

FINANCEUR	CADRAGE POLITIQUE/JURIDIQUE	PUBLIC CIBLE	FINALITE (norme AFNOR)	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	CRITERES D'EVALUATION	INDICATEURS DE RESULTATS	MODALITES D'EVALUATION	PERIODICITE
<b>ASSEDIC</b>									
Formations conventionnées	GPNS et Bureau Assédic Convention Régime d'Assurance Chômage 18/1/06 31/12/08	Bénéficiaires allocations régime assurance chômage	Permettre un retour rapide à l'emploi sur des besoins identifiés sur le territoire et notamment les métiers en tension via une formation.	Assurer les conditions d'une employabilité au regard des besoins du marché	Satisfaire les besoins des entreprises Accélérer le retour à l'emploi	Sortie totale ou partielle du fichier des indemnités	Taux de reclassement (70% à 3 mois)	Interrogation du fichier des DE (action par action)	1/3/6 mois
(Dispositif collectif de formation)	GPNS et Bureau Assédic Convention Régime d'Assurance Chômage 18/1/06 31/12/08	Bénéficiaires allocations régime assurance chômage	Adaptation au poste de travail		Reclassement	Sortie totale ou partielle du fichier des indemnités	Taux de reclassement	Interrogation du fichier des DE	1/3/6 mois
VAE(Validation des Acquis d'Expérience) (Action d'accompagnement)	GPNS et Bureau Assédic Convention Régime d'Assurance Chômage 18/1/06 31/12/08	Bénéficiaires allocations régime assurance chômage	Retour rapide à l'emploi		Reclassement	Sortie totale ou partielle du fichier des indemnités	Taux de reclassement	Interrogation du fichier des DE	1/3/6 mois
<b>ETAT/DELEGATION ANPE</b>									
APR - Action préparatoire au recrutement (Action de formation préalable à une embauche à destination de publics NON allocataire des Assédic)	code du travail relatif au Fonds National de l'Emploi (FNE) - circulaire DGEFP 2006- 31 du 4/10/06 relative à la mise en œuvre des actions préparatoires au recrutement	demandeurs d'emploi non indemnisés au titre de l'ARE (assedic ou secteur public) et/ou bénéficiaires des minima sociaux	Retour à l'emploi	permettre aux demandeurs d'emploi d'accéder à l'emploi par l'adaptation (et/ou le développement) des compétences pour répondre aux besoins des entreprises	placement sur des contrats de 6 mois et +	mesure des embauches à l'issue de la formation et qualité de l'emploi (cddi ou cdd)	taux d'embauche à l'issue avec la part des CDI	fiche de bilan (et justificatifs de contrats de travail)	au fil de l'eau
<b>FONGECIF</b>									
CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION - CDI (Action de formation à l'initiative du salarié en CDI)	Code du travail + ANI + Decisions du Conseil d'administration	Salariés en CDI présentant les conditions d'ancienneté requises (voir annexe)	Permettre au salarié de suivre une action de formation de son choix pour réussir un projet d'évolution professionnelle et/ou personnelle .	Permettre l'accès à la qualification et à la certification.  Permettre de changer d'activité , de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification , de se perfectionner ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives.	Objectif de réussite individuelle dans le projet professionnel	L'évolution professionnelle  L'obtention de la certification visée	Taux de personnes ayant réalisé leur projet professionnel  Taux de mobilité professionnelle en lien avec la nouvelle certification  Taux de certification obtenu	Questionnaire post CIF	Dans les 6 à 12 mois qui suivent la fin de la formation
CONGES INDIVIDUELS DE FORMATION - CDD (Action de formation à l'initiative du salarié en CDD)	Code du travail+ANI	Demandeurs d'emploiI présentant les conditions d'ancienneté requises	Réussir un projet professionnel Obtenir une promotion sociale Elever le niveau de qualification Permettre un retour à l'emploi	Permettre l'accès à la qualification et à la certification.  Permettre de changer d'activité , de profession, d'accéder à un niveau supérieur de qualification , de se perfectionner ou de s'ouvrir plus largement à la culture ou à la vie sociale et à l'exercice des responsabilités associatives.	Objectif de réussite individuelle dans le projet professionnel  Retour à l'emploi	L'évolution professionnelle  L'obtention de la certification visée	Taux de personnes ayant réalisé leur projet professionnel  Taux de retour à l'emploi et taux de retour à l'emploi en lien avec la nouvelle certification  Taux de certification obtenu	Questionnaire post CIF	Dans les 6 à 12 mois qui suivent la fin de la formation
BILANS DE COMPETENCES (Action d'accompagnement sollicitée par le salarié)	Code du travail+ANI	Salariés en CDI ou enCDD présentant les conditions d'ancienneté requises	Permettre aux salariés de disposer d'un outil de gestion de carrière	Permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de construire un projet professionnel et le cas échéant,un projet de formation	Evolution des situations individuelles personnelles et professionnelles	Analyse de la situation du bénéficiaire et de sa satisfaction	Taux des évolutions des situations professionnelles Taux de satisfaction des bénéficiaires	Questionnaire post Bilan de compétences adressé aux bénéficiaires Suivi des prestataires accrédités	dans les 9 mois qui suivent la fin du Bilan de compétences
VAE (Action d'accompagnement)	Code du travail+ANI	les salariés en CDI:pas de condition d'ancienneté dans l'entreprise les salariés en CDD:idem CIF CDD	Permettre au salarié de faire certifier ses compétences professionnelles	Permettre au salarié d'obtenir une certification de ses compétences professionnelles	Obtention de la certification	Les certifications obtenues La satisfaction de l'accompagnement	Taux de certifications totales et partielles Taux de certification par secteur professionnelle, par CSP et niveaux de formation Taux de satisfaction de l'accompagnement	Questionnaire post congé VAE	En cours de définition

FINANCEUR	CADRAGE POLITIQUE/JURIDIQUE	PUBLIC CIBLE	FINALITE (norme AFNOR)	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	CRITERES D'EVALUATION	INDICATEURS DE RESULTATS	MODALITES D'EVALUATION	PERIODICITE
<b>REGION CENTRE</b>									
FORMATIONS QUALIFIANTES (Dispositif collectif de formation)	Lois décentralisation +loi de modernisation sociale février 2002 + PRDF + SRDES	Demandeurs d'emploi jeunes et adultes	Elever le niveau de qualification des demandeurs d'emploi en Région centre.  Favoriser, au travers de la qualification, une insertion durable.	Privilégier les certifications professionnelles en favorisant l'individualisation des parcours et le recours à la VAE.  Permettre l'acquisition du niveau pertinent de qualification par rapport au métier visé.  Favoriser l'acquisition de nouvelles compétences (élévation de niveau de qualification, reconversion ou professionnalisation)	70% de certification ou qualification  70% d'insertion professionnelle dans les 6 mois	L'obtention de la certification ou de la qualification en lien avec les caractéristiques du public entré en formation..  L'acquisition de compétences entre l'entrée et la sortie de formation.  Le rapport entre le domaine de qualification et l'emploi obtenu.  L'insertion professionnelle dans les six mois qui suivent la formation rapportée aux tranches d'âge.  Les caractéristiques de l'insertion (types, durée cumulée, temps des contrats, localisation des emplois...)	Qualification : Taux de certification, validation ou attestations de compétences (nbre de certifiés, validés, attestés / nombre de candidats) dont jeunes, RMistes, DETH, > 50 ans, H/F.... Taux de certifications par niveau de formation, par domaine professionnel et par territoire. Insertion professionnelle : % d'emplois obtenus correspondant au domaine de formation suivie. Taux de contrats de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la formation. Taux de contrats > 6 mois (nombre de contrats de + de 6 mois / nombre d'emploi obtenus) Taux d'insertion par niveau de formation, par domaine professionnel et par territoire. Caractéristiques de l'insertion :nombre de candidats ayant travaillé sur une durée > 6 mois/nombre de bénéficiaires de la formation, nombre de CDI, de contrats de droits communs/contrats aidés,	Questionnaires (Q) remplis par les bénéficiaires Rapport d'exécution (RE) remplis par les organismes de formation	Q : à l'issue et à 6 mois RE : dans les 2 mois qui suivent la fin de la formation. Le RE est indispensable pour le paiement du solde de l'action.
FORMATION D'INSERTION PROFESSIONNELLE (dispositif collectif de formation et d'accompagnement)	Lois décentralisation + PRDF + SRDES	Demandeurs d'emploi jeunes et adultes	Favoriser une insertion professionnelle durable par un parcours qualifiant ou une insertion directe	Découvrir les métiers porteurs et identifier les étapes du parcours d'insertion professionnelle.	50% de solutions positives dans les 6 mois	Le lien entre la formation d'insertion professionnelle et la formation qualifiante. Le lien entre la formation d'insertion professionnelle et l'emploi .	Taux d'entrée en formation qualifiante dans les 6 mois qui suivent la formation. Taux d'insertion : nombre de contrats de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la formation. Taux de contrats > 6 mois (nbre d'emploi>6 mois/nbre d'emplois obtenus) dont jeunes. Nombre de contrats obtenus en Région et en département d'origine.	Questionnaires (Q) Rapport d'exécution (RE)	Q : à l'issue et à 6 mois RE : dans les 2 mois qui suivent la fin de la formation
FORMATIONS AUX SAVOIRS DE BASE (Dispositif de formation de proximité)	Lois décentralisation + PRDF + SRDES + ANI	Tout public (demandeurs d'emploi et salariés)	Développer l'accès aux savoirs de base pour tous	Développer une offre en savoirs de base sur tout le territoire régional  Développement de l'appétence pour les formations	100% de réalisation des visas achetés  La diversité de l'offre et son accessibilité sur chaque territoire.	Le respect de l'achat de formation (quantité + maillage territorial). Les caractéristiques des publics bénéficiaires.	Nombre de visas attestés et confirmés, par organisme de formation, par département et bassin d'emploi et par type de visas en lien avec l'achat.  Le nombre de visa sous-traités par type de visas.  Le taux de réalisation des conventions par les OF.  Le taux de salariés et de demandeurs d'emploi, le nombre d'H/F.  Le nombre de visa par individu.  Le nombre de visas réalisés sur des financements DIF.	Suivi d'activité par la plateforme libres savoirs  Rapport d'exécution rempli par l'organisme de formation à rendre pour le paiement du solde.	Suivi hebdomadaire et synthèse mensuelle.  Rapport d'exécution à remettre dans les deux mois qui suivent la fin des actions.

FINANCEUR	CADRAGE POLITIQUE/JURIDIQUE	PUBLIC CIBLE	FINALITE (norme AFNOR)	OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	CRITERES D'EVALUATION	INDICATEURS DE RESULTATS	MODALITES D'EVALUATION	PERIODICITE
BILANS DE COMPETENCES (Action d'accompagnement)	LOI FPC de 1991, accord interprofessionnel du 3.7.1991 pour la formation professionnelle.	jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans ou emplois-jeunes dont le contrat se termine dans l'année et sans perspective d'embauche.	Permettre aux jeunes d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations dans l'objectif de définir un projet professionnel ou de formation.						
VAE (Action d'accompagnement)	Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002	Demandeurs d'emploi ou public salarié sans prise en charge (hors agents titulaires de la fonction publique)	Permettre aux publics éligibles d'accéder à une certification par la reconnaissance de leur expérience professionnelle.	Développer le nombre de certifications obtenues par le biais de la VAE		L'obtention de la certification en distinguant les valideurs et niveaux de formation.  L'intégration de bénéficiaires de validations partielles dans les actions de formation financées par la Région.	Nombre de bénéficiaires (salariés/DE) ayant obtenu une certification totale, partielle, en lien avec le nombre de dossiers déposés.  Nombre de certifications obtenues par niveaux de formation et par valideur.  Nombre de candidats entrés en formation suite à une validation partielle, en vue d'obtenir la certification totale.	Bilan réalisé à partir des données recueillies par les Points relais conseils et les organismes valideurs.	Bilan semestriel réalisé par la Région centre.
<b>CR/DELEGATION ANPE</b>									
CHEQUE-FORMATION (dispositif de formation répondant à un besoin individuel)	Convention Conseil Régional/ANPE	Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de trois mois, résidant en Région centre et ne pouvant bénéficier d'aucune autre mesure de formation gérée par l'ANPE, les DDTEFP, la Région, le Fongécif ou les OPCA.	Elever le niveau de qualification des demandeurs d'emploi en Région centre. Favoriser, au travers de la qualification, une insertion durable.	Qualifier des demandeurs d'emploi et favoriser leur insertion professionnelle.	élévation du niveau de qualification - reprise d'emploi	La qualification des demandeurs d'emploi à l'issue de la formation  insertion professionnelle	Nombre de chèques formation accordés par niveau de formation, par âge, par sexe, par catégorie de DE (avec durée de chômage), par domaine et par département.  Nombre de bénéficiaires ayant obtenu un emploi dans les 7 mois et caractéristiques des emplois obtenus (type d'emploi et lien avec la formation suivie).	Etats des engagements chèque-formation,  Bilan réalisé par l'ANPE et enquêtes d'insertion professionnelles auprès des bénéficiaires à l'issue et à 7 mois.	Information mensuelle concernant le nombre de personnes entrées en formation,  Etats trimestriels des engagements chèque-formation,  Bilan annuel