



Cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

# Cahier des charges

## Formation « Favoriser l'accès à l'emploi des personnes allophones et des Bénéficiaires d'une Protection Internationale » 2020

---

Fédération des acteurs de la solidarité

76, rue du Faubourg St Denis - 75010 Paris – tél. : 01 48 01 82 00 / fax : 01 47 70 27 02 - [federationsolidarite@federationsolidarite.org](mailto:federationsolidarite@federationsolidarite.org) - [http://](http://www.federationsolidarite.org/)

<http://www.federationsolidarite.org/>

---

Offre à renvoyer par mail à :

Alexis Goursolas - [alexis.goursolas@federationsolidarite.org](mailto:alexis.goursolas@federationsolidarite.org)

Coline Derrey-Favre – [coline.derreyfavre@federationsolidarite.org](mailto:coline.derreyfavre@federationsolidarite.org)

Maëlle Lena – [maelle.lena@federationsolidarite.org](mailto:maelle.lena@federationsolidarite.org)

Date limite de retour des offres : 21 septembre 2020



Cette action est cofinancée par l'Union Européenne dans le cadre du PON « Emploi et Inclusion »



Direction générale de la cohésion sociale  
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

## 1. La Fédération des acteurs de la solidarité

La **fédération des acteurs de la solidarité** (ex-FNARS) regroupe **870** associations de solidarité et organismes qui vont vers et accueillent les plus démunis, notamment les acteurs de l'accueil, hébergement et insertion (AHI), du dispositif national d'asile (DNA) et de l'insertion par l'activité économique (IAE).

Réseau généraliste de lutte contre les exclusions, la fédération promeut le travail social, ouvre des espaces d'échanges entre tous les acteurs du secteur social, et défend la participation des personnes en situation d'exclusion à la réflexion sur les politiques publiques qui les concernent.

La **Fédération** :

- Lutte contre les exclusions, en favorisant notamment l'accès à l'emploi et au logement des personnes qui en sont les plus éloignées.
- Dénonce les décisions et les actions qui tendent à accroître l'exclusion et les inégalités sociales.
- Sensibilise l'opinion publique et les décideurs aux situations d'exclusion.
- Fait progresser l'accompagnement des personnes en difficulté.
- Facilite les échanges, la réflexion et la co-construction de propositions politiques avec les associations adhérentes et les personnes accompagnées.
- Observe et analyse grâce à des études, des enquêtes et des sondages sur les personnes accompagnées, sur l'évolution des métiers de l'insertion sociale et sur la vie associative.
- Met en œuvre des actions et programmes visant l'amélioration de l'accompagnement des personnes, par la formation, l'ingénierie de projets et la création de partenariats.

La **Fédération** est composée d'un siège national, et d'associations régionales juridiquement indépendantes.

## 2. Présentation de la formation

### → Enjeux

*La formation s'intègre dans une opération cofinancée par le volet national du Fonds Social européen au titre de l'objectif spécifique 3.9.1.2.*

Dans un contexte de chômage structurel, les difficultés d'accès à l'emploi sont une source de précarité et d'exclusion. Elles sont accrues pour les personnes immigrées qui ne maîtrisent pas la langue française et qui se heurtent à des contraintes administratives et des conditions sociales particulièrement précaires (accès à l'hébergement-logement, accès aux soins, accès aux droits...). Les bénéficiaires d'une protection internationale (BPI) sont particulièrement touchés, par manque d'accompagnement coordonné vers l'emploi et, en cas de maîtrise insuffisante de la langue, par une inadéquation à leur situation des processus de production et cadres de travail en entreprise. Dans la continuité de la dynamique lancée dans le cadre du Plan d'Investissement dans les Compétences en 2018, il est impératif de développer les actions favorisant l'accès à l'emploi durable de ces personnes.

Ces problématiques relèvent d'un accompagnement global et d'une adaptation des pratiques d'encadrement des employeurs, mobilisant un ensemble d'acteurs et de dispositifs, au sein desquels les Structures d'Insertion par l'Activité Economique (SIAE) s'inscrivent dans une démarche d'insertion sociale et professionnelle et dans une dynamique territoriale.

Les SIAE, en qualité d'acteurs incontournables de l'insertion professionnelle, peuvent renforcer leur capacité d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes allophones et BPI en développant des outils de communication professionnelle adaptés, des actions de formation, etc, à la fois pour favoriser leur recrutement au sein des SIAE, et pour accompagner leur intégration dans l'emploi durable. Cela implique de travailler notamment autour de deux axes.

- L'accompagnement socioprofessionnel des BPI requiert de connaître l'environnement institutionnel, administratif, juridique et social spécifique à leur statut, pour mieux en appréhender les contraintes, et identifier les leviers à mobiliser. Les SIAE ont besoin d'être outillées pour recruter des BPI, à la fois en matière d'accompagnement (notamment linguistique, administratif) et de partenariat.
- Renforcer les compétences des SIAE en matière d'accompagnement et de processus de production et d'organisation de l'activité inclusifs, en développant une démarche pragmatique et collaborative, s'appuyant sur les compétences et expériences de chacun, transformant les obstacles en leviers et permettant ainsi à l'ensemble de la structure de mieux collaborer en interne et dans ses relations aux entreprises, l'objectif étant l'accès à l'emploi durable de tous les salariés en parcours d'insertion.

## → Contenu de la formation

Le contenu de la formation doit prendre en compte les problématiques spécifiques aux personnes allophones et aux BPI, en s'appuyant sur le maillage territorial existant et dans une optique d'accès au droit commun. La SIAE est à considérer comme facilitatrice de l'intégration professionnelle entre les structures d'accueil et d'accompagnement et les entreprises.

La démarche pédagogique doit s'appuyer sur les expériences et compétences des salariés accompagnés, leviers pour leur accompagnement en SIAE et vers l'emploi durable.

La formation doit également viser la mise en œuvre d'actions concrètes par les stagiaires, au sein même de leur structure, pendant la durée de la formation et au-delà. Elle prévoit donc une modalité de travail en intersession, ainsi qu'un dernier temps de formation en présence des responsables des stagiaires, pour prendre connaissance des actions envisagées et valider leur expérimentation en interne.

## Objectif

A partir d'une analyse ciblée des besoins et leviers, la démarche engagée et les outils développés doivent s'inscrire dans le projet d'insertion de la SIAE, en s'adressant à l'ensemble des salariés en parcours d'insertion, au sein de la SIAE et dans l'accompagnement vers et dans l'emploi en entreprise.

Elle doit rendre les SIAE en capacité de créer des outils adaptés aux personnes allophones et aux BPI et à leur contexte territorial, et en capacité ensuite de les partager avec d'autres structures, et les valoriser dans la relation entreprise pour favoriser l'accès à l'emploi durable.

Il s'agit de former les SIAE à l'évolution de leurs pratiques d'organisation de la production et d'encadrement des salariés, à la création d'outils et de partenariats adaptés aux spécificités des personnes et du territoire, pour leur permettre de monter en compétences et de partager les contenus avec leurs pairs et leurs partenaires, notamment les entreprises, au cœur de l'objectif d'accès à l'emploi durable.

## Cible

La formation s'adresse à tout salarié permanent de SIAE souhaitant développer sa capacité d'accueil et d'accompagnement des personnes allophones et des BPI, dans une optique d'accès à l'emploi durable.

## Contenu

La formation est constituée de 4 modules, répartis sur 5 jours :

### Module 1 : Mieux comprendre le parcours d'accueil et d'accompagnement des BPI et faire réseau sur son territoire – 1 jour

*Objectif : améliorer l'interconnaissance des acteurs pour favoriser l'orientation depuis les structures DNA vers les structures IAE, en lien avec son territoire (nécessite un diagnostic préalable des acteurs et dispositifs locaux, réalisé par l'organisme de formation, en lien avec la fédération régionale). L'interconnaissance s'inscrit également dans un contexte d'évolution des missions des travailleurs sociaux, intégrant l'accompagnement socioprofessionnel.*

*Méthode pédagogique : faire intervenir des acteurs concernés*

- Cadre juridique de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile et des BPI et mise en œuvre sur le territoire
  - o Contraintes administratives (casier, échange de permis, comparabilité diplômes, titre de séjour)
- Définir une stratégie de mise en réseau avec les acteurs pour améliorer leur interconnaissance
  - o Un diagnostic préalable aura été réalisé en amont de la formation pour y associer les acteurs pertinents du territoire : Pôle emploi, travailleurs sociaux du département, association de domiciliation, Office français de l'immigration et l'intégration, référents RSA
  - o Focus sur la prescription élargie vers l'IAE (mesure du Pacte d'Ambition pour l'IAE, élargissant la liste des prescripteurs IAE aux structures d'accompagnement telles que Centres d'accueil pour demandeurs d'asile (CADA), hébergement d'urgence pour demandeurs d'asile (HUDA), centres provisoires d'hébergement (CPH), ...)

### Module 2 : Ingénierie de formation et développement d'outils spécifiques – 2 jours (dont 1 espace d'1 mois)

*Objectifs :*

- *Outiller et développer les compétences des SIAE à mettre en place des actions de formation et à créer leurs propres outils pour la mise en activité des personnes et la valorisation de leurs compétences, à partir de leurs supports d'activités.*
- *Développer des actions de formation innovantes en termes de supports, techniques, outils... dans une démarche active et collaborative*
- *Faire monter en compétence les participants en s'appuyant sur leur expertise d'accompagnement.*
- *Valoriser les expériences et compétences des salariés en parcours d'insertion en s'appuyant sur leurs stratégies de contournement de leurs difficultés avec la langue.*
- Ingénierie de formation (interne ou externe): FLE à visée professionnelle et alphabétisation – 0,5 jour
  - o Analyser les besoins spécifiques : FLE, alphabétisation
  - o Identifier l'offre de formation, les dispositifs de financements, les possibilités et modalités de mutualisation
    - Dont les outils numériques
    - Développer sa capacité à former, en lien avec son support d'activité IAE : s'appuyer sur le support d'activité de la SIAE pour décrypter le vocabulaire employé dans le cadre du poste de travail et identifier des actions à développer de formation de français à visée professionnelle
- Ingénierie pédagogique : analyser les besoins et compétences spécifiques aux allophones et BPI et créer ou s'approprier des outils adaptés (pour les SIAE et les entreprises) permettant le recrutement et la mise en emploi malgré la barrière de la langue, *par exemple des pictogrammes, vidéos* – 1,5 jours

- Exemples d'outils à mutualiser et création d'outils, en lien avec son activité – 0,5 jour
  - Généraux et transverses : droit du travail, marché de l'emploi du territoire, codes de l'entreprise
  - Spécifiques à un secteur/métier ; consignes de sécurité

*Travail en intersession : Mise en application en SIAE (durée : 1 mois)*

*Objectif : identifier dans sa structure les leviers de développement d'outils et les expérimenter*

- Retour d'expérience et outils complémentaires – 1 jour

*Objectif : échange et analyse des pratiques expérimentées ; diffusion d'outils complémentaires existants*

### Module 3 : Adapter les techniques de recherche d'emploi et la relation entreprise –1 jour

*Objectif : privilégier une approche basée sur l'action et la valorisation des expériences, à la fois pour pallier aux difficultés liées à la maîtrise de la langue, et pour favoriser une évaluation des compétences professionnelles par la mise en situation*

- Techniques de Recherche d'Emploi adaptées : mise en situation, valorisation des compétences/expériences (Open badges...)
- Les principes de la médiation active : provoquer des mises en situation professionnelles en entreprise, pour faire émerger des besoins réciproques d'emploi. Partager ses outils avec les entreprises

### Module 4 : S'inscrire comme acteur de l'emploi dans une dynamique territoriale d'accompagnement global –

1 jour (0,5 jour et bilan)

*Objectif : renforcer la posture d'acteur de l'emploi de la SIAE, et son objectif d'accès à l'emploi durable de tous les salariés, dans un cadre plus large d'accompagnement social et professionnel*

- S'inscrire dans une démarche d'accompagnement global
- Identifier les acteurs pertinents sur le territoire, à partir des besoins identifiés : logement, accès aux droits, culture, santé...
- Définir une stratégie de partenariat, dans une logique d'accompagnement global
- Bilan – 0,5 jour

Bilan des 4 modules, partagé avec les responsables hiérarchiques des stagiaires et/ou les directions de leurs structures, l'objectif étant de permettre une réelle évolution des pratiques au sein des SIAE.

- Favoriser une dynamique de groupe d'échange de pratiques, au-delà de la formation, de manière à pérenniser le développement d'outils et d'actions de formation, et leur mutualisation
- Ouverture sur la démarche du programme SEVE emploi, en mobilisant la direction de la SIAE

### Conditions sanitaires liées à la crise Covid19 :

*La fédération régionale s'engage à organiser la formation conformément aux obligations et recommandations gouvernementales en vigueur. Elle pourra définir, en accord avec les prestataires formateurs, les modalités pratiques de la formation, à savoir en présentiel ou à distance.*

*Ces modalités peuvent également être adaptées au contenu de la formation, alternant présentiel et visioconférence.*

## → Ingénierie de formation

Chaque région compose un groupe de stagiaires qui suit le parcours complet de formation (5 jours). Les associations régionales sont libres d'organiser l'ingénierie de formation. Aussi, une fois les prestataires formateurs retenus par le siège national de la fédération, le montage de la formation est négocié en bilatéral entre l'association régionale et le formateur.

### 3. Modalités pratiques

## → Régions concernées

La formation est mise en place dans 2 régions, sélectionnées par le siège de la Fédération grâce à un appel à candidatures lancé auprès de ses associations régionales. **Le présent appel d'offre concerne la région Occitanie.**

*Les lieux précis de formation pourront varier selon la provenance des stagiaires.*

## → Calendrier

Les régions ont établi un calendrier prévisionnel pour la tenue des modules de formation. Ce calendrier étant prévisionnel, il peut être modifié – si besoin – après accord entre la région et le prestataire formateur retenu.

**Les formations doivent impérativement avoir démarré, et autant que possible s'être achevées avant le 31 décembre 2020**

	Module 1	Module 2	Module 3	Module 4
Occitanie	Entre octobre et décembre 2020			
Bretagne – Pays de la Loire	Semaine 42	Semaine 45 (partie 1) Semaine 49 (partie 2)	Semaine 50	Semaine 50

## → Articulation siège national / associations régionales

Le siège national et les associations régionales de la Fédération sont juridiquement indépendants. La répartition des rôles concernant cette action de formation est la suivante :

Le siège national :

- A construit le contenu des 4 modules de formation
- A sélectionné les associations régionales sur la base d'un appel à candidatures
- Sélectionne les prestataires formateurs par le présent appel d'offres
- Rémunère les organismes de formation sélectionnés
- Pilote la démarche globale et organise l'évaluation de la formation

Les associations régionales :

- Inscrivent les modules à leur catalogue de formation
- Organisent la logistique de formation (salle, inscriptions, réservation d'hôtel pour les formateurs...)
- Sélectionnent les stagiaires

## → Suites

Le siège de la Fédération et les Fédérations régionales sélectionnées évalueront les résultats de l'action, à partir notamment des fiches d'évaluation des stagiaires et des formateurs. Les contenus des modules et l'ingénierie pédagogique de formation pourront être réajustés suite à cette évaluation.

Sous réserve de la nouvelle programmation FSE+ 2021-2027, ces éléments réactualisés pourront donner lieu à une seconde opération dans de nouvelles régions, selon les mêmes modalités pratiques et la même répartition des rôles entre siège et fédération régionale.

Ils seront quoi qu'il en soit mis à disposition de l'ensemble des associations régionales de la fédération, qui seront libres de les intégrer à leur catalogue de formation, charge à elle de sélectionner les formateurs et d'assumer leur rémunération.

Une valorisation de l'action est conduite dans l'ensemble du réseau au travers de journées nationales et régionales, de fiches actions et d'articles dans les publications de la fédération.

## 4. Comment candidater

### → Sur quelles régions et quels modules candidater ?

Il s'agit d'un marché par lots. Aussi, le prestataire formateur est libre de candidater sur le nombre de régions et de modules de son choix. **Le présent appel d'offre concerne la région Occitanie.**

Les offres sont examinées lot par lot. Les lots sont indépendants et attribués séparément.

Un acte d'engagement est signé pour chacun des lots.

Dans le cas où plusieurs lots sont attribués à un même titulaire, il est possible de signer avec ce titulaire un seul marché regroupant tous les lots concernés.

### → Documents à fournir par le candidat

Il est demandé aux candidats de fournir les pièces suivantes :

- Le curriculum vitae du ou des formateurs
- Les références de formations similaires assurées par le prestataire formateur
- La fiche « Candidature par module et par région » jointe au présent cahier des charges, dûment complétée
- Un tableau synthétique avec le nom du ou des formateurs par module et par région
- Un calendrier prévisionnel correspondant aux dates retenues par les régions (*voir partie « Calendrier » du présent document*)
- Une méthode, un contenu et un programme pédagogique pour chaque module concerné par votre candidature
- Une proposition de prix détaillé, incluant les frais annexes

### → Critères de sélection

- ✓ Prix (40%)
- ✓ Composition et expérience de l'équipe, notamment dans l'accompagnement des personnes peu qualifiées à l'usage du numérique et la connaissance des acteurs de l'emploi (30%)
- ✓ Qualité et précision de la réponse (30%)

La sélection des candidats se fera sur la base des offres écrites uniquement. Il n'est pas prévu d'audition.

### → Délais de réponse

Votre offre composée des pièces ci-dessus est à adresser **pour le 21/09/2020**, à :

Coline Derrey-Favre : [coline.derreyfavre@federationsolidarite.org](mailto:coline.derreyfavre@federationsolidarite.org) / 01.48.01.82.28

Maëlle Lena : [maelle.lena@federationsolidarite.org](mailto:maelle.lena@federationsolidarite.org) / 01.48.01.82.27

Alexis Goursolas : [alexis.goursolas@federationsolidarite.org](mailto:alexis.goursolas@federationsolidarite.org) / 01.48.01.8

### → Obligations liées au cofinancement du marché par le Fonds Social Européen

Toute communication ou publication du prestataire concernant le marché doit mentionner la participation du Fonds social européen.

Le prestataire s'engage à indiquer la participation financière du FSE aux cofinanceurs nationaux de l'opération, à tous les organismes associés à sa mise en œuvre, au public concerné et aux participants au marché.

Les participants de chaque session de formation devront signer une feuille d'émargement conforme aux obligations de publicité du Fonds Social Européen. L'ensemble des documents et livrables produits dans le cadre de ce projet devront être conformes aux obligations de publicité FSE.

Le prestataire s'engage à mettre à la disposition de l'État et/ou des personnes dûment mandatées tout document ou information de nature à permettre l'évaluation.

Le prestataire s'engage à fournir toutes les données détaillées demandées par l'État, ou tout autre organisme externe mandaté par l'État, aux fins de s'assurer de la bonne exécution de l'opération et des dispositions de la convention.

Jusqu'au 31 décembre 2025, le prestataire tient à la disposition de l'État l'ensemble des pièces justificatives probantes relatives aux dépenses déclarées et aux paiements effectués, soit :

- documents originaux comptables, ou dans des cas exceptionnels dûment justifiés, les copies certifiées conformes des documents originaux relatifs au marché ;
- toute pièce probante non comptable permettant de justifier la réalité et la conformité du marché réalisé ;
- toute pièce permettant de justifier le respect des obligations de publicité.

Durant cette période, il se soumet à tout contrôle technique, administratif et financier, sur pièces et sur place, y compris au sein de sa comptabilité, effectué par le service gestionnaire ou toute autre instance nationale ou communautaire habilitée.

Le prestataire devra préciser dans sa facturation les détails de la formation qu'il a effectuée (lieu, etc.). Il indiquera que ces prestations ont été menées dans le cadre d'un projet cofinancé par le FSE en faisant apparaître les logos sur les factures. Les montants devront être indiqués HT et TTC. Les factures devront faire apparaître les périodes de réalisation.



*Cette action est cofinancée par l'Union Européenne dans le cadre du PON « Emploi et Inclusion »*



*Direction générale de la cohésion sociale  
Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle*

*Formation « Favoriser l'accès à l'emploi des personnes allophones et des BPI »  
Cahier des charges- 2020*