



**ACCORD-CADRE DE FOURNITURES COURANTES ET SERVICES**  
**Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine**

**MISE EN CONCURRENCE**  
**FORMATIONS PROFESSIONNELLES QUALIFIANTES**  
**PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION 2017**

**CAHIER DES CLAUSES**  
**TECHNIQUES PARTICULIERES**  
**C.C.T.P.**

**Référence : A2017I000S00354**

# SOMMAIRE

<b>1 - Objet de l'accord-cadre.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Les Objectifs du Programme Régional de Formation (PRF) .....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Les objectifs généraux .....	3
1.1.2 Les objectifs de la consultation .....	4
<b>1.2 La commande .....</b>	<b>4</b>
1.2.1 La construction de la commande .....	4
1.2.2 Les actions commandées.....	4
<b>1.3 Publics et principes d'accès.....</b>	<b>5</b>
<b>2– Les prestations attendues .....</b>	<b>5</b>
2.1 Construction des parcours .....	5
2.2 Modalités et organisation pédagogique.....	6
2.3 Sites et Moyens pédagogiques indispensables.....	7
2.4. Partenariats et périodes en entreprise.....	8
<b>3. Modalités de mise en œuvre des formations .....</b>	<b>8</b>
3.1 La planification de la réalisation .....	8
3.2. Information, prescription, recrutement .....	8
3.3. Suivi et évaluation des stagiaires .....	9
3.4 La préparation de l'accès à l'emploi et le suivi post formation .....	10
3.5. Suivi, évaluation et contrôle de l'action .....	10
3.6 Gestion administrative des parcours et de l'action.....	11
 <b>LA COMMANDE PAR LOTS .....</b>	<b>12</b>
<b>MISE EN OEUVRE DES PRESTATIONS D'EXPERTISE ET D'ADAPTATION DE LA</b>	
<b>FORMATION EN FONCTION DU HANDICAP.....</b>	<b>13</b>
<b>LES AIRES DE MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS.....</b>	<b>14</b>

## Préambule :

La formation professionnelle constitue un levier décisif pour l'insertion professionnelle et le développement économique des territoires de cette grande région.

Face aux nouveaux défis posés par l'exercice du droit à la formation tout au long de la vie, le Conseil Régional Nouvelle-Aquitaine a engagé depuis plusieurs années, un travail d'organisation et d'optimisation des moyens et outils de la formation professionnelle existants afin de sécuriser les parcours professionnels.

La commande porte exclusivement sur des actions de formation des départements de la Gironde, des Landes, de la Dordogne, du Lot-et-Garonne et des Pyrénées-Atlantiques.

## 1 - Objet de l'accord-cadre

### 1.1 Les Objectifs du Programme Régional de Formation (PRF)

#### 1.1.1 Les objectifs généraux

La Région Nouvelle-Aquitaine s'est saisie des évolutions législatives pour offrir aux demandeurs d'emploi (DE) une perspective professionnelle qui passe par une qualification adaptée aux talents, aux attentes personnelles et à la réalité des besoins de l'économie. La politique régionale de formation professionnelle définie, portée et animée par la Région Nouvelle-Aquitaine vise :

- Le développement de l'accès à la formation pour une qualification souhaitée et efficace qui mène à l'emploi,
- L'égalité des chances, pour que chacun puisse choisir son orientation, exprimer ses potentialités et ses compétences, accéder à une qualification et trouver un emploi, en facilitant la construction de parcours de formation, notamment qualifiants pour des publics jeunes, des demandeurs d'emploi en difficulté, des personnes en situation de handicap, des bénéficiaires de minima sociaux,
- L'égalité et l'équilibre des territoires : la Région souhaite garantir sur l'ensemble du territoire l'accès à tous aux droits fondamentaux dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la formation quelle que soit l'origine géographique ou sociale des publics. Il s'agit de proposer des actions ciblant plus particulièrement des publics habitant les quartiers de la politique de la ville et les zones rurales où les personnes rencontrent des difficultés pour accéder aux offres de formation.

La stratégie régionale s'inscrit dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, et s'appuie sur la construction avec les partenaires sociaux d'un cadre de concertation et de dialogue au niveau régional. Elle affirme **la pertinence du niveau régional pour conduire les politiques de formation professionnelle et d'emploi** afin d'apporter des réponses sectorielles opérationnelles aux entreprises, aux salariés, aux jeunes et adultes demandeurs d'emploi et ce, dans le cadre d'un partenariat social fort, avec les acteurs des territoires, les entreprises et les partenaires sociaux.

**Dans ce cadre, le PRF vise l'élévation du niveau de qualification des DE et l'insertion professionnelle durable de ses bénéficiaires.** Pour cela, il doit permettre, par des parcours de formation adaptés à des jeunes de bas niveau de qualification, à des adultes sans qualification ou titulaires de qualifications obsolètes, d'élever leur niveau de compétences et de valider en partie ou en totalité des qualifications adaptées aux besoins de l'économie régionale. Il doit développer l'employabilité durable des publics repérés par les structures d'accueil et pour lesquels une prescription de formation paraît pertinente.

**Le PRF vise également à répondre aux besoins des entreprises en termes de main d'œuvre qualifiée, à satisfaire leurs besoins en emplois et en compétences, et en ce sens soutient le développement économique régional.** Pour cela, il se construit sur la base d'orientations sectorielles définies avec les branches professionnelles dans le cadre notamment des Contrats d'Objectifs Territoriaux.

La Région souhaitant par ailleurs contribuer par sa politique de formation professionnelle aux grands enjeux climat-énergie, certaines actions du PRF s'inscrivent dans cet axe de développement durable.

### **1.1.2 Les objectifs de la consultation**

La présente consultation cible les actions certifiantes et professionnalisantes. Ces actions doivent répondre à un besoin de qualification et/ou de compétences des entreprises et des publics, favoriser la mixité des publics (DE, salariés) et des financements, permettre la validation de compétences (certification de module(s) ou de la totalité d'un titre ou diplôme) et s'inscrire, le cas échéant, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les actions mises en place visent à faciliter l'insertion professionnelle et le retour à l'emploi du public visé. A l'issue du parcours, le public devra pouvoir accéder, dans un court terme, directement à un emploi.

La commande porte sur un nombre total d'heures. L'intérêt réside dans l'individualisation des parcours que cela peut permettre : Entrées et sorties au fil de l'année, contenus et durées des parcours stagiaires variables. Cela permet également, lorsque la commande porte sur plusieurs sessions et/ou plusieurs sites, une relative fongibilité des heures, dans la limite des spécifications propres au lot.

## **1.2 La commande**

### **1.2.1 La construction de la commande**

La construction de la commande s'appuie sur un travail de remontée concertée des besoins de formation qui repose sur :

- une animation territoriale renouvelée avec les acteurs de l'emploi et de l'économie
- une animation économique structurée avec les entreprises
- une concertation renforcée avec les partenaires de branche (Contrats d'Objectifs Territoriaux)
- une concertation renforcée avec les partenaires sociaux (COPAREF, CREFOP, etc.)

Le process est structuré en plusieurs étapes :

- Sur la base de diagnostics sectoriels réalisés par ou avec l'OREF (disponibles sur <http://www.aquitaine-cap-metiers.fr>), un cadrage sectoriel régional est arrêté.
- Les agents de la région collectent en parallèle, sur la base de diagnostics territoriaux (disponibles sur <http://achat-formation.aquitaine.fr>), et tout au long de l'année, l'ensemble des besoins de formation exprimés sur les territoires (prescripteurs, partenaires de la région, entreprises...) ou auprès des branches professionnelles, des OPCA
- Les besoins sont dès lors exprimés dans les différentes pièces des cahiers des charges. Les quantités pour chaque lot sont ajustées, les spécifications précisées.

### **1.2.2 Les actions commandées**

Les lots de chaque mise en concurrence du Programme Régional de Formation sont structurés autour d'une ou plusieurs composantes correspondant à une/des action(s) de formation au sens commun du terme, c'est-à-dire organisée(s) autour d'un référentiel de formation.

Chaque lot de la commande peut contenir une ou plusieurs composantes (qui correspondent à une spécialité de formation, à un type de métiers).

**Pour chaque composante, il est attendu la mise en œuvre d'une ou plusieurs sessions de formation.** La fiche action de chaque lot précise le degré d'attente à ce niveau (nombre, calendrier, sites obligatoires...).

*NB : Le présent CCTP parle indifféremment, mais selon le contexte, d'action de formation pour désigner le lot, une composante ou une session.*

La commande fait l'objet d'un allotissement visant, outre à « susciter la plus large concurrence », à permettre la meilleure couverture possible du territoire et l'accessibilité des formations.

Les attendus de la présente commande sont détaillés en annexe n°1 du présent document et chaque lot fait l'objet d'une présentation détaillée dans une « fiche action » disponible sur SAM, plateforme des marchés de formation professionnelle : <http://sam.laregion-alpc.fr>

Pour chaque lot, la multiplication des sites obligatoires permet de faciliter l'accès des publics à cette offre. Enfin, la mise en œuvre de modalités de Formations Ouvertes et à Distance (FOAD) en s'adaptant aux contraintes de mobilité et de disponibilité peut constituer une réponse complémentaire pour favoriser davantage encore l'accès à la formation et l'individualisation des parcours de formation.

Les formations mises en place par les prestataires dans le cadre de l'accord-cadre peuvent accueillir d'autres publics, sur d'autres financements, individuels ou collectifs. L'organisme précisera dans la fiche action relative à son offre le nombre maximum de stagiaires qu'il est susceptible d'accueillir simultanément par session en garantissant la qualité de la formation.

### **1.3 Publics et principes d'accès**

La Région Nouvelle-Aquitaine souhaite garantir sur l'ensemble du territoire l'accès pour tous aux droits fondamentaux dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la formation quelle que soit l'origine géographique ou sociale des publics ciblés. Elle souhaite à travers la commande publique, promouvoir le principe d'égalité des chances. Cette démarche est portée par le renforcement du droit à la formation, traduction concrète de la formation tout au long de la vie. Elle doit viser à réduire les inégalités d'accès aux dispositifs de formation.

Les parcours de formation financés par la Région Nouvelle-Aquitaine sont prioritairement destinés aux demandeurs d'emploi (jeunes et adultes peu ou pas qualifiés).

Le public aura identifié, avec l'appui de son prescripteur, son besoin de qualification pour rebondir sur le marché du travail. Le public ciblé doit maîtriser les prérequis nécessaires à son entrée en formation. Les éventuelles difficultés rencontrées par le public (santé, logement, financières) devront être résolues ou en cours de résolution.

Les publics ayant échoué à l'examen lors d'une précédente session, peuvent, sur la base d'une nouvelle prescription et à l'issue d'un nouveau positionnement visant à apprécier leurs chances de réussite, être accueillis pour des parcours courts éventuellement à temps partiels ou en rythme discontinu, visant à leur offrir une seconde chance.

L'accueil de tous les publics ayant fait l'objet d'une prescription en information collective ou entretien est obligatoire. Une absence à une information collective, si elle est justifiée en lien avec le prescripteur, ne peut être à elle seule un motif de refus d'entrée en formation.

## **2– Les prestations attendues**

Le prestataire veillera à :

- apporter les contenus et les outils appropriés pour permettre aux stagiaires d'atteindre leurs objectifs en matière d'acquisition et de validation de compétences ;
- mobiliser un réseau de partenaires adapté et efficace dans la perspective de mise en situations professionnelles concrètes durant la formation en centre et/ou en entreprise ;
- proposer des méthodes et des outils favorisant la mise en mouvement et l'autonomie des stagiaires dans des démarches collectives et/ou individuelles ;
- renforcer l'accompagnement individuel lorsque ce sera nécessaire pour consolider la sécurisation du parcours pendant et après l'action (suivi du stagiaire, le cas échéant suivi post formation) ;

### **2.1 Construction des parcours**

Le positionnement, acte pédagogique obligatoire dès l'entrée en formation, est un processus permettant d'évaluer les acquis et les besoins d'un individu au regard de l'objectif de la formation. Il permet d'élaborer un parcours personnalisé de formation dans un souci de sécurisation et d'individualisation des parcours que l'établissement du Contrat Pédagogique de Formation vient formaliser.

L'individualisation désigne la possibilité pour des apprenants d'effectuer des parcours d'apprentissage différents selon leurs besoins et leurs objectifs personnels. Dans cette optique, la sécurisation des parcours est un principe fondamental. Pour cela, les organismes privilégieront l'organisation des actions de formation sous forme modulaire. Le choix d'un parcours d'accès à la qualification ou d'accès à l'emploi doit prendre en compte le parcours antérieur de chaque stagiaire et son niveau effectif de qualification. Il est attendu de favoriser l'accès à la qualification des publics n'ayant pas de qualification, ou faiblement qualifiés.

De plus, les organismes de formation favoriseront, chaque fois que possible, l'engagement du stagiaire dans une démarche de VAE pour peu qu'elle contribue à l'élévation de son niveau de qualification et lui permette une meilleure insertion professionnelle. Cette pratique aura pour objectif d'alléger la durée de l'action de formation ou d'engager une VAE à l'issue de l'action.

Par ailleurs, concernant les travailleurs handicapés, l'organisme de formation assurera l'accessibilité pédagogique des formations, conformément à la loi n°2005-102 du 11 février 2005 relative à «l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées» aux articles D 5211-1 et suivants du code du travail et au décret n°2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la « formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant ». Pour ce faire, il veillera à identifier les besoins spécifiques liés au handicap du stagiaire, afin de proposer les adaptations utiles à la compensation du handicap, qui permettront de garantir la réussite du parcours de formation. Ces adaptations pourront intervenir à différentes étapes du parcours, pour sécuriser la phase de positionnement, la formation en centre, le stage en entreprise, ou encore la phase de validation. Pour l'étude et la mise en place de ces aménagements, l'organisme pourra bénéficier de financements de la part de l'Agefiph (voir annexe 2 du présent document).

## 2.2 Modalités et organisation pédagogique

Le stagiaire est l'acteur de son parcours de formation et de la définition de sa stratégie d'insertion professionnelle par la qualification ou l'emploi. Il est attendu du prestataire de formation par son implication et la permanence de ses pratiques qu'il favorise et permette cette posture d'acteur par des méthodes et des outils pédagogiques adaptés. Cela nécessite une diversité des modes d'apprentissage et repose également sur la dynamique construite par le rythme donné à la formation. Pour cela, le prestataire aura identifié précisément les objectifs de la formation et les modalités d'adaptation au public formé.

Aussi, l'organisme s'attachera à produire ou à mobiliser des ressources pédagogiques diverses permettant une multiplication des situations pédagogiques et par là, des chances d'apprentissage. Il veillera à constituer et diffuser des supports de formation aux stagiaires.

Deux modalités pédagogiques sont envisageables : la formation peut se dérouler en présentiel ou à distance (FOAD).

En présentiel, **sauf justification pédagogique et accord de la Région sur une durée moindre, la durée hebdomadaire des formations est de 35 heures pour les parties effectuées en centre de formation.** Le calendrier ne doit pas prévoir d'interruption susceptible d'entraîner une rupture de la rémunération.

Toutefois, l'organisme de formation doit également être en mesure de proposer, à la demande de certains stagiaires, une formation inférieure à 35 heures ou à temps partiel (par exemple à un stagiaire demandeur d'emploi exerçant une activité à temps partiel). Ces stagiaires devront être clairement informés du fait qu'un rythme hebdomadaire inférieur à 30 heures entraînera une proratisation de leur rémunération (à l'exception des bénéficiaires de l'AREF, de l'ASR, l'ATP ou l'ASP). La formation peut également se dérouler en temps adapté pour répondre aux besoins des publics. Cette organisation doit rester limitée à certains stagiaires, l'ensemble du groupe sauf accord express de la région, restant sur une base de 35H hebdomadaire.

Dans tous les cas de parcours à temps partiel, l'organisme de formation veille à respecter la pertinence et la faisabilité du parcours proposé notamment pour une présentation à la certification complète. Il veille également au respect de la réglementation notamment en matière d'allègement de parcours

Pour les parcours réalisés en formation ouverte et à distance, l'organisme de formation doit produire un document complémentaire au contrat de formation, « le Protocole Individuel de Formation » (disponible sur le site <http://achat-formation.aquitaine.fr/> ) tel que le prévoit la circulaire DGEFP du 20/07/2001. Ce protocole doit permettre au stagiaire de connaître les conditions de réalisation de l'action de formation :

- des temps de travail à distance en ligne sur du matériel ad hoc relié à internet. Ces temps d'apprentissage sont encadrés par des formateurs joignables par courriel ou téléphone (enseignements tutorés). Les supports pédagogiques devront être adaptés à cette modalité pédagogique. Les moyens informatiques nécessaires devront être proposés aux stagiaires qui n'en auraient pas à titre personnel. Dans l'hypothèse où le stagiaire ne disposerait pas d'une connexion internet suffisante, des solutions devront être recherchées pour lui proposer un accès à proximité de son domicile. La maîtrise de l'outil informatique devra être vérifiée en amont de l'entrée en formation. (En cas de non maîtrise, attache sera prise avec le prescripteur pour examiner les modalités de formation préalable à cet outil).
- La formation devra débuter par un temps en présentiel suffisant pour que les stagiaires puissent s'approprier le logiciel et la méthodologie du travail à distance.
- Des sessions de regroupements des stagiaires en formation ouvertes et à distance devront être organisées à raison d'une journée par semaine à minima.

### La certification des parcours

La formation suivie par le stagiaire débouchera :

-soit sur la présentation d'une certification (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...)

Si le lieu de passage des épreuves ou examen diffère de celui de la formation, l'organisme s'engage à prendre en charge tous les frais liés au déplacement des stagiaires.

-soit sur la délivrance obligatoire d'une attestation de fin de formation, conformément à l'article L.6353-1, alinéa 2 du code du travail. Cette attestation, délivrée par l'organisme de formation, doit mentionner les objectifs, la nature, la durée de l'action et les résultats de l'évaluation des acquis de la formation. Les modalités de cette évaluation seront définies lors de la conclusion du contrat de formation et communiquées préalablement au stagiaire avant son inscription définitive.

## **2.3 Sites et Moyens pédagogiques indispensables**

L'organisme doit s'assurer de la bonne adéquation entre les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation.

Une équipe pluridisciplinaire de formateurs expérimentés et qualifiés est un gage essentiel de la qualité d'une formation (décret 2015-790 du 30 juin 2015). La constitution d'une équipe adaptée à l'objet et aux publics visés est donc particulièrement attendue. Pour cela, l'organisme devra s'assurer de la qualification professionnelle et de la formation continue des personnels en charge des formations.

La composition de l'équipe doit, en cas d'absence d'un ou plusieurs formateurs, garantir la continuité de l'action et la disponibilité de l'ensemble des compétences pédagogiques nécessaires.

En cours de réalisation, le remplacement d'un formateur doit rester exceptionnel et ne peut intervenir qu'après accord exprès de la Région. Par ailleurs, le recours à l'autoformation n'est autorisé que dans le cas où celui-ci est inscrit dans le contrat de formation du stagiaire. En cas d'absence imprévue d'un formateur il doit rester exceptionnel.

Par ailleurs, l'organisme mettra à disposition des stagiaires un environnement pédagogique adapté (salles de taille suffisante et équipées, plateaux techniques adéquats...) et garantissant un nombre de postes de travail accessibles suffisant. De plus, la prestation comprendra la fourniture du matériel pédagogique et la matière d'œuvre nécessaire ainsi qu'éventuellement les équipements de sécurité personnels (chaussures, harnais, casques, protections auditives...).

Dans le cadre de la recherche de stages en entreprise ou d'emploi, il garantit aux stagiaires, l'accès à un poste informatique, à une connexion internet, à une imprimante et à un téléphone.

De plus, l'organisme proposera dans sa réponse un ou plusieurs sites de formation en fonction de la commande. Il précisera également les conditions d'accessibilité (transports en commun, covoiturage...) et assurera la mise à disposition d'un espace abrité pour la prise de la pause déjeuner.

Il devra par ailleurs offrir de multiples ressources et supports pédagogiques à la libre consultation des stagiaires.

## 2.4. Partenariats et périodes en entreprise

L'animation d'un réseau d'entreprises mobilisées autour de l'action est une des clés de la réussite en termes d'acquisition et de validation de compétences d'une part, d'insertion professionnelle d'autre part.

Le prestataire devra s'attacher à structurer des relations régulières, formalisées (conventions, protocoles, etc.) avec les entreprises du territoire aussi bien en amont des actions dans la perspective de la mise en œuvre des phases d'alternance des parcours stagiaires que pendant celles-ci dans un souci de qualité des apprentissages et de la préparation de la sortie des stagiaires vers l'emploi ou des contrats en alternance.

La Région est attachée à la mise en œuvre de périodes en entreprise comme méthode pédagogique et comme outil d'insertion. La période en entreprise vise à améliorer la connaissance des secteurs professionnels par la mise en pratique des connaissances théoriques et à faciliter l'adaptation du stagiaire au monde professionnel. La période en entreprise doit être en adéquation avec les objectifs de la formation. A cet effet, et en conformité avec les dispositions du code du travail, le prestataire devra mettre en œuvre tous les moyens pour accompagner le stagiaire dans sa recherche d'entreprise et veiller à ce que les travaux confiés lors de cette période d'application soient cohérents avec le référentiel de la formation. Afin d'obtenir une meilleure qualité de stage en entreprise, le stagiaire ne doit pas être livré à lui-même pour la recherche d'une entreprise d'accueil et pendant la durée de son stage.

Chaque stage doit faire l'objet d'une convention écrite entre l'organisme de formation, l'entreprise et le stagiaire qui précisera notamment les objectifs et conditions de déroulement du stage (dates, horaires, couverture sociale et accident du travail, contenus et moyens...) et nommera le tuteur ainsi que le référent de l'organisme.

Cette convention de stage formalisera les engagements de chacun. La période en entreprise devra faire l'objet d'un suivi sous forme d'un document qui consignera les appréciations et évaluations des acquis du stagiaire en entreprise.

En outre, l'organisme veillera à ce que les dispositions du Code du Travail soient appliquées notamment au regard de la durée légale du temps de travail, des conditions d'hygiène et de sécurité, des temps de repos....

## 3. Modalités de mise en œuvre des formations

### 3.1 La planification de la réalisation

Les périodes d'exécution de l'accord-cadre sont indiquées en annexe n°1. Les sessions de formation doivent être impérativement programmées en prenant en compte ces dates et les exigences propres au lot exprimées dans la « fiche action ».

De la même façon chaque fiche action précise à minima une aire de mise en œuvre au sein de laquelle l'organisme doit proposer un ou plusieurs site(s). La fiche peut également spécifier des **sites obligatoires à respecter**.

**La programmation des sessions se fait sur un ou plusieurs exercices.** « Une session par an » s'entend pour cette campagne sur une période de douze mois à compter de la date de notification. La planification de la toute dernière session de l'accord-cadre doit permettre la mise en œuvre d'un suivi de trois mois entre la fin de cette dernière session et la fin dudit accord-cadre.

**L'offre du candidat présente une organisation prévisionnelle.** Celle-ci constitue la base de départ d'un travail de concertation sur les modalités de fonctionnement de l'action, dès la notification et au niveau de chaque zone de formation, avec les services du Conseil Régional et avec les prescripteurs. Il convient notamment de veiller à l'articulation de cette action avec des actions existantes programmées antérieurement, afin de garantir une continuité des parcours pour les actions correspondant à des étapes différentes des parcours stagiaires.

Au niveau individuel, la durée du parcours doit rester cohérente par rapport aux objectifs de l'action et ne doit pas être inférieure au parcours minimum.

### 3.2. Information, prescription, recrutement

**-L'information sur l'action** : Avant la mise en œuvre des actions de formation, l'organisme s'engage à mettre à jour, régulièrement et de manière impérative, sur les sites de la Région (EOS) et du CARIF ([www.aquitaine-cap-](http://www.aquitaine-cap-)



metiers.fr), la « fiche action » renseignée (dans SAM) lors de la réponse à la présente mise en concurrence. Il organise des informations collectives ou individuelles des stagiaires pour présenter le contenu de la formation proposée, ses modalités de mise en œuvre, les procédures et délai d'accès. Il veillera à informer à cette occasion les stagiaires sur les résultats obtenus lors de sessions précédentes.

**-La prescription :** La prescription est un acte professionnel de conseil par lequel le prescripteur inscrit une personne sur une action de formation du PRF au moyen d'une fiche de prescription qui est l'aboutissement de la démarche de co-construction du projet de formation avec le demandeur d'emploi.

Toute entrée dans une action de formation commandée doit faire l'objet d'une prescription. Elle contribue à la qualité du recrutement et à la construction de parcours.

La prescription n'est pas une réservation, mais une préinscription qui formalise un acte d'orientation d'un demandeur d'emploi vers une action de formation adaptée à son projet et à sa situation en vue d'un éventuel recrutement sur l'action par l'organisme. Aucune réservation de place sur les actions du PRF ne peut être envisagée par quelque prescripteur que ce soit.

Les organismes habilités par la Région à prescrire sont : les Missions Locales, les agences pôle emploi, les PLIE, les organismes privés de placement habilités et les CAP Emploi. D'autres organismes pourront faire l'objet d'un agrément pendant la durée de l'accord-cadre; les organismes de formation en seront alors informés. Les agents de la Région peuvent également être amenés à prescrire. Lorsque le prestataire rencontre des difficultés de recrutement, il doit, en concertation avec les services de la Région, élargir son intervention en direction des partenaires qui lui paraissent les plus appropriés. La Région pourra de même être appelée à mobiliser d'autres partenaires pour le recrutement.

La prescription des stagiaires est assurée en ligne sur le site d'Aquitaine Cap Métiers ([www.aquitaine-cap-metiers.fr](http://www.aquitaine-cap-metiers.fr)) par les structures d'accueil (Pôle emploi, Cap Emploi, PLIE, Missions Locales, CD 64 et 24 ou autres structures agréées par la Région). Les règles relatives à ces prescriptions sont consultables sur le site d'Aquitaine Cap Métiers.

Dans la mesure où les partenaires sociaux valideraient l'éligibilité des actions programmées, chaque demandeur d'emploi peut souhaiter mobiliser son crédit d'heures CPF dans le cadre d'un parcours de formation. Ce choix fait l'objet d'un dialogue avec son prescripteur qui indiquera dans la prescription ce souhait. Dès lors qu'un accord aura été obtenu, la Région pourra solliciter auprès du FPSPP le refinancement de ces heures et, le cas échéant, passer des commandes complémentaires.

**-Le recrutement des stagiaires :** La liste des prescriptions est accessible aux organismes de formation (sur RAFAEL, le site du CARIF à l'adresse suivante : <http://aquitaine-cap-metiers.fr>) qui peuvent sur cette base, en concertation avec les prescripteurs, convoquer des candidats à la réunion d'information collective et/ou à des entretiens de sélection. Cette convocation (exclusivement par courrier, courriel ou SMS) doit être adressée aux candidats au plus tard 7 jours avant la réunion et doit être suffisamment précise pour garantir l'accès de tous à la formation.

Les organismes de formation doivent donc consulter régulièrement la liste des prescriptions et mettre à jour les informations relatives aux stagiaires et au recrutement au fur et à mesure sur le site d'Aquitaine Cap Métiers.

L'accueil des publics ayant fait l'objet d'une prescription en information collective ou entretien est obligatoire. Une absence à une information collective, si elle est justifiée en lien avec le prescripteur ne peut être à elle seule, un motif de refus d'entrée en formation.

Si l'accès à la formation ne paraît pas possible, l'organisme devra (via l'outil en ligne) notifier obligatoirement aux structures d'accueil les raisons motivées de ce choix. Cet argumentaire servira de socle au prescripteur et au candidat pour retravailler le projet et poursuivre le parcours d'accès à la qualification, le cas échéant par d'autres voies.

Enfin, le titulaire s'engage à ne pas recruter sur les actions de formation, sauf dérogation expresse de la Région, de stagiaires bénéficiaires d'un chèque qualification octroyé par la Région en complément des parcours financés dans le cadre du présent accord-cadre.

### **3.3. Suivi et évaluation des stagiaires**

Durant la formation, le suivi (pédagogique notamment) des stagiaires doit être permanent. Ce suivi est à organiser avec les référents prescripteurs des stagiaires.

De plus, dans un souci de mieux cerner les besoins des stagiaires, de lever les difficultés d'apprentissage, de prévenir les ruptures de parcours et d'anticiper les freins qui pourraient perturber le bon déroulement de la formation, l'organisme désignera un référent unique par stagiaire.

Enfin, l'organisme informera les stagiaires de la possibilité qui leur est offerte d'accéder d'une part aux informations les concernant, d'autre part à divers services d'aide à la recherche d'emploi et notamment au Service Numérique de l'Emploi en Aquitaine. Il les informe également de la possibilité, pour des organisations professionnelles partenaires du Conseil Régional, au même titre que les recruteurs éventuels, d'accéder à leur CV via le SNEA.

Enfin, il devra prendre en compte, dans un souci d'amélioration continue de ses procédures et pour un meilleur accompagnement, les appréciations rendues par les stagiaires.

### 3.4 La préparation de l'accès à l'emploi et le suivi post formation

Pour préparer la sortie de formation et donner aux stagiaires le maximum de chances d'accès à l'emploi, l'organisme de formation s'attachera durant la formation à :

- Doter si possible chaque stagiaire d'un passeport de compétences ou d'un outil équivalent lui permettant la valorisation de ses compétences. Si le demandeur d'emploi dispose d'un passeport orientation et formation, les éléments relatifs aux connaissances, compétences et aptitudes professionnelles développées et acquises suite à la formation pourront y être intégrés.
- Présenter aux stagiaires tout au long de la formation, en lien avec les branches professionnelles, les entreprises du secteur et les structures d'accueil, des offres d'emploi, les compétences attendues et à aider chacun à identifier ses atouts et ses faiblesses. Ce travail s'inscrit dans la démarche d'individualisation des parcours et doit s'articuler avec l'alternance proposée pendant la formation
- Aider chaque stagiaire à définir précisément la suite de son parcours d'accès à l'emploi, les étapes et les modalités.
- Inciter les stagiaires à publier leur CV et passeport sur le portail mis en place par la Région. L'organisme devra recueillir le consentement de la personne pour transmettre des informations sur son profil – qualification, compétences acquises et coordonnées - à d'éventuels recruteurs et/ou organisations professionnelles partenaires du Conseil Régional.
- Reprendre contact à quelques semaines de la sortie avec la structure d'accueil prescriptrice, pour que le demandeur d'emploi soit reçu et que des offres d'emploi lui soient proposées.
- **Après la sortie et au minimum une fois par mois, pendant une période de 3 mois** en lien avec la structure d'accueil qui le suit, faire un point avec chaque stagiaire et lui proposer un appui dans sa recherche d'emploi.

### 3.5. Suivi, évaluation et contrôle de l'action

Des comités de suivi pourront être mis en place selon les lots. A l'initiative des organismes de formation prestataires, ces comités pourront aussi se réunir sur sollicitation de la Région ou des partenaires, pour aborder des questions spécifiques repérées sur les territoires : questions liées à la mise en œuvre, régulations, développement d'analyses, de thématiques...

Ces comités sont préparés et animés par les organismes prestataires en lien avec les services de la Région.

Enfin, au cours d'une action de formation, la collectivité pourra intervenir à plusieurs titres :

- pour un bilan intermédiaire en cours d'action ;
- pour un bilan final en fin de parcours ;
- pour des temps de régulation, le cas échéant, à tout moment.
- pour des opérations de contrôles portant sur la conformité des prestations et de leurs déclarations et sur le respect du cahier des charges

En outre, lors de ces opérations de contrôle, l'organisme devra être en mesure de présenter les dossiers des stagiaires, comportant obligatoirement :

- fiche de prescription,
- contrat de formation,
- annexe pédagogique individuelle, et protocole individuel de formation pour une FOAD
- convention de stage,
- synthèse par bénéficiaire,
- feuilles d'émargements en centre (1 mois)
- feuilles d'émargements en entreprise (1 période)

### 3.6 Gestion administrative des parcours et de l'action

-L'applicatif EOS : Pour assurer la gestion informatisée des parcours de formation, l'organisme de formation doit disposer d'un accès Internet. Il collecte et met à jour pour le compte de la Région, les informations relatives au stagiaire prévues dans l'applicatif EOS et nécessaires à la gestion de son dossier, au suivi de la politique régionale ainsi qu'aux dispositifs mis en place. L'organisme met également en œuvre les outils nécessaires à l'émargement des stagiaires en centre et en entreprise.

Il saisit mensuellement les heures de formation réalisées et les absences desdits stagiaires.

L'ensemble des éléments collectés est confidentiel et l'organisme de formation s'engage à ne diffuser aucune de ces informations et à n'en faire aucun usage autre que celui nécessaire à la gestion et au suivi des dispositifs.

Par ailleurs, le titulaire s'engage à informer chaque stagiaire :

- de l'existence d'un fichier régional contenant lesdites informations et à lui communiquer la nature des renseignements saisis le concernant. L'organisme de formation s'engage également à lui offrir, conformément à la Loi Informatique et Libertés, du 6 janvier 1978 un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concernent.

- de la mise en œuvre par la Région d'une enquête sur leur devenir à l'issue de la formation (six mois au moins après leur sortie) et les incite à y répondre en expliquant l'intérêt d'une démarche d'évaluation. A cette fin, il collecte les adresses de messagerie électronique des stagiaires qui en dispose et/ou les incite à s'en créer une.

-La rémunération des stagiaires : Par ailleurs, la Région assure pour l'action du présent accord-cadre, la rémunération et la protection sociale des stagiaires selon les règles applicables sur le territoire de la Nouvelle-Aquitaine.

N° Lot	Libellé de l'action	Aires de mise en œuvre	Délai / Durée	Nombre total de stagiaires estimé	Nombre d'heures centre mini	Quantité d'heures en centre estimée sur la durée de l'accord-cadre, donnée à titre indicatif	Nombre d'heures entreprise mini	Quantité d'heures en entreprise estimée sur la durée de l'accord-cadre, donnée à titre indicatif	Nombre de suivis mini	Quantité de suivis estimée sur la durée de l'accord-cadre, donnée à titre indicatif
1	Métiers d'ouvrier -ère d'exploitation agricole conventionnelle et agrobiologique Pyrénées Atlantiques	Pyrénées Atlantiques	du 1er juin 2017 au 31 aout 2020	240	12048	60240	6432	32160	52	261
2	Métiers du bâtiment gros et second œuvre Dax-Sud Landes, Mt de M.-Nord landes	Dax-Sud Landes, Mt de M.-Nord landes	du 1er juin 2017 au 31 aout 2020	261	17278	86391	4594	22968	54	270
3	Dessinateur projeteur bâtiment Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne, Landes, Pyrénées Atlantiques	Dordogne, Gironde, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées Atlantiques	du 1er juin 2017 au 31 aout 2020	90	17172	85860	3510	17550	20	99
4	Métiers de l'Industrie Dordogne	Dordogne	du 1er juin 2017 au 31 aout 2020	156	11762	58812	4618	23088	34	168
5	Métiers du commerce, de la vente et de la grande distribution Béarn	Béarn	du 1er juin 2017 au 31 aout 2020	252	21722	108612	9828	49140	58	288
6	Métiers des services à la personne Dordogne	Dordogne	du 1er juin 2017 au 31 aout 2020	204	17544	87720	7303	36516	44	219

## MISE EN OEUVRE DES PRESTATIONS D'EXPERTISE ET D'ADAPTATION DE LA FORMATION EN FONCTION DU HANDICAP

### 1. Les obligations

Selon le décret n°2006-26 du 9 janvier 2006 : « *Les organismes de formation (...) mettent en oeuvre (...) un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation... Les adaptations peuvent être individuelles ou collectives (...) Elles portent également sur les méthodes et les supports pédagogiques et peuvent recourir aux technologies de l'information et de la communication* »

L'article 5 de la Directive européenne 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ayant trait aux « *Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées* », précise :

« Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus ».

*Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.*

*Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées».*

### 2. Conditions de mise en œuvre dans le cadre du PRF

Ces adaptations pourront être mises en place grâce à des financements complémentaires de l'AGEFIPH qui devront être sollicités par l'organisme de formation et qui concerneront deux types d'actions :

☐ **Une prestation d'expertise**, R.E.C.A.P. (**R**encontre d'**E**xpertises **C**roisées pour l'**A**ccessibilité Pédagogique des formations professionnelles) dont l'objectif est d'étudier en partenariat les modalités de ces adaptations

☐ **Une prestation d'aménagement**, afin de financer les propositions d'adaptations nécessaires à la compensation du handicap (*aides techniques, aides humaines, aides pédagogiques, etc...*)

Pour toute information sur cette prestation, l'organisme de formation et le prescripteur peuvent contacter :

**LE SCHEMA REGIONAL POUR LA FORMATION  
DES PERSONNES HANDICAPEES**

SRFPH 99, rue Judaique, 33000 Bordeaux

Tél. 05 57 81 45 93

Fax 05 57 81 45 90

ou par courriel : [accueil@srfph-aquitaine.fr](mailto:accueil@srfph-aquitaine.fr)

Toute information complémentaire sur [www.srfph-aquitaine.fr](http://www.srfph-aquitaine.fr)

## LES AIRES DE MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS

### Département de la Gironde :

- Gironde
- Bordeaux Agglomération
- Bordeaux Ville
- Bordeaux NO
- Bordeaux SO
- Bordeaux Rive Droite
- Haute Gironde
- Libournais
- Sud-Gironde
- Arcachon
- Médoc

### Département de la Dordogne :

- Dordogne
- Bergeracois
- Périgord Noir
- Périgueux et Nord Dordogne

### Département des Landes :

- Landes
- Dax-Sud landes
- Mt de M.-Nord landes

### Département du Lot et Garonne :

- Lot et Garonne
- Villeneuvois
- Agenais
- Marmandais

### Département des Pyrénées Atlantiques :

- Pyrénées Atlantiques
- Pays Basque
- Lacq-Oloron-Orthez-Mauléon
- Béarn