



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES

dihai

et également ministère de l'Éducation, et à l'accès au logement



uniformation



pôle emploi

Cahier des charges

**PREPARATION OPERATIONNELLE
A L'EMPLOI COLLECTIVE (POEC)
Projet SIBEL - 2019 -**

Occitanie

**Parcours linguistique pour les publics vulnérables issus
des campements illicites à Toulouse**



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



uniformation



1. Contexte d'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.

2. Contexte et enjeux de la demande

L'instruction du Gouvernement du 25 janvier 2018 vise à donner une [nouvelle impulsion à la résorption des 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.



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



uniformation



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 porté par la DIHAL ((Délégation Interministérielle à l'Hébergement et à l'Accès au Logement) 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.

L'Occitanie fait 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) dont 9% en Occitanie (1477 personnes), notamment à Toulouse.

2.1 Cadre de la POEC

Les partenaires sociaux ont souhaité, dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 5 octobre 2009 dans son article 115, permettre la mise en place d'actions collectives en réponse à des besoins identifiés par une branche professionnelle.

Dans la continuité de l'ANI, la loi n° 2011 -893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a créé la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) dite « collective ». L'article L. 6326-3 du code du travail précise le cadre de la POE collective.

Pôle Emploi et Uniformation ont signé le 25 juin 2012 un avenant n°1 à la convention cadre du 25 mars 2011 pour la mise en œuvre de la POE Collective.

Le Conseil d'Administration d'Uniformation en date du 18 décembre 2018 a acté son renouvellement d'engagement dans la mise en œuvre de la POE Collective.

La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une branche professionnelle.

Dans ce contexte UNIFORMATION va mettre en œuvre dès 2019 des POE collectives pour l'insertion professionnelle dans le cadre du projet SIBEL. En parallèle, un accompagnement socio-professionnel sera assuré avant, pendant et après la POE collective par une structure prédéfinie.

Une première session sera mise en œuvre en **octobre 2019 à Toulouse** en partenariat avec le Pôle Emploi Occitanie, la Direction des Solidarités et de la Cohésion Sociale de la ville de Toulouse, la Direction



départementale de la cohésion sociale de la Haute-Garonne et France Horizon. D'autres sessions sont en perspective en 2020 puis 2021.

3. Objet et objectifs de l'appel à proposition

3.1 Objet

Les personnes concernées par la formation sont intra-communautaires 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 détectés notamment au travers du sourcing effectué par la structure d'accompagnement socioprofessionnel missionné par la DIHAL sur le territoire occitan.

L'organisme de formation devra participer à l'information collective avec Pôle Emploi et Uniformation. 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 en concertation avec Pôle emploi (inscription et actualisation obligatoire à Pôle Emploi) sur les critères suivants :

- Avoir un numéro de sécurité sociale 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 sur la durée de la formation soit 3 mois à raison de 31h50 par semaine (durée totale du parcours de 400h)

3.2 Objectifs

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, qui permettra aux bénéficiaires d'être recrutés en :

- contrat à durée indéterminée
- contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois
- contrat d'apprentissage (apprentissage ou professionnalisation) d'une durée de douze mois

Dans ce cadre, la POE collective visera donc à répondre aux objectifs suivants :

- apporter un niveau suffisant de maîtrise orale et écrite de la langue française pour permettre l'insertion professionnelle et la gestion autonome de la vie quotidienne (déplacements, démarches administratives, etc.)
- apporter une connaissance des codes sociaux et culturels ainsi que toute connaissance facilitant l'inclusion sociale (citoyenneté, gestes de secours, etc.)
- découvrir le milieu professionnel via une période de stage en entreprise



4. Cadre de l'appel d'offre

4.1 Obligations légales et réglementaires

- 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 1^{er} 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).

4.2 Qualité 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.

Ce référentiel est fondé sur les 21 indicateurs élaborés par les OPCO et n'instaure donc pas d'indicateur supplémentaire par rapport au référentiel commun.

Il a pour base une exigence modérée visant à ne pas exclure un trop grand nombre d'organismes de formation couplée avec une volonté de progression au fil des exercices. Il requiert d'avoir une évaluation positive sur quatre indicateurs « indispensables » : *Capacité de l'OF à produire un programme détaillé pour l'ensemble de son offre, et de l'exprimer en capacités ou compétences professionnelles visées / Capacité de l'OF à décrire les moyens et supports mis à disposition des stagiaires / Capacité de l'OF à*



produire et mettre à jour une base des expériences et qualifications des formateurs / Capacité de l'OF à décrire les modalités de recueil de l'impact des actions auprès des prescripteurs de l'action.

Il accorde également une importance particulière à trois critères « majeurs » :

L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé / La qualification professionnelle et la formation continue du personnel en charge des formations / La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

4.3 Moyens matériels

L'organisme de formation met à disposition des stagiaires les moyens adaptés à la formation et au public :

- 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 Toulouse 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.

4.4 Moyens humains

L'organisme de formation mobilise les moyens nécessaires pour garantir le service attendu :

- Fonctions administratives et financières
 - Direction et encadrement interne ;
 - Relations avec les donneurs d'ordre ;
 - Comptabilité ;
 - Communication interne et externe.

L'implication de ces différentes fonctions permet à l'organisme de formation d'entretenir des relations administratives de qualité avec Uniformation.

- Fonctions pédagogiques (équipe de formateurs qualifiés et expérimentés) ;
- Fonction d'accueil, de suivi et d'encadrement des stagiaires ;
- Fonction gestion des ressources humaines (maintien et développement des compétences des personnels).

4.5 Mise en œuvre de l'action de formation, engagements, suivi et évaluation de la prestation

Acteur pédagogique et administratif, l'organisme de formation :



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



uniformation



- Participe en amont à la POE collective, via son personnel dédié au projet, à une réunion d'information et de calage dispensée par la structure d'accompagnement socio-professionnel prédéfinie ; cette réunion vise à une meilleure connaissance des populations ciblées. L'organisme de formation collabore durant toute la durée de la formation avec la structure d'accompagnement socio-professionnel afin de veiller au bon déroulement pour chaque stagiaire
- Effectue un positionnement préalable à la formation visant à évaluer le niveau linguistique de la personne afin de constituer un groupe homogène
- Veille à l'adéquation des contenus pédagogiques avec les objectifs de la formation
- Informe les partenaires (UNIFORMATION, structure en charge de l'accompagnement socio-professionnel, Pôle Emploi) de tout événement ou difficultés durant la POE collective de nature à en changer le déroulement initial
- Participe aux comités de pilotage en amont, éventuellement pendant et au terme de la formation avec les partenaires du projet
- Fait 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 dans le cadre du plan d'investissement compétences (PIC)
- Réalise le suivi de l'insertion dans l'emploi des stagiaires à l'issue de la POE collective et 6 mois après la fin de formation. Un tableau de suivi sera fourni par Uniformation. Les porteurs de projet 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.
- Respecter les 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.
- Délivre 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.

Uniformation peut intervenir au cours de la formation et notamment à l'ouverture et à la clôture pour contrôler la qualité des actions menées dans le cadre de cet appel d'offre.

Toute modification dans la réalisation de l'action prévue (changement d'intervenant, modification des contenus du programme ou des supports pédagogiques) devra être soumise à Uniformation pour validation avant la réalisation de la session.

Uniformation basera son évaluation de la prestation sur la réalité et la qualité des moyens matériels, humains et sur la capacité de l'organisme de formation à fournir une prestation de qualité constante tout au long de l'action.



4.6 Durée et modalités de financement

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).

La prise en charge par Uniformation est fixée à 12€ TTC/heure/stagiaire (15 stagiaires maximum) pour toutes les heures de la POEC incluant le suivi de la période d'immersion professionnelle en entreprise (visite, évaluation) ainsi que le positionnement en amont de la formation.

5. Critères et modalités pratiques

5.1 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.11) :

- 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

5.2 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



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



uniformation



- ✓ 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.

5.3 Calendrier

Date limite de retour des réponses : **jusqu'au lundi 29 juillet 2019 inclus**

Choix du prestataire : **semaine 37 après une audition le vendredi 6 septembre**

Démarrage de la POEC : **octobre 2019**

Modalités de réponse

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 Sud
10 rue Claude Marie Perroud
31100 Toulouse
uniftoulouse@uniformation.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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - Nom de l'interlocuteur - Qualité - Téléphone / e-mail
ORGANISATION	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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...	<ul style="list-style-type: none"> - Quels sont les moyens mis en œuvre dans votre structure? - Certification de l'OF : OPQF, autre... ? - OF présentant des formations certifiantes ? Diplômantes ?