



**Le Président**

**15.03.05**

**Rapport du Président du Conseil régional  
à la séance plénière**

**Réunion du 18 juin 2015**

**Objet : « Apprentissage – Parcours gagnant »**

**LA REGION A FAIT DE L'APPRENTISSAGE UN DISPOSITIF DE FORMATION  
PERFORMANT ET RECONNU**

En associant étroitement l'entreprise à la formation, l'apprentissage permet aux jeunes d'obtenir une qualification reconnue tout en se forgeant une première expérience professionnelle précieuse dans la perspective de sa future insertion professionnelle.

Organisée autour de trois grandes priorités :

- l'élévation du niveau de qualification dans une logique de filières de formation,
- l'accès à la qualification pour les publics les plus fragiles,
- la territorialisation de l'offre de formation afin de rapprocher les formations au plus près des apprenants,

la politique régionale a permis de structurer, dans une démarche partenariale avec l'ensemble des acteurs du dispositif, un véritable réseau de formation composé de 41 CFA et 117 sites de formation permettant d'irriguer l'ensemble du territoire régional et qui se caractérise par :

- 354 diplômes différents proposés aux jeunes et aux entreprises, du CAP au titre d'ingénieur,
- 744 formations proposées sur le territoire régional dont 291 nouvelles formations ouvertes entre 2005 et 2014,
- La création en 2004 du CFA interuniversitaire qui accueille aujourd'hui plus de 1 200 apprentis.
- 27,46% des apprentis (5 000 jeunes) préparent en 2015 une formation relevant de l'enseignement supérieur ; ils n'étaient que 13,54% en 2005.
- un taux moyen de réussite à l'examen de 80% dès le premier niveau de qualification,
- des taux d'emploi, 7 mois après l'obtention du diplôme allant de 53,7% à 77,9% selon les diplômes (*source : enquête DEEP jeunes sortis en 2012 du système de formation – situation 7 mois après leur sortie ; note n°4 du 4 mars 2014*)

L'apprentissage est ainsi devenu au fil des années un dispositif de formation reconnu et apprécié tant par les jeunes que par les entreprises.

Les moyens financiers consacrés annuellement par la Région au développement du dispositif sont très importants. Ils se sont ainsi élevés à 101,277 millions d'€ en 2014 dont 12,019 millions pour la modernisation de l'outil de formation (équipements et travaux), 20,368 millions pour les aides aux employeurs d'apprentis et 68,89 millions pour le fonctionnement des formations, la prise en charge des jeunes en difficulté scolaire, la mobilité européenne, les aides au transport, hébergement et restauration et l'aide au 1er équipement professionnel.

## **UNE NOUVELLE ETAPE POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE**

### **Un dispositif de formation en pleine évolution :**

A la rentrée de 2014 les 41 CFA de la région accueillent 18 219 apprentis :

- Niveau V (CAP et titres équivalents) : 8 215 apprentis
- Niveau IV (Bac pro, BP et titres équivalents) : 5 001 apprentis
- Niveau III (BTS, DUT et titres équivalents) : 3 187 apprentis
- Niveaux II et I (LP, Master, ingénieur, etc.) : 1 816 apprentis

Depuis le début des années 2000, l'apprentissage connaît une évolution continue qui se caractérise principalement par :

- Une forte élévation du niveau des qualifications : 1 871 apprentis préparaient une formation relevant du supérieur en 2000, contre 5 003 en 2014. Pour les seuls niveaux II et I (licence et Master), le nombre d'apprentis est passé de 379 à 1 816 sur la même période, soit une progression de 379%. Cette élévation du niveau s'est accompagnée parallèlement d'une forte diversification des secteurs professionnels : banque-finances, ressources humaines, communication, agro-industries, informatique, travail social, logistique, etc.
- Une forte évolution de la typologie des entreprises : entre 2000 et 2015 le nombre d'apprentis accueillis dans des entreprises de 250 salariés et + est passé de 784 à 2 601 (+ 231%). Ce développement est en lien direct avec l'élévation des niveaux de qualification.
- A l'inverse, le nombre d'apprentis accueillis dans des entreprises de – de 11 salariés est passé de 12 306 en 2000 à 10 880 en 2015. Cette situation est à rapprocher de la baisse sensible du nombre d'apprentis dans les premiers niveaux de qualification (V et IV) : 15 071 jeunes en 2000 contre 13 216 aujourd'hui. Plusieurs facteurs expliquent cette évolution : l'évolution des métiers et des technologies qui nécessite des niveaux de compétence plus élevés ; les réserves exprimées à l'égard du baccalauréat professionnel en trois ans par apprentissage: et, plus récemment des difficultés économiques rencontrées par de grandes branches professionnelles et notamment celle du BTP.

### **Un enjeu constant : l'accès à la qualification pour les publics fragiles**

La Région a fait de l'accès à la qualification une priorité. Cette priorité cible principalement les publics fragiles (faible niveau scolaire, décrocheurs) dans une dynamique d'accès aux premiers niveaux de qualification (CAP – Bac pro).

Avec des taux de rupture nette de l'ordre de 20% pour le niveau V et 16% pour le niveau IV, l'apprentissage s'est fortement mobilisé sur cette priorité avec de nombreuses actions menées en direction des jeunes et des entreprises : positionnement du jeune à l'entrée en formation, adaptation des parcours, suivi en entreprises, médiation, etc.

Cependant, la baisse des recrutements d'apprentis sur les premiers niveaux de qualification par les entreprises de – de 11 salariés, en raison notamment de la situation économique, rend plus complexe l'accès à l'apprentissage et à la qualification pour les publics fragiles.

**En réponse aux enjeux de l'évolution de l'apprentissage, de la sécurisation des parcours pour les publics fragiles et de la lutte contre le décrochage, la Région Centre-Val de Loire propose une nouvelle étape pour le développement de l'apprentissage.**

**Un objectif prioritaire : développer l'accès à l'apprentissage pour les jeunes sortant du collège avec un niveau scolaire fragile.**

Concentrée sur les premiers niveaux de qualification, la période difficile que nous traversons impacte directement les chances d'accès à la formation et à la qualification des jeunes sortant du collège avec un niveau scolaire fragile (jeunes en situation d'échec, voire de rupture scolaire, jeunes désireux de se confronter rapidement au monde professionnel). L'apprentissage constitue pour ces publics une véritable chance d'accéder à une qualification professionnelle reconnue.

Il est essentiel de préserver cette voie d'accès à la qualification pour ces publics.

**Un objectif chiffré : + 500 apprentis en 1<sup>ère</sup> année de CAP ou Bac pro à fin décembre 2015. Pour cela, la Région met en œuvre des mesures fortes en direction des jeunes et des employeurs.**

<b>Mesure n°1 Faciliter le recours à l'apprentissage pour les jeunes et sécuriser leur parcours de formation : dispositif « APPRENTISSAGE PARCOURS GAGNANT »</b>
--

**Un dispositif issu d'une expérimentation menée dans le secteur du BTP à la rentrée de 2014 :**

Le rapport adopté par l'assemblée plénière du Conseil régional le 17 avril 2014 « **La formation au cœur de l'engagement pour l'emploi et la reprise économique en Région Centre** » (délibération DAP n° 14.02.03), prévoyait dans son engagement n°14, la mise en place d'une expérimentation dans les CFA du BTP, afin de favoriser l'accès à l'apprentissage pour des jeunes à la recherche d'une formation de niveau V. Il s'agissait ainsi pour le réseau BTP d'accueillir des jeunes dans une perspective de préparation à l'apprentissage : définition du projet professionnel du jeune, remise à niveau, découverte des métiers et de l'apprentissage, etc.

Cette expérimentation a été financée par le maintien des subventions accordées aux CFA concernés par la Région en dépit de la baisse du nombre d'apprentis ; les établissements n'étaient ainsi pas fragilisés.

*Des résultats encourageants :*

Les cinq CFA du BTP ont accueillis 117 jeunes sans solution à la rentrée de 2014 dont 61 âgés de moins de 18 ans et 56 de 18 ans et +.

34 jeunes avaient été orientés vers le dispositif par les missions locales, 11 par le Pôle Emploi, 5 par les centres d'aide à la décision et 67 par les CFA du BTP.

A fin janvier 2015, 27 ont signé un contrat d'apprentissage et 2 un contrat de professionnalisation. 4 préparent des formations dans le cadre de la formation professionnelle continue, 1 est en emploi, 53 sont toujours dans le dispositif dans la perspective d'une entrée en formation à la prochaine rentrée et 12 font l'objet d'un suivi par les missions locales. 18 ont quitté le dispositif.

## **L'objectif général de « Apprentissage Parcours Gagnant » :**

L'objectif général du dispositif proposé est de sécuriser le parcours de professionnalisation des jeunes en leur facilitant d'une part **l'accès à l'apprentissage** et en leur proposant, d'autre part, la possibilité de **poursuivre leur formation** en cas de rupture de leur contrat d'apprentissage.

Cet objectif s'inscrit dans les orientations du Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation Professionnelle (CPRDFP) et du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) notamment dans le cadre de sa priorité en terme de prise en charge des jeunes sortant du système de formation initiale sans un diplôme ou une certification professionnelle.

## **Les publics visés :**

Jeunes en recherche d'un contrat d'apprentissage : jeunes de 16 à 25 ans et jeunes de 15 ans ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire, inscrits dans un CFA conventionné avec la Région Centre-Val de Loire.

Apprentis en situation de rupture de leur contrat d'apprentissage ; sans que cette rupture soit à leur initiative.

## **Les finalités du dispositif :**

### **Il doit permettre aux jeunes :**

- de découvrir le monde de l'entreprise et la réalité d'un métier en amont de la signature du contrat d'apprentissage,
- d'élargir leurs choix professionnels, de confirmer et de valider un projet professionnel,
- de bénéficier des remises à niveau nécessaires à la préparation du diplôme visé,
- de commencer la préparation du diplôme visé dans une perspective de la conclusion d'un contrat d'apprentissage dont la durée pourra être éventuellement adaptée.
- de faciliter la recherche et la conclusion d'un contrat d'apprentissage,
- d'acquérir les savoirs nécessaires à l'intégration en entreprise,
- de poursuivre un parcours de formation en cas de rupture de contrat,
- de prendre confiance en eux-mêmes et d'exprimer concrètement leurs potentialités.

### **Il doit permettre aux CFA :**

- d'attirer de nouveaux publics vers l'apprentissage,
- de développer des stratégies en termes de mise en relation jeunes-entreprises,
- de développer le positionnement et des parcours innovants pour les jeunes dans une dynamique de découverte du monde de l'entreprise et de l'apprentissage ; de définition d'un projet professionnel et de conclusion d'un contrat d'apprentissage.
- de diminuer le taux de rupture des contrats.

### **Il doit permettre aux entreprises :**

- d'avoir une réponse à leurs attentes en termes de GPEC,
- de disposer, via les CFA, d'un accompagnement dans la conclusion des contrats d'apprentissage.

## **Les différents types d'actions susceptibles d'être mises en œuvre**

### ***Les actions se déclinent en quatre thématiques :***

#### **1. La découverte des métiers et de l'apprentissage :**

Cette thématique s'inscrit, entre autre, dans le cadre du plan régional de lutte contre le décrochage et en articulation avec les objectifs du SPRO.

Elle permet :

- la découverte des métiers ainsi que la formation par la voie de l'apprentissage
- la consolidation du projet et l'aide à l'accompagnement en entreprise

## 2. L'accompagnement vers l'apprentissage :

Cette thématique doit permettre aux jeunes ayant besoin de pré requis en compétences clés et compétences comportementales et sociales d'être accompagnés sur la durée par des modules de remédiation.

## 3. L'accès à un contrat d'apprentissage :

Il s'agit de permettre à des jeunes sans contrat d'apprentissage de commencer leur parcours de formation dès la rentrée en étant accompagnés par le CFA, pour trouver un contrat d'apprentissage. Cela permet également la continuité du parcours de formation dans le cas où la signature du contrat n'aurait pas eu lieu en période légale de signature de contrat. Cette disposition s'intégrant dans un processus de certification, sera encadrée par les services académiques.

## 4. Le maintien en formation en cas de rupture du contrat d'apprentissage :

Il s'agit de permettre aux apprentis de finir leur cycle de formation après une rupture de contrat.

### Le statut du jeune :

Les publics cibles bénéficieront du statut de stagiaire non rémunéré de la formation professionnelle continue délivré par la Région. Dans ce cadre, la Région prendra en charge les cotisations de sécurité sociale afférentes.

La durée de prise en charge par la Région Centre-Val de Loire :

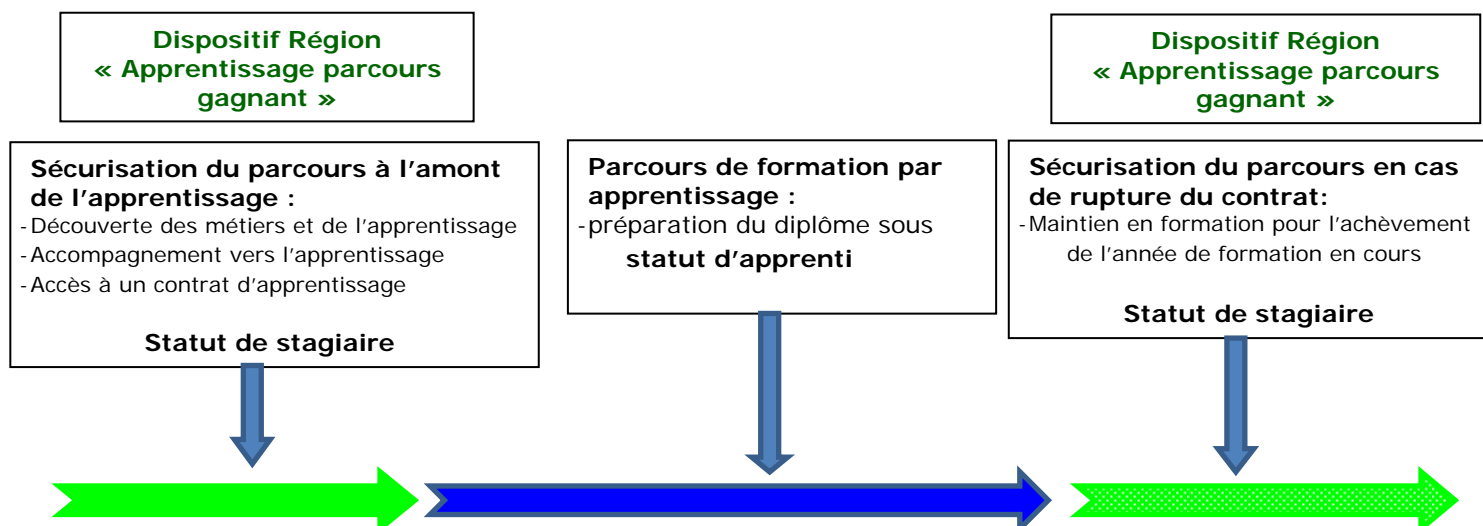
- Sera de 1 an maximum pour les jeunes sans contrat inscrits dans un CFA conventionné par la Région,
- Couvrira la période d'achèvement de l'année scolaire en cours pour les apprentis en situation de rupture de contrat.

Le règlement du dispositif est joint en annexe 1.

**Objectif : 500 jeunes bénéficiaires au cours de l'année scolaire 2015 – 2016.**

**Coût de la couverture sociale des jeunes : 250 000 € sur la base d'une durée moyenne de stage de 5 mois.**

### Présentation synthétique de « Apprentissage Parcours Gagnant »



## Mesure n° 2 Création d'un réseau régional de développeurs de l'apprentissage

### **L'Objectif prioritaire :**

Le développement de l'apprentissage nécessite un engagement fort de tous les acteurs et notamment des entreprises.

La Région Centre-Val de Loire se mobilise en créant un réseau régional de développeurs de l'apprentissage dont la mission prioritaire sera de mobiliser les entreprises et les accompagner dans la conclusion des contrats d'apprentissage.

Cette initiative de la Région s'inscrit dans les orientations du Service Public Régional de l'Orientation, avec comme priorité l'accès des publics les plus fragiles à la qualification.

### **La Finalité du réseau :**

Le développeur de l'apprentissage exercera une mission de promotion de l'apprentissage auprès des entreprises implantées sur le territoire de la région Centre-Val de Loire ; il assurera également un accompagnement dans la mise en relation jeune – entreprise et dans la finalisation du contrat d'apprentissage.

Il contribuera également à faire évoluer l'image de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles et des entreprises.

### **Les Missions Principales :**

**L'action du développeur s'inscrit dans une dynamique d'égalité des chances et de lutte contre toutes les formes de discrimination.**

*En direction des entreprises :*

- ⇒ identifier et prospector les entreprises susceptibles d'accueillir un apprenti,
- ⇒ les informer de manière globale sur le dispositif apprentissage (fonctionnement du dispositif, offre de formation sur le territoire régional, CFA, etc.),
- ⇒ les informer sur les mesures incitatives au recrutement d'apprentis,
- ⇒ les inciter à recruter un apprenti,
- ⇒ les aider dans les formalités afin de favoriser la signature de contrats d'apprentissage,
- ⇒ recenser leurs besoins en formation par la voie de l'apprentissage.

Les entreprises n'employant aucun apprenti ou n'ayant pas recruté d'apprenti depuis au moins deux ans seront les cibles prioritaires.

Priorité sera également donnée aux niveaux de qualification IV et V dans une dynamique d'accès des publics les plus fragile à l'apprentissage.

*En direction des jeunes :*

- ⇒ accompagnement post-rupture en vue de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage en lien, notamment, avec les médiateurs des CFA.

L'action des développeurs s'inscrira dans une logique de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'apprentissage et notamment les CFA, les Centres d'Aide à la Décision des Chambres de Métiers et de l'artisanat et Points A des CCI, les structures d'accueil et d'information (CIO, Missions locales, etc.), les branches professionnelles, les Chambres Consulaires et le Pôle Emploi.

### La structuration du réseau :

Le réseau sera structuré autour des Chambres de Métiers et de l'Artisanat et des Chambres de Commerce et d'Industrie, ainsi que de la branche du BTP.

Le choix du réseau consulaire repose sur plusieurs critères objectifs :

- les missions de développement de l'apprentissage dévolues par la loi aux Chambres Consulaires,
- leur positionnement interprofessionnel qui garantira un large périmètre d'intervention,
- leur engagement dans le réseau régional d'information et d'orientation en direction des jeunes et des entreprises à travers les Centres d'Aide à la Décision (CAD - CMA) et les Points A – CCI.
- le nombre important de ressortissants CMA – CCI dans le recrutement d'apprentis dans des formations de premiers niveaux de qualification.

Le choix du BTP s'explique par le poids qu'il représente dans l'apprentissage (près de 3 000 apprentis) et la situation particulièrement difficile que traverse ce secteur depuis plusieurs années.

Le réseau se structurera ainsi en 6 postes (1 par département) pour les CMA et les CCI et 3 pour le secteur du BTP.

### Le financement du réseau de développeurs :

Une aide régionale de 15 000 € sera attribuée par poste soit un budget de 180 000 €.

**Le cahier des charges du réseau développeurs est joint en annexe 2.**

**Un réseau de 12 développeurs de l'apprentissage**  
**Un budget régional de 180 000 €**  
**Un objectif de 1 200 contrats conclus prioritairement par des entreprises n'ayant pas recours habituellement à l'apprentissage**

### **Mesure n° 3 soutenir le développement de l'apprentissage dans la fonction publique**

Lors des assises nationales de l'apprentissage le 19 septembre 2014, le Président de la République a souhaité que l'ensemble de la fonction publique, s'engage dans le recrutement d'apprentis.

Pour la fonction publique de l'Etat, le Président de la République a fixé à 10 000 le nombre d'apprentis qui devraient être recrutés à l'horizon 2017. Pour la rentrée de 2015, un objectif de 4 000 recrutements a été annoncé par le Premier Ministre le 12 mai dernier. **En région Centre, l'initiative de l'Etat pourrait se traduire par le recrutement de plusieurs centaines d'apprentis.**

Dans cette perspective, les services déconcentrés de l'Etat ont été saisi par leurs ministères, afin qu'ils fassent remonter leurs possibilités de recrutement.

L'Etat étudie également des mesures incitatives en direction des fonctions publiques territoriales et hospitalières.

**L'apprentissage dans la fonction publique est actuellement marginal :**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, 660 apprentis étaient accueillis en région Centre par un employeur public relevant, presque en totalité de la fonction publique territoriale.

Ces 660 apprentis se répartissent en 228 dans des formations de niveau CAP, 175 en bac pro ou équivalent, 135 en BTS, 21 en licence pro et 101 en master. Au total 101 diplômés sont concernés principalement dans les métiers de l'administration, des ressources humaines, de la finance, du travail social, de la petite enfance, de l'aménagement paysager et de la restauration collective.

L'apprentissage au sein de la fonction publique reste marginal avec 3,62% du total des apprentis, il convient de le développer ; c'est la raison pour laquelle la Région Centre-Val de Loire a pris l'initiative de porter à 80 le nombre d'apprentis au sein des services de la collectivité. Cette décision avait été mise en œuvre en 2014 dans le cadre du plan « Avenir Jeunes en région Centre-val de Loire ». Elle a permis au-delà des fonctions administratives de proposer des contrats dans les secteurs de la maintenance, de la conduite de projets en maîtrise d'ouvrage publique, de l'efficacité énergétique, de la restauration collective, etc. A la rentrée de 2014, 65 apprentis avaient été recrutés par la Région, + 25 par rapport à la rentrée de 2013, et l'objectif des 80 sera atteint à la rentrée de 2015.

### **Un potentiel important d'accueil d'apprentis :**

Avec 200 000<sup>1</sup> salariés (hors contrats aidés), la fonction publique (Etat, hospitalière et territoriale) représente plus **d'un emploi sur cinq** en région Centre-Val de Loire. 14,3% des effectifs sont âgés de 55 ans ou +.

La fonction publique présente un nombre de métiers très important : 242 par exemple pour la fonction publique territoriale.

Le nombre de ces agents, la part importante de départs à la retraite au cours des prochaines années et la diversité des métiers, constituent autant de facteurs favorables à l'accueil d'apprentis au sein de la fonction publique.

La fonction publique présente de plus un intérêt tout particulier pour l'accueil de jeunes en situation de fragilité et constitue également un terrain favorable en termes de lutte contre les discriminations.

Le soutien au développement de l'apprentissage au sein de la fonction publique se décline en plusieurs initiatives :

### **Mesure 3 – 1 : L'adaptation de l'offre de formation des CFA pour favoriser l'accueil des apprentis.**

L'ajustement de l'offre de formation des CFA s'effectuera principalement dans le cadre de la carte régionale des formations professionnelles présentées chaque année au vote de l'assemblée régionale.

Cependant, afin de répondre dès la rentrée de 2015 au besoin de formation, il est proposé **l'ouverture d'un bac professionnel « gestion et administration »** au CFA académique – UFA lycée Victor Laloux à Tours. Les services de l'Etat prévoient d'ors et déjà le recrutement de 10 apprentis.

**Objectif : répondre aux besoins en formation exprimé par les employeurs publics**  
**Ouverture du Bac Professionnel « gestion et administration » au CFA académique – UFA lycée Victor Laloux à Tours ; capacité : 12 places.**

---

<sup>1</sup> INSEE Centre Flash n°72 janvier 2014



### **Mesure 3 – 2 : La création d'un poste de développeur de l'apprentissage en direction des employeurs de la fonction publique territoriale.**

L'apprentissage reste encore un dispositif mal connu des collectivités territoriales. Par ailleurs, la conclusion d'un contrat d'apprentissage peut également apparaître complexe.

En réponse, il est proposé la création d'un poste de développeur de l'apprentissage au sein du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) - Délégation Régionale Centre.

Les missions du développeur seront d'assurer la prospection des collectivités, d'assurer leur information en matière d'apprentissage, de les accompagner dans la recherche de candidats et dans la conclusion des contrats, d'assurer une veille réglementaire et de recenser les besoins en formation des collectivités qui ne seraient pas couverts par la carte régionale de l'apprentissage.

**200 nouveaux contrats d'apprentissage à la rentrée de 2015**  
**Financement du poste par la Région de 15 000 €.**

### **Mesure 3 – 3 : L'extension aux employeurs publics de la prime à l'embauche de 1 000 €.**

Lors de la conférence nationale sur l'apprentissage, le 19 septembre 2014, le gouvernement a annoncé la création d'une aide incitative à l'embauche, afin d'encourager les entreprises de moins de **250 salariés à recruter des apprentis**.

L'article 123 de la Loi de Finances 2015 concrétise cette mesure et confie la gestion de l'aide aux Régions.

L'aide, d'un montant de **1 000 €**, concerne les contrats signés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

Pour y prétendre, l'entreprise doit justifier soit de l'embauche d'un premier apprenti, soit du recrutement d'un apprenti supplémentaire.

L'aide est acquise à l'issue de la période d'essai et elle est cumulable avec les primes régionales (prime à l'apprentissage, prime primo-recruteur et prime à la formation aux fonctions tutorales).

Actuellement les employeurs publics ne bénéficient pas du dispositif des primes à l'apprentissage.

Afin de soutenir le recrutement d'apprentis au sein de la fonction publique, il est proposé d'étendre, à titre exceptionnel, pour les nouveaux contrats conclus à compter du 1er juin 2015, **aux employeurs publics de moins de 250 agents relevant de la Fonction Publique Territoriale ou de la Fonction Publique Hospitalière**, la prime à l'embauche d'apprentis instituée par l'Etat. Ce soutien doit permettre d'impulser et de soutenir au sein des collectivités un engagement fort en faveur de l'apprentissage, étant précisé que le développement de ce type de contrats ne doit en aucun cas venir se substituer à des emplois publics.

Le règlement des primes joint en annexe III, intègre cette mesure.

**Objectif : 200 contrats d'apprentissage supplémentaires conclus**  
**Extension, à titre exceptionnel, de l'aide à l'embauche de 1 000 € aux employeurs publics de moins de 250 agents relevant de la Fonction Publique Territoriale et de la Fonction Publique Hospitalière**  
**Budget mobilisé : 200 000 €**

## **Une intégration de ces mesures dans les futures conventions portant création des CFA :**

L'ensemble des mesures contenues dans ce rapport, et notamment celle relative au parcours « Apprentissage Parcours Gagnant », intégreront les prochaines conventions quinquennales portant création des CFA qui devraient être conclues entre la Région et les organismes gestionnaire à l'horizon 2017. Les futures conventions concrétiseront ainsi l'ensemble de l'offre de service mise en place en région Centre-Val de Loire en direction des jeunes et des entreprises ; de l'amont à l'aval de la formation dans une dynamique d'accès renforcé à la qualification et d'insertion professionnelle.

La rédaction de cette offre de service associera les partenaires de l'apprentissage : branches professionnelles, Chambres Consulaires et CFA.

## **IV - PROPOSITIONS DU PRESIDENT**

L'Assemblée Plénière Régionale, réunie le **18 juin 2015** :

- prend acte du présent rapport,
- valide les propositions faites au titre de l'apprentissage,
- adopte les règlements et cahiers des charges joints en annexes 1, 2 et 3 du présent rapport,
- donne délégation à la Commission permanente pour mettre en œuvre et adapter les règlements et cahiers des charges susmentionnés et individualiser les crédits afférents.

Les crédits correspondants au financement de ces mesures sont prélevés sur le budget de l'apprentissage pour un montant global de **645 000 €**.

**François BONNEAU**