régional. Un plan d'action devra être formalisé pour le mettre en œuvre.</p>

	<p>3. Un banc d'essai préparatoire à l'apprentissage : DEMAR (Découverte des Métiers pour l'Apprentissage en Région) en plus de l'artisanat, elle est étendue au commerce, à l'industrie et à l'agriculture et à la ruralité.</p>
MODALITES D'ACCES	<p>Au terme d'un entretien individualisé, les publics sont pré positionnés par chacune des structures d'accueil : Missions Locales, ANPE, AFPA, Cap'emploi, etc...</p> <p>Le référent du Bureau territorial, en lien avec l'organisme de formation, détermine le calendrier, organise le circuit d'information aux autres prescripteurs et communique à l'organisme de formation la liste des personnes à convoquer pour la formation.</p> <p>Il suit également le déroulement de l'action et veille au respect du programme pédagogique validé par la Région.</p> <p>Chaque prescripteur peut participer aux bilans et assure le suivi individuel des stagiaires.</p>

3-2. Cahier des charges AGIR

Ce cahier des charges rassemble les exigences liées aux conditions pédagogiques de mise en œuvre des actions AGIR sur le terrain.

FINALITES	<p>La finalité principale de cette action est de permettre l'accès ultérieur du public à une action de qualification qui peut prendre plusieurs formes : PRFP qualifiant ou préqualifiant, apprentissage, autres contrats en alternance, formation professionnelle continue, formation initiale.</p> <p>C'est pourquoi la conduite pédagogique de l'action, dès sa présentation puis tout au long de sa réalisation, devra mettre en avant la priorité donnée aux suites de parcours qualifiant.</p> <p>Toutefois, cette action pourra accompagner dans la construction d'une stratégie d'accès à l'emploi les publics qui n'ont pas encore formalisé cet objectif.</p>
OBJECTIFS	<p>L'action est modulaire. Les différents modules devront permettre au stagiaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ d'identifier, de développer et de valoriser ses aptitudes, compétences, potentialités ➤ d'acquérir des comportements et attitudes adaptés à la vie sociale et à la situation d'emploi ➤ de développer ses capacités de prise de décision et d'implication dans l'action ➤ de prendre connaissance de l'environnement économique et de ses exigences ➤ d'élaborer un projet professionnel et un plan d'action réaliste ➤ de renforcer si nécessaire ses savoirs de base <p>d'acquérir les prérequis indispensables à l'entrée en formation qualifiante ou préqualifiante par une remise à niveau.</p>
PUBLIC CONCERNE	<p>Demandeur d'emploi inscrit à l'ANPE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans qualification professionnelle, quel que soit son âge et son niveau de formation générale - nécessitant un accompagnement soutenu - envisageant d'acquérir une qualification professionnelle.
DUREE	<p>A titre indicatif, les parcours étant individualisés, la durée est de 540 H, dont 360 en Centre incluant la phase de diagnostic d'une durée moyenne de 70 à 100 H, et 180 en entreprise.</p> <p>Afin de favoriser l'individualisation, la Région n'opèrera plus, au niveau du financement, de distinction entre centre et entreprise, tant sur le nombre d'heures commandées que sur leur tarif.</p>

<p>MODE D'ACCES ET DE POSITIONNEMENT</p>	<p>Prescription : ANPE – Mission Locale – autres prescripteurs institutionnels : AFPA, Cap Emploi,.....</p> <p>Accueil direct des candidats : l'organisme est chargé de recevoir les candidats qui se présenteraient directement auprès de lui, de les informer sur les finalités de l'action et ses modalités d'accès lors d'un entretien. Il assure alors le lien avec les structures d'accueil (ANPE et Mission Locale) en vue de l'établissement d'une prescription et d'une prise en charge globale.</p> <p>A défaut de prescription, leur candidature sera examinée par l'organisme et l'antenne régionale.</p> <p>NB : depuis 2006 , il n'y a plus de délai minimal de sortie de formation initiale.</p> <p>Critères de positionnement : Pour la Région, il est essentiel d'accueillir sur AGIR des personnes en capacité de suivre avec profit cette action. Bien qu'il ne s'agisse pas à proprement parler de prérequis de recrutement, les éléments suivants feront l'objet d'une appréciation du prescripteur afin de vérifier l'absence de freins majeurs qui les empêcheraient de suivre la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ situation en termes de logement, santé, revenu, mobilité, famille, garde d'enfants ○ capacités relationnelles et de socialisation ○ maîtrise de la langue ○ motivation
<p>DISPOSITIF PEDAGOGIQUE</p>	<p><u>1- organisation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ en entrées-sorties régulières, pour garantir la permanence et l'homogénéité des réponses sur l'ensemble du territoire régional ➤ modulaire, pour permettre l'individualisation du parcours au sein de l'action ➤ adaptée au territoire : <p>Selon les territoires, trois cas de figure, qui seront précisés dans la consultation, sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • lieu unique de formation • pôle central avec des délocalisations sur d'autres villes précises selon les besoins des publics • plusieurs sites de formation sur un territoire délimité <p>Sur les territoires qui ne justifient pas la mise en place d'un dispositif permanent à l'année, les actions AGIR pourront être réalisées de date à date.</p> <p>Dans le cas de plates-formes rassemblant plusieurs organismes, le projet proposé à la Région pourra être présenté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ soit par un candidat, futur bénéficiaire du marché, pilote du dispositif et garant des parcours au sein de la plate-forme, et des sous-traitants. ➤ soit par un groupement d'organismes sous forme solidaire ou conjointe. Si une telle offre est retenue, lors de la notification, la Région imposera la forme de groupement solidaire. <p><u>2- La phase d'évaluation formative initiale (EFI)</u></p> <p>Cette phase est cruciale car elle doit permettre de faire l'inventaire des possibilités, de construire le parcours de chaque personne en fonction de son profil et de ses potentialités, de concrétiser son engagement.</p> <p>Elle est intégrée à l'action AGIR dont elle constitue le sas d'accès. Sur ce point, elle ne doit en aucun cas se substituer ni au positionnement réalisé par les prescripteurs, ni aux prestations de bilan de compétences ou apparentées, financées par ailleurs par l'Etat et la Région.</p>

Parce qu'elle permet de mieux connaître les publics, cette phase contribue à l'émergence d'une fonction observatoire (caractéristiques et flux des publics).

I - Objectif :	Construction, en concertation avec la personne, d'un parcours personnalisé au sein d'AGIR et éventuellement au-delà, en prévoyant les accompagnements spécialisés nécessaires en parallèle. A défaut, réorientation vers un dispositif d'accompagnement à l'emploi direct et/ou social, mieux adapté à la situation de la personne.
II - Contenu :	Identification des atouts et freins pour la mise en place d'un projet d'insertion professionnelle (besoins, attentes et intérêts, potentiels et aptitudes) Evaluation dans les domaines suivants : - connaissances et capacités d'apprentissage (notamment savoir base) - comportements et sociabilité - profil personnel (facteurs motivationnels, capacités d'engager d'investissement...) - valeurs, représentations et intérêts professionnels - situation sociale et familiale, (habitat, mobilité, revenus, santé) Si besoin, à l'issue des évaluations : - diagnostic psychologique, qui doit permettre la détection de difficultés qui pourraient nécessiter la mise en place d'un suivi spécialisé. Pour assurer cette détection, le prestataire devra mobiliser un intervenant compétent.
III – Démarche :	- approche centrée sur la personne dans sa globalité - démarche individualisée et participative - un référent unique mais une multiplicité d'intervenants pour un regard croisé - une variété de mises en situation : entretiens individuels/collectif/entreprise
IV – Déroulement: 5 phases	1 – information individuelle et collective 2 – analyse de la demande et du parcours 3 – investigations et mises en situation 4 – restitution (constats, difficultés, objectifs) 5 – contractualisation : l'organisme de formation proposera une suite de parcours personnalisée qui sera présentée au prescripteur en présence du bureau territorial. L'engagement réciproque, formalisé par écrit, fera ensuite l'objet d'une contractualisation avec la personne. Dans le cas où il serait préconisé une autre orientation que de poursuivre sur l'action AGIR le référent de l'organisme devra mobiliser le prescripteur pour qu'il puisse faire une proposition alternative à la personne.
V – Durée, rythme et statut :	70 à 100 H en moyenne, réparties sur 3 à 4 semaines, à complet ou partiel rémunéré

3- Les différents modules

- **Evaluation formative initiale** (voir paragraphe précédent)
- **Orientation professionnelle** : déterminer des choix, des stratégies et des plans d'action
- **Exigences :**

- explorations métiers : afin de présenter au moins trois métiers en tension, l'organisme organisera la venue sur AGIR de professionnels issus de l'entreprise ou d'organismes représentatifs. Il s'agira notamment des métiers de l'artisanat, de l'industrie, de la propreté, de l'hôtellerie-restauration, du transport-logistique. Des visites en entreprise compléteront ces interventions.
- pour les sorties en qualification, la validation du projet professionnel et la maîtrise des prérequis correspondants doivent être confirmées par l'organisme qualifiant pressenti. Au prestataire d'AGIR d'organiser la mise en relation du stagiaire avec l'organisme.
En cas d'écart et pour amener la personne au niveau des prérequis, le prestataire d'AGIR assurera un complément de formation dans le cadre d'AGIR, ou mobilisera une réponse appropriée auprès d'un organisme titulaire d'une action du PRFP.

Recommandations :

- pour le travail d'orientation professionnelle, les organismes prestataires d'AGIR utiliseront avec profit l'offre de service de l'AIO, en particulier les centres ressources des MCEF et les actions qu'elles organisent autour des secteurs et des métiers.
 - Les sorties en contrat d'apprentissage seront favorisées dans le cadre d'un travail avec l'offre locale des CFA.
- **Santé** : aider à la détection, à la prise de conscience et à la prise en charge des questions de santé dans les stratégies d'insertion.
 - **Citoyenneté / Socialisation** : favoriser le sentiment de responsabilité sociale, en s'appuyant d'abord sur la participation à la vie du groupe en formation et à ses exigences.
Ce module pourra être renforcé autant que de besoin pour les publics les plus en difficulté sur cet aspect. Dans ce cas, il sera proposé juste après l'EFI.
 - **Savoirs de base / remise à niveau et préparation à la qualification** :
 - acquisition ou renforcement de leur maîtrise dans la vie quotidienne ainsi que dans des situations de formation ou d'emploi. Ce module devra être réalisé conformément aux dispositions pédagogiques du cahier des charges du "chèque savoirs de base"
 - et/ou acquisition des prérequis de formation générale nécessaires pour suivre une action qualifiante ou préqualifiante.
 - **Immersion en entreprise** : aider à l'appréhension de l'environnement socioéconomique et des conditions de l'employabilité. Ces activités donneront lieu à la rédaction de dossiers-métiers, de rapports de stage.
 - **Techniques de recherche d'emploi** : soutenir l'acquisition de méthodes dynamiques visant l'autonomie dans les démarches

4- Une fonction-pivot : Le coaching:

Un référent unique sera désigné au sein de l'organisme pour chaque participant. Chargé de le soutenir et de le suivre dans son parcours, il sera garant de la personnalisation des réponses apportées à chacun tout au long de l'action. Il veillera en permanence à ce que le stagiaire soit disponible pour la formation en prévenant tout risque de décrochage ou d'abandon, notamment en mobilisant tous les relais ou solutions nécessaires. Ce soutien fera l'objet d'une prise en charge sous la forme d'une unité d'œuvre spécifique.

Le référent de l'organisme de formation veillera à tenir informé le prescripteur de ses démarches.

Le titulaire tiendra à la disposition de la Région une liste émargée des stagiaires attestant qu'ils ont bénéficié d'un coaching (référent) tout au long de la formation.

Pour les jeunes suivis par les Missions Locales ce soutien ne se substitue pas à l'accompagnement social assuré par ce prescripteur au titre de sa mission générale : le soutien assuré par l'organisme doit être construit avec une recherche de complémentarité avec le prescripteur.

5- Moyens pédagogiques et humains

5.1 Moyens pédagogiques

- Travaux en groupe et individuels s'équilibreront, toujours coordonnés aux objectifs négociés avec chaque stagiaire et prenant en compte les rythmes, la progression, les aptitudes et la motivation de chacun
- Les objectifs de formation mettent l'accent sur la part active du stagiaire pour apprendre à construire sa stratégie d'accès à l'emploi. L'organisme de formation indiquera par quels moyens pédagogiques il favorisera les processus d'appropriation nécessaires au développement de l'autonomie du stagiaire dans la concrétisation de son projet

5.2 Moyens humains

L'organisme de formation indiquera :

- les connaissances et les expériences du formateur relatives au monde de l'entreprise
- ses références en terme de réseau partenarial et de mode de collaboration précis, notamment pour la mise en oeuvre des objectifs de cette action

Pour la conception et la réalisation du module savoirs de base :

- celui-ci exigeant des compétences très spécifiques, la Région sera très attentive aux qualités du ou des formateurs mobilisés et à la pédagogie mise en oeuvre
- à défaut de disposer des compétences en interne, l'organisme devra sous-traiter le module à un organisme spécialisé, reconnu localement par les partenaires institutionnels

6- Gestion de l'alternance

La fonction "relation-entreprise" sera dotée de moyens et d'une organisation spécifiques. L'organisme de formation présentera l'ingénierie pédagogique relative à la relation au monde de l'entreprise :

- accompagnement à la recherche des stages en entreprise
- objectifs pédagogiques préparés avec le tuteur et le stagiaire
- démarche " portefeuille de compétences "
- suivi du stage et évaluation

Plusieurs périodes d'immersion en entreprise sont souhaitables pour une sensibilisation et des mises en situation de travail, dans le cadre d'un service ou d'une équipe, avec l'encadrement d'un tuteur.

7- Evaluation et reconnaissance des acquis

Le prestataire présentera le dispositif d'évaluation mis en place pour mesurer la progression des acquis de chaque stagiaire. Ce dispositif devra notamment permettre, en fin d'action, d'apprécier l'atteinte des objectifs de formation.

A l'issue de l'action, les acquis seront formalisés dans un passeport ou un portefeuille qui permettra de les prendre en compte pour la suite du parcours envisagé, dans une triple optique de capitalisation des expériences, de valorisation du parcours et de reconnaissance d'acquis. Le stagiaire devra pouvoir en faire un usage pratique :

	<p>mesurer sa progression, présenter ses acquis à un employeur ou à un acteur de la formation et de l'insertion.</p> <p>L'organisme de formation présentera les modalités pédagogiques de la constitution de ce portefeuille de compétences, conçu avec un souci de lisibilité pour les différents acteurs concernés.</p> <p>Les acquis formalisés, notamment les compétences comportementales et sociales, devront permettre de juger de l'évolution de la personne pendant la durée de la formation, indépendamment de toute solution d'accès à l'emploi.</p> <p>En fin d'action, une fiche-profil sera établie pour chaque stagiaire à des fins d'information de ses interlocuteurs dans la suite de son parcours.</p>
EVALUATION DE L'ACTION	<p>Un compte-rendu d'exécution de l'action (au-delà des simples bilans d'insertion) mettra en évidence des éléments significatifs pour l'évolution du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ analyse des publics, ➤ durée des parcours, ➤ répartition sur les différents modules, ➤ gestion de l'alternance (répartition des heures en centre et en entreprise),.... <p>Les résultats de l'action seront évalués notamment à travers l'atteinte des objectifs différenciés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ poursuite en formation qualifiante pour 1/3 des participants <ul style="list-style-type: none"> ▪ entrée en formation qualifiante ▪ contrat de travail en alternance ➤ accès à l'emploi pour 1/3 des participants <p>Pour les autres, l'organisme assurera le relais avec le prescripteur.</p> <p>Dans tous les cas, la Région sera attentive à l'évaluation des évolutions positives accomplies par la personne au cours de l'action. Pour les mesurer, les démarches seront progressivement harmonisées dans le cadre d'échanges organisés par la Région (grille de restitution de l'évaluation initiale, écarts entre l'évaluation initiale et l'évaluation finale, indicateurs pertinents en fin d'action...).</p>

3-3. Cahier des charges "DEMAR"

OBJECTIFS	<ul style="list-style-type: none"> - confirmer son intérêt pour un métier ou une filière professionnelle - tester ses aptitudes et ses compétences au regard des gestes techniques de base du métier envisagé - conclure un contrat d'apprentissage.
PUBLIC CONCERNE	<p>Personnes présentant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un projet de formation par l'apprentissage - une absence de freins majeurs à s'engager dans une démarche d'insertion professionnelle - un besoin d'accompagnement pour se confronter à des situations professionnelles - une adhésion explicite aux objectifs de l'action - ainsi que les pré requis suivants : maîtrise des savoirs de base et aptitudes liées au secteur professionnel.
DUREE	<p>Prestation totalement individualisée avec entrée immédiate au fur et à mesure des besoins jusqu'à 210 h, soit trois périodes de deux semaines chacune, dans des entreprises différentes incluant un accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en entreprise, avec un tuteur - en centre destiné à : <ul style="list-style-type: none"> - recevoir le jeune et analyser sa demande - proposer 1 à 3 stages en cohérence avec cette demande, en mobilisant les milieux professionnels - mettre en relation avec l'entreprise et réaliser le suivi - effectuer le bilan final de l'opération avec un plan d'action précis.

EVALUATION DE L'ACTION	Les résultats de l'action seront évalués à travers le nombre de contrats d'apprentissage signés
-------------------------------	---

3-4. Cahier des charges "OPALE"

FINALITES	<ul style="list-style-type: none"> - aboutir à une orientation validée en entreprise vers un emploi direct ou via un parcours de formation dans un secteur professionnel déterminé et suivant un plan personnel de formation détaillé - définir les étapes de la réalisation de ce parcours jusqu'aux perspectives d'insertion professionnelle.
PUBLIC CONCERNE	<p>Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sans projet professionnel construit ou réaliste - motivés, volontaires, possédant les savoirs généraux de base et les capacités d'autonomie et de socialisation leur permettant de s'engager dans une démarche d'orientation active. <p>Cette action ne donne pas lieu à rémunération du public mais à la prise en charge des frais (déplacement, restauration, ...) générés par la participation.</p>
ORGANISATION PEDAGOGIQUE	<ul style="list-style-type: none"> • Modes de formation : Les modes de formation les plus appropriés à l'action OPALE sont : <ul style="list-style-type: none"> - le fonctionnement par « module ». - le fonctionnement en atelier - la consultation libre ou assistée en centre de ressources - les entretiens individuels - les démarches individuelles de recherche d'informations, d'entreprises d'accueil... - les périodes en entreprises préparées par des contrats spécifiques d'objectifs, accompagnées et évaluées. • Contenu des séquences : Le mot séquence est ici employé dans le sens de <u>thème à traiter</u>. <ul style="list-style-type: none"> - <u>Construction de parcours individuels</u> : Le bénéficiaire devra être acteur de la construction de son parcours et s'impliquer dans sa conception. L'organisme de formation joue dans cette situation un rôle de conseiller et d'instance de validation, des choix du bénéficiaire. - <u>Communication vers l'entreprise</u> : A l'issue de la séquence, le bénéficiaire aura acquis des techniques (communication, enquêtes...) et élaboré des outils personnels (questionnaire, CV...) permettant de réaliser les démarches vers les entreprises. - <u>Orientation professionnelle</u> : Sa qualité est dépendante : du processus mis en œuvre : connaissance de soi, bilan des acquis, éducation des choix...et de l'attention portée par les professionnels de l'orientation à l'implication forte du bénéficiaire dans ce processus, de l'accompagnement individuel apporté lors du parcours de construction du projet professionnel, de la variété et de la fiabilité des informations données aux bénéficiaires et de leur approbation. <p>L'information, lors du processus d'orientation, a deux objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élargir les représentants et ouvrir le champ des possibilités de chaque individu - aller au-delà des choix qui résulteraient du déterminisme familial, d'un environnement trop restreint et de stéréotypes - <u>Accompagnement individuel et suivi de la progression</u> : Cette séquence doit assurer l'articulation entre les différentes séquences et la cohésion de l'ensemble. Elle doit permettre : <ul style="list-style-type: none"> - le positionnement au début et à l'issue de chaque séquence - l'autoévaluation par le bénéficiaire

	<ul style="list-style-type: none"> - l'évaluation par les formateurs - la validation - la préparation de l'étape suivante <p>- <u>Exploration de l'environnement socioprofessionnel</u> : A l'issue de cette séquence, le bénéficiaire devra :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaître la réalité économique locale et régionale et les perspectives - repérer les éléments constitutifs de l'organisation d'une entreprise - connaître les notions élémentaires du droit du travail (notamment les contrats de travail). <p>- <u>Essais professionnels</u> : Les durées des essais doivent être personnalisées et en adéquation avec les objectifs des bénéficiaires. Le bénéficiaire pourra réaliser plusieurs périodes en entreprises, mais il convient de favoriser la richesse de ces périodes en n'autorisant pas deux essais professionnels dans la même entreprise.</p> <p>Pour chaque bénéficiaire, il conviendra de décliner ces objectifs généraux en objectifs opérationnels et mesurables, pour chaque période en entreprise.</p> <p>A l'issue de cette séquence, les bénéficiaires devront avoir des représentations claires sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les différents statuts des personnes au travail (le statut de salarié n'est pas unique...) - les devoirs d'un salarié - la qualité du travail et des gestes professionnels - les valeurs liées à la notion de travail - l'intégration sociale que permet le travail et sa contribution à la vie collective - des connaissances sur la vie de l'entreprise, les différentes « cultures d'entreprises », leur histoire... <ul style="list-style-type: none"> • Validation du projet professionnel et élaboration du plan d'action : <p>OPALE doit aboutir à un projet professionnel validé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - traçant des hypothèses de parcours jusqu'à l'insertion professionnelle - définissant un plan d'action précis, planifié à court, moyen et long terme et séquencé en étapes pour faciliter sa mise en œuvre (via, par exemple, une formation qualifiante, une période de travail salarié avant la création d'une entreprise, un travail temporaire avant une entrée en formation qualifiante, un travail à temps partiel permettant la recherche d'un emploi plus durable ou plus en rapport avec son projet professionnel...) <p>Le projet professionnel devra être impérativement construit suivant la méthode des scénarii priorisés (surtout quand le projet prioritaire est tributaire d'un élément aléatoire tel que la réussite à un concours, l'obtention d'un diplôme...).</p> <p>Il devra être compatible avec les aspirations, capacités et potentiels de l'individu, ses connaissances, ses savoir-faire et ses possibilités d'adapter son comportement et avec le contexte économique local ou régional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation pratique : système d'entrées et sorties <p>La fréquence des entrées devra être régulière et les sorties seront individuelles et s'effectueront dès que le bénéficiaire aura atteint ses objectifs personnels.</p> <p>Des suspensions de parcours sont possibles, si le bénéficiaire veut occuper un emploi temporaire ou saisonnier ou s'il souhaite une période de réflexion avant de poursuivre la démarche d'orientation. Ces suspensions devront obligatoirement faire l'objet d'un accord de la Région.</p> <p>OPALE pouvant être mobilisé pour des périodes courtes d'essai en entreprise, les entrées de ce type devront être immédiates.</p>
<p>MOYENS FINANCIERS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de l'action : <p>Elle sera effectuée pour des parcours individuels de 100 heures en moyenne (de 200 heures pour un parcours classique OPALE à 35 heures pour une courte</p>

	<p>période d'essai en entreprise).</p> <p>Compte tenu des caractéristiques de cette action, du suivi et de l'individualisation qu'elle implique, le même financement s'appliquera à la totalité de l'action, y compris les périodes en entreprises, sachant que le coût global résultera d'une analyse des coûts par types de prestations.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de déplacements et de restauration : une enveloppe distincte sera attribuée.
EVALUATION DE L'ACTION	<p>Les résultats de l'action seront évalués notamment à travers l'atteinte des objectifs différenciés suivants : poursuite en formation qualifiante et accès à l'emploi</p>

Titre 3 – Prise en charge des frais des stagiaires (défraiements) inscrits sur une formation OPALE ou DEMAR

PRINCIPE	<p>Stagiaires inscrits sur une formation OPALE ou DEMAR du programme DAQ.</p> <p>Ces stagiaires ne sont pas rémunérés, mais bénéficient de défraiements pour les frais occasionnés par leur formation, à savoir : frais de déplacement, de restauration, d'hébergement, ou frais annexes (garde d'enfant...) Le défraiement est calculé sur la base de la dépense réelle engagée par le stagiaire</p>
PRISE EN CHARGE	<p>La Région attribue à l'organisme de formation une enveloppe forfaitaire sur la base de 0,5 € à 1 € par heure stagiaire, pour indemniser l'ensemble des stagiaires.</p> <p>L'organisme de formation verse au stagiaire les sommes dues au fur et à mesure des dépenses constatées, et récapitule en fin d'action la totalité des frais engagés sur la facture unité d'œuvre accompagné d'une attestation émargée par les stagiaires.</p> <p>L'organisme de formation doit tenir à la disposition de la Région les justificatifs des sommes versées.</p>
PROCEDURE DE VERSEMENT	<p>L'organisme de formation doit respecter l'esprit d'individualisation des défraiements et traiter chaque demande dans le cadre d'une procédure la plus allégée possible. Un traitement hebdomadaire des demandes apparaît comme un rythme adapté.</p> <p>Dans certains cas particuliers (situation financière précaire, stage en entreprise éloigné du domicile...), l'organisme de formation peut consentir une avance.</p>
BASE DU DEFRAIEMENT	<p>Déjeuner :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Forfait de 5 € pour tout repas pris hors du domicile ■ Restauration assurée par le centre de formation : coût habituel du repas plafonné à 5 € ■ Pas de justificatif demandé <p>Déplacement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Transport en commun : prix du billet ou de la carte d'abonnement sur présentation du justificatif ■ Véhicule personnel : 0,22 € par km du domicile au centre ou à l'entreprise d'accueil, à partir de 5 km et dans la limite de 22 € par jour. <p>Hébergement :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Forfait nuit + dîner + petit déjeuner : 25 € ■ Remboursement sur justificatif ■ Nécessité de l'accord préalable de l'organisme de formation <p>Garde d'enfant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Forfait par jour et par stagiaire : 5 € ■ Remboursement sur justificatif ■ Nécessité de l'accord préalable de l'organisme de formation <p>Divers : Le remboursement de tout autre frais est laissé à l'appréciation de l'organisme de formation. Prendre contact avec le chargé de mission concerné.</p>