



INVESTIR  
DANS VOS  
COMPÉTENCES

**dihal**  
ce dispositif intervient directement à l'habitat individuel, et à l'accès au logement



**uniformation**



**pôle emploi**



**METROPOLE GRENOBLOISE**

Maitrise d'œuvre Urbaine Sociale  
pour l'inclusion des publics en difficulté de logement



*Ce dispositif est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020*

**#soutenirceuxquisengagent**

## **CAHIER DES CHARGES - 2019**

### **Appel à candidature**

#### **PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI COLLECTIVE " Parcours Linguistique pour les Publics Vulnérables issus de Bidonvilles sur le territoire de Grenoble-Alpes Métropole »**

### **Le contexte et les enjeux**

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.

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 Grenoble-Alpes Métropole.**

## **Le contexte territorial**

Depuis 2013, la Métropole grenobloise, porte une Maîtrise d'Œuvre urbaine et sociale (MOUS) pour l'inclusion des publics en difficulté de logement. La MOUS est un dispositif partenarial porté par la Métropole, le Département de l'Isère, l'Etat et les communes, qui a pour mission de développer toutes actions en direction des publics migrants issus des campements et squats de la métropole afin de réduire l'habitat précaire et favoriser leur inclusion.

Créé en 2016, Avenirs Emploi propose au sein de la MOUS un accompagnement socio-professionnel global et renforcé en direction des publics migrants issus des campements et squats de la Métropole. Le dispositif est porté par VIAE 38 (L'Oiseau bleu) en réponse à un appel à projet lancé par Grenoble-Alpes Métropole dans le cadre de son Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE). Avenirs Emploi accompagne une 60aine de bénéficiaires par an.

En 2018-2019, s'inspirant de la démarche francilienne, Grenoble-Alpes Métropole et Pôle Emploi ont initié, aux côtés de l'OPCA du nettoyage Transports et services en 2018-2019, une POEC FLE/nettoyage à destination des publics peu ou pas scolarisés dans leur pays d'origine. Cette action a notamment bénéficié à des personnes accompagnées par Avenirs Emploi dans le cadre de la Maîtrise d'œuvre urbaine et sociale (MOUS).

En participant au projet SIBEL, la Métropole grenobloise et ses partenaires souhaitent aller plus loin dans cette démarche d'insertion vers l'emploi au bénéfice des publics issus de squats et campements, en favorisant l'accès de ces publics à une étape en structure d'insertion par l'activité économique, premier pas vers l'emploi.

Uniformation, OPCO de la Cohésion Sociale, mobilise son réseau d'adhérents, notamment les ateliers chantiers d'insertion et les régies de quartier dans la mise en œuvre de ce parcours.

## **Les publics visés – Sélection**

### **Publics-cibles :**

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

Les personnes concernées par la formation sont des ressortissants intra-communautaires vivant dans les bidonvilles ou en squats ou hébergées de manière provisoire dans le cadre de différents

dispositifs -à l'hôtel, en centre d'hébergement, dans le cadre du dispositif d'insertion de la MOUS, etc. suite à une évacuation.

### **Critères de sélection des publics :**

- Avoir une domiciliation, un numéro de sécurité sociale (même provisoire) et un compte bancaire le jour du démarrage de la formation (à prévoir par l'opérateur en charge de l'accompagnement)
- Être volontaire et disponible pour s'engager sur une durée de formation de 400h (6 mois) avec souhait d'entrer ensuite en IAE
- Il s'agira prioritairement de personnes qui ont pu être positionnées sur des SIAE mais qui n'ont pas été retenues, très souvent pour des raisons d'expression et de compréhension de la langue française. Or, cette étape en IAE dans un parcours emploi renforce du PLIE est souvent indispensable dans la progression vers un emploi pérenne. Un passage en IAE permet les apprentissages des règles du travail, la validation des compétences et enfin une valorisation personnelle, qui permet la prise de confiance en soi.
- Afin de pouvoir sélectionner un public pour qui une étape en structure d'insertion sera la plus profitable, la priorité sera donnée aux publics les plus motivés, ayant le cas échéant (sans obligation toutefois) une expérience professionnelle intéressante dans leur pays d'origine mais dont le niveau de français ne permet pas d'intégrer un poste de travail en France, y compris dans le champ de l'IAE. Les personnes devront néanmoins avoir un niveau d'expression orale de base, afin de pouvoir suivre la formation et pouvoir, au bout de 400h de formation, accéder à une étape en IAE. Une attention particulière devra être portée en direction des femmes.

### **Sourcing**

Ils seront repérés notamment au travers du sourcing effectué par Avenirs Emploi (l'Oiseau bleu) en charge de l'accompagnement global des personnes sur le territoire. Il s'agira essentiellement de personnes en file active d'Avenirs Emploi ou repérées par les partenaires prescripteurs des actions de la MOUS (travailleurs sociaux, Pôle Emploi, PLIE, SLS, structures d'accompagnement social des personnes en hébergement, associations, etc.). Ce sourcing aura lieu courant septembre-octobre.

### **Information collective**

L'organisme de formation devra organiser et participer à l'information collective avec Pôle Emploi, le PLIE, l'Oiseau bleu, les SIAE intéressées et Uniformation. L'implication d'entreprises du territoire dès cette étape est gage de réussite pour la suite du parcours. Afin de les impliquer, Territoire insertion 38, fédération des acteurs locaux de l'IAE sur le territoire, fera le relais au sein du comité de pilotage. 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. Cette information collective sera à organiser fin octobre.

## **Comité de sélection**

Les 15 candidats seront retenus dans le cadre du comité de sélection, en concertation avec Pôle emploi (inscription et actualisation obligatoire à Pôle Emploi), le PLIE de la Métropole, l'opérateur d'accompagnement, l'organisme de formation, Uniformation et les SIAE concernées. Ce comité de sélection sera réuni la première semaine de novembre pour un démarrage mi novembre.

## **Objectif**

La formation permettra d'orienter le candidat vers une structure de l'IAE (adhérents à l'OPCO Uniformation-Cohésion sociale) en Contrat à durée déterminée d'insertion (CDDI) au minimum de 6 mois 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 de professionnalisation d'une durée minimale de douze mois répondant aux besoins du territoire.

## **OBJET, NATURE, DUREE ET EFFECTIF DE LA FORMATION**

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.

### **Objectifs :**

La formation devra permettre à des personnes motivées d'acquérir un niveau de français suffisant pour intégrer une structure de l'IAE visant à l'accompagner sur son projet professionnel.

La formation devra :

- Apporter les compétences linguistiques en matière de compréhension orale,
- Développer la communication écrite dans des situations concrètes d'emploi
- Maîtriser les codes sociaux et culturels du monde du travail en France
- Favoriser l'élaboration d'un projet d'insertion
- Faire face aux événements 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 de la mobilité (se repérer, se déplacer) et du 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.

### **Mise en situation professionnelle avec l'objectif final d'entrer en SIAE**

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 ».

Les SIAE concernées seront exclusivement les adhérents de l'OPCO cohésion sociale-Uniformation (ACI et régies de quartier).

### **Durée et rythme de la formation**

La formation aura lieu :

- Date : à compter de la date de notification du marché (novembre) et pendant une durée de formation de maximum 6 mois
- Pour une durée totale de **400 heures maximales** (nombre d'heures de formation, de stage pratique et d'évaluation comprises)

Le rythme de formation proposé doit tenir compte de la précarité des situations vécues par les personnes :

- Les personnes ne seront pas en capacité de suivre une formation trop intensive (personnes peu ou pas scolarisées avec un niveau d'attention qui peut être perturbé par les difficultés de la vie en squat et campement)
- Mais ont néanmoins besoin d'avoir une rémunération suffisante pour garantir leur assiduité en formation
- Par conséquent, il devra être proposé une formation de 3 jours par semaine (avec une répartition dans la semaine de 2 jours consécutifs puis 1 jour ou inversement, et en évitant les mercredis afin d'éviter les problématiques de garde d'enfants)

La période de formation pourrait ainsi être de 72h par mois à raison de 18h par semaine soit sur une durée de maximum 6 mois (avec augmentation du temps de présence pendant la période de stage soit de 26 à 32h en fonction de la structure d'accueil et possibilité d'augmentation du temps de formation en fin de parcours afin de préparer la transition vers l'IAE).

Cette information est donnée à titre indicatif et un rythme différent pourra être proposé par le candidat (dans la limite des 400h de formation)

### **CARACTERISTIQUES DE L'ACTION DE FORMATION**

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

- Le portrait du territoire visé et une argumentation soutenant le caractère prioritaire du territoire au regard des problématiques de recrutement
- 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

La pédagogie proposée devra tenir compte de la spécificité du public-cible.

Il est à noter que le public visé n'a peu ou pas vécu de périodes de scolarisation et/ou de formation. Les méthodes et apprentissage doivent être adaptés de sorte que la motivation à apprendre et à progresser soit suscitée et maintenue tout au long de la formation.

Il s'agira par conséquent de :

- Mettre l'accent sur la consolidation de **l'expression orale**, de telle manière que les stagiaires soient à minima en capacité d'être autonomes pour un entretien d'embauche et de communiquer en situation de travail.

- Utilisation de supports autres qu'écrits (jeux de rôles, dessins, collages...)
- Apprendre dans le cadre d'une situation concrète de travail

- Travailler la **communication écrite** à partir d'outils concrets de l'environnement du travail comme le contrat de travail, la fiche de paye, un planning, etc.

- **Module mobilité** : en lien avec les actions proposées par la plateforme mobilité emploi, il sera utile de proposer un temps sur les questions de mobilité

- **Module « Savoir Etre »** en milieu professionnel : règles du travail (horaires à respecter, gestion des absences, les règles de congés, le lien à la hiérarchie, la notion d'équipe...)

- **Module « projet professionnel »** à travailler en coordination avec le référent PLIE/Avenirs Emploi de chaque stagiaire.

- **Mise en place des stages SIAE** en coordination avec les référents PLIE/ Avenirs Emploi des stagiaires.

Le vocabulaire technique à acquérir devra autant que possible être en lien avec les secteurs d'activité visées par les personnes et notamment :

- Nettoyage hors propriété urbaine
- Production (montage simple)
- BTP (Gros œuvre essentiellement)
- Restauration collective (Agent Polyvalent de restauration)
- Espaces verts
- Logistique (manutention essentiellement)
- Hôtellerie (Femmes de chambre)

### **Suivi demandé à l'organisme de formation :**

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 (L'Oiseau bleu)

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 (facilement accessible en transport en commun) des stagiaires repérés, son expérience sur les formations et accompagnement demandés au regard du public visé.

### **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 incluant l'évaluation et la visite de stage en entreprise, la participation aux Copil de l'organisme de formation.

### **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'employeur (notamment anticiper en lien avec l'opérateur d'accompagnement, les potentiels freins à l'embauche afin d'envisager un placement au sein d'une structure différente).

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 Unifformation 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.

## **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 1<sup>er</sup> 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).

## **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'Unifformation.



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

### **CONDITIONS DE REPONSE AU CAHIER DES CHARGES**

La réponse est à envoyer par courrier **et** par mail à :

**UNIFORMATION OPCO DE LA COHESION SOCIALE**  
Délégation Centre-Est  
30, rue Pré Gaudry – CS 10717  
69367 LYON cedex 07

**lyon@uniformation.fr**

**Impérativement avant le 08/10/2019 minuit**

**La décision sera rendue semaine 42**