



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES

ACCORD-CADRE DE FOURNITURES COURANTES ET DE SERVICES

Objet de la consultation :

PROGRAMME REGIONAL DE FORMATION PROFESSIONNELLE 2019-2022

PROGRAMME DECLIC

REGION OCCITANIE

Hôtel de Région
22 Boulevard du Maréchal JUIN
31406 Toulouse CEDEX 09

ACCORDS CADRES DE SERVICES

SOMMAIRE

I. Orientations générales	5
Préambule	5
1. Une démarche d'élaboration concertée	6
2. Une nouvelle étape dans l'articulation des achats entre la Région et Pôle emploi	6
3. Les grands principes du Programme Régional de Formation	7
3.1 La qualité	8
3.2 L'égalité des chances	9
4. Le développement durable	10
4.1 La transition écologique et énergétique	10
4.2 La citoyenneté	11
4.3 Les enjeux du numérique	11
4.4 Les enjeux de la territorialisation	12
4.5 L'adéquation Emploi-Formation	12
5. Un nouvel outil de gestion : SIGMA FP	13
II. Les objectifs de DECLIC	14
1. Finalités des actions du programme	14
2. Les Objectifs	14
3. Public visé et entrée en formation	15
3.1. Public visé	15
3.2. Prescriptions	15
4. Durée des parcours de formation	15
5. Modalités pédagogiques	15
5.1. Individualisation des parcours	16
5.1.1. Mise en œuvre de l'individualisation	16
5.1.2. Positionnement du stagiaire	16
5.1.3. Accompagnement du stagiaire	17
5.1.4. Évaluation des acquis en cours de formation et réajustement du parcours	18

5.2.	Contenu pédagogique attendu	18
5.2.1.	Un Contenu Pédagogique innovant	18
5.2.2.	L'entreprise durant la formation	20
6.	Financement	20
7.	Partenariat avec les acteurs sociaux	21
8.	Animation du dispositif	21
9.	Évaluation	21
III.	Principes et obligations	22
1.	Accueil, prescription, recrutement	22
1.1.	Présentation du réseau des prescripteurs habilités et de ses missions	22
1.2.	Information auprès des prescripteurs	22
1.3.	Accueil et information des candidats	23
1.4.	Recrutement des candidats	23
2.	Mise en œuvre de la formation	24
2.1.	Organisation des sessions de formation	24
2.2.	Inscription des stagiaires et déclaration d'ouverture	24
2.3.	Accueil du stagiaire	25
2.4.	Contrat de formation	26
2.5.	Prise en compte des personnes en situation de handicap	26
2.6.	Élections du délégué des stagiaires	27
2.7.	Formation en Centre	27
2.7.1	Justificatif de réalisation	27
2.7.2	Émargement	27
2.7.3	Saisie mensuelle des heures réalisées	28
3	Alternance	28
3.1	Préparation de la période en entreprise	28
3.2	La convention de stage	29
3.3	Déroulement	29
3.4	Suivi de la période en entreprise	30
3.5	Évaluation de la période en entreprise	30
4	Au terme de la formation	31
4.1	Bilan individuel du parcours du stagiaire	31
4.2	Attestation de fin de stage – portefeuille de compétences	31

4.3	Poursuite de parcours	31
4.4	Interruption de parcours	32
4.5	Saisie en fin de parcours de formation	32
4.6	Suivi post formation	32
4.7	Saisie en fin de bon de commande	32
5	Protection sociale	33
5.1	Constitution des dossiers de protection sociale (P2 S)	33
5.2	Saisie mensuelle des états de présence du stagiaire	33
5.3	Obligations contractuelles de l'organisme de formation	34
6	Moyens et supports	34
6.1	Garantir la qualité des formations	34
6.1.1	Qualité des intervenants	34
6.1.2	Modification des modalités de mise en œuvre	35
6.1.3	Présence effective du formateur auprès des stagiaires	35
6.1.4	Référents	36
6.2	Gratuité des équipements ressources et frais pédagogiques	36
6.3	Centre de ressources	37
6.4	Restauration et hébergement	37
6.5	Supports pédagogiques	37
6.6	Les sites de formation	37
6.7	Mentions de la participation du financeur	38

I. Orientations générales

Préambule

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée a concrétisé l'engagement majeur qu'elle porte en faveur de la formation et de l'emploi à travers le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelle (CPRDFOP), signé en mars 2017 par la Région, l'Etat et les partenaires sociaux. Ce document ambitieux constitue le socle commun de la **stratégie régionale en matière d'emploi, d'orientation et de formation professionnelle** pour cinq années. Son élaboration, fruit d'une large concertation, a été étroitement articulée avec la rédaction d'autres documents stratégiques tels que le Schéma Régional du Développement Économique, Innovation et Internationalisation (SRDEII), celui de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) ainsi que le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (SRFSS).

Le CPRDFOP pointe trois défis majeurs à relever en matière de formation professionnelle :

- Faire face aux évolutions de la demande économique : les perspectives d'embauche en région Occitanie sont en progression. Le développement de la silver économie, l'intégration des outils numériques ou la transition énergétique tout comme les enjeux de l'innovation impactent la plupart des emplois existants et vont offrir de nouvelles opportunités de formations et d'emplois qualifiés dans tous les secteurs de l'économie régionale.
- Accompagner les dynamiques territoriales : pour se développer les territoires ont besoin de compétences et il est indispensable de proposer en tout lieu du territoire une offre de formation pour éviter les mobilités subies. A cet effet, la formation constitue un des vecteurs de développement de nos territoires.
- Offrir les possibilités d'accéder tout au long de sa vie à des dispositifs de formation pour accéder à un niveau de qualification et de développer ses compétences et ses savoirs faire. La Région doit garantir l'égalité des chances et encourager l'élévation du niveau de qualification de ses habitants.

Le Programme Régional de Formation 2019-2022 doit contribuer à répondre à ses enjeux. Il s'inscrit dans les orientations déclinées par le CPRDFOP, en faveur d'une démarche d'excellence en matière de croissance et d'emploi.

1. Une démarche d'élaboration concertée

A l'instar de la démarche de concertation adoptée pour l'élaboration des différents schémas, (CPRDFOP, SRDEII, SESRI, SRADDT pour l'aménagement du territoire) la Région a tenu à associer ses partenaires (acteurs économiques, réseaux régionaux des prescripteurs de formation, réseaux régionaux des organismes de formation, Etat, autres financeurs publics de formation – Pôle emploi, Agefiph, OPCA ...) à la construction de son nouveau Programme Régional de Formation.

La concertation a porté sur :

- la refonte des programmes de formation à l'échelle de l'Occitanie,
- l'identification des besoins en compétences au niveau territorial et au niveau régional.

Ainsi, les réseaux régionaux des organismes de formation et des prescripteurs ont été sollicités afin d'apporter leurs contributions sur les programmes de formations actuels. Une restitution de leurs propositions a eu lieu le 23 mars 2017.

En parallèle, la Région a lancé :

- une démarche d'identification des besoins, afin d'établir et partager avec les partenaires locaux, un diagnostic des besoins en compétences sur chaque territoire.
- des concertations avec les branches professionnelles et les acteurs économiques des filières structurantes de l'économie régionale dans le cadre du Schéma Régional de la Formation Professionnelle (SRFP). Le diagnostic sectoriel produit a permis au CARIF OREF de réaliser une synthèse transmise aux partenaires (dont Pôle emploi, l'Etat et l'Agefiph) et de participer à l'élaboration du prochain Programme Régional de Formation.

2. Une nouvelle étape dans l'articulation des achats entre la Région et Pôle emploi

Avec la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le rôle de la Région en matière de formation professionnelle des demandeurs d'emploi a été renforcé. Elle est chargée de coordonner l'achat public de formation pour son compte et concernant les formations collectives pour le compte de Pôle Emploi.

Face au double défi de répondre aux besoins en compétences des entreprises et au droit à la sécurisation des parcours professionnels, la Région et Pôle Emploi ont engagé, depuis plusieurs années, un travail concerté pour organiser et optimiser les moyens et instruments de la formation.

Les deux acteurs souhaitent renforcer le pilotage de l'offre de formation et la complémentarité des dispositifs de formation afin de rendre plus lisible les responsabilités de chacun. Les titulaires des marchés seront informés des éventuels

cofinancements des actions (FSE, Pôle emploi, PIC etc.) à travers les bons de commande qui leur seront adressés.

3. Les grands principes du Programme Régional de Formation

La Région s'est engagée dans la construction d'un programme de formation unique, lisible, et harmonisé à l'échelle Occitanie. Ce programme doit permettre à toute personne ayant suivi un parcours de formation, de retrouver le chemin de l'emploi.

Ce chemin peut emprunter plusieurs voies : la remise à niveau de compétences de base, l'acquisition de savoir-être et de savoir-faire, la définition et la consolidation d'un projet, la qualification ou la certification. Ces étapes constituent des gages de qualité qui garantissent aux entreprises les compétences essentielles pour leur développement.

Pour ce faire, la Région a organisé son Programme Régional de Formation (PRF) en 8 grands programmes :

INTITULE	PUBLIC	FINALITE	REMUNERATION
LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME LECTIO	Toute personne de plus de 16 ans (y compris les non demandeurs d'emploi)	Sortir de la situation d'illettrisme en atteignant les degrés 2 du cadre de référence de l'Agence Nationale de Lutte contre l'Illettrisme	N'ouvre pas droit à rémunération
DECLIC	Mineur de plus de 16 ans en décrochage scolaire	Raccrocher les publics des jeunes décrocheurs scolaires pour leur permettre à l'issue de leur parcours, d'accéder à une formation	N'ouvre pas droit à rémunération
ECOLES DE LA DEUXIEME CHANCE REGIONALES	18-25 ans (ou 18-30 ans), 16-18 ans en poursuite de parcours	Définir un projet professionnel tout en travaillant sur la remise à niveau des savoirs de base grâce à un accompagnement renforcé	Ouvre droit à rémunération
PROJET PRO	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Définir, valider un projet professionnel et consolider les savoirs de base pour accéder à la formation qualifiante ou à l'emploi	Ouvre droit à rémunération
QUALIF PRO	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Obtenir une qualification certifiante ou non pour accéder à un emploi <ul style="list-style-type: none"> ❖ Formations certifiantes ❖ Parcours intégrés : formations certifiantes avec possibilité de pré-certification pour sécuriser l'obtention de la certification ❖ Formations professionnalisantes ❖ Compétences plus : formations courtes sur logiciels, langues, formations réglementaires... ❖ Préparations aux concours sanitaires et sociaux et concours administratifs 	Ouvre droit à rémunération Sauf « Compétences plus » et « Préparation aux concours »
FORMATION PERSONNES	Public détenu-es	Favoriser l'insertion des personnes placées sous-main de justice et contribuer à la	Ouvre droit à rémunération

DETENUS AVENIR		prévention de la récidive, à travers des actions préparatoires ou qualifiantes.	
---------------------------	--	---	--

Deux autres programmes en subvention complètent cette liste. Leur cadrage sera délibéré courant 2018.

INNOV EMPLOI	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Soutenir des projets de formation expérimentaux, innovants ou liés à des promesses d'embauche	Ouvre droit à rémunération
FORPRO SUP	Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi, toute catégorie	Suivre une formation qualifiante dans un établissement d'enseignement supérieur	Ouvre droit à rémunération

Le présent Cahier des Clauses Techniques Particulières concerne le programme LECTIO.

3.1 La qualité

La Région apporte une attention particulière à la qualité des formations proposées sur son territoire conformément aux dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (Article L.6316-1 Code du travail).

Elle s'attache à développer un appareil de formation de qualité adapté aux besoins des publics et aux enjeux économiques. Cette volonté s'inscrit dans le CPRDFOP 2016-2021.

A cet effet, elle encourage le déploiement sur l'ensemble de son territoire des démarches qualité qui permettent aux organismes d'obtenir une certification ou un label inscrit sur la liste du Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelles (CNEFOP) et notamment le **label Certif'Région** qu'elle a initié depuis 2012 en partenariat avec 19 partenaires financeurs, OPCA, OPACIF, Pôle emploi, Direccte et AGEFIPH.

Le **label Certif'Région** est en totale conformité avec le décret du 30 juin 2015 qui définit les six critères de qualité réputés être une garantie de la capacité des prestataires de formation à dispenser une formation de qualité.

Ces six critères sont :

1. L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
2. L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
3. L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;

4. La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
5. Les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
6. La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

Ces six critères "qualité" font partie intégrante des exigences posées par la Région dans la présente consultation.

3.2 L'égalité des chances

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée s'est engagée à **lutter contre les inégalités et les discriminations**. Ce principe est inscrit dans le Contrat de Plan Régional de développement des formations professionnelles 2016/2021 qui affiche la volonté de garantir, au-delà de l'égalité des droits, **une réelle égalité des chances**.

Handicap

La loi du 5 mars 2014 a renforcé les compétences des Régions dans le domaine de la formation professionnelle, notamment celle en faveur des personnes en situation de handicap.

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée souhaite que l'ensemble des acteurs œuvrant pour l'accès à la formation et à l'emploi des personnes handicapées (prescripteurs, organismes de formation, financeurs de la formation...) partage cette volonté et s'engage à mettre en œuvre des actions concrètes pour favoriser leur insertion. Ces actions seront intégrées dans le plan régional d'actions 2018-2021 pour la prise en compte des handicaps, en cours de finalisation.

Egalité Femmes Hommes

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée s'engage par un plan d'actions transversal pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes. Sur le volet de l'orientation et de la formation professionnelle, il s'agit plus particulièrement de mobiliser tous les leviers de l'orientation pour atteindre une plus grande mixité dans les métiers et les formations notamment dans les métiers du numérique, de l'aérospatial/aéronautique, de l'industrie et des services à la personne.

Ainsi, il est attendu que l'ensemble des acteurs favorise cette mixité et veille aux représentations de genre qui pourraient être diffusées dans le cadre des formations.

4. Le développement durable

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée intègre la démarche de développement durable au sein des politiques régionales, au travers des quatre axes suivants :

- plus de solidarité et d'équité entre habitants et territoires,
- une économie régionale responsable au regard des enjeux environnementaux et sociaux,
- faire face aux enjeux de la transition énergétique et écologique,
- une collectivité éco-responsable.

Le développement durable repose sur 5 finalités :

1. L'épanouissement de tous les êtres humains par l'accès de tous aux besoins essentiels ;
2. La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et les générations ;
3. La lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère ;
4. La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources ;
5. Des dynamiques de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

Afin de répondre aux ambitions de la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée, les organismes de formation intégreront les principes du développement durable dans leurs pratiques, dans l'accompagnement et la sensibilisation des stagiaires de la formation professionnelle.

Les organismes de formation intervenant dans le cadre du Programme Régional de Formation sont des vecteurs de diffusion des pratiques de développement durable concourant à l'évolution des savoir-faire professionnels. En conséquence, ils sont invités à présenter dans leur offre les éléments témoignant d'une adaptation des contenus de formation aux principes du développement durable, appliqués à l'exercice professionnel ciblé, mais également aux situations de la vie quotidienne.

Dans cet objectif, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée accompagne les organismes et leur propose différentes ressources (un module de sensibilisation des stagiaires de la formation professionnelle au développement durable, des bulletins de veille "outils", les comptes rendus des journées d'échanges des organismes de formation par filière). Ces ressources sont accessibles sur les sites internet de la Région et de l'Agence Régionale pour l'Environnement Occitanie (ARPE).

4.1 La transition écologique et énergétique

La Région Occitanie est notamment engagée dans une démarche de transition écologique et énergétique et souhaite que l'ensemble de ses politiques publiques prennent en compte :

- La réduction des besoins d'énergie par la sobriété et l'efficacité énergétiques, couvertes par des énergies renouvelables produites localement, afin que l'Occitanie devienne la première Région à énergie positive d'Europe à l'horizon 2050 ;

- La promotion et de développement de l'économie circulaire afin d'atteindre les objectifs de la loi pour la Transition Energétique et la Croissance Verte et que la Région s'inscrive dans une dynamique Zéro Gaspillage Zéro déchets.

Les organismes de formation - en tant qu'acteurs économiques - doivent participer à la réalisation de ces objectifs afin que les professionnels de demain aient les connaissances et les compétences nécessaires pour concourir à la transition écologique et énergétique ainsi qu'à une économie plus circulaire.

Il ne s'agit pas seulement de sensibiliser les stagiaires à cette problématique en tant que citoyen, mais aussi de décliner de manière opérationnelle la prise en compte professionnelle de ces objectifs, adaptée à chaque secteur.

4.2 La citoyenneté

Au-delà des connaissances et compétences professionnelles, l'organisme de formation favorisera la prise de conscience citoyenne des stagiaires notamment à l'occasion des séquences collectives.

Pour ce faire, différents aspects pourront être abordés :

- Droits et devoirs du citoyen : tolérance, notion d'intérêt général, principes d'égalité et reconnaissance de la différence, liberté d'expression, liberté individuelle, laïcité ;
- Coopération, autonomie et sens des responsabilités ;
- Dialogue, argumentation, confrontation des idées, jugement critique.

4.3 Les enjeux du numérique

Le numérique transforme profondément les emplois. D'ici 2020, 90% des métiers nécessiteront des compétences en numérique. Face à l'accélération de la digitalisation des secteurs d'activité, la Région souhaite adapter son offre de formation régionale à l'ère du numérique. La transformation numérique dans le Programme Régional de Formation 2019-2022 vise 3 axes : former les stagiaires, transformer les méthodes pédagogiques et renforcer l'offre sur le numérique.

- **Préparer les stagiaires aux emplois de demain pour leur permettre de vivre et de travailler dans une société digitale.**

Il s'agit de former les stagiaires aux usages numériques pour les rendre compétitifs sur le marché de l'emploi et ce, dans l'ensemble des secteurs d'activité. Il s'agit également de renforcer la lutte contre la fracture numérique (nouvelle source d'exclusion).

- **Développer l'appropriation du digital par les organismes de formation comme vecteur de réussite pédagogique.**

Former à l'ère du numérique, c'est rendre l'apprentissage plus attractif et davantage actif. Aussi, la Région entend développer la montée en compétence des organismes de formation sur la digitalisation des formations, facteur d'enrichissement et de réussite pédagogique. Pour opérer cette mutation, le processus de digitalisation doit s'accompagner d'une refonte globale de l'approche pédagogique.

- Développer une offre de formation dans le secteur du numérique.

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée a déployé sur l'ensemble de la Région des Ecoles Régionales du Numérique pour attirer des talents et répondre aux gisements d'emplois dans le secteur du numérique. La Région renforcera son offre de formation à destination des demandeurs d'emploi pour répondre aux enjeux forts du secteur.

4.4 Les enjeux de la territorialisation

La Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée est la 2^{ème} plus grande Région de France avec 13 départements, il est par conséquent essentiel de déployer une offre de formation professionnelle de proximité sur l'ensemble du territoire régional. La territorialisation constitue un enjeu majeur pour prendre en compte :

- la dimension du territoire régional ;
- les dynamiques territoriales et les projets de développement locaux pour agir au plus près des besoins des entreprises en permettant aux publics formés d'acquérir les compétences requises ;
- les nouvelles compétences notamment en développement économique qui font écho aux questions d'emploi et de formation ;
- la nécessité de garantir une égalité d'accès à la formation pour tous en répondant aux aspirations professionnelles des habitants d'Occitanie et au-delà des deux Métropoles ;
- les valeurs du service public et de la relation aux usagers.

Dans un souci d'équité territoriale, la formation ouverte et à distance (FOAD) permettra de répondre à des enjeux d'égalité d'accès à la formation pour tous les demandeurs d'emploi notamment dans les territoires ruraux, en déployant une offre de formation qui permette de répondre à des besoins répartis sur le territoire.

4.5 L'adéquation Emploi-Formation

La Région a un contact privilégié avec les différents acteurs économiques (branches professionnelles, Pôle Emploi, OPCA, réseaux d'entreprises et de professionnels, etc.) pour l'expression du besoin en matière de compétences métiers et de qualifications.

De même, il appartiendra aux organismes de formation de démontrer leur implication auprès des acteurs économiques.

Par exemple, pourront être prévues des interventions de professionnels permettant aux stagiaires d'être sensibilisés aux compétences attendues, à la réalité du travail voire de communiquer aux stagiaires les opportunités d'emploi.

5. Un nouvel outil de gestion : SIGMA FP

Dans la perspective de la mise en œuvre du Programme Régional de Formation 2019-2022, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée se dote d'un nouveau système d'information et de gestion des marchés de la formation professionnelle - SIGMA FP – et met à disposition des organismes de formation un extranet destiné à :

- assurer le suivi de l'exécution des actions de formation (ouverture/clôture, dates de réalisation...),
- gérer les données individuelles des stagiaires et les états de présence, en lien avec l'outil de gestion de la rémunération – DEFI,
- saisir les données de facturation et gérer les éditions associées au format numérique,
- renseigner les enquêtes individuelles de situation à la sortie, à 3 et 6 mois et le bilan de fin de formation,
- assurer la circulation des données Région – Pôle emploi – Agence de Service et de Paiement (ASP).

II. Les objectifs de DECLIC

Chaque année en Occitanie, 8000 jeunes décrochent au cours de leur formation initiale. Si une frange importante de cette population est accompagnée par les Centres d'Information et d'Orientation (CIO) de l'Education Nationale ou les Missions Locales d'Insertion (MLI), ces structures ne sont pas toujours en mesure de proposer une solution adaptée pour certains publics.

La Loi du 5 mars 2014 confie aux Régions, en lien avec les autorités académiques, la coordination des actions de prise en charge des jeunes décrocheurs, jeunes sortis du système scolaire éducatif sans qualification. La lutte contre le décrochage comprend plusieurs axes :

- la prévention dans les établissements scolaires visant à encourager la persévérance scolaire et à identifier les signes de décrochage chez un élève,
- l'intervention, avec les dispositifs et actions mis en œuvre suite à l'identification des signes de décrochage.
- la remédiation qui a été confiée aux Régions avec pour objectifs le retour en formation, l'accès à une qualification ou l'accès à un emploi stable pour les élèves ayant déjà décroché.

La lutte contre le décrochage et l'accompagnement des publics fragilisés vers l'insertion sont des priorités régionales et la Région souhaite ainsi mettre en place une action de formation spécifique pour ces publics dans le cadre de son nouveau Programme Régional de Formation pour la période 2019-2022.

Afin de répondre aux besoins des publics qui n'ont pas pu poursuivre leur parcours dans un cadre traditionnel, la Région entend valoriser des projets et démarches particulièrement innovants.

1. Finalités des actions du programme

Raccrocher le public des jeunes décrocheurs pour lui permettre, à l'issue du parcours Déclic, d'accéder à une action proposée dans le cadre du Programme Régional de Formation (Projet Pro, Qualif Pro...), de l'Apprentissage ou d'un retour à la voie scolaire.

2. Les Objectifs

Lever les freins personnels et sociaux faisant obstacle à une entrée en formation et dont la résolution relève de la compétence régionale, et acquérir les prérequis nécessaires à une poursuite de parcours. Cette formation, fondée sur un accompagnement soutenu, doit notamment amener le public à :

- structurer un environnement de vie qui prenne mieux en charge ses difficultés de santé, logement, garde d'enfants, mobilité, etc.,

- exprimer ses motivations et envisager le sens que pourrait prendre la formation par rapport à un désir d'insertion sociale et professionnelle,
- adopter des comportements socialement adaptés,
- remédier à toute autre difficulté notamment en matière d'expression et de communication.

3. Public visé et entrée en formation

3.1. Public visé

Jeunes mineurs à partir de 16 ans au moment de leur entrée en formation, inscrits ou non à Pôle Emploi et qui ont quitté le système scolaire sans diplôme.

3.2. Prescriptions

Les prescriptions devront être effectuées par les réseaux de prescripteurs habilités par la Région (Mission Locale, Pôle Emploi, Cap emploi, CIDFF, les conseillers d'insertion des Départements). Les jeunes pourront également être orientés par les services de l'Education Nationale en charge de la lutte contre le décrochage scolaire (CIO, Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire (MLDS), animateurs des Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD)).

Le rôle attendu des prescripteurs et des services de l'Education Nationale consiste à vérifier l'absence de freins majeurs qui empêcheraient ces publics de suivre la formation et dont la résolution ne relève pas de la compétence régionale, en posant un diagnostic qui pourra être ultérieurement partagé. Les candidats qui se présenteraient spontanément ou en provenance d'autres structures seront invités à prendre contact avec le CIO ou la Mission Locale afin de formaliser leur choix.

Dans le cadre de ses réflexions sur le développement d'une animation territoriale en matière de formation professionnelle, la Région est susceptible de développer la mise en place d'instance locale permettant d'assurer la régulation des entrées en formation sur ce dispositif.

4. Durée des parcours de formation

À titre indicatif, les parcours étant individualisés, la durée moyenne est de 250 heures en centre et 50 heures en entreprise. Les volumes horaires comme les durées hebdomadaires de formation sont donnés à titre indicatif. Cependant, les parcours de formation ne pourront se prolonger au-delà de 4 mois.

La formation pourra débuter en temps partiel puis évoluer progressivement vers un temps complet. Les périodes en entreprise seront favorisées même si elles ne sont pas obligatoires.

5. Modalités pédagogiques

La phase de formation en centre peut intégrer diverses situations pédagogiques :

- des enseignements (dits "classiques") en regroupement ;
- l'intervention de partenaires (entreprises, représentants d'une branche professionnelle, associations intervenant dans les domaines sociaux, médicaux...) ;
- des projets pédagogiques collectifs ;
- des entretiens individuels avec le référent de parcours ;
- des modules de prévention et de sécurité ou de toute autre obligation réglementaire, le cas échéant ;
- des sorties pédagogiques en lien avec la formation ;
- des mises en situation pratiques en fonction de la formation proposée ;
- la réalisation de démarches extérieures : convocations du prescripteur, recherches de stage, enquêtes métiers, etc.

5.1. Individualisation des parcours

Cette formation se déroulera sous forme de groupes afin de maintenir une dynamique collective. Toutefois afin de garantir l'individualisation dans les meilleures conditions, le taux d'encadrement sera au moins d'un formateur (Equivalent Temps Plein) pour 8 stagiaires et le démarrage de l'action s'effectuera à partir de 6 stagiaires.

Quelle que soit la finalité de l'action envisagée, la Région attend que chaque stagiaire puisse bénéficier d'un parcours de formation personnalisé.

L'organisation pédagogique de l'action de formation, mais aussi la phase de positionnement et celle d'évaluation, doivent permettre de déterminer pour chaque stagiaire, en fonction de ses besoins, de ses acquis et de son rythme d'apprentissage, leur contenu et les moyens pédagogiques et matériels nécessaires.

5.1.1. Mise en œuvre de l'individualisation

Orchestrée par le titulaire, l'individualisation s'applique donc à toutes les phases du parcours de formation, en concertation permanente avec le stagiaire, et en lien systématique avec le prescripteur qui a effectué la prescription.

Néanmoins, l'individualisation des parcours ne doit pas faire renoncer aux effets positifs de la dynamique de groupe. En effet, la dimension collective reste importante pour la mise en confiance et la réussite des stagiaires.

L'individualisation consiste également en une modularisation des formations qui permet de structurer les parcours qui tiennent compte à la fois des objectifs de la formation et des acquis du stagiaire.

5.1.2. Positionnement du stagiaire

Dès son intégration sur l'action de formation, chaque stagiaire bénéficie d'un positionnement permettant :

- d'identifier les atouts et les freins pour la mise en place d'un projet d'insertion professionnel ;
- de repérer les capacités personnelles et les compétences professionnelles mobilisables pour le projet ;
- de construire le parcours individualisé de formation : contenu, durée, rythme, alternance etc.

Le diagnostic de positionnement fera l'objet d'une restitution individualisée au stagiaire.

5.1.3. Accompagnement du stagiaire

Afin de favoriser la réussite du stagiaire dans son parcours, un accompagnement individualisé est instauré. Pour cela, chaque stagiaire sera suivi individuellement tout au long de son parcours par un référent unique, un **référént de parcours**, qui aura pour missions :

- de co-construire avec le stagiaire son Parcours Individualisé de Formation à la lumière du diagnostic de positionnement ;
- d'analyser sa progression pédagogique et procéder à des réajustements éventuels durant le parcours. Pour ce faire, il est régulièrement en relation avec l'équipe de formateurs sur chaque module. Des réunions d'équipe pourront être organisées à cette fin ;
- d'aider le stagiaire à lever ses freins périphériques à l'insertion (problématique sociale, familiale). Le référent s'appuiera sur un réseau de partenaires sociaux identifiés ;
- de suivre le stagiaire en entreprise et l'aider dans sa recherche de stage. Dans le cas où cette mission serait assurée par un autre membre de l'équipe pédagogique, des temps de travail réguliers seront organisés entre les intervenants ;
- d'accompagner le stagiaire dans le développement d'une motivation à poursuivre un parcours de formation après Déclic, afin de travailler ultérieurement la construction d'un projet professionnel ;
- de prévenir les ruptures de parcours et favoriser la sécurisation des parcours ;
- d'aider à la détection, à la prise de conscience et à la prise en charge des questions de santé dans les stratégies d'insertion ;
- d'assurer tout au long du parcours le lien avec le prescripteur du stagiaire dont il est référent ;
- de co-construire avec le stagiaire le bilan final individuel de la formation ;
- de transmettre au prescripteur une synthèse du bilan du stagiaire. Lorsque qu'une poursuite de parcours est envisagée, faire le lien avec l'organisme de formation qui prendra le relais (adresser et assurer le suivi de la fiche navette avec l'autre organisme de formation, transmettre les bilans

pédagogiques, et les évaluations réalisées etc.). En cas de refus, aménager un nouveau parcours de formation ;

- d'assurer le suivi post formation à 3 mois et 6 mois.

Le candidat, dans sa réponse, devra préciser le rythme et les modalités des rencontres entre le stagiaire et le référent. Si des difficultés sont rencontrées par un stagiaire, l'organisme de formation sollicite le prescripteur ou tout autre partenaire afin de limiter les abandons et de sécuriser le parcours.

5.1.4. Évaluation des acquis en cours de formation et réajustement du parcours

Des évaluations régulières doivent être organisées tout au long du parcours de formation qui pourra en conséquence être réajusté à la hausse ou à la baisse, afin de tenir compte de toute difficulté, axe de progrès ou avancée du stagiaire. Les acquisitions peuvent être consignées dans un document type "portefeuille de compétences".

5.2. Contenu pédagogique attendu

5.2.1. Un Contenu Pédagogique innovant

Il s'agira de proposer des approches formatives originales ou alternatives susceptibles de réinstaurer le goût et le plaisir d'apprendre ainsi que l'ouverture sur toutes les voies professionnelles possibles. A cet égard, les nouvelles technologies pourront être un vecteur à explorer à côté d'autres outils adaptés à ces enjeux pédagogiques.

En d'autres termes, les attentes de la Région **en terme d'innovation pédagogique porteront principalement sur les contenus mais également sur les durées, les rythmes de formation, le profil des équipes pédagogiques et les supports utilisés, en intégrant notamment le numérique.**

De plus, compte tenu de la diversité des profils des stagiaires et de la spécificité de leur situation au regard de leurs connaissances ou compétences acquises, il est souhaitable que le programme pédagogique puisse être adapté et évoluer, autant dans les contenus que sur la durée de la formation ou son rythme afin de répondre aux besoins repérés.

Ce dispositif serait structuré autour des axes suivants :

- **Un parcours très individualisé** offrant à chacun une grande variété de contextes, entretiens individuels/collectifs, mises en situation dans des environnements différents, actions de groupe, ateliers, démarches à effectuer. L'organisme aura toute latitude pour développer ces différents

aspects et proposer à chacun le meilleur équilibre temps individuel / temps collectif.

→ **Un Référent unique identifié pour un accompagnement soutenu**

Un référent unique sera désigné pour chaque jeune et il sera chargé de l'accompagner dans son parcours tout au long de l'action. Il sera son interlocuteur au quotidien, garant de la personnalisation et de l'ajustement des réponses apportées.

→ **Un diagnostic de la situation du jeune décrocheur**

Cette étape permettra de valoriser le jeune en étudiant le positionnement le plus adapté à sa situation. Ce diagnostic s'appuiera sur divers indicateurs : connaissances, comportements et sociabilité, capacités relationnelles, codes vestimentaires, règles essentielles d'hygiène, capacités de communication, capacités d'engagement et d'investissement, difficultés de repérage dans le temps et l'espace, situation sociale, administrative, familiale, suivi spécifique, situation administrative, situation familiale, habitat, mobilité, ressources, santé ...

A partir de ce diagnostic, le prestataire proposera un contenu qui pourra être modifié en fonction des acquis du jeune pendant son parcours.

Des rendez-vous réguliers seront programmés pour chaque jeune afin de suivre sa progression et de réajuster les objectifs, le tout étant formalisé par écrit.

→ **Des actions qui participent à des mises en situation personnalisées à savoir :**

- Découvrir et développer des éléments personnels structurants, facteurs de motivation et d'autonomie (goûts, intérêts, talents, aptitudes, confiance en soi, gestion des émotions...) ;
- Travailler sur la socialisation, l'autonomisation, la persévérance et l'expression de soi via des activités diversifiées privilégiant les mises en situation concrètes et restaurant la notion de réussite afin d'enrayer la spirale des échecs ;
- Accompagner les démarches du jeune en lien avec le conseiller en insertion de la Mission Locale et/ou la MLDS ;
- Amorcer un processus de maîtrise des savoirs de base ;
- Ré-instaurer l'envie et le plaisir d'apprendre (pédagogie adaptée à un public en rejet du milieu scolaire). Le contenu, les outils et méthodes ainsi que les compétences des intervenants (association, organisme de formation) seront précisés ;
- Développer la mobilité, la curiosité et l'expression culturelle (outils et jeux numériques, réseaux sociaux, vidéo, musique, théâtre, autres supports innovants représentant une réelle plus-value au plan pédagogique...) ;
- Favoriser des périodes en entreprise (visites entreprises, immersion ...) ;
- Développer le sentiment de responsabilité sociale par des mises en situations concrètes relevant de la citoyenneté ;
- Développer des activités porteuses de sociabilité, activité culturelle, ludique ou sportive, projet collectif comme support pédagogique et/ou toute autre démarche innovante ;

- Associer les parents (famille, accompagnant social, tuteur...) en amont de la formation afin de faciliter le parcours du jeune ;
- Délivrer un portefeuille de compétences qui permettra au jeune de valoriser ses acquis dans les étapes ultérieures de son parcours.

5.2.2. L'entreprise durant la formation

L'alternance formation en centre et en entreprise étant favorisée dans ce dispositif, il est attendu que le stagiaire pour qui cela aura un sens du point de vue pédagogique, puisse effectuer une partie de son parcours en entreprise.

Des visites par des entreprises au sein de son centre de formation pourront également être organisées par le prestataire.

Dans cet objectif, l'organisme de formation s'appuiera sur un réseau solide de partenaires économiques qu'il aura pris soin de développer afin de d'intégrer les codes sociaux de l'entreprise. L'organisme de formation devra, à cette fin, désigner un **réfèrent entreprise** qui aura la charge de :

- développer un partenariat solide avec les acteurs sociaux du bassin d'emploi ;
- faire le lien entre le stagiaire et l'entreprise, intervenir si besoin pour faciliter l'obtention d'un stage avec son référent de parcours ;
- s'assurer que les conditions de réalisation du stage en entreprise sont en conformité avec le code du travail et respectent les normes de sécurité prévues par la loi.

6. Financement

Les modalités de financement seront les suivantes :

- **Pour les périodes en centre :**
 - financement en heure groupe en fonction du nombre d'heures suivies par un groupe de stagiaires en centre. Un minimum de six stagiaires est attendu tout au long de la formation.
- **Pour les périodes en entreprise :**
 - pas d'unité d'œuvre spécifique ;
 - les coûts de préparation et de suivi des périodes en entreprise doivent être intégrés au prix unitaire en centre.

7. Partenariat avec les acteurs sociaux

Au regard des problématiques rencontrées par les publics visés, un partenariat renforcé avec des structures/professionnels du domaine médico-social devra faire partie intégrante du dispositif. Ce partenariat a pour objectif de faciliter la résolution des problématiques d'ordre social ou médico-social pouvant représenter un frein au bon déroulement et à la sécurisation du parcours de formation du stagiaire.

8. Animation du dispositif

Tout au long de l'exécution du marché, la Région pourra mettre en place une animation du dispositif sous forme de journées d'échanges, à raison d'une journée maximum par trimestre. Dans ce cadre, le titulaire s'engage à participer activement à l'ensemble des manifestations mis en place par la Région.

9. Évaluation

Les différents éléments exposés permettront de structurer des projets de formation qui amèneront le jeune décrocheur à poursuivre son parcours afin d'obtenir à terme une qualification dans le cadre de la fonction professionnelle continue ou par un retour à la formation initiale (voie scolaire ou apprentissage).

L'action doit déboucher sur la définition d'un plan d'action formalisé déclinant le projet d'accès à une formation ou tout autre projet alternatif structurant une suite de parcours validée.

Les actions de formation seront évaluées en fonction des indicateurs suivants :

- Taux de poursuite de parcours vers une action du programme pré-qualifiant à 3 mois et 6 mois après la sortie;
- Taux de poursuite de parcours vers une action du programme qualifiant à 3 mois et 6 mois après la sortie ;
- Taux de sortie positive vers l'emploi ou vers un retour en formation initiale qualifiante à 3 mois et 6 mois après la sortie ;
- Niveau de satisfaction des stagiaires sur la qualité de la formation et l'accompagnement.

III. Principes et obligations

1. Accueil, prescription, recrutement

1.1. Présentation du réseau des prescripteurs habilités et de ses missions

La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle a institué un droit individuel pour toute personne à l'information, au conseil et à l'accompagnement en orientation et un Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) tout au long de la vie. Cette loi a confié à la Région le rôle d'organiser et de coordonner les actions des organismes participant au SPRO. Parmi les acteurs du SPRO, la Région a identifié un réseau de structures habilitées à orienter les publics vers les formations financées par la Région, structures dénommées prescripteurs :

- les agences Pôle Emploi ;
- les Missions Locales ;
- les conseillers d'insertion des Conseils Départementaux pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active en contrat d'insertion (dans quelques bassins, certaines structures sont désignées par les Départements pour accomplir cette mission en leur nom) ;
- les CAP EMPLOI ;
- les Centres d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF) ;
- l'Association pour l'Emploi des Cadres ;
- les 9 OPACIF (organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du Congé Individuel de Formation).

Ces prescripteurs habilités :

- accompagnent les jeunes décrocheurs dans leur parcours
- formalisent la prescription via les outils mis en place par la Région, après avoir vérifié que les candidats sont bien éligibles au dispositif et qu'ils disposent des prérequis nécessaires ;
- donnent leur avis sur les demandes de poursuite de parcours pour les stagiaires déjà en formation, via les outils mis en place par la Région ;
- veillent à ce que les pièces requises pour l'entrée en formation du stagiaire soient rassemblées.

1.2. Information auprès des prescripteurs

Le titulaire engage un véritable partenariat avec tous les membres du réseau des prescripteurs habilités présents sur le territoire sur lequel l'action de formation est susceptible d'être mise en œuvre, voire sur l'ensemble du territoire régional.

Dès réception du bon de commande, le titulaire :

- fournit les informations nécessaires à la prescription (prérequis, contenus, finalité...) qui permettent aux conseillers de fiabiliser le projet de formation du candidat ;
- communique, dans les meilleurs délais, les informations relatives aux réunions d'information collective (dates, horaires, lieux, etc.), via les outils mis en place par la Région ou par ses partenaires habilités, notamment le Carif Oref ;
- met en œuvre les actions de communication nécessaires au recrutement des candidats, en lien avec les membres du réseau des prescripteurs habilités : actions sur l'image des métiers ou de repérage des publics, par exemple ;
- associe systématiquement les partenaires du SPRO et les prescripteurs lors de journées portes ouvertes ou aux clôtures des actions. Il peut également proposer des invitations aux réunions d'information collective qu'il organise.

1.3. Accueil et information des candidats

A minima, avant chaque session de formation et de préférence tout au long de l'année, le titulaire organise un accueil pour tout candidat orienté par les membres du réseau des prescripteurs habilités ou orienté par un organisme de formation dans le cadre d'une poursuite de parcours, pour apporter toutes les informations relatives à la formation dispensée, notamment sur :

- **la procédure de recrutement**: critères d'accès, prérequis, modalités de sélection, lieux et heures des séances d'information collectives, nécessité de bénéficier d'une validation du projet de formation, par une prescription formalisée par un conseiller, membre du réseau des prescripteurs habilités par la Région ou via la procédure de poursuite de parcours, validée par l'organisme de formation ;
- **la formation** : le programme de formation et le financement par la Région, les objectifs de la formation, le contenu, les modalités d'évaluation, de reconnaissance et/ou de validation des acquis de la formation, les dates et lieux des sessions de formation ;
- **la protection sociale** : modalités de prise en charge

1.4. Recrutement des candidats

L'organisme de formation procède au recrutement des stagiaires dans le respect des critères et priorités d'accès définis par la Région.

Il vérifie l'identité du stagiaire et effectue une copie de sa pièce d'identité qu'il dépose dans l'outil SIGMA FP (pour les formations cofinancées par le FSE dans le cadre de l'IEJ).

L'organisme veillera à constituer des groupes équilibrés, afin que la formation se déroule dans les meilleures conditions collectives et individuelles.

Le titulaire informe systématiquement les prescripteurs et les organismes ayant proposé des poursuites de parcours, des résultats de la sélection des candidats, et tout particulièrement sur les motifs de non sélection d'un candidat.

Il devra saisir la liste des candidats et les suites données à leur candidature dans un outil unique. L'organisme de formation pourra apporter des compléments d'information à la demande des prescripteurs.

La Région pourra organiser sur chaque territoire des réunions d'animation autour des programmes régionaux, et notamment autour de la régulation des entrées en formation et du suivi des parcours des stagiaires. Le titulaire s'engage à participer à ces réunions qui pourront se dérouler à raison d'une fréquence moyenne d'une fois par mois en fonction des territoires et des programmes.

2. Mise en œuvre de la formation

Lorsqu'il effectue des prestations de formation, le titulaire est tenu au respect des règles applicables à l'activité d'organisme de formation précisées dans la partie VI du Code du Travail.

Dès la notification du bon de commande et pendant toute la durée d'exécution de celui-ci, le titulaire demeure entièrement responsable de la conduite de l'action de formation et des publics accueillis.

2.1. Organisation des sessions de formation

L'organisation modulaire de la formation permet des entrées et sorties régulières des stagiaires de manière collective, à plusieurs moments de l'année, en fonction des flux de candidats. Ces différentes périodes de mises en œuvre constituent des sessions de formation.

Les effectifs prévisionnels mentionnés sur le bon de commande, le sont à titre indicatif. En effet, l'organisme de formation peut attribuer autant de parcours que possible dans la limite du volume horaire global attribué au bon de commande et, dans la mesure où ces parcours pourraient être menés à terme, avant la date d'échéance du bon de commande.

Pour tous les bons de commande, les entrées en formation doivent se faire sur l'année civile du démarrage prévisionnel de l'action indiquée sur le bon de commande. Ainsi, pour un bon de commande allant de janvier N à juin N+1, tous les stagiaires doivent être rentrés sur l'année N. L'année N+1 étant utilisée exclusivement pour achever les parcours.

La constitution d'un groupe de stagiaires est limitée à 15 stagiaires maximum en simultané.

2.2. Inscription des stagiaires et déclaration d'ouverture

Dès recrutement du stagiaire, l'organisme procède à son inscription dans SIGMA FP et saisit toutes les données relatives au stagiaire et à son parcours. Les modalités pratiques de ce process feront l'objet d'un document spécifique.

La Région met en œuvre un flux automatisé des données stagiaires saisies dans SIGMA FP vers le portail DEFI de l'ASP afin de faciliter le déclenchement de la rémunération des stagiaires.

Le titulaire procède à l'ouverture de l'action dans SIGMA FP le jour même de l'entrée en formation des premiers stagiaires.

S'il s'agit d'actions cofinancées par le Fonds Social Européen (FSE), le titulaire devra remplir des obligations spécifiques :

FSE	FSE/IEJ
<ul style="list-style-type: none">- faire remplir au stagiaire un questionnaire de recueil des données- saisir ces données dans SIGMA FP	<ul style="list-style-type: none">- récupérer une copie de la pièce d'identité du stagiaire- faire remplir au stagiaire une attestation sur l'honneur permettant de vérifier qu'il répond aux critères NEET- faire remplir au stagiaire un questionnaire de recueil des données- saisir ces données dans SIGMA FP

2.3. Accueil du stagiaire

Au démarrage de son parcours, toutes les informations relatives au déroulement et aux modalités d'organisation de la formation doivent être transmises au stagiaire. L'essentiel de ces données devra figurer dans un livret d'accueil personnalisé qui sera remis au stagiaire.

Ainsi, le titulaire informe le stagiaire des points suivants :

- le programme, l'emploi du temps et les horaires de sa formation ;
- les contenus pédagogiques ;
- la validation de sa formation (certification, attestation) ;
- les modalités d'évaluation de la formation ;
- les conditions d'accès, de restauration et d'hébergement le cas échéant ;
- les coordonnées des formateurs et des différents référents (administratifs, handicaps et pédagogiques), des responsables de l'organisme de formation, ainsi que de la liste des intervenants de chacune des disciplines ;
- les modalités d'organisation d'élections de délégués de stagiaires, et leur rôle ;
- le règlement intérieur établi dans le respect du code du travail, également affiché dans les locaux du titulaire ;
- l'importance de répondre aux enquêtes de fin de formation, à trois et six mois après sa sortie de formation ;
- l'information du financement de sa formation par la Région et de la participation du Fonds Social Européen.

L'organisme rappelle au stagiaire ses obligations : assiduité, ponctualité, respect du règlement intérieur et du contrat de formation, etc.

2.4. Contrat de formation

Au démarrage du parcours de formation, un contrat individuel de formation est conclu entre le stagiaire et le titulaire. Il pourra être amendé ou modifié à tout moment et notamment, à l'issue de la phase de positionnement individuel en fonction du parcours de formation pré-élaboré avec le stagiaire. Le contrat individuel de formation doit être signé au plus tard le jour même de l'entrée en formation du stagiaire. Une copie de ce contrat est conservée par le prestataire de formation qui le tient à la disposition de la Région.

Véritable engagement réciproque entre le stagiaire et l'organisme de formation, ce contrat se doit de :

- formaliser les objectifs de la formation en stipulant les caractéristiques et l'organisation de l'action : durée en centre et en entreprise, moyens pédagogiques et techniques mis en œuvre ;
- contractualiser un parcours de formation prévisionnel ;
- permettre le réajustement de parcours autant que nécessaire ;
- préciser les modalités d'évaluation, de reconnaissance et/ou de validation des acquis ;
- comporter les mentions obligatoires prévues par le Code du travail ;
- mentionner le coût prévisionnel de la formation ;
- spécifier les conditions d'attribution et les motifs de non-versement des frais hors formation (visites médicales) ;
- comporter les noms et qualités des personnes responsables de la formation ;
- décrire les conditions matérielles de la formation : lieux, équipements, ressources documentaires, restauration etc. ;
- rappeler l'engagement attendu des stagiaires en termes d'assiduité.

Le statut de stagiaire de formation est conditionné à la signature de ce contrat de formation. Le stagiaire dispose d'un délai de rétractation de 10 jours calendaires, à compter du jour de la signature du contrat.

2.5. Prise en compte des personnes en situation de handicap

La loi du 11 février 2005 relative au principe de la non-discrimination des stagiaires rappelle que les personnes en situation de handicap doivent bénéficier des mêmes conditions d'entrée et de traitement que les autres personnes en formation.

Le décret n° 2006-26 du 9 janvier 2006, relatif à la formation professionnelle des personnes handicapées ou présentant un trouble de santé invalidant, précise que le prestataire de formation devra assurer l'accessibilité des formations, identifier les besoins spécifiques liés au handicap du stagiaire et proposer les adaptations utiles à la compensation du handicap.

L'organisme de formation devra donc adapter ses modalités d'accueil, de durée, d'évaluation et de suivi de la formation pour tenir compte du handicap de certains stagiaires. Il établira des règles de fonctionnement internes destinées à garantir la prise en compte des personnes en situation de handicap et désignera un référent handicap au sein de sa structure.

Les adaptations peuvent porter sur le recours au temps partiel, l'adaptation des outils pédagogiques, l'aménagement des examens, etc. Selon les besoins identifiés, l'organisme de formation pourra solliciter auprès de l'Agefiph une aide complémentaire et spécifique pour permettre à la personne de suivre la formation dans les meilleures conditions.

Cette aide peut porter sur :

- les prestations ponctuelles spécifiques visant à compenser les contraintes induites par certains handicaps ;
- les aides humaines : interface de communication ou interprète en langue des signes pour les déficients auditifs ;
- les adaptations pédagogiques : soutien pédagogique complémentaire justifié par le handicap ;
- l'adaptation des situations de formation : écran adapté à la déficience visuelle.

Pour plus d'informations sur ces mesures, consulter le site : www.agefiph.fr.

2.6. Élections du délégué des stagiaires

Conformément au code du travail, l'organisme de formation organise une élection de délégués des stagiaires pour toute formation supérieure à 200 heures. Les modalités d'organisation de ces élections sont à adapter en fonction du rythme des entrées des stagiaires.

2.7. Formation en Centre

2.7.1 Justificatif de réalisation

Pour toutes les phases en centre et en entreprise, le titulaire doit être en mesure d'en démontrer la réalisation par l'existence de feuilles d'émargement mais aussi par la production de documents de suivi : fiches d'intervention de cours, résumés des séances d'enseignement, tableaux de suivi des démarches extérieures avec cachets des structures visitées (entreprises, médiathèques,...).

2.7.2 Émargement

Afin de justifier et de contrôler les heures en centre et en entreprise par stagiaire, le titulaire met en œuvre les modalités de suivi en centre et en entreprise par la production et la signature de feuilles d'émargement par le stagiaire pour chaque demi-journée de formation. Celles-ci devront être conservées par l'organisme de formation. Les modalités sont précisées dans le CCAP.

Le cas échéant, la Région se réserve la possibilité de faire évoluer le recueil des émargements –*process* électronique- et en informera le titulaire le moment venu.

2.7.3 Saisie mensuelle des heures réalisées

Conformément aux conditions fixées dans le CCAP, le titulaire saisit tous les mois dans SIGMA FP les états de présence du stagiaire en précisant le nombre d'heures réalisées mensuellement, en centre et en entreprise. Cette déclaration doit être conforme aux justificatifs des feuilles d'émargement en centre et en entreprise.

Elle ne peut en aucun cas dépasser la durée maximale par jour et par semaine définie par le Code du Travail.

3 Alternance

Acte pédagogique à part entière du cursus de formation, l'alternance en entreprise doit être en adéquation avec l'objectif de la formation et se dérouler sous la responsabilité de l'organisme de formation.

Son but principal est d'améliorer la connaissance des codes sociaux de l'entreprise et faciliter l'adaptation du stagiaire au monde professionnel. Si le projet du stagiaire le nécessite, l'organisme de formation s'engage à garantir une ou plusieurs périodes en entreprise.

Le stage en entreprise doit être favorisé même s'il demeure facultatif.

3.1 Préparation de la période en entreprise

La préparation de la période de stage en entreprise constitue une opportunité pour le stagiaire de développer sa propre stratégie professionnelle et de devenir autonome dans sa recherche de stage en entreprise mais aussi d'emploi. Au terme d'exercices pratiques et de mises en situation, le titulaire doit noter des performances plus abouties sur les démarches professionnelles de recherche d'emploi, de même qu'une aptitude à valoriser ses capacités et ses compétences.

L'organisme de formation doit porter une vigilance particulière à l'organisation de périodes en entreprise cohérentes avec le secteur d'activité concerné, notamment par rapport aux travaux saisonniers et à la période d'employabilité en sortie de formation.

Pour aider le stagiaire à trouver une entreprise correspondant au domaine de formation concerné et à son projet professionnel, l'organisme de formation met tout en œuvre en apportant notamment :

- La méthodologie de recherche de stage et d'emploi ;
- Les outils nécessaires (internet ...) et l'accompagnement adéquat ;
- Le réseau d'entreprises partenaires de l'organisme de formation ;
- Les fondamentaux de la culture professionnelle.

Le stage en entreprise peut se dérouler hors Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée ou à l'étranger sans qu'il fasse l'objet d'une prise en charge supplémentaire. En cas de stage à l'étranger, L'organisme s'assure de la réalisation

des démarches administratives et relatives aux assurances avant son départ à l'étranger.

3.2 La convention de stage

Il est de la responsabilité de l'organisme de formation de faire signer à l'entreprise une convention. Il la mettra à disposition de la Région et, le cas échéant, du prescripteur de la formation, sur simple demande.

La convention doit être signée impérativement par :

- le stagiaire ;
- l'entreprise qui désigne le tuteur du stagiaire ;
- l'organisme de formation qui désigne un formateur référent.

Elle formalisera les engagements des trois parties et comportera au minimum les mentions suivantes :

- les dates de début et de fin de stage ;
- la durée hebdomadaire, les horaires de travail et le lieu de stage ;
- le ou les objectifs de la période en entreprise ;
- les modalités de l'encadrement du stagiaire (nom du tuteur en entreprise et nom du référent-entreprise de l'organisme de formation), ainsi que la forme que prendra l'évaluation des acquis en entreprise réalisée par l'organisme de formation et par l'entreprise ;
- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de la formation ou le poste occupé par le stagiaire ;
- la garantie de l'entreprise d'accueil que les locaux, machines et matériels mis à la disposition du stagiaire, sont en conformité avec les conditions de sécurité prévues par la loi ;
- les modalités de suivi de la période – fréquence, nature, obligation d'émargement... ;
- les modalités de suspension et de résiliation du stage en cas de difficultés.

3.3 Déroulement

La période de stage en entreprise devra représenter au maximum 1/3 de la durée totale de la formation sauf obligation liée à un référentiel diplômant ou nécessité liée au projet professionnel du stagiaire.

Elle doit se dérouler dans des conditions et modalités conformes au Code du travail :

- La sécurité : l'organisme de formation doit s'assurer que l'entreprise respecte les règles d'hygiène et de sécurité au moment de la présence du stagiaire. A cet égard, la vérification de la mise à jour du "document unique" est conseillée ;
- Les horaires du stage pratique et les jours travaillés : le stagiaire ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires pendant sa période de stage pratique. Exceptionnellement, en fonction des contraintes liées au secteur d'activité,

conformément aux modalités consignées dans la convention de stage, les périodes en entreprise peuvent se dérouler en dehors des périodes d'ouverture du centre.

3.4 Suivi de la période en entreprise

Pendant la période en entreprise, l'organisme de formation s'engage à se rendre physiquement sur le lieu de stage afin de s'assurer du bon déroulement et du respect des objectifs. Il réalise au moins une visite sur place en présence du stagiaire et du tuteur pour évaluer la progression du stagiaire.

Chaque visite donne lieu à un entretien et à un émargement tripartite ainsi qu'à la rédaction d'une synthèse qui comportera les éléments d'évaluation et d'appréciation du tuteur et du formateur référent, voire du stagiaire.

L'organisme de formation remet au stagiaire une copie de la synthèse et s'assure qu'il a pris connaissance de l'évaluation de ses acquis, des marges de progrès et de l'appréciation portée par l'entreprise.

En cas de stage à l'étranger ou hors Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée, l'organisme de formation veille à ce que le stagiaire bénéficie d'un suivi et d'une couverture sociale et d'une assurance responsabilité civile. A cet effet, l'organisme de formation tient à la disposition de la Région les attestations d'assurances du stagiaire.

3.5 Évaluation de la période en entreprise

Au terme de chaque période de stage en entreprise, l'organisme de formation doit tenir compte des éléments du bilan de stage – bilan établi éventuellement avec le tuteur de stage – pour adapter et personnaliser les étapes suivantes de la formation. Le retour d'expérience du stagiaire se fera individuellement ou en groupe et contribuera au réajustement du parcours de formation formalisé dans le Contrat Individuel de Formation, en cas de besoin.

4 Au terme de la formation

4.1 Bilan individuel du parcours du stagiaire

Afin d'accompagner le stagiaire jusqu'au terme de son parcours de formation, le titulaire s'engage à :

- formaliser un bilan du parcours de formation du stagiaire effectué de manière individuelle. Ce bilan pourra être complété par un bilan de l'action ou de session de formation dans un cadre plus collectif ;
- mettre à disposition du stagiaire un ordinateur pour lui permettre de répondre à l'enquête de satisfaction mise en ligne sur le site de la Région dans les deux dernières semaines de la formation ;
- communiquer le bilan de formation au réseau des prescripteurs qui prend le relais lorsque la situation personnelle du stagiaire le nécessite (volonté de poursuivre la montée en compétences ...) ;
- mobiliser son réseau de partenaires économiques afin d'accompagner les stagiaires sortants dans la réussite de leur projet d'insertion professionnelle.

4.2 Attestation de fin de stage – portefeuille de compétences

En fin de formation, l'organisme remettra au stagiaire et au prescripteur une synthèse de ses acquis et un plan d'action adapté à la suite du parcours envisagé.

Quelle que soit la finalité de l'action de formation et la durée de la formation, le titulaire délivre en fin de formation une attestation/portefeuille de compétences mentionnant la nature et la durée de la formation, les résultats obtenus aux évaluations, les compétences acquises. Si des expériences significatives ont été développées, notamment en entreprise, elles seront consignées.

L'attestation portera obligatoirement les cachets et signatures de l'organisme de formation.

Ce portefeuille permettra au stagiaire de valoriser ses acquis dans toutes les étapes de son parcours professionnel.

4.3 Poursuite de parcours

Dans le cas d'une poursuite de parcours, le prestataire de la formation initiale met le stagiaire en relation avec l'organisme qui gère la nouvelle formation envisagée par l'établissement d'une fiche navette. Ce dernier doit alors proposer au candidat un rendez-vous dans un délai maximum de 4 semaines afin d'évaluer les acquis et compléter la fiche navette en fonction des résultats :

- Soit le stagiaire a les prérequis nécessaires pour intégrer la formation visée. Dans ce cas, une place lui est réservée avec une date d'entrée prévisionnelle. L'organisme initial est informé par le biais de la fiche navette ;
- Soit le stagiaire n'a pas les prérequis nécessaires. Dans ce cas, l'organisme ayant effectué l'évaluation précise à l'organisme de formation initial les

compléments de formation indispensables à une prochaine intégration. Le prestataire initial procède au réajustement du parcours, mobilise ou réoriente le stagiaire vers le prescripteur afin de lui permettre l'accès à la formation visée.

Quel que soit le résultat de l'évaluation et les suites de parcours proposées, le prescripteur doit en être informé par l'organisme de formation initial.

4.4 Interruption de parcours

Un stagiaire peut être amené à interrompre un parcours. Dans le cas d'une reprise de formation, l'organisme de formation proposera au candidat un positionnement permettant de faire état de sa situation actuelle et validera avec lui un parcours tenant compte des acquis déjà réalisés. La Région et le prescripteur devront être informés des modalités de reprise du parcours et pourront solliciter des éléments complémentaires.

4.5 Saisie en fin de parcours de formation

Dès leur sortie de formation, l'organisme effectue la saisie des données de situation des stagiaires sur l'outil de gestion SIGMA FP. Il renseigne la date de sortie du stagiaire et sa situation du moment.

Il actualise dans SIGMA FP les coordonnées des stagiaires, notamment leurs numéros de téléphone et adresses e-mail, qui permettront à la Région de mener directement des enquêtes auprès des stagiaires.

4.6 Suivi post formation

Conformément aux conditions fixées dans le CCAP, l'organisme de formation saisit les bilans et situations des stagiaires dans le logiciel de gestion de la Région SIGMA FP dans les 3 mois et les 6 mois qui suivent leur sortie de formation.

Le délai de saisie de ces informations est calculé par rapport à la date de sortie effective du stagiaire.

4.7 Saisie en fin de bon de commande

Au terme du dernier parcours achevé sur le bon de commande concerné, le titulaire :

- saisit la fin de l'action de formation dans l'outil de gestion SIGMA FP ;
- dépose dans SIGMA FP le bilan pédagogique de l'action de formation (analyse globale de l'action en terme d'accès des publics, de déroulement et de situation des stagiaires à l'issue) et la demande de solde.

Des pénalités pourront être appliquées en cas de retard dans la production des pièces à transmettre en fin de formation. Les modalités sont précisées dans le CCAP.

5 Protection sociale

La Région assure également la protection sociale de l'ensemble des stagiaires ne bénéficiant d'aucune rémunération par ailleurs. Les cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle continue concernent la maladie professionnelle, la maternité, l'invalidité, le décès, les accidents du travail, la vieillesse et les allocations familiales.

5.1 Constitution des dossiers de protection sociale (P2 S)

Le titulaire du marché devra utiliser l'outil de gestion informatique mis en œuvre par le prestataire de service pour saisir le dossier de la demande de prise en charge des cotisations de sécurité sociale des stagiaires de la formation professionnelle non rémunérés (P2S).

Le titulaire du marché s'engage à mettre en œuvre les règles et procédures relatives à la réglementation applicable en matière de protection sociale des stagiaires mentionnées dans le « Règlement d'intervention de la rémunération » téléchargeable sur le site de la Région.

Le titulaire est responsable de la constitution des dossiers de demande de protection sociale qu'il doit saisir sur l'outil informatique dans la semaine suivant le démarrage de la formation. Il devra adresser le dossier de protection sociale dûment signé par le stagiaire et l'opérateur de formation, accompagné des pièces justificatives demandées, au prestataire en charge de la gestion de la protection sociale **dans les 15 jours calendaires** suivant la date de démarrage de la formation.

La Région se réserve le droit pendant la durée du marché de modifier les modalités de constitution des dossiers de protection sociale. Elle devra obligatoirement en informer préalablement le titulaire du marché.

5.2 Saisie mensuelle des états de présence du stagiaire

Le titulaire s'assure de la fiabilité de l'ensemble des informations mentionnées sur les feuilles d'émargement avant de procéder à la saisie mensuelle des états de présence.

Le titulaire du marché s'engage à saisir des états de présence des stagiaires en formation (en centre et en entreprise) sur l'outil informatique du prestataire de services :

- soit par anticipation, à compter du 25 du mois de formation en cours ;
- soit à terme échu dans un **délai de 5 jours calendaires maximum après la fin de chaque mois de formation**.

Le titulaire aura préalablement sollicité les codes d'accès auprès du prestataire de service afin d'accéder à l'espace sécurisé de l'outil de gestion.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de l'action de formation, le titulaire devra soit :

- pour les actions à temps partiel, indiquer le nombre mensuel d'heures de présence du stagiaire sur les lieux de formation (centre + entreprise) ;
- pour les actions à temps plein, indiquer le nombre de jours d'absence dans le mois ainsi que le motif d'absence (justifié, injustifié, maladie, départ pour emploi etc.) du stagiaire.

L'établissement d'états de présence modificatifs devra être exceptionnel.

5.3 Obligations contractuelles de l'organisme de formation

Le titulaire du marché doit :

- Assurer le traitement des formulaires de protection sociale (arrêt de travail, attestation de salaire) afin de permettre aux stagiaires de bénéficier du versement d'indemnités journalières dans les meilleurs délais et ce, en lien avec les services de la CPAM du département de résidence du stagiaire ;

En cas de non-respect de ces obligations, la Région Occitanie/Pyrénées-Méditerranée se réserve le droit d'appliquer des pénalités sur la facturation de l'organisme de formation qui ne respecterait pas les modalités de saisie des états de présences dans un délai de 5 jours calendaires maximum après la fin de chaque mois de formation.

Les modalités sont précisées dans le CCAP.

6 Moyens et supports

Dans l'esprit de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, la Région s'assure de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité. Pour ce faire, la Région demande aux organismes qui répondent à la consultation de s'engager à respecter les principes évoqués ci-dessous.

6.1 Garantir la qualité des formations

6.1.1 Qualité des intervenants

Le titulaire s'assure des compétences et qualifications des formateurs et autres personnels qui interviennent dans l'action de formation.

Les formateurs devront posséder une formation ou une expérience actualisée dans le métier ou le domaine enseigné et dans la fonction de formateur.

Le statut et les conditions d'emploi des personnes dispensant la formation ainsi que ceux du personnel de direction et d'administration sont de la seule responsabilité de l'organisme.

Le titulaire détermine un organigramme hiérarchique et fonctionnel ainsi que des fiches de fonctions et/ou de missions qui démontrent une gestion du personnel structurée, organisée et rigoureuse ainsi qu'un plan de formation qui permet d'assurer la professionnalisation des intervenants.

Les formateurs doivent maîtriser et faire appliquer les règles en matière d'hygiène et sécurité, de prévention des risques et d'équipements de protection individuelle.

6.1.2 Modification des modalités de mise en œuvre

Le titulaire informe par courrier la Région de tout changement relatif à la modification de l'équipe pédagogique intervenant au cours de la formation et adresse les nouveaux CV :

- avant le début de la formation : si le profil et les compétences des nouveaux formateurs ne correspondent pas à ceux indiqués dans son offre, la Région se réserve la possibilité de suspendre le démarrage de la formation dans l'attente d'un retour à la conformité ;
- pendant la formation : la Région sera très attentive au maintien de la qualité des formateurs et pourra demander toute précision pour s'en assurer ;
- en cas d'absence ou de départ d'un formateur, celui-ci doit être remplacé sans délai par un formateur ayant une qualification au moins équivalente. La formation ne peut être interrompue pendant le délai minimal nécessaire au remplacement du formateur absent.

Via SIGMA FP, le titulaire peut saisir des demandes de modifications en ligne qui portent sur :

- le RIB et les contacts du titulaire ;
- le SIRET, le représentant légal, l'adresse, les coordonnées du titulaire ;
- les modifications de dates ;
- les modifications de sites ;
- les modifications de certification.

La Région se réserve le droit de refuser les modifications substantielles (formateur, site de réalisation etc.) demandées si celles-ci venaient à altérer la qualité de la prestation.

6.1.3 Présence effective du formateur auprès des stagiaires

Même si l'autoformation permet au stagiaire d'apprendre au sein d'un dispositif de formation tout en développant son autonomie, la Région tient à ce que cette autoformation soit assistée ou tutorée. Le formateur doit être présent physiquement pour soutenir les stagiaires dans le processus de formation, pour répondre aux questions, éviter les blocages, encourager ceux qui sont en difficulté et apporter les ressources nécessaires en temps voulu.

6.1.4 Référents

- **Référent administratif** : le titulaire de l'action s'engage à désigner un référent administratif et à communiquer son nom et ses coordonnées aux stagiaires dès leur entrée en formation.
- **Coordinateur pédagogique** : de même, un référent pédagogique doit être désigné. Son nom et ses coordonnées devront également être communiqués aux stagiaires dès leur entrée en formation. Il sera l'interlocuteur privilégié des stagiaires et celui de la Région tout au long de la formation. Cette personne, ou à défaut son suppléant, devra être disponible à tout moment lors des périodes en centre et en entreprise pour répondre aux attentes des stagiaires ou de la Région.
- **Référent handicap** : le titulaire de l'action s'engage à désigner au sein de sa structure une personne ressource qui aura pour rôle d'accompagner la mise en place d'un parcours de formation individualisé et adapté aux besoins de la personne handicapée. Il aura également la charge de mobiliser l'ensemble de l'équipe sur les questions relatives à l'accueil des personnes handicapées.

6.2 Gratuité des équipements ressources et frais pédagogiques

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation, les organismes de formation doivent respecter le principe de gratuité. Les prestations de formation mises en œuvre ne donnent lieu à aucun paiement. Le coût pédagogique de la formation est totalement gratuit pour le stagiaire qui doit être informé de cette prise en charge par la Région.

Ainsi, l'organisme de formation mettra gratuitement à disposition des stagiaires, pendant toute la durée de formation, les tenues de travail ainsi que le matériel pédagogique nécessaire aux apprentissages. En cas de prêt, l'organisme peut demander une caution au stagiaire en début de formation, plafonnée à 200 €, qui sera restituée en fin de formation au retour du matériel.

Toute contribution liée à la formation demandée au stagiaire est interdite. Si la Région constate de telles pratiques, elle exigera que le titulaire rembourse le stagiaire. Le cas échéant, le montant de la contribution fera l'objet d'une demande de remboursement par la Région envers le titulaire.

Le titulaire intégrera donc, dans son prix unitaire, toutes les dépenses inhérentes à la mise en œuvre de la formation et au passage des examens :

- équipements des stagiaires (y compris les équipements de protection individuelle) ;
- outillages ;
- matières d'œuvre ;
- livret du stagiaire ;

- supports de cours ;
- droits d'inscription aux épreuves de sélection à l'entrée ;
- frais de déplacement liés à la formation ;
- visites médicales obligatoires ;
- droits d'inscription aux jurys et examens
- utilisation des plateaux techniques.

Les frais d'inscription et ceux liés à la constitution des dossiers d'examen ne peuvent faire l'objet d'une participation financière par le stagiaire.

En cas d'abandon du stage à l'initiative du stagiaire, pour emploi ou pour tout autre motif, le titulaire ne pourra réclamer aucun remboursement de frais au stagiaire.

6.3 Centre de ressources

Un accès aux ressources documentaires est mis en place pour les stagiaires (revues professionnelles, répertoires, documentation technique...) ainsi qu'un accès à Internet permettant d'effectuer les recherches utiles au vu des objectifs de l'action de formation.

Cet espace peut être utilisé de manière autonome par les stagiaires ou en présence des formateurs pour des séquences d'apprentissage, de médiation ou de prospection de stages en entreprises. Pour une utilisation optimale du centre de ressources, le prestataire accompagne le stagiaire.

Si la formation ne se déroule pas au siège de l'organisme de formation, les documents de base doivent être mis à disposition sur le lieu effectif de la formation.

6.4 Restauration et hébergement

Le titulaire du marché peut proposer aux stagiaires un service d'hébergement et/ou de restauration dans des locaux adaptés. Les équipements doivent être conformes à la réglementation en vigueur.

L'information sur les conditions d'accès aux services de restauration et d'hébergement sera précisée aux stagiaires lors de leur recrutement et figurera expressément dans un document remis au stagiaire à l'entrée en formation.

6.5 Supports pédagogiques

La Région sera particulièrement attentive au caractère innovant des supports pédagogiques qui devront être régulièrement actualisés.

6.6 Les sites de formation

Les sites d'accueil du public et des stagiaires doivent être adaptés par la mise à disposition de moyens matériels (locaux/équipements) conformes à la législation en

vigueur (Code du Travail) notamment pour ce qui concerne les normes d'hygiène et de sécurité et en matière d'accueil des personnes handicapées.

Les sites devront être clairement identifiés par une signalétique, tant à l'extérieur que dans les salles de formation.

L'organisme doit disposer au minimum d'un téléphone avec répondeur sur le lieu de formation, d'un accès Internet, d'un local de détente pour les stagiaires, d'un bureau pour les formateurs et d'un accès pour les personnes à mobilité réduite.

Lors des séquences nécessitant l'utilisation d'un ordinateur, le titulaire devra mettre à disposition un poste informatique par stagiaire.

Conformément à son offre, le titulaire s'engage à réaliser l'action de formation sur le ou les site(s) indiqué(s) avec les conditions d'accueil et les moyens matériels spécifiés.

Tout changement relatif au site de réalisation (adresse, conditions de réalisation, matériel...) en cours d'exécution du bon de commande doit faire l'objet d'une demande auprès de la Région. L'organisme précisera les conditions d'accueil du nouveau site. La modification devra cependant respecter la zone géographique prévue dans le marché.

Les locaux de formation du titulaire doivent respecter les normes en vigueur quels que soient les déficiences ou les handicaps des personnes accueillies. L'accessibilité des locaux de formation se mesure à la possibilité de stationnement automobile, à l'accès aux bâtiments et à la circulation dans ces bâtiments, aux sanitaires adaptés, etc.

6.7 Mentions de la participation du financeur

Les formations du programme Régional de Formation peuvent être co-financées par le Fonds Social européen. Le titulaire sera informé de ce financement le cas échéant lors de l'envoi du bon de commande.

L'organisme doit mentionner la participation financière de la Région, du FSE (si l'action est cofinancée par le FSE) et apposer leurs logos :

- sur tout document informatif ou promotionnel relatif à l'action (affiches, annonces presse, contrat de formation signé avec le stagiaire, convention de stage en entreprise, attestation de fin de formation etc.) ;
- dans les locaux : les logos devront impérativement être apposés sur la porte d'entrée et dans les salles de formation.

Le logo de la Région Occitanie peut être obtenu en se connectant sur : laregion.fr

Le logo du FSE peut être obtenu en se connectant sur : <http://www.europe-en-occitanie.eu/>