

CAMIS - Groupe Formation

Domaine de compétences	Publics	Versant français	
		Cadre	Bonnes pratiques - politique volontariste
GENERAL		<p>Un <b>cadre juridique de référence</b> avec la loi du 24 novembre 2009. Tout en réaffirmant le rôle pilote des Régions en matière de formation professionnelle, la loi introduit des conditions partenariales en terme d'élaboration, de modalités d'adoption, de suivi et d'évaluation. Le <b>Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF)</b>, élaboré par Le Conseil Régional, est le fruit d'une analyse partagée et est signé par le président du Conseil Régional, le préfet et les autorités académiques (rectorat et Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt - DRAAF). Le CPRDF s'inscrit dans le cadre plus global du Schéma Régional d'Aménagement et de Développement du Territoire (SRADT) et constitue un cadre pour l'adoption de deux autres schémas portant sur la formation : le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales et le Schéma Prévisionnel des Formations.</p> <p>Le <b>Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales</b> couvre l'ensemble des formations diplômantes et des formations préparatoires à la qualification qu'elles soient dispensées par la voie scolaire, par l'apprentissage ou par la voie continue pour les demandeurs d'emploi ou les salariés. Ce Schéma vise une évolution de la carte des formations dans ce secteur, la qualité de l'offre de formation et les conditions de vie des étudiants des professions de santé et de celles du social.</p> <p>Le <b>Schéma Prévisionnel des Formations</b> porte sur le champ des formations initiales sous statut scolaire publiques et privées sous contrat, générales, technologiques et professionnelles : collèges, lycées professionnels, établissements d'enseignement agricole en tenant compte des orientations nationales. Il est construit en étroite partenariat avec les autorités académiques et les Départements.</p> <p>Une dynamique s'impose celle de la recherche des complémentarités entre voies de formation. Les acteurs du CPRDF doivent aborder leurs décisions en matière d'<b>adaptation de la carte des formations</b> de façon complémentaire et prospective. C'est l'optimisation des moyens, l'optimisation des passerelles possibles entre les voies (sous statut scolaire et par apprentissage), mixage des publics afin de faciliter l'accès à la formation pour tous.</p>	<p>La <b>Région Haute-Normandie</b> a décidé de conduire simultanément le CPRDF et le Contrat Régional de Développement économique (CRDE) car la formation et l'économie sont au cœur du développement régional afin d'anticiper les mutations économiques nécessaires dans le domaine industriel et agricole et de faire de la Haute Normandie, un pôle de référence sur les énergies. Un des objectifs majeurs est d'élever le niveau de qualification des hauts normands.</p> <p>Concernant la carte des formations, la création d'une instance de coordination va être nécessaire afin d'organiser la gouvernance de la formation continue entre tous les acteurs. C'est l'<b>Instance Régionale de Gouvernance de la formation continue</b> qui associera les différents commanditaires (Pôle emploi...).</p> <p>La <b>Région Basse Normandie</b> a dès le mois de juillet 2010 choisi de s'engager dans une nouvelle démarche de co-construction du CPRDF. En septembre 2010, une commission a été mise en place dans le cadre du CCREFP, pour préparer le CPRDF. Ce travail au sein du Comité de coordination a permis d'associer également les chambres consulaires et les partenaires sociaux à la réflexion. La version finale du CPRDF a été rédigée par les trois l'autorité académique et les services du préfet, mais également par Pôle emploi. Le CPRDF sera décliné au travers de conventions d'application lesquelles chacun pourra s'engager concrètement sur des moyens dès l'exercice 2011-2012 et sur des actions concrètes pour la mise en œuvre. Ces conventions d'application seront également l'occasion de « faire jouer la clause de révision » pour adapter les orientations stratégiques au C. Le CPRDF vaut également schéma régional de développement de l'apprentissage. Celui-ci sera décliné dans le Contrat d'Objectifs et de Moyen développement de l'apprentissage 2011-2014.</p>
Qui et comment identifier les besoins de formation?	General	<p>Afin d'identifier les besoins en formation et de construire un programme régional de formation répondant au mieux aux réalités socio-économiques, les régions s'appuient sur des diagnostics territoriaux identifiant la demande d'emploi, les secteurs d'activité en tension, les projets de développement.</p> <p>Ces indicateurs sont issus d'études réalisées par des organismes nationaux (INSEE, institut national de la statistique et des études économiques ; DARES, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), enquête des besoins de main d'œuvre de Pôle Emploi. Chaque région dispose également d'un observatoire régional de l'emploi et de la formation dont les appellations peuvent différer selon les territoires mais dont l'objectif commun est notamment de synthétiser et d'analyser les différents indicateurs recueillis. L'accent est aujourd'hui fortement mis sur les actions de gestion territoriale des emplois et des compétences et les mutations économiques.</p>	<p>- La <b>Région Picardie</b> s'appuie sur les Maisons de l'emploi et de la formation afin de contribuer à l'élaboration de diagnostics territoriaux d'une part, de mener des actions de gestion prévisionnel territorial des emplois et des compétences d'autre part. Par ailleurs, la Région finance avec l'Etat une structure dénommée CARMEE (Centre d'analyse régional des mutations de l'économie et de l'emploi) et dont l'objectif est d'aider les pouvoirs publics régionaux à concevoir et développer des actions partagées pour favoriser l'adaptation de l'économie, des savoir-faire et des compétences aux mutations économiques en cours ou à venir et aux opportunités qui se présenteront</p> <p>- La <b>Région Haute-Normandie</b> s'appuie sur les contrats d'objectifs au nombre de 10, et sur le diagnostic territorial réalisé en lien avec le CREFOR, observatoire régional emploi-formation et cela s'adresse à l'ensemble des publics. Sur le contrat d'objectif transport et logistiques, mise en place d'un dispositif de sélection pour devenir conducteur routier de marchandises en amont de l'entrée en formation. (travail partenarial entre pôle emploi, la branche professionnelle et la Région, co-financeurs du dispositif)</p> <p>- La <b>Région Basse Normandie</b> et l'Etat, en partenariat ont souhaité en octobre 2007 définir une nouvelle modalité d'animation territoriale en matière de formation professionnelle continue, en lien avec la politique de l'emploi menée par le service public de l'emploi jusqu'alors. Ce projet découle de la volonté de la Région et de l'Etat d'affirmer leur rôle de pilotage de en matière d'emploi, de formation professionnelle et d'insertion et rendre plus lisible leurs actions auprès des bénéficiaires, des partenaires et travailler territorialement à une Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) en lien avec tous les acteurs économiques. Ainsi, l'animation territoriale souhaitée conjointement par l'Etat et la Région sur 11 territoires vise la mobilisation et l'articulation sur les territoires des ressources locales afin d'atteindre les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des compétences et des formations dans le respect des orientations des politiques de l'Etat et de la Région et en fonction du développement économique local,</li> <li>• Favoriser l'accès, le maintien et le retour à l'emploi,</li> <li>• Anticiper et accompagner les mutations économiques,</li> <li>• Contribuer au développement et à l'aménagement du territoire,</li> <li>• Intégrer le développement durable à la démarche.</li> </ul> <p>Prenant appui sur un large partenariat local favorisant la déclinaison des politiques « emploi-formation-insertion », la démarche d'animation territoriale permet la complémentarité et la cohérence de l'action des partenaires œuvrant dans les domaines de l'insertion, de la formation professionnelle (formation initiale exclue) et de l'emploi, au regard des ressources, des besoins et des spécificités des territoires.</p>
	Salariés	<p>- Différents outils sont disponibles. Il est important de souligner que la formation des salariés est avant tout de la compétence des employeurs. Les entreprises ont une obligation financière en relation à leur masse salariale. La loi de 2007 instaure un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Ces objectifs sont entre autre de favoriser l'insertion professionnelle, de permettre le maintien dans l'emploi et de favoriser le développement des compétences. Le plan de formation de chaque entreprise doit poursuivre ces objectifs.</p> <p>C'est dans ce sens qu'un entretien annuel est devenu obligatoire en entreprise pour chaque salarié, que différents droits ont été confirmés ou créés: un <b>Droit Individuel à la formation (DIF)</b>, un droit au bilan de compétences individuel ou à la validation de l'expérience, le <b>Congé Individuel de Formation (CIF)</b>.</p> <p>- Les <b>OPCA</b> (organisme collecteur paritaire agréé) en plus de leurs missions de collecte et de financement des formations, sont chargés depuis la loi de novembre 2009, de contribuer au développement de la formation professionnelle, d'informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins de formation, de participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Par ailleurs, certains OPCA ont mis en place des politiques très incitatives au bénéfice des demandeurs d'emploi et des jeunes. C'est la mise en œuvre de parcours de formation, qualification ou requalification pour occuper un poste à pourvoir dans l'entreprise (contractualisation OPCA - Pôle Emploi via le dispositif de <b>Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)</b>).</p>	<p>En Haute Normandie, projet de conventionnement avec certains OPCA et travail autour de co financement de formation.</p>
		<p>- La démarche de GPEC (<b>Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences</b>), est rendue obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 300 salariés. Elle peut être définie comme la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'action cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en terme d'effectifs et de compétences en fonction de son plan stratégique, en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.</p>	
	Demandeurs d'emploi	<p>Au sein de la famille des demandeurs d'emploi, des différences d'accompagnement existent en fonction du statut: jeunes - 26 ans (Missions locales), personnes handicapées (Cap Emploi), bénéficiaire du RSA (Conseils généraux)...</p> <p>Les prescripteurs sont différents selon les statuts de la personne: Pôle emploi (tout public en recherche d'emploi) Mission locale, Cap emploi...</p> <p>Les besoins de formation différenciés ont amené la Région à financer des actions selon deux grandes typologies: des actions spécifiques, des actions préparatoires (bilan de compétences, construction de projet professionnel, évaluation en milieu de travail) et les actions qualifiantes.</p>	<p>- La <b>Région Picardie</b> s'appuie notamment sur les diagnostics territoriaux socio-économiques élaborés par une structure financée par l'Etat et la Région (GIP CARMEE). La Direction de la Formation s'appuie également sur son réseau de prescripteurs de formation (particulièrement les Maisons de l'emploi et de la formation) afin de mener des études de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences à l'échelle des territoires. Ce réseau est animé par des référents territoriaux de formation, chargés de mission de la Direction de la Formation.</p>
	Apprentis	Travail avec les branches professionnelles et les centres de formation d'apprentis.	Dans le cadre du CPRDF / Schéma de l'apprentissage avec les autorités académiques

Domaine de compétences	Publics	Versant français	
Qui oriente et informe les publics?	General	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Pôle emploi (tout public)</li> <li>* Missions locales (moins de 26 ans)</li> <li>* Cap emploi (personnes handicapées)</li> <li>* CIO (jeunes sous statut scolaire)</li> </ul>	La Région Haute-Normandie dispose d'outils telle la Cité des métiers
	Salariés	Toute la structuration de l'entreprise: Plan de formation en DRH, les reclassements, la consultation du comité d'entreprise, travail avec les représentants du personnel, l'action des OPCA.	Les OPCA
	Demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Pôle emploi (tout public)</li> <li>* Missions locales (moins de 26 ans)</li> <li>* Cap emploi (personnes handicapées)</li> <li>* travailleurs sociaux</li> </ul>	Pôle Emploi, MEF, Missions locales
	Apprentis	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tout le système d'orientation de l'Éducation Nationale avec l'appui des Centres d'Information et d'Orientation, l'ONISEP.</li> <li>* Les prescripteurs (Pôle emploi, Mission locale, Cap emploi...).</li> <li>* Les travailleurs sociaux dans le cadre du Revenu de Solidarité Active (RSA)</li> <li>* CHAMBRES CONSULAIRES avec des développeurs de l'apprentissage</li> </ul>	Services de l'Education nationale, Missions locales, développeurs de l'apprentissage de la direction de la formation, développeurs des CFA.
Qui finance et quel mode de contractualisation?	General	La formation est financée via des fonds publics et privés	Subventions aux OPCA
	Salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>* l'entreprise directement</li> <li>* les OPCA</li> <li>* le FSE</li> <li>* Les Régions dans le cadre d'une politique volontariste.</li> </ul>	
	Demandeurs d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La Région (compétence de droit commun)</li> <li>* l'État, le Pôle emploi</li> <li>* le FSE</li> <li>* les OPCA</li> </ul>	Subventions, marchés publics, mandatement de droits spéciaux ou aides individuelles selon les cas.
	Apprentis	<ul style="list-style-type: none"> <li>* La Région : Contrat d'Objectifs et de moyens (C.O.M) entre Etat / Région pour financement investissement et fonctionnement de l'apprentissage / convention quinquennale entre Régions et CFA sur fonctionnement, organisation et financement (référence code du travail) / versement par la Région des indemnités aux employeurs d'apprentis (référence code du travail) sur Dotation Globale de Décentralisation (DGD) accordée annuellement par l'Etat</li> <li>* les entreprises (via la taxe apprentissage)</li> <li>* les branches professionnelles</li> <li>* les chambres consulaires</li> </ul>	Subventions au centres de formation d'apprentis (investissement et fonctionnement)

Domaine de compétences	Publics	Versant français	
Quels dispositifs sont mis en place et par qui?	General	<p>Au niveau Région:</p> <p>1) Elaboration d'un Programme Régional de Formations Professionnelles (formations préparatoires et préqualifiantes, formations qualifiantes)</p> <p>2) La mise en place de certains dispositifs de professionnalisation</p>	<p>La Région Picardie contribue à la formation des salariés dans les formations supérieures (CNAM) dans le cadre de la promotion sociale des salariés.</p>
	Salariés	<p>Au sein de l'entreprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* les accords collectifs des branches professionnelles</li> <li>* le plan de formation</li> <li>* le droit individuel à la formation</li> <li>* les congés de formation liés à un mandat au sein de l'entreprise (formations de membres du CE) représentants du personnel (CHS, instances paritaires...)</li> <li>* les congés d'adaptation au poste de travail</li> <li>* le contrat de professionnalisation qui tend à se généraliser avec un cadre législatif rénové/place des OPCA/ réforme en cours de la formation professionnelle.</li> </ul>	<p>En Région Haute Normandie, politique volontariste en direction de salariés:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Aide au plan de formation.</b> Aide pour effort important d'une entreprise pour la formation de salariés pour des compétences transférables au sein de l'entreprise ou ailleurs. Logique de prévention, préserver l'employabilité.</li> <li>o <b>Aide au conseil au plan de formation.</b> Financement d'un cabinet extérieur sur élaboration plan de formation, ingénierie.</li> <li>o <b>Soutien au CIF.</b> Priorité à venir pour CRHN. Aide aux salariés avec projet individuel axé sur l'élévation du niveau de qualification, projet de reconversion....</li> <li>o <b>Aides aux OPCA</b> intervenant sur projet collectif, congés VAE, entreprises ayant des projets généraux ou ciblant une thématique. Interrogation sur la poursuite....</li> <li>o <b>Convention interprofessionnelle</b> entre Etat, la Région et partenaires sociaux pour la formation des salariés (outil de mise en cohérence au niveau régional de l'action de l'Etat, Pôle Emploi, OPCA, Fongecif, Région). L'objectif est de développer les compétences des salariés des entreprises qui avaient des difficultés, notamment entreprise en chômage partiel. 50 entreprises soutenues avec outils de droit commun et financement Etat.</li> <li>Un animateur fait vivre la convention et coordonne, assure le recrutement de référents (AGEFOS, POCALIA, FONGECIF)</li> <li>Leurs missions est de détecter et de mettre en place des projets d'entreprises.</li> <li>Approche économique forte.</li> <li>Travail sur la problématique économique/emploi/formation. (GPEC territoriale, Eolien...).</li> </ul>
	Demandeurs d'emploi	<p>Au niveau État:</p> <p>Mise en place du dispositif d'insertion par l'emploi avec l'ensemble des contrats aidés (CIE, CAE, CAF, Contrat de transition professionnel, CIVIS (le volet emploi d'utilité sociale), RSA). Ces dispositifs s'appuient sur le service public de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, maison de l'emploi...)</p> <p>Au niveau Région:</p> <p>1) Elaboration d'un Programme Régional de Formations Professionnelles (formations préparatoires et préqualifiantes, formations qualifiantes)</p> <p>2) La mise en place de certain dispositif appelé de professionnalisation ( cf les plates-formes transport: processus d'évaluation , de sélection et d'orientation pour entrer en formation de conducteurs routiers de marchandises)</p> <p>3) Mesures d'accompagnement autour de la professionnalisation des opérateurs: travail autour de l'individualisation, travail sur les discriminations notamment en terme de prescriptions et le recrutement pour entrer en formation.</p>	<p>- La Région Picardie finance des actions de formation individuelles ou en groupe tenant compte des projets professionnels de chaque demandeur d'emploi. Les métiers en tension sont particulièrement présents dans l'offre régionale de formation et l'élévation du niveau de qualification est primordiale. La Picardie aide également les entreprises s'engageant à recruter des demandeurs d'emploi : elle finance les actions de formation préalables à l'embauche.</p> <p>- La Région Haute Normandie a développé certains dispositifs en direction des demandeurs d'emploi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Aide individuelle à la formation</b> – Elle consiste en une aide à la prise en charge du coût pédagogique de la formation. Elle est destinée à soutenir les personnes souhaitant suivre une formation en lien avec un projet professionnel qui peut être l'accès à l'emploi, la réorientation professionnelle, l'évolution professionnelle ou l'acquisition d'une qualification. Des conditions minimales d'accès avec une aide plafonnée à 18 € de l'heure ou plafond global de 6000 €.</li> <li>Sur 2009, 557 bénéficiaires. Les secteurs professionnels plus représentés : paramédical et social ; puis l'hôtellerie et le tourisme.</li> <li>o <b>Politique en direction des contrats aidés</b> - Contrat d'avenir (CA), contrat d'accompagnement à l'emploi (CAE), Contrat Unique d'Insertion. Participation au financement de la formation sur le volet pédagogique pour soutien aux employeurs.</li> <li>Emploi Tremplin. Soutien en direction des associations culturelles et sportives. Participation par le financement de bilan de positionnement [travail sur le profil et l'expérience de la personne, projet de l'association et le poste proposé.] orientation du bilan de positionnement au regard des écarts.</li> <li>o <b>Bilans jeunes et Evaluation niveau compétences générales</b>. Prestation s'adressant à des jeunes de – 26 ans avec prescription mission locale ou PAIO. Mise en place des <b>Contrats d'Accès à la Qualification (CAQ)</b> : permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, de niveau infra 5 d'accéder à une certification et à une qualification de niveau 5.</li> <li>o <b>Actions de formation en FOAD</b> – 29 actions en 2010 – 1 million d'euros.</li> </ul> <p>- La Région Basse Normandie a développé différents programmes en direction des demandeurs d'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le dispositif Chèque Formation- programme mer-agriculture-ingénieurs cadres : 6 213 personnes formées dans le cadre de formations collectives allant du niveau V au niveau I</li> <li>- le dispositif Une Formation Un Emploi et le dispositif de Financement Individuel répondant aux problématiques de recrutement des entreprises ou de création d'activité : 215 personnes formées.</li> <li>- les dispositifs d'orientation (Esp'OR et Elans) : 6 324 formés</li> <li>- les dispositifs de Formation tout au long de la Vie : 8 730 bénéficiaires</li> </ul>
	Apprentis		<p>Dispositif permettant d'éviter les ruptures de contrat d'apprentissage : versement d'un fonds social aux CFA pour la gestion des cas les plus difficiles.</p> <p>En Région Haute Normandie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- versement de subvention aux CFA pour indemniser les apprentis pour les transports, hébergement et restauration</li> <li>- Dispositif d'Initiation aux Métiers en Alternance (DIMA) pour les jeunes de 15ans (sous statut scolaire) définition projet prof - orientation, découverte métiers sur site, ateliers.</li> <li>- Mobilité Internationale (Région Sans Frontière) aides financières aux apprentis de 12€/J. ASF, système de coordination infra-bac pour assurer la mobilité collective.</li> <li>- Accompagnement social des apprentis en difficultés (personnel spécialisé ou recours à une structure externe)</li> <li>- La Culture et la prévention de l'illettrisme. partenariat DRAC sur le champ culturel en utilisant les savoirs de base.</li> <li>- Plan de formation à l'Enseignement de la Sécurité et Santé au Travail pour les formateurs des CFA. Modules insérés dans les référentiels de formation : SST( Santé Sécurité au Travail)- (PRAP (Prévent des Risques liées aux Activités Physiques)- PRE Prévention des Risques Electriques. Partenariat Educ Nat.</li> <li>- PVST (Prix Vocation Scientifique et Technique) réservé aux jeunes filles minoritaires de genres dans les formations +tot masculinisées. 1000€/ Ap/An. pour la formation dans les CFA)</li> <li>-Le Dispositif d'Aide et de Soutien aux Apprentissages par l'Alternance (DASAA) pour les apprentis en situation de handicap. Diag + Accompagnmt + soutien.</li> <li>- La carte Région (segments loisirs 15 € / cinéma 15 €/ livres 30€/1er équipement professionnel 100 €/ an / App de niv 4 et 5.</li> </ul>

Domaine de compétences	Publics	Versant français	
Comment sécuriser les parcours de formation (rémunération, restauration, transports, équipements)?	General	Les dispositifs contribuant à la sécurisation des parcours de formation sont issus de dispositifs législatifs (Code du travail) ou réglementaires et des politiques volontaristes des régions.	- En <b>Région Bretagne</b> , un réseau de Maisons de la formation professionnelle s'est mis en place dans les 21 pays bretons pour faciliter l'information et l'accès à la formation tout au long de la vie/ pour toute personne souhaitant s'informer sur la formation et la VAE. Cinq structures régionales sont partenaires du réseau MFP : Pôle emploi, le Rectorat (réseau des CIO), l'Association Régionale des Missions Locales, le Fongecif Bretagne et le Centre Régional Information Jeunesse (CRLJ). - Dix-neuf des vingt-et-un Pays bretons sont impliqués dans la démarche MFP .
	Salariés	La Validation des acquis de l'expérience, le DIF, le CIF, contribuent à élever le niveau de qualification des salariés afin de les inscrire dans une logique d'emploi durable.	Dispositif " <b>Former plutôt que chômer</b> " permettant de mettre en place des actions de formation pour les salariés les moins qualifiés : capitaliser sur les compétences des salariés pendant les périodes de crise pour préparer au mieux la reprise économique.  - la <b>Région Bretagne</b> propose et finance un ensemble de formations continues et d'aides individuelles pour accompagner les demandeurs d'emploi et les personnes concernées par les mutations économiques : orientation professionnelle, préqualification et qualification. Orientation et remise à niveau * <b>Le dispositif régional pour l'insertion professionnelle</b> (DRIP). Il concerne les jeunes à partir de 16 ans et les adultes en difficulté d'insertion. Il propose plusieurs prestations. / * <b>La prestation d'orientation professionnelle</b> (POP). Elle s'adresse aux jeunes et aux adultes avec ou sans expérience professionnelle. Alternant temps de réflexion et stages d'immersion en entreprise, elle apporte un accompagnement pour découvrir des métiers, construire son projet professionnel et le mettre en oeuvre./ * <b>La prestation préparatoire à l'emploi</b> (PPE). Comme la POP, elle entend aider les personnes dans leur orientation professionnelle, tout en leur orientation professionnelle (choisir un métier au sein d'un secteur professionnel), d'acquies les gestes et savoirs professionnels de base et de s'engager dans un parcours qualifiant. Cette formation laisse une large place aux stages en entreprise./ * <b>La prestation d'amélioration à l'expression écrite et orale</b> (PAEEO). Elle combine apprentissage du français et travail sur son projet d'insertion. Parce qu'une maîtrise insuffisante de la langue française est un frein majeur pour accéder à l'emploi : la Région a mis en place ce stage qui permet de s'approprier la langue française tout en découvrant les réalités du monde du travail, en Bretagne et en France, ainsi que les métiers. Formations qualifiantes; Le programme régional des stages (PRS) est élaboré chaque année par la Région. Il prend en compte les besoins économiques dans les différents secteurs d'activité, et propose aux demandeurs d'emploi plus de 300 stages en alternance, du niveau 6 (troisième) au niveau 1 (bac + 4 et au-delà). Chaque formation mène à un diplôme ou une certification professionnelle.
	Demandeurs d'emploi	La Région a mis en place la rémunération de tout DE entrant en formation sur le PRFP (montant variant en fonction des situations), des indemnités transports. Un rapprochement s'est opéré entre fonctions publiques territoriales (Z76) tant au niveau des transports collectifs et des prestations culturelles Le Code du travail prévoit différentes dispositions relatives à la sécurisation des parcours de formation afin de permettre aux demandeurs d'emploi de mener leur projet à terme. Ainsi, ils bénéficient d'une rémunération (versée par les régions ou Pôle Emploi, d'une protection sociale, éventuellement d'indemnités de transport, d'hébergement et de restauration).	Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle, protection sociale, frais de transport. Eviter les ruptures entre les dispositifs de formation pré qualifiants et qualifiants en autorisant des parcours plus longs (jusqu'à 1200 heures)  - En <b>Région Bretagne</b> , Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle (DRIP); • Répondre aux besoins des demandeurs d'emploi, jeunes ou adultes et des territoires en amont de la qualification et de l'emploi ; • Les accompagner dans la construction de leur projet professionnel, qui pour être réaliste, doit tenir compte tant de leurs intérêts et potentialités, que des réalités économiques ; • Préparer à la qualification et au retour à l'emploi. Demandeurs d'emploi, jeunes à partir de 16 ans. Modalités d'intervention - Les prestations prévues dans le cadre du Dispositif Régional d'Insertion Professionnelle sont mises en place par les organismes de formation suite à une commande de la Région Bretagne. Ces prestations sont financées par la Région Bretagne, et éventuellement par l'Union européenne. • Participation au coût de la prestation La Région Bretagne prend en charge la totalité des frais pédagogiques de la prestation. • Quele rémunération ? Pendant la prestation, la rémunération sera assurée, soit par le Service des ASSEDIC de Pôle Emploi, s'il est bénéficiaire a des droits à l'allocation chômage, soit par la Région Bretagne. La Région rémunère les stagiaires qui ne bénéficient pas d'une indemnisation par le service ASSEDIC de Pôle Emploi. Son montant dépend de la situation personnelle avant l'entrée en stage.
	Apprentis	Des mesures initiatives: bonification, le prix de la vocation scientifique et technique	Aide au premier équipement, frais de transport, hébergement, restauration, aide aux employeurs d'apprentis, fonds social  En <b>Région Bretagne</b> : 1. Aide régionale au recrutement d'apprentis 2. Aide aux entreprises pour l'accompagnement de l'apprenti dans la formation: afin de soutenir et de développer l'apprentissage, la Région Bretagne accorde des aides aux employeurs d'apprentis 3. Les aides aux apprentis La formation gratuite pour l'apprenti s'accompagne de dispositifs d'aides financés par la Région Bretagne : une aide au transport, à l'hébergement et à la restauration (Argoat), une aide au premier équipement ainsi que des tarifs préférentiels pour les déplacements en TER. • une aide au 1er équipement dont le montant (de 60 à 200 euros) varie selon le niveau de la formation suivie et le secteur d'activité ; • une aide à l'hébergement, à la restauration et au transport dont le montant fixé (de 400 à 800 euros) dépend de l'âge du jeune et du niveau de la formation suivie. 4. La Bourse d'Accès à la Qualification: aide financière destinée aux jeunes issus d'un dispositif régional d'insertion professionnelle et qui accèdent à une formation (BEP, CAP, Bac Pro, brevet professionnel, brevet de technicien...) au sein d'un Centre de Formation d'Apprentis (CFA) ou d'un organisme de formation continue. Classes préparatoires à l'apprentissage pour les jeunes de 15ans (sous statut scolaire)  En <b>Région Haute-Normandie</b> : dispositif annuel d'indemnités aux employeurs d'apprentis prime de base et 5 bonus qualitatifs cumulables selon des critères d'éligibilité: - Prime de base de 1 000 euros - bonus entrpse de - 51 sal. ; 600 euros - bonus élevé le niv de qualif (4,3;2,1) : 600 euros - bonus assiduité, aucune abs injustifiée : 600 euros - bonus égalité des chances, pour minoritaire de genres : 600euros - bonus jeune en situation de handicap : 600 euros - bonus insertion (si diplôme et CDI dans les 3 mois qui suivent le contrat d'apprentissage) : 600 euros

Domaine de compétences	Publics	Versant français	
Comment mesurer l'impact des politiques de formation (évaluation)	General	Chaque Région organise son propre système d'évaluation des politiques publiques.	
	Salariés		
	Demandeurs d'emploi	1) La Région demande un retour systématique à la sortie de formation: l'enquête à 3 mois remplie par l'ancien stagiaire. 2) Sur des actions spécifiques, dans le cadre de dispositifs tel le transport et la formation de conducteur routier, mise en place d'une enquête à 9 mois afin de mesurer l'impact de la formation en terme d'insertion professionnelle. (co-financement branches, OPCA, Région) 3) Financement d'évaluations pr la Région: plate-forme bâtiment, plate-forme transport... politique de formation des salariés.	
	Apprentis	La Région mène et finance certaines études (A voir)	<p><b>En Haute Normandie :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conférences annuelles techniques et budgétaires avec chaque CFA :</li> <li>* Carte des formations, revue annuellement au regard des besoins éco évalués par CPRDFP</li> <li>* Effectifs, zoom par formation (seuil minimum de 8 apprentis)* Financement fonctionnement et investissement selon un PPI (Programme Pluriannuel d'Investissement)</li> <li>- Enquête SEINE pour mesurer l'insertion des jeunes après leur diplôme, après 7, 12 et 18 mois. réalisé tous les ans par le CREFOR.</li> <li>- Enquête sur les ruptures de contrat d'apprentissage tous les ans sur cohortes entrantes et sortantes par formation.</li> <li>- Enquête sur les réussites aux examens ou contrôle continue sur le terrain en entrpse.</li> <li>- Evaluation charte qualité (moyens mis en œuvre de l'entrée à la sortie du jeune en formation pour prévenirl'absentésime et les ruptures de contrat)</li> </ul>