



APPEL A PROPOSITIONS et CAHIER DES CHARGES

**Mise en œuvre de la
Préparation Opérationnelle à l'Emploi
Collective (POEC)
Projet expérimentation territoriale des
demandeurs d'emploi saisonniers**

OCCITANIE

Date : 14 juin 2017

APPEL A PROPOSITIONS – CAHIER DES CHARGES

PREPARATION OPERATIONNELLE A L'EMPLOI COLLECTIVE

SOMMAIRE

1. OBJET	3
2. CONTEXTE ET ENJEUX	3
2.1 PRESENTATION D'AGEFOS PME OCCITANIE.....	3
2.2 PRESENTATION DES ENJEUX DU PROJET :	4
2.3 OBJECTIFS VISES PAR CET APPEL A PROPOSITIONS.....	5
2.4 CADRE REGLEMENTAIRE DE LA POE COLLECTIVE.....	5
3. DIAGNOSTIC	7
4. PRESTATIONS ET PRODUCTIONS ATTENDUES	8
4.1 IDENTIFICATION DES STAGIAIRES (SOURCING) ET LEUR POSITIONNEMENT	8
4.2 CONCEPTION PEDAGOGIQUE ET PROGRAMMATION D'ACTIONS DE FORMATION.....	9
4.3 EVALUATION EN FIN D'ACTION ET A 6 MOIS	12
4.4 SORTIES VERS L'EMPLOI.....	12
4.5 ENQUETE DE SUIVI DES STAGIAIRES.....	12
4.6 INFORMATION ET COMMUNICATION - VALORISATION DE L'ACTION / SITE "MY-POE.COM"	12
4.7 RESPECT DE LA DEMARCHE QUALITE	13
5. MODALITES DE CONVENTIONNEMENT	13
6. CADRAGE FINANCIER	14
7. SUIVI ADMINISTRATIF ET OBLIGATIONS LIEES A LA MOBILISATION DE FINANCEMENTS DU FPSP	14
8. PROCEDURE DE L'APPEL A PROPOSITIONS	15
8.1 MODALITES DE REPONSE.....	16
8.2 DELAIS IMPARTIS.....	16
8.3 CRITERES DE SELECTION.....	16
8.4 ENVOI DES CANDIDATURES.....	16

1. OBJET

Cet appel à propositions a pour objet la conception et la réalisation d'actions de formation ainsi que l'accompagnement de demandeurs d'emploi **saisonniers** bénéficiaires d'une préparation opérationnelle à l'emploi collective.

Il s'inscrit dans le cadre d'un projet d'expérimentation territoriale d'accès à l'emploi et la sécurisation de l'emploi des saisonniers financé par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) pour des engagements relatifs à l'année 2017-2018. Il comprend 4 axes :

1. Création d'une plateforme web saisonnalité
- 2. Mise en œuvre d'actions de formation (POE collective)**
3. Accompagnement renforcé des DE saisonniers
4. Information / Sensibilisation des branches professionnelles et entreprises

L'axe 2 fait l'objet de cet appel à propositions.

En complément de cette programmation de POE collective, un accompagnement renforcé et individualisé des bénéficiaires saisonniers sera réalisé par un ou des prestataire(s) sélectionnés par un appel à propositions. Cf <http://www.agefos-pme-occitanie.com/site-occitanie/organisme-de-formation/appels-d-offres-regionaux/>

2. CONTEXTE ET ENJEUX

2.1 Présentation d'AGEFOS PME Occitanie

AGEFOS PME Occitanie est l'interlocuteur naturel des TPE et des PME en matière d'emploi et de formation. L'OPCA accompagne sur la grande région 30 336 entreprises et finance chaque année 31 650 départs en formation dans le cadre du développement des compétences des salariés, ainsi que 3 620 contrats en alternance.

AGEFOS PME est l'OPCA qui compte le plus d'implantations locales sur le territoire national. Cette proximité est d'ailleurs saluée par ses adhérents et partenaires institutionnels.

En Occitanie, les équipes AGEFOS PME sont présentes au travers de treize implantations départementales : c'est plus de 70 collaborateurs, dont 20 conseillers dédiés aux entreprises, qui sont répartis sur treize antennes départementales et qui réalisent chaque année plus de 4 000 visites.

AGEFOS PME Occitanie accompagne de manière « individualisée » des PME dans leurs projets de développement. Prenant appui sur un recensement des besoins et une analyse des problématiques territoriales, AGEFOS PME propose et permet aux entreprises d'intégrer des logiques de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

AGEFOS PME développe et déploie sur l'ensemble du territoire des services spécifiques en direction de 50 branches professionnelles du commerce, de l'industrie et des services dans des logiques d'observatoire, d'ingénierie de formation et de conduite de projet.

Outre ses missions de collecteur et de financeur de la formation professionnelle, AGEFOS PME Occitanie est reconnue par ses partenaires pour ses compétences et son expertise sur le champ de l'emploi et de la formation. Souvent en position d'interface entre les acteurs économiques (entreprises, branches professionnelles, salariés), les acteurs politiques (Communauté Européenne, Etat, collectivités territoriales, partenaires sociaux) et les professionnels du champ de l'emploi et de la formation (institutions, organismes de

formation), AGEFOS PME Occitanie impulse une dynamique territoriale en s'appuyant sur des partenariats opérationnels et financiers.

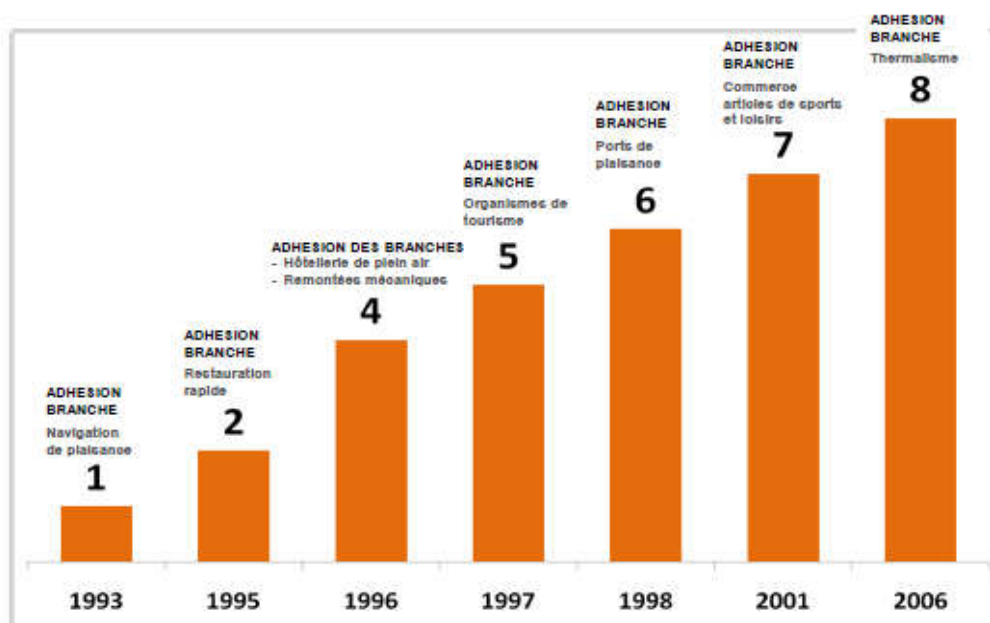
En cohérence avec les orientations dictées par les partenaires sociaux qui ont dans le cadre des ANI 2009 et 2013 repensé et réorienté fortement les objectifs du système de formation pour s'ouvrir à la formation des demandeurs d'emploi, l'action d'AGEFOS PME s'inscrit dans la nécessaire articulation entre politiques de branches, politiques de territoires et sécurisation des parcours, ce qui se traduit chaque année par l'accompagnement de 10 250 demandeurs bénéficiaires d'actions de formation et de retour à l'emploi.

AGEFOS PME et la sécurisation de l'emploi saisonnier :

Depuis de nombreuses années, AGEFOS PME s'implique dans la filière du tourisme et plus particulièrement dans l'accompagnement emploi-formation de tous les types de territoires touristiques : montagne, littoral, urbain et rural.

Schéma 1- Les principales branches professionnelles adhérentes à AGEFOS PME dans le secteur du tourisme

Historique des adhésions



Source : AGEFOS PME, Livre blanc du Tourisme

L'intervention d'AGEFOS PME sur la question de la saisonnalité s'est construite de manière différenciée selon les territoires, en fonction des besoins recensés dans les entreprises adhérentes et grâce à l'implication de nombreux partenaires locaux (Branches professionnelles, Maisons de la saisonnalité, Maisons de l'Emploi, etc.). Ces actions ont principalement concernés des saisonniers lorsqu'ils sont en activité

2.2 Présentation des enjeux du projet :

Fort de ces constats et de son expérience, AGEFOS PME souhaite aujourd'hui proposer un projet expérimental permettant **de lever les freins à l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi saisonnier** en :

- construisant des parcours de formation pour faciliter l'accès aux contrats de travail intermittents ou à des contrats multi-employeurs
- accompagnant individuellement et sécurisant leurs parcours professionnels

Et ainsi, ceci permettra de favoriser la reconversion et la qualification des saisonniers tout au long de leurs parcours, de construire des passerelles sur certains métiers pouvant s'avérer complémentaires et ainsi développer la pluriactivité, et de favoriser l'intégration des saisonniers dans les entreprises

2.3 Objectifs visés par cet appel à propositions

L'objectif est double :

- Mettre en œuvre un parcours de formation pour **minimum 8 / maximum 10 demandeurs d'emploi saisonniers** par session, **sur les métiers dont la liste figure dans le tableau prévisionnel des actions 2017-2018 en annexe 1.**
- Permettre l'insertion professionnelle des stagiaires par un accompagnement individuel renforcé au retour à l'emploi dans les secteurs d'activité de la filière Tourisme. Ce dernier sera réalisé en étroite collaboration avec le prestataire externe dédié à l'accompagnement sélectionné par AGEFOS PME.

AGEFOS PME s'est appuyé sur l'offre de formation locale pour déployer des formations collectives à destination des demandeurs d'emploi saisonniers. Ces formations ont pour objectif :

- de développer les compétences des demandeurs d'emploi à l'intersaison en fonction de leur projet professionnel et des éventuels résultats de l'accompagnement renforcé réalisé par un prestataire externe sélectionné sur le territoire par AGEFOS PME,
- de permettre aux demandeurs d'emplois les moins mobiles de développer leur pluriactivité en fonction des besoins en emploi sur les territoires
- de bénéficier aux entreprises d'une main d'œuvre qualifiée, en lien avec leurs besoins de compétences.

Ainsi les formations visées correspondent :

- à des formations transverses à plusieurs métiers (langues vivantes, accueil, animation, communication, etc.)
- à des formations métiers (agent de port, animateur sportif, technicien remontée mécanique, employé hôtellerie de plein air etc.)

Les formations sont déployées grâce au dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective mais pourront aussi mobiliser la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) en fonction de l'expérience et des compétences des demandeurs d'emplois.

2.4 Cadre réglementaire de la POE collective

La POE collective a été créée par la Loi Cherpion du 28 juillet 2011. Elle permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou par le conseil d'administration d'un organisme paritaire collecteur agréé.

La POE collective s'adresse aux demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non.

De plus, sont éligibles les coûts pédagogiques à destination des publics suivants, conformément à la loi du 5 mars 2014 :

- salariés en contrat à durée déterminée lorsque l'employeur relève des Structures d'Insertion par l'Activité Économique (SIAE),

- salariés en Contrat Unique d'Insertion (CUI) à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Le **parcours de formation est maximum de 400 heures** incluant, le cas échéant, une période d'application en entreprise (tutorat) d'une durée ne pouvant dépasser le tiers de la durée totale du parcours. Dans le cadre cet expérimentation, il est possible de dépasser les 400 heures occasionnellement sous réserve de la validation du comité de sélection qui jugera de l'opportunité d'augmenter la durée de la POEC (Cf module métier §4.2)

Le texte de la loi précise qu'à l'issue de l'action de formation, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée (dont contrat de professionnalisation),
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois (dont contrat de professionnalisation),
- un contrat d'apprentissage.

AGEFOS PME ajoute à ces critères de réussite les signatures de CDD de plus de 6 mois, les missions d'intérim de plus de 6 mois et les entrées en parcours de formation qualifiante.

3. DIAGNOSTIC

Cet appel à propositions s'appuie sur le diagnostic suivant :

La région Occitanie est fortement impactée par la saisonnalité et se caractérise par une activité importante liée au tourisme (thermalisme, remontées mécaniques, ports et navigation de plaisance, organismes de tourisme, restauration rapide, commerce d'articles de sport, conchyliculture, viticulture, etc.).

En quelques chiffres, le territoire représente :

- 989 entreprises adhérentes à AGEFOS ME et 21 458 salariés dans la filière tourisme ;
- milliards d'euros de recettes touristiques ;
- 1ère région pour la capacité et la fréquentation de l'hôtellerie de plein-air ;
- 4ème région pour les emplois touristiques (87 500 emplois).
- 10% du PIB

Les entreprises touristiques présentes sur le territoire ont ainsi recours à une main d'œuvre supplémentaire pour faire face aux absences, surcroûts d'activité temporaires ou récurrents liés au rythme des saisons, au remplacement de salariés en congés, etc. Les saisonniers sont l'un des rouages de l'économie locale. Leur professionnalisation, qui passe à la fois par la sécurisation des emplois mais aussi par la consolidation et la mutualisation des emplois, le développement de la multi activité, constitue un enjeu fort des politiques publiques locales.

Les saisonniers sont recrutés via deux types de contrats : CDD et contrats d'intérim (297 600 contrats), contrats dits saisonniers (765 000 emplois), contrats de courte durée dits « jobs d'été » ou contrats plus longs d'avril à octobre. La mobilisation de l'un ou l'autre des types de contrats dépend des secteurs d'activité. Dans l'industrie, les entreprises mobilisent l'intérim, dans l'hébergement, la restauration et l'agriculture, elles ont plus recours à des contrats saisonniers.

Ainsi, 48 % des contrats dans l'Hôtellerie de Plein Air sont des emplois saisonniers. Ils représentent 28 % dans le commerce de sport et de loisirs, 33 % dans les remontées mécaniques.

Les profils des saisonniers sont de trois types :

- jeunes de moins de 25 ans qui occupent des emplois du commerce, de l'hôtellerie, de la restauration ;
- saisonniers agricoles ;
- saisonniers de complément (contrats très courts dans le secteur de l'administration ou celui des services à la personne) ;

Plus de la moitié des projets de recrutements (93 360 intentions de recrutements identifiés par Pôle emploi lors de l'enquête BMO 2016) est liée à une activité saisonnière. La région présente ainsi des besoins de recrutements de travailleurs saisonniers plus marqués qu'au niveau national (52 % des perspectives d'embauche contre 41 %) avec des bassins d'emploi très impactés comme celui de Lourdes, de Prades, de Condom. Les départements du Gers, des Pyrénées Orientales, et du Tarn-et-Garonne enregistrent les besoins les plus élevés d'emplois saisonniers. Les employeurs déclarent par ailleurs rencontrer des difficultés importantes de recrutement (33 % des postes seraient difficiles à pourvoir).

Les partenaires du territoire sont largement impliqués sur les thématiques de la qualité de l'emploi saisonnier et sur l'appui au recrutement. Ainsi, la DIRECCTE, le Conseil Régional, Pôle Emploi, Fédération de l'Hôtellerie de plein air, Comité Régional du Tourisme, Union des Villes Portuaires Occitanie, Cap Emploi, Agefiph, Missions locales, les maisons du travail des saisonniers, les groupements d'employeurs en Hôtellerie de Plein Air travaillent conjointement pour permettre la sécurisation de l'emploi.

AGEFOS PME Occitanie, en lien avec ces partenaires, met en place des actions en faveur des travailleurs et des employeurs du secteur du tourisme notamment sur les thématiques du développement des compétences dans les métiers de l'accueil – relation clients, des langues vivantes, du numérique, etc. L'accompagnement des demandeurs d'emploi qui terminent une saison à développer une double compétence, l'accompagnement des projets de GPEC-T sur la dimension de la sécurisation de l'emploi saisonnier (Port de Sète), le développement des CDI Emploi-Formation, le développement des compétences numériques et de celles liées à l'écotourisme, la mise en place de démarches de VAE, etc. sont autant de leviers qui permettront aux demandeurs d'emploi saisonniers d'acquérir les compétences qui leur permettront de s'insérer durablement dans les activités touristiques.

L'identification des besoins est basée sur l'analyse croisée des données des agences de Pôle Emploi, des acteurs et projets des territoires, des partenaires de la filière tourisme (Fédération Hôtellerie de Plein Air, Comité Régional du Tourisme, Union des villes Portuaires de l'Occitanie, Maisons du travail saisonnier et de l'AGEFOS PME et en coordination avec le Programme Régional Qualifiant :

- Pour Pôle Emploi : Analyse des métiers en tension, où l'offre est supérieure à la demande. Pour les identifier, l'enquête Besoins en main d'œuvre est utilisée et complétée par les remontées terrain des équipes et les éléments statistiques identifiant les offres d'emploi non pourvues.
- Pour AGEFOS PME : Analyse des besoins d'emploi identifiés dans le cadre de l'opération Repérage Flash Emploi (RFE) à l'échelle nationale affinée à l'échelle régionale complétée par la prise en considération du potentiel d'entreprises par territoire et les remontées de besoins des conseillers AGEFOS PME.
- Ainsi, il a été mis en évidence des besoins en recrutement des entreprises adhérentes à l'AGEFOS PME sur les métiers et territoires présentés dans le tableau **prévisionnel programmation POEC 2017-2018 en annexe 1**.

4. PRESTATIONS ET PRODUCTIONS ATTENDUES

L'offre du prestataire sera proposée dans la trame de réponse en annexe 2 et doit impérativement inclure les points suivants :

Présentation du prestataire

Contexte et objectifs généraux de la prestation.

Déroulement de la prestation

Moyens humains

Références du prestataire

Offre financière

Le prestataire fournira une proposition détaillée qui intégrera l'accompagnement des demandeurs d'emploi, pendant toute la durée du parcours :

En précisant en détails les process mis en œuvre à chaque étape :

4.1 Identification des stagiaires (sourcing) et leur positionnement

Un travail en amont se fera par les prescripteurs, les partenaires, les entreprises, l'organisme de formation, Pôle Emploi afin d'identifier les saisonniers sur les territoires en fin de saison qui seront retenus par les agences Pôle Emploi.

Le prestataire participera à l'identification des bénéficiaires et à leur recrutement dans le cadre de la POEC via :

- l'animation d'une à deux informations collectives programmées avec Pôle emploi au plus tard 3 semaines avant le début de la formation,
- la proposition de candidats (à valider avec Pôle Emploi).

Le prestataire devra par ailleurs vérifier que :

- les pré-requis pour suivre la formation sont respectés pour chaque stagiaire entrant dans le parcours de formation,
- le stagiaire est inscrit en tant que demandeur d'emploi et qu'il est porteur d'un projet professionnel correspondant au métier visé dans le tourisme, ces deux points étant validés par Pôle Emploi.

Le comité de sélection sera attentif à l'existence d'un vivier de candidats visant à faciliter le sourcing.

Dans le cadre des conventions avec l'Agefiph et Pôle Emploi, nous serons attentifs à ce que le sourcing intègre 10% de Travailleurs Handicapés sur la totalité de la programmation POEC.

A ce titre, il conviendra de détailler :

- les moyens mis en œuvre pour parvenir à cet objectif,
- les conditions d'accueil adaptées à ce public.

Important :

Les contacts des référents territoriaux AGEFOS PME, POLE EMPLOI et CAP EMPLOI seront donnés au prestataire de formation retenu pour assurer le déploiement de la POE.

Il sera demandé au prestataire de formation d'assurer :

- un comptage des mises en relations effectuées par les prescripteurs (synthèse du nombre de demandeurs d'emploi envoyés puis retenus par prescripteur) au moment des informations collectives.

Enfin, le prestataire s'attachera à prendre en compte dans la sélection des bénéficiaires les exigences relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

4.2 Conception pédagogique et programmation d'actions de formation

La mise en œuvre de ces POEC expérimentations territoriales se réalisera en collaboration avec le prestataire retenu en charge de l'accompagnement choisi par AGEFOS PME notamment sur l'accompagnement au retour à l'emploi et la gestion de son parcours professionnel à venir.

La prestation d'accompagnement renforcé et individualisé débutera lors de l'ouverture de la session de l'action de formation afin de rencontrer les bénéficiaires et préparer les modalités de mise en œuvre de cet accompagnement.

Le prestataire d'accompagnement individuel renforcé du demandeur d'emploi saisonnier interviendra selon les modalités suivantes :

Etape 1 : Diagnostic personnalisé

Définir le projet professionnel, travailler sur les freins à l'emploi, le statut professionnel de saisonnier (subit ou choisit), mettre en œuvre des actions pour faciliter l'accès du bénéficiaire à un emploi durable en mobilisant les dispositifs existants et des acteurs sur le territoire etc ...

Etape 2 : Accompagnement au retour à l'emploi en lien avec l'organisme de formation de la POEC

Technique de recherche d'emploi renforcée pendant toute la durée du parcours de préparation opérationnelle à l'emploi, acquisition des compétences métier, etc ...

Etape 3 : Bilan à chaud, plan d'actions et suivi jusqu'à 6 mois

Durant cet accompagnement, le prestataire aura pour rôle d'impulser une dynamique sur la gestion du parcours professionnel entre le bénéficiaire et les acteurs du territoire et l'organisme de formation assurant la formation dans le cadre de la POEC.

Cf l'Appel à propositions sur Accompagnement des saisonniers : <http://www.agefos-pme-occitanie.com/site-occitanie/organisme-de-formation/appels-d-offres-regionaux/>

Concernant le présent appel à proposition, l'organisme de formation proposera des parcours de formation permettant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des métiers identifiés par le diagnostic.

L'OPCA sera particulièrement attentif à des actions de formation dont le contenu peut correspondre à une certification partielle d'un titre ou d'un diplôme qui pourra, le cas échéant, être validé ultérieurement dans le cadre d'un parcours plus long par un bénéficiaire qui le souhaite.

Il devra être précisé dans ce cas le titre ou le diplôme prévu à plus longue échéance (par exemple dans le cadre d'un contrat pro).

Le parcours sera structuré de la manière suivante :

Module "Formation métier"

Le prestataire proposera le parcours de formation permettant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du métier se référant à la liste des métiers visés par les POEC en annexe 1.

Il est possible d'aller au-delà de 400 heures dans le cadre de ce projet expérimental, sous réserve de la validation du comité de sélection qui jugera de l'opportunité d'augmenter la durée de la POEC.

Module "Compétences Employabilité" et tutorat

L'accompagnement des bénéficiaires est stratégique pour que la mise en relation avec les employeurs puisse s'opérer dans de bonnes conditions.

Ce module permettra donc d'aider les personnes à se repositionner rapidement, à développer des compétences transversales qui les aideront à consolider leur projet professionnel en cohérence avec le potentiel d'emploi local, engager une recherche d'emploi efficace.

Au-delà d'une formation aux Techniques de Recherche d'Emploi, nos exigences portent sur la mise en œuvre d'un réel coaching (collectif mais surtout individuel) pour remobiliser les bénéficiaires et les accompagner dans la préparation du contact avec les employeurs (démarchage, prospection téléphonique, entretiens d'embauche...).

Plus que jamais, ce coaching doit faire en sorte que le parcours de formation soit un outil efficient favorisant le retour à l'emploi. C'est à cette étape également qu'une étroite

collaboration s'effectuera avec le prestataire en charge de l'accompagnement renforcé. En effet, les demandeurs d'emploi en formation, pour lesquels un accompagnement spécifique serait nécessaire (levée des freins à l'emploi, aide à la recherche d'un stage, d'un emploi, logement, mobilité etc.) seront accompagnés par le prestataire externe tout au long de leur parcours de professionnalisation.

D'autre part, il est à noter que les employeurs utilisent pour recruter de plus en plus des outils liés aux nouvelles technologies (réseaux sociaux, Smartphone, tablettes...).

Dans ce contexte, il est indispensable d'intégrer dans le parcours « l'appropriation de ces modes de communication », et ce dans le présent module.

Ce module a pour objectif **l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique.**

Dans le cadre de cet accompagnement à l'emploi, l'organisme de formation s'engage à présenter les outils en ligne de Pôle Emploi et de veiller à ce que tous les stagiaires, encore inscrits à l'issue de l'action de formation, actualisent leur espace personnel sur pole-emploi.fr.

Dans ce même objectif, la programmation d'une période d'immersion en entreprise (tutorat) est fortement encouragée ; celle-ci devra être accompagnée d'un suivi et d'une évaluation finale formalisés avec l'entreprise accueillante, le bénéficiaire de la POEC et le responsable pédagogique.

Les modalités de mise en œuvre devront être précisées dans l'offre.

Ainsi, en synthèse, les parcours pressentis devront être structurés de la manière suivante :

- **Module métier permettant l'accès à une certification partielle ou totale relative au métier,**
- **Module Compétences Employabilité,**
- **Période de Tutorat.**

La proposition du prestataire s'inspirera de ce schéma ou sera basé sur un déroulé pédagogique de son choix respectant à minima la mise en œuvre de formations certifiantes et des modules employabilité.

L'AGEFOS PME sera particulièrement attentif à une approche individualisée proposant un accompagnement individuel.

Conditions de programmation

Le sourcing devra être impérativement être **finalisé 2 semaines avant le début de la formation.**

La formation débutera selon les dates définies dans le tableau en annexe 1 et en concertation avec les agences de Pôle Emploi des villes identifiées.

4.3 Evaluation en fin d'action et à 6 mois

Un questionnaire d'évaluation à chaud rempli par chaque stagiaire et un bilan qualitatif de la prestation seront transmis par l'organisme de formation à l'AGEFOS PME.

4.4 Sorties vers l'emploi

La proposition détaillera les mesures que le prestataire engagera pour favoriser les sorties vers l'emploi telles que définies par la loi :

- un contrat à durée indéterminée (dont contrat de professionnalisation),
- un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois (dont contrat de professionnalisation),
- un contrat d'apprentissage.

La capacité du prestataire à affecter un(e) chargé(e) de relation entreprise sur cette opération et à mobiliser un réseau d'entreprises sera évaluée afin de garantir un taux de retour à l'emploi satisfaisant. Pour ce faire, il est demandé de détailler les moyens mis en œuvre dans l'accompagnement du bénéficiaire au retour à l'emploi, au-delà de la fin de la formation et ce, au moins pendant les 6 mois suivants celle-ci.

Les objectifs visés sont un **retour à l'emploi de 70%** des bénéficiaires **et une validation totale ou partielle d'un titre ou d'une certification.**

4.5 Enquête de suivi des stagiaires

Pour renforcer l'accompagnement des bénéficiaires et la traçabilité des projets, le prestataire s'engage à compléter et à fournir par mail le deuxième onglet de la fiche de liaison relatif au suivi des bénéficiaires :

- A fin de formation,
- A 6 mois après la fin de formation en collaboration avec le prestataire de l'accompagnement renforcé.

Ce suivi intègre la situation professionnelle de la personne, la nature du contrat obtenu et le métier exercé.

Important : Les partenaires sociaux du FPSPP seront très attentifs à la qualité des informations qui leur sont transmises sur l'insertion professionnelle des stagiaires de POE. La convention-cadre entre le FPSPP et l'Etat 2015/2017 réaffirme que *"Les modalités de versement des fonds du FPSPP tiendront compte des indicateurs et critères d'évaluation du retour à l'emploi des bénéficiaires de POE"*.

A ce titre le FPSPP a missionné un prestataire COHDA qui contactera les bénéficiaires à l'issue et à 6 mois.

4.6 Information et communication - valorisation de l'action / Site "My-POE.com"

Le prestataire s'engage à mettre en œuvre un plan de communication :

- en amont de l'action : sourcing des demandeurs d'emploi, mobilisation des prescripteurs et de son réseau,
- pendant et à l'issue de l'action afin de favoriser le placement des demandeurs d'emploi : job dating, communication presse...

Par ailleurs, l'AGEFOS PME a créé un site internet "My-POE.com" qui facilitera l'information et la mise en relation entre demandeurs d'emploi, employeurs et organismes de formation : www.my-poe.com.

Le rôle du prestataire de formation dans le cadre du site "My POE.com" sera de :

- produire une fiche-produit selon le modèle fourni,
- répondre aux sollicitations des prescripteurs et stagiaires potentiels souhaitant se positionner sur les POEC,
- transmettre par mail au référent AGEFOS PME :
 - o les CV anonymes des stagiaires selon le modèle fourni,
 - o les informations nécessaires à l'actualisation du site (organisation d'un job dating, changement de date, etc.),
- assurer la mise en relation entre les entreprises et les stagiaires.

4.7 Respect de la démarche qualité

Le décret n°2015-790 du 30/06/2015 relatif à la qualité des actions de formation professionnelle continue fixe les critères qui devront être contrôlés par l'OPCA dans le cadre de ses achats de formation.

A ce titre, l'organisme de formation s'engage à respecter la charte qualité AGEFOS PME (disponible sur www.agesfos-pme.com). A ce titre, l'organisme s'engage à déposer dans le DATA DOCK tous les éléments permettant à l'OPCA de vérifier les six critères du décret :

- l'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé ;
- l'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires ;
- l'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement à l'offre de formation ;
- la qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations ;
- les conditions d'information du public sur l'offre de formation, ses délais d'accès et les résultats obtenus ;
- la prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires.

De plus, AGEFOS PME s'assurera du respect de la réglementation en vigueur en matière de formation professionnelle continue portant sur :

- l'établissement d'un règlement intérieur ;
- les conditions de réalisation d'une action de formation (programme de formation avec mention des prérequis, moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement, moyens permettant de suivre l'exécution de la formation et d'en apprécier les résultats) ;
- les documents à remettre aux stagiaires avant l'entrée en formation ;
- et la garantie de la protection des libertés individuelles (toute information demandée à un stagiaire doit avoir un lien direct et nécessaire avec l'action de formation).

Ces différents éléments seront précisés à l'organisme de formation dès notification de sa sélection dans le cadre du présent appel à propositions.

5. MODALITES DE CONVENTIONNEMENT

A l'issue de la désignation du prestataire en charge du projet, une convention sera signée entre le prestataire et l'AGEFOS PME.

Cette convention précisera notamment les modalités de la collaboration ainsi que celles de règlement des factures, sous réserve de validation des prestations par nos services.

6. CADRAGE FINANCIER

AGEFOS PME financera la formation dans la limite d'un coût horaire maximum de 12€ HT par heure et par stagiaire.

Ce coût inclut l'ensemble des frais engagés (coût d'animation, d'évaluation, bilan, jury, déplacement ...) pour la mise en œuvre de la prestation.

Période d'engagement du 1/01/2017 au 28/02/2018

Période de réalisation du 1/01/2017 au 31/12/2018.

Pour être retenue au titre de cette opération, la demande de prise en charge (fiche de liaison) de la POEC doit parvenir à AGEFOS PME avant le démarrage des actions.

7. SUIVI ADMINISTRATIF ET OBLIGATIONS LIEES A LA MOBILISATION DE FINANCEMENTS DU FPSPP

Pour l'ex territoire Languedoc Roussillon :

L'organisme de formation effectuera les formalités pour le référencement de l'action de formation auprès d'atout-métiers LR préalablement au démarrage de l'action :
<http://www.atout-metierslr.fr>

Pour l'ex territoire Midi Pyrénées :

Dans le cadre de la convention de partenariat avec la DIRECCTE, Pôle Emploi et AGEFOS PME, il est nécessaire de renseigner le nouveau portail « partenaires » **KAIROS** destiné aux organismes de formation (au préalable se rapprocher de Pôle Emploi pour la mise en place de cet outil).

A titre indicatif, cet outil KAIROS vise à faciliter et fluidifier les échanges d'informations entre les organismes de formation et Pôle Emploi sur le parcours de formation des demandeurs d'emploi, de leurs sélections à leurs sorties de formation. Il s'agit de :

- Faciliter l'entrée en formation des demandeurs d'emploi,
- Réduire le traitement administratif,
- Gérer de façon optimale les dossiers des demandeurs.

D'autre part, les modalités de gestion administrative des actions sont celles déterminées par l'OPCA, les financeurs et les partenaires du projet, le FPSPP, ainsi que Pôle Emploi.

La traçabilité des heures de formation des stagiaires et des formateurs se fait par le biais de feuilles d'émargement signées à la ½ journée par les stagiaires et formateurs. Un modèle de feuille d'émargement conforme sera fourni au prestataire retenu avant le démarrage de l'action.

L'organisme doit informer les stagiaires que l'action de formation s'inscrit dans le cadre du dispositif "Favoriser l'accès des demandeurs d'emploi à des actions de formation dans le cadre de la Préparation opérationnelle à l'emploi Collective (POEC)", bénéficiant du soutien financier du FPSPP.

Le logo du FPSPP doit figurer sur les documents utilisés dans le cadre de cette action : affiche, documents de communication, etc...

L'organisme prestataire est susceptible d'être soumis à un contrôle par les instances communautaires et les organes nationaux de contrôle, au même titre qu'AGEFOS PME, gestionnaire et bénéficiaire du soutien financier du FPSPP, et notamment dans le cadre de visites sur place.

La politique de contrôle à l'AGEFOS PME se décline autour des axes suivants :

- **Le contrôle de service fait**, avant paiement, porte sur l'exhaustivité des actions de formation financées par AGEFOS PME :

Le premier niveau de contrôle ou "contrôle de service fait" (CSF) vise à s'assurer avant chaque décaissement de l'imputabilité de la dépense et de la réalité des actions de formation, sur présentation par les entreprises de pièces justificatives. Il s'agit de contrôles sur pièces systématiques pour l'ensemble des actions financées par AGEFOS PME.

- **Le "contrôle qualité des organismes de formation"**, après paiement, est ciblé sur un échantillon d'organismes de formation :

Ce second niveau de contrôle est directement lié aux nouvelles obligations faites aux financeurs de la formation professionnelle de s'assurer de la capacité des prestataires à dispenser des formations de qualité. Il est opéré annuellement sur un échantillon d'organismes de formation, et pourra le cas échéant concerner le(s) prestataire(s) sélectionné(s), en complément de la vérification systématique des critères qualité dans le cadre de l'instruction des candidatures (voir partie critères de sélection).

AGEFOS PME souhaite soutenir et accompagner les organismes de formation dans leur obligation de conformité à la loi. Il ne s'agit pas de contrôler pour sanctionner, mais bien engager les prestataires concernés dans une démarche d'amélioration continue concernant la mise en œuvre des formations financées par l'OPCA, dans le respect du nouveau cadre réglementaire concernant la qualité.

8. PROCEDURE DE L'APPEL A PROPOSITIONS

AGEFOS PME s'engage à garder confidentielles les propositions reçues.

AGEFOS PME se réserve le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues. Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité.

En fonction des propositions reçues et recevables, AGEFOS PME se réserve le droit de négocier avec les candidats

AGEFOS PME se réserve le droit d'attribuer séparément ou partiellement le marché.

Au cas où l'appel à propositions serait considéré comme infructueux, AGEFOS PME se réserve le droit de recourir à un marché public négocié sans publicité ni mise en concurrence.

AGEFOS PME n'est engagé qu'après notification écrite au prestataire de l'acceptation de la proposition et après acceptation formelle des conditions proposées.

Les candidats non retenus qui estimeraient constater une irrégularité dans la mise en œuvre de la présente procédure d'achat adaptée ont la possibilité de déposer leur contestation auprès de la commission de recours, par courrier adressé en recommandé avec accusé de réception, dans les 15 jours qui suivent la notification de la décision de la commission de sélection.

8.1 Modalités de réponse

Le prestataire fournira une proposition selon les trames fournies et devront nécessairement comprendre :

- La réponse à l'appel à propositions (maximum 15 pages - selon modèle fourni), par métier ciblé
- La fiche-produit (selon modèle fourni),
- Le planning de formation.

8.2 Délais impartis

Publication de l'appel à propositions : **14 juin 2017**
Date limite de retour de la proposition du prestataire : **23 juin 2017**
Comité de sélection : **03 juillet 2017**
Date de notification de décision: **07 juillet 2017**

8.3 Critères de sélection

Les propositions seront examinées au regard des critères suivants :

Critères	Coefficient
Compétences et expérience dans le domaine d'intervention	3
Ancrage territorial	1
Pertinence de la réponse : effectif mini-maxi, durée du parcours, Suivi des stagiaires à l'issue de l'action et ce pendant 6 mois, tutorat, validation du parcours (titre, diplôme, etc.), contenu de la formation	3
Méthodes pédagogiques et moyens matériels affectés à l'action et lieu de formation	3
Respect critères qualité	2
Sourcing des stagiaires : existence d'un vivier, 10 % de DEBOE et égalité professionnelle	1
Proposition financière	2

8.4 Envoi des candidatures

Pour toute question concernant le présent appel à propositions, contacter :

Céline DELAFOY : 06.35.26.20.41 / cdelafoy@agefos-pme.com

L'organisme candidat devra retourner sa réponse **avant le 23 juin 2017** par courrier électronique à **ejouffreau@agefos-pme.com**

Toute offre doit être datée et signée par le représentant qualifié de la société. L'offre et les prix proposés doivent être écrits très lisiblement.

Annexes :

Annexe 1 : Tableau prévisionnel des actions POEC 2017-2018

Annexe 2 : Trame de "Réponse AAP POEC"

Annexe 3 : Trame de "Fiche-produit POEC"

ANNEXE 1 : Tableau prévisionnel des actions de formation 2017- 2018

Bassin	Début de formation	Nombre de sessions de 10 stagiaires	Secteur	Contenu du parcours de formation
VAUVERT/NIMES PERPIGNAN BEZIERS	Décembre 2017	3	HOTELLERIE DE PLEIN AIR	TECHNICIEN POLYVALENT HPA MODULE HABILITATION GAZ ET ELECTRICITE + MODULE SECURITE (SST + EVACUATION) + MODULE PISCINISTE (MISE EN SERVICE ET MAINTENANCE DE PISCINES)
BEZIERS/AGDE PERPIGNAN VAUVERT	Novembre 2017	3	HOTELLERIE DE PLEIN AIR - TOURISME	ACCUEIL RECEPTION CONSEIL RELATION CLIENT (VENTE PAR TELEPHONE) + OUTILS DE GESTION (ESEASON UNICAMP SIDEVCAMP SITI ETC...) + LANGUE (ANGLAIS + NEERLANDAIS) + WEBMARKETING/ COMMUNITY MANAGER E-TOURISME + CONNAISSANCE DU PATRIMOINE REGIONAL
PERPIGNAN/ARGELES SUR MER VIAS	Janvier 2018	2	HOTELLERIE DE PLEIN AIR	AGENT D'HYDIENE ET PROPRETE SANITAIRE ET MOBIL HOME + LANGUE (ANGLAIS) + MODULE SECURITE (HABILITATION ELECTRIQUE + SST + EVACUATION) + CONNAISSANCE DU PATRIMOINE REGIONAL
BASSIN BITERROIS ARGELES SUR MER	Décembre 2017	2	HOTELLERIE DE PLEIN AIR	CQP ANIMATEUR SPORTIF TOURISTIQUE ANIMATEUR ENFANTS ET ADOLESCENTS MODULE Bafa + MODULE SECURITE (HABILITATION ELECTRIQUE - PSC1 - EVACUATION) + BREVET SURVEILLANT DE BAIGNADE + LANGUES (ANGLAIS ALLEMAND NEERLANDAIS) + MODULE SECURITE (HABILITATION ELECTRIQUE + PSC1 + EVACUATION) + ANIMATION TOURISTIQUE (TECHNIQUE DE BASE SCENOGRAPHIE / CHOREGRAPHIE) NB : Sensibilisation relation clientèle établissement haut de gamme
AGDE	Décembre 2017	1	HOTELLERIE DE PLEIN AIR RESTAURATION RAPIDE	CUISINE RESTAURATION RAPIDE MODULE : Donner les bases du travail en établissement de restauration en tronc commun avec spécialisation sur l'une des 3 dominantes pizza, crêpes, grillades
PERPIGNAN VILLENEUVE LES AVIGNON	Novembre 2017	2	TOURISME	SURVEILLANT DE BAIGNADE DECOUVERTE METIER MAITRE NAGEUR + VALIDATION SEA OU BNSSA + PREMIERS SECOURS (PSE1/PSE2) + ANGLAIS TECHNIQUE + REGLEMENTATION EN PISCINE
SETE	Février 2018	1	TOURISME	ACCUEIL CROISIERE LANGUES : ANGLAIS ALLEMAND CATALAN
REGIONAL (lieu à déterminer)	Novembre 2017	1	TOURISME	BPJEPS MODULE BNSSA + ANGLAIS
CAP AGDE	Octobre 2017	1	PORT DE PLAISANCE	CQP AGENT DE PORT ADMINISTRATIF
CAP AGDE	Octobre 2017	1	PORT DE PLAISANCE	CQP AGENT DE PORT TECHNIQUE
BAGNOLS SUR CEZE	Janvier 2018	1	TOURISME	TITRE PRO AGENT D'ACCUEIL TOURISTIQUE
BAGNOLS SUR CEZE	Janvier 2018	1	TOURISME	TITRE PRO ACCOMPAGNATEUR DU TOURISME
LOURDES BAREGES	Février 2018	2	THERMALISME	VAE CQP AGENT THERMAL
FONT ROMEU/LES ANGLES	Novembre 2017	1	REMONTEE MECANIQUE	TECHNICIEN D'EXPLOITATION ET DE MAINTENANCE DE REMONTEES MECANIQUES