**CAHIER DES CHARGES - 2019**

**Appel à candidature**

**PREPARATION OPERATIONNELLE A L’EMPLOI COLLECTIVE**

**PROJET SIBEL**

**" Parcours Linguistique pour les Publics Vulnérables issus des campements illicites sur le territoire de Nantes Métropole»**

1. **Contexte du cahier des charges**
	1. **Uniformation, Opco de la Cohésion Sociale**

Uniformation soutient ceux qui s’engagent dans l’accompagnement de la personne dans toutes les étapes de sa vie : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux.

En tant qu’opérateur de compétence, nous accompagnons les branches professionnelles sur des enjeux d’emploi et de formation : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, détermination des priorités de financement, accompagnement sur les certifications et blocs de compétence et observation des secteurs d’activité et des territoires.

Uniformation favorise le développement de l’emploi et le maintien dans l’emploi auprès de 40 000 structures employant plus d’un million de salariés :

* + Acteurs du lien social et familial,
	+ Aide à domicile,
	+ Animation,
	+ Ateliers et Chantiers d’insertion,
	+ Conseil d’architecture, d’urbanisme et de l’environnement,
	+ Entreprises sociales pour l’habitat,
	+ Foyers et Services pour Jeunes travailleurs,
	+ Familles rurales,
	+ Institutions de retraite complémentaire et Prévoyance,
	+ Missions locales et PAIO, Mutualité,
	+ Offices publics de l’habitat,
	+ Organisations professionnelles de l’habitat social,
	+ PACT,
	+ Pôle emploi,
	+ Régies de quartier,
	+ Régime général de la Sécurité Sociale,
	+ Régime sociale des indépendants,
	+ Sociétés coopératives d’HLM,
	+ Tourisme social et familial
	1. **Le contexte et les enjeux du projet**

L’instruction du Gouvernement du 25 janvier 2018 vise à donner une [nouvelle impulsion à la résorption des bidonvilles](https://www.gouvernement.fr/campements-illicites-et-bidonvilles) en fixant un objectif clair de réduction durable du nombre de bidonvilles. Cette instruction traduit un renouvellement du cadre de l’action publique et une volonté de dépasser l’approche centrée sur les évacuations de bidonvilles pour inscrire l’intervention publique dans une dimension plus large, depuis l’implantation du bidonville jusqu’à sa disparition, en passant par la prévention des installations.

En 2018, environ 16 000 personnes sont recensées dans près de 500 bidonvilles en France métropolitaine et 41 départements sont concernés par cette problématique. Les habitants des bidonvilles sont en majorité des migrants intra-européens pauvres vivant dans des conditions présentant un risque élevé pour leur santé et leur sécurité. Ces personnes rencontrent en outre de grandes difficultés à s’insérer dans la société en raison de leurs conditions d’habitat précaires, de leur manque de qualification, de la barrière de la langue dans certains cas et du manque d’accompagnement. Ces problématiques tendent de fait à complexifier significativement leur accès à un emploi et à un logement stables et constituent l’un des principaux freins à la résorption des bidonvilles en France.

Le **programme SIBEL** (Sortie inclusive du bidonville par l’Emploi et le logement) s’inscrit dans la continuité d’un projet mené en Ile-de-France depuis 2017 avec la Délégation régionale d’Uniformation, la Préfecture de Région, le département de Paris et Pôle Emploi, ayant permis à des habitants de bidonvilles franciliens d’accéder à un parcours de formation linguistique dans le cadre de la POEC (préparation opérationnelle à l’emploi collective) moyennant une rémunération versée par Pôle Emploi et d’une sortie à l’emploi dans les structures de l’insertion par l’activité économique franciliennes.

**Cet appel à propositions a pour objet la conception et la réalisation d’une action de formation au français langue étrangère à visée professionnelle ainsi que l'accompagnement de demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective sur le territoire de Nantes Métropole**

* 1. **Le contexte territorial**

La Région Pays de la Loire partie des 6 régions identifiées par la DIHAL pour élargir la dynamique francilienne depuis 2017. En effet, 6 régions concentrent 84% de l’ensemble des personnes recensées en campements illicites (13576 personnes, Etats des lieux de la DIHAL, juillet 2018).

Plus de 1800 personnes réparties sur 33 sites vivent en bidonvilles sur le territoire de Nantes-Métropole. Ce nombre a augmenté de 8% par rapport au recensement de décembre 2017 et à l’échelle nationale, le département de la Loire Atlantique est le 2ème département le plus concerné avec 11,77% de la population nationale vivant en bidonvilles.

Face à cette problématique, les 24 communes du territoire de Nantes-Métropole ont décidé d’agir en 2018 en votant la création d’une Maîtrise d’œuvre urbaine et sociale (MOUS) . La MOUS porté par Nantes-Métropole déploie un programme de résorption des bidonvilles à l’intégration des migrants européens de l’Est non sédentarisés (MENS).

Le projet SIBEL s’inscrit dans cette dynamique partenariale élargie.

# Objet et objectifs de l’appel à proposition

**2.1 Objectif**

L’absence de maîtrise, ou une maîtrise partielle, de la langue française et des codes sociaux et culturels fait généralement partie des principaux obstacles à l’emploi. L’objectif de la POE collective est de favoriser l’insertion professionnelle via une formation, complétée par une immersion professionnelle.

En exécution de la future convention signée avec l’organisme sélectionné, celui‐ci s’engagera à organiser l’action de formation intitulée «**Parcours Linguistique : Français à visée professionnelle »** selon le programme de formation qui sera retenu.

La formation permettra d’orienter le candidat vers une structure de l’IAE en Contrat à durée déterminée d’insertion (CDDI) ou

* vers l’emploi en contrat à durée indéterminée ;
* vers l’emploi en contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois
* vers un contrat en alternance (professionnalisation ou apprentissage) d’une durée minimale de douze mois répondant aux besoins du territoire.

La formation devra :

* Apporter les compétences linguistiques en matière de compréhension orale, au service de la communication écrite
* Maitriser les codes sociaux et culturels du monde du travail en France
* Favoriser l’élaboration d’un projet d’insertion
* Faire face aux évènements de la vie quotidienne
* Devenir plus autonome dans ses démarches administratives, sa vie familiale, ses déplacements…

La formation devra viser l’acquisition de compétences permettant d’être opérationnelle dès la sortie de la formation. Elle devra intégrer un module de savoir être en milieu professionnel, de savoir vivre en société et une sensibilisation à l’apprentissage numérique (ex. création et gestion d’une adresse mail, du profil dématérialisé de Pôle Emploi)

De plus des habilitations type Sauveteur Secouriste du Travail (SST), HACCP, visites de plateau technique pourront être envisagées lorsqu’elles viennent servir une insertion dans l’emploi.

Une période de **2 semaines de stage en entreprise** devra être intégrée au parcours de formation, afin de permettre aux employeurs les recevant de les « évaluer ».

Durant la formation, l’organisme devra effectuer un accompagnement individuel et collectif afin de s’assurer qu’aucun des stagiaires n’abandonnera la formation.

Cet accompagnement comprend également une aide au quotidien sur tous les aspects (appui aux démarches administratives et sociales, relance et soutien des stagiaires au démarrage de la formation…). L’organisme de formation veillera à la bonne complémentarité de ses actions avec l’opérateur d’accompagnement SIBEL.

Les bénéficiaires demandeurs d’emploi de l’action de formation seront au nombre de 12 minimum et 15 maximum.

* 1. **Publics visés – Sélection**

Les personnes concernées par la formation sont des ressortissants vivant dans les bidonvilles ou en squats ou hébergées à l’hôtel ou en centre d’hébergement suite à une évacuation avec une attention particulière en direction des femmes.

Ils seront repérés notamment au travers du sourcing effectué par la structure d’accompagnement socioprofessionnel en charge de l’accompagnement global des personnes sur le territoire.

L’organisme de formation devra organiser et participer à l’information collective avec Pôle Emploi et Uniformation. L’implication d’entreprises du territoire dès cette étape est gage de réussite pour la suite du parcours. L’organisme de formation devra effectuer un positionnement préalable à la formation visant à évaluer le niveau linguistique de la personne afin de constituer un groupe homogène ainsi que son degré de motivation, pour chaque session.

Les 15 candidats seront retenus dans le cadre du comité de sélection en concertation avec Pôle emploi (inscription et actualisation obligatoire à Pôle Emploi) et l’opérateur d’accompagnement sur les critères suivants :

* Avoir une domiciliation, un numéro de sécurité sociale (même provisoire) et un compte bancaire
* Avoir été scolarisé dans le pays d’origine
* Avoir une maîtrise orale suffisante de la langue française
* Être volontaire pour s’engager dans le projet, en particulier pendant la période de formation soit 3mois à raison de 31h50 par semaine (durée totale du parcours de 400h)

# Cadre de l’appel d’offre

# 3.1 CARACTERISTIQUES DE L’ACTION DE FORMATION

L’organisme de formation souhaitant répondre à ce cahier des charges doit préciser :

• le contenu de la formation, les objectifs visés

• le calendrier de la formation et l’articulation heures en centre / heures en stage

• les techniques et moyens pédagogiques mis en œuvre en mettant en avant les modalités de l’individualisation des parcours

• les moyens permettant de suivre l’exécution de l’action (feuilles de présence, séquences pédagogiques en entreprise…

• les moyens mis en œuvre pour le suivi et la traçabilité de l’acquisition des compétences au regard de la sanction visée

• les moyens d’évaluation de l’acquisition des compétences ciblées par chacun des champs de compétence couverts par l’action

• les modalités de sanction de la formation

Il est demandé à l’organisme de formation de démontrer son implantation sur les territoires visés, sa capacité éventuelle à délocaliser tout ou partie de la formation en fonction du lieu d’habitation des stagiaires repérés, son expérience sur les formations et accompagnement demandés au regard du public visé.

* + - Locaux adéquats, suffisants et conformes à la réglementation en vigueur en matière d’hygiène et de sécurité ;
		- Equipements adaptés aux domaines de formation et au nombre de stagiaires
		- Ressources documentaires accessibles ;
		- Accès facilité pour les personnes à mobilité réduite.

**La formation devra impérativement se dérouler à NANTES à proximité d’un arrêt de transport en commun, le lieu devra être identifié dans la réponse. Une possibilité de restauration sur place ou à proximité, a minima une salle de déjeuner équipée mise à disposition gratuitement, est requise. La réponse de l’organisme de formation précisera ces capacités.**

**3.2 MODALITES DE FINANCEMENT**

En contrepartie des prestations réalisées, Uniformation OPCO de la Cohésion Sociale, s’engage à verser une somme basée sur un coût horaire stagiaire plafonné à 12€/heure/stagiaire ( 15 stagiaires maximum) incluant l’évaluation et la visite de stage en entreprise, la participation aux Copil de l’organisme de formation

La durée totale de la POE collective sera d’un maximum de 400h comprenant 70h d’immersion professionnelle. Le rythme envisagé est de 31h30 par semaine (pas de formation ou stage le mercredi après-midi).

**3.3 ENGAGEMENTS**

L’organisme de formation s’engage à participer au comité de pilotage avant le démarrage de l’action, au bilan intermédiaire et au comité de pilotage à la fin de l’action.

L’organisme de formation s’engage à assurer un suivi individuel de chaque stagiaire participant à la formation notamment concernant la recherche d’un stage en entreprise. Il transmettra ces informations (le cas échéant anonymisées) à l’opérateur d’accompagnement chargé du suivi du projet SIBEL dans le cadre de la plateforme numérique « résorption bidonvilles ». Il sera par ailleurs le signataire de la convention de stage.

Pendant la période de stage en entreprise, l’organisme de formation s’engage à continuer d’assurer le suivi du stagiaire et à réaliser une visite sur chaque lieu de stage.

Il devra alerter les partenaires (OPCO, opérateur d’accompagnement Pôle emploi) d’éventuelles difficultés en cours de formation et devra s’assurer du maintien d’une bonne relation avec l’entreprise (notamment anticiper en lien avec l’opérateur d’accompagnement, les potentiels freins à l’emploi afin d’envisager une embauche au sein d’une structure différente).

L’organisme de formation devra alerter les partenaires (OPCO, structure en charge de l’accompagnement socio-prof, Pôle emploi) d’éventuelles difficultés en cours de formation.

Au-delà des engagements du fait de la prestation, l’organisme de formation devra respecter les engagements induits par la POE Collective :

* **Faire la publicité des financeurs auprès des bénéficiaires stagiaires :**
* En apposant les logos sur les feuilles de présence par demi-journée
* En transmettant au bénéficiaire une lettre l’informant du financement
* **Réaliser le suivi de l’insertion dans l’emploi des stagiaires à l’issue de la POE et 6 mois après la fin de formation**

Un suivi post-formation sera assuré dans les conditions suivantes :

* Suivi le lendemain de la sortie de la formation
* Suivi à 6 mois

Un tableau de suivi sera fourni par Uniformation pour justifier de ces suivis.

***Les organismes de formation devront s’engager dans leur proposition à assurer un suivi des stagiaires à l’issue de la formation et à 6 mois après la fin de la formation en précisant les modalités.***

* A respecter ses obligations de communication à Pôle emploi (en tant qu’opérateur de la gestion de la liste) des données concernant le statut du demandeur d’emploi – inscription, entrée, assiduité, sortie (décret du 9 mai 2017). En utilisant KAIROS qui est l’interface d’échange entre Pôle emploi et les organismes de formation, pour simplifier à ces derniers le respect de leurs obligations légales concernant l’information en temps réel à Pôle emploi du statut des demandeurs d’emploi qui suivent leur formation.
* A délivrer systématiquement au demandeur d’emploi une attestation de compétences en fin de formation, lorsque celle-ci ne donne pas lieu à un titre, certificat ou diplôme reconnu au RNCP. Cette attestation de compétences sera réalisée sur la base du référentiel des compétences édité par Pôle emploi et téléchargeable sur l’emploi store. Les compétences acquises par le demandeur d’emploi seront indiquées dans le bilan saisi dans KAIROS.

**3.4 OBLIGATIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES**

L’organisme de formation doit être en capacité de fournir, à tout moment, son n° de déclaration d’activité à jour (Article L6351-1 du Code du Travail) et être en capacité de fournir les justificatifs du versement de ses contributions sociales, fiscales et conventionnelles.

L’organisme de formation respecte la réglementation :

* De la circulaire DGEFP n° 2006/35 du 14 novembre 2006 définissant l’action de formation,
* De la circulaire DGEFP n° 2011/26 du 15 novembre 2011 relative aux droits et obligations des prestataires de formation,
* Des dispositions actuellement en vigueur dans le Code du Travail,
* Du décret du 30 juin 2015 relatif à la mise en œuvre du contrôle Qualité des actions de formation (et des 6 critères à respecter depuis le 1er janvier 2017),
* De l’obligation de remise d’une attestation de formation à l’issue de la formation (article 6351-4 modifié du Code du Travail).

**3.5 QUALITE DES ACTIONS DE FORMATION**

L’article L6316-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, confie aux OPCA la mission de s'assurer de la qualité des formations dispensées, cette vérification étant faite sur la base des critères définis par le décret du 30 juin 2015.

Les organismes de formation peuvent démontrer qu’ils remplissent les exigences des critères réglementaires soit en apportant la preuve qu’ils sont titulaires d'une certification ou d'un label reconnu par le CNEFOP, soit en se soumettant à la procédure d’évaluation adoptée par les instances paritaires d’Uniformation.

Par conséquent, pour être prise en compte dans le cadre du présent appel d’offres, toute réponse devra émaner d’un organisme de formation qui, à la date d’ouverture des plis :

* sera titulaire d'une certification ou d'un label reconnu par le CNEFOP et/ou
* qui aura finalisé sa déclaration dans la base de données Datadock pour être en conformité avec le référentiel Qualité Uniformation
1. **Critères et modalités pratiques**

## 4.1 Contenu de l’offre :

La proposition d’un **maximum de 10 pages** + CV devra comporter impérativement les éléments suivants :

### Identité de la structure (cf. P.10) :

* + - La raison sociale
		- Adresse complète + site internet (facultatif)
		- Nom et fonction du représentant légal
		- Le SIRET
		- Nombre de consultants salariés
		- Implantation géographique (adresse siège et antennes)
		- Coordonnées de l’interlocuteur (Nom, prénom, qualité, email, tél.)

### Compétences et expériences :

* + - Expérience sur ce type de formation
		- Références clients, notamment en lien avec les secteurs du périmètre Uniformation
		- Connaissances et compétences avérées ou expériences particulières en lien avec le sujet traité et les objectifs à atteindre
		- CV des formateurs
			* Profil et expérience
			* Référence de missions comparables
			* Ancienneté et statut dans la structure

### Compréhension des enjeux et objectifs de la commande :

* + - Compréhension et reformulation de la demande
		- Préconisations supplémentaires le cas échéant

### Proposition d’intervention et méthodologie pédagogique

* 1. **Critères de référencement du prestataire :**

Les éléments suivants entreront dans l’évaluation de la proposition sans qu’il soit obligatoire pour les prestataires de répondre à tous les critères :

* Expérience de la structure sur ce type de prestations
* Connaissance et/ou expérience des secteurs couverts par Uniformation
* Expertise des intervenants, références et moyens sur la Région
* Complétude de la réponse et clarté de la proposition
* Pertinence de la méthodologie proposée
* Adéquation de la proposition tarifaire

Le prestataire :

* connaît les enjeux liés à l’évolution des métiers et des besoins du périmètre d’Uniformation
* précise s’il dispose d’une norme qualité (label ou norme)

### Clauses sociales :

Les prestataires d’Uniformation doivent exposer brièvement les mesures prises pour favoriser la diversité:

* + l’égalité homme/femme
	+ le développement durable
	+ la démarche participative en économie sociale
	+ la prise en compte du handicap dans son activité

La sélection se basera sur une grille d’évaluation incluant ces différents critères pour établir son choix.

* 1. **Calendrier**

Date limite de retour des réponses : **jusqu’au lundi 19 AOUT 2019 inclus**

Choix du prestataire : **semaine 37 après une audition éventuelle début septembre.**

Démarrage de la POEC : **octobre 2019**

* 1. **CONDITIONS DE REPONSE AU CAHIER DES CHARGES**

Pour les réponses à cet appel à projet, les documents devront parvenir **à Uniformation par courrier en 2 exemplaires** à l’adresse ci-dessous et par mail (aucun retour exclusivement mail ne sera traité)

UNIFORMATION

Délégation Centre- Ouest

Technopolis II – La FLeuraye – Bât C

5 BOULEVARD AMPERE

44470 CARQUEFOU

[paysdelaloire@uniformation.fr](paysdelaloire%40uniformation.fr)

**Dossier de candidature de l’Organisme de Formation**

**Nous vous remercions de respecter le cadre qui suit, contenus et ordre de présentation.**

Ce document (2-3 pages maximum) devra être accompagné du CV simplifié du ou des formateur(s). La fiche pédagogique et tarifaire (cf. annexe 1 et 2) devra également être remplie.

|  |  |
| --- | --- |
| **IDENTITE** | * Raison sociale et statut juridique
* Date de création de votre organisme
* Adresse complète + adresse du site Internet (facultatif)
* Nom et fonctions du représentant légal
* N° de déclaration d’activité
* N° Siret
 |
| **CONTACT** | * Nom de l’interlocuteur
* Qualité
* Téléphone / e-mail
 |
| **ORGANISATION** | * Effectifs : dont salariés permanents et salariés formateurs
* Nombre de salle de formation dans vos locaux ?
* accessibilité aux personnes à mobilité réduite ?
* Nature des publics pour lequel vous avez l’habitude d’intervenir ?
* Actions intra ou inter-entreprises ?
* Types d’entreprises pour lesquels vous avez l’habitude d’intervenir : moins de 10 salariés, moins ou plus de 50 salariés, plus de 250 salariés ?
* Moyens et modalités de gestion administrative des stages
* Aptitude à gérer le dédoublement de sessions ?
 |
| **COMPETENCES / CRITERES QUALITES** | * Connaissance particulière du secteur de L’Economie Sociale
* Expertise sur le thème de la formation (références...)
* Adaptation de la méthode pédagogique
 |
| **CLAUSES SOCIALES, Label,****Certification…** | * Quels sont les moyens mis en œuvre dans votre structure?
* Certification de l’OF : OPQF, autre… ?
* OF présentant des formations certifiantes ? Diplômantes ?
 |