



CAHIER DES CHARGES :

Formation linguistique des salariés du Dispositif Premières Heures (DPH)

Référence : 2021/22-FVP-DPH

Commanditaire du projet : Association « Parcours d'Insertion - FLES de Paris », ci-après dénommée FLES de Paris.

Procédure de mise en concurrence : procédure adaptée.

Objet de la demande : formation linguistique à visée professionnelle adaptée aux salariés du Dispositif Premières Heures parisien.

Durée : du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021.

Réponse (devis et présentation pédagogique synthétique) à transmettre **le vendredi 11 décembre 2020 à 12h au plus tard par mail à s.levitt@flesdeparis.fr**

Contexte de la demande

Présentation du FLES de Paris :

Le FLES de Paris est une association loi 1901, créée en 2004. Son objectif est de favoriser l'insertion professionnelle de salariés en contrat d'insertion en développant des actions de formation professionnelle sur le territoire parisien. L'association accompagne des établissements de l'économie sociale et solidaire, en apportant une expertise dans l'ingénierie pédagogique, l'appui à la sélection de prestataires, le pilotage et le financement des actions.

Le FLES de Paris propose de nombreuses formations mutualisées entre salariés des SIAE parisiennes notamment. Depuis 2019, le FLES a ouvert ses formations aux salariés du Dispositif Premières Heures (DPH). En 2020, une formation de linguistique à visée professionnelle spécifique, mutualisée entre salariés DPH des diverses structures parisiennes a été expérimentée.

Présentation du Dispositif Premières Heures et des bénéficiaires :

Le Dispositif Premières Heures est un dispositif de soutien financier de la Ville de Paris auprès d'associations s'adressant à des personnes en grande exclusion sociale. Le dispositif cible **les personnes sans domicile fixe ou ayant eu un parcours de rue, et leur permet de reprendre un rythme de travail progressif** (de quelques heures par semaine à 72h maximum par mois, avec augmentation progressive pendant le parcours). La durée maximum du contrat est de 12 mois mais des ruptures soudaines de contrat, et donc des sorties de formation, sont à prévoir.

Les bénéficiaires sont orientés par des maraudeurs ou identifiés par les associations elles-mêmes. Le dispositif est généralement perçu comme un premier **pallier avant de pouvoir intégrer une Structure de l'Insertion par l'Activité Economique (SIAE)**. Les structures (une vingtaine) engagées dans le dispositif portent d'ailleurs pour certaines un Atelier ou Chantier d'Insertion (ACI). Ce dispositif, à l'origine parisien, est actuellement en cours d'essaimage dans d'autres départements.

Les salariés occupent des postes dans différents **domaines d'activité : entretien, restauration, travaux de second œuvre etc...** mais les projets professionnels des personnes ne sont généralement pas définis à leur entrée dans le dispositif, la priorité étant donnée à la résolution des problématiques sociales.

Les freins à la réinsertion rencontrés par les bénéficiaires sont variés ; tous ont eu un parcours de rue et sont pour la majorité encore confrontés à une grande exclusion sociale.

Recensement des besoins et des profils :

Le FLES de Paris a mené un recensement des besoins auprès des structures conventionnées du DPH, pour établir les profils des personnes susceptibles d'être positionnées. Celui-ci montre que sur le dispositif, plus de la moitié des personnes ont des freins linguistiques identifiés. Le FLES de Paris souhaite y répondre par la mise en place d'une formation de linguistique à visée professionnelle, qui doit être en lien étroit avec l'accompagnement mis en place au sein des structures.

Les apprenants sont répartis entre deux profils majoritaires : alpha et FLE. Le FLES ciblera donc ces personnes, réparties par l'organisme de formation sur **deux groupes de 12 personnes maximum**. L'objectif sera d'augmenter le nombre de groupes disponibles, suivant les besoins des structures et disponibilités du prestataire retenu, jusqu'à 4 groupes maximum.

De nouvelles personnes étant susceptibles d'intégrer le dispositif pendant le déroulement de la session, **les entrées et sorties permanentes** doivent être facilitées par l'organisme de formation. **Une proposition est attendue sur ce point (outil pour faciliter l'orientation des personnes sur le groupe approprié, intégration rapide des personnes, tests initiaux de positionnements pour création des deux groupes...).**

Format pédagogique

Cette action doit permettre aux salariés du DPH d'acquérir des compétences linguistiques dans les quatre domaines de compétences du CECRL ainsi qu'une meilleure compréhension des codes socio-culturels et savoirs-être. L'objectif poursuivi est l'accès à l'autonomie socio-professionnelle.

Les supports et contenus de formation seront à **visée professionnelle, ancrés dans la réalité des situations de travail des personnes**. Sauf profil particulier, les apprenants seront orientés en formation après au minimum un mois en emploi dans la structure référente.

Les formateurs s'appuieront notamment sur des **éléments transmis par les différents employeurs** (fiches de poste, contrat de travail, supports internes...). Le vocabulaire du monde professionnel sera étudié pour permettre aux salariés d'obtenir une meilleure aisance dans leurs interactions professionnelles.

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) pourra être valorisée mais il ne s'agira pas de les travailler de manière ciblée.

Ces personnes ont été confrontées à des **situations sociales parfois complexes** et doivent également pouvoir reprendre confiance en elles. Le prestataire choisi devra donc adapter sa pédagogie et ses supports à cette typologie de public et faire preuve d'une grande bienveillance.

Une attention particulière sera portée sur : **l'adaptation des méthodes pédagogiques** aux apprenants, l'individualisation des parcours, les **outils permettant un lien continu avec les employeurs** des salariés, la formation étant une composante d'un accompagnement global des structures auprès des bénéficiaires.

Suivi de l'assiduité et remplacement des salariés sur l'action

Le **suivi des présences et de l'implication des personnes** en formation est primordial sur l'action. Des problématiques lourdes peuvent être révélées en formation (problèmes d'addiction, problèmes de comportement...). L'organisme devra être particulièrement vigilant sur ces points et permettre un **suivi hebdomadaire** auprès des référents chez les employeurs et du FLES de Paris (absence injustifiée ou problème de comportement). **Une proposition est attendue de la part de l'organisme de formation sur un outil de suivi des présences** (plateforme dématérialisée, envoi d'alertes...). Le suivi des présences est important pour les employeurs, les personnes étant en formation sur leur temps de travail.

Les parcours pouvant être interrompus sans nouvelle des salariés, **la sortie des personnes de la session devra être validée rapidement et conjointement avec l'employeur**, pour permettre l'entrée d'une autre personne en remplacement. A titre indicatif, les entrées et sorties pourront être validées entre l'organisme retenu et le FLES de Paris **chaque mois en début de mois**. Toute nouvelle inscription sera validée au préalable par le FLES de Paris.

Bilan en fin de parcours et de session

Bilans individuels : afin de valoriser le parcours réalisé par chaque personne et de permettre aux employeurs d'avoir une visibilité sur la progression de leurs salariés, l'organisme de formation éditera un bilan final de la formation (ou dès que la sortie de formation du salarié sera actée).

Ce bilan fera apparaître le profil initial, la progression effective du salarié et une préconisation pour la suite du parcours. Les difficultés éventuellement rencontrées durant le parcours y seront mentionnées.

Bilan global : à chaque fin de session, avec description du déroulement de la formation, les contenus abordés, les problèmes éventuellement rencontrés, les impressions générales du formateur sur le groupe...

Certifications

Quand les niveaux et parcours des personnes le permettront, le FLES de Paris financera le passage d'une certification (DILF, DELF), en fin de session (juin, juillet et décembre), sur proposition de l'organisme de formation, qui procédera à l'inscription du ou des salarié(s) à l'examen. Le FLES réglera le coût de certification directement auprès de l'organisme certificateur.

Coordination avec le FLES de Paris

L'organisme retenu s'engagera à travailler en étroite collaboration avec le FLES de Paris dans le suivi de l'action. Il alertera immédiatement le FLES de Paris en cas de difficultés particulières. Toute personne intégrant les groupes de formation devra impérativement et exclusivement être orientée par le FLES de Paris.

L'organisme de formation participera à des réunions en amont et en aval de l'action, avec les structures impliquées dans le dispositif, pour faire évoluer le contenu de la formation.

Lieu de la prestation :

La formation devra se dérouler dans les locaux du prestataire, situés à Paris ou en périphérie urbaine proche, facilement accessible en transports en commun.

Si le prestataire prévoit la location d'une salle pour dispenser la prestation (4 groupes en deuxième session), il le précisera dans la réponse et intégrera le coût dans le devis global.

Impact du covid-19 et formation à distance

Réduction des effectifs en présentiel :

Le prestataire pourra décider de réduire la jauge d'accueil en formation, pour répondre aux exigences des protocoles sanitaires en vigueur. Cependant, le prestataire doit pouvoir assurer l'accueil permanent de 8 apprenants minimum avec un espacement de 4m² par personne.

Formation à distance :

En cas de re-confinement ou d'interdiction d'accueil du public par les organismes de formation, la formation à distance doit être envisagée et proposée par le prestataire.

Le FLES de Paris se chargera de coordonner avec les référents des apprenants la mise à disposition de matériel ou pour l'organisation des formations chez l'employeur.

Le prestataire devra recommander ou non le passage en formation à distance suivant les niveaux et profils de chaque groupe, prévoir des outils et plateformes de formation à distance (groupe Whatsapp, vidéo-conférence...) et adapter le contenu de la formation au distanciel.

Le passage en distanciel sera acté conjointement entre le FLES de Paris et le prestataire retenu. Pour chaque séance, le prestataire devra pouvoir produire un journal des prestations délivrées avec résumé circonstancié du déroulé et identification des participants.

Calendrier et volumétrie prévisionnels

	Dates	Rythme	Nombre de groupes	Nombre d'heures
Session 1	Janvier à mi-juillet	Une fois 3h par semaine	2 à 4	81 h
Session 2	Septembre à décembre	Une fois 3h par semaine	2 à 4	48 h

Le calendrier définitif sera validé conjointement avec l'organisme retenu. Le calendrier pour l'année 2022 sera a priori similaire ; le rythme prévisionnel de 3h par semaine pourra être porté à 6h par semaine pour un groupe suivant la disponibilité des apprenants.

Deux groupes seront ouverts dès janvier 2021. Un ou plusieurs groupes pourra être ajouté dès le 1^{er} semestre 2021.

Conventions, factures et paiement

Le FLES établira des bons de commandes, sur la base du devis adressé.

Les dossiers de facturations seront adressés par le prestataire par mail au FLES de Paris, au plus tard quatre semaines après le dernier jour de formation de chaque session, avec les éléments suivants :

Facture avec dates de réalisation, liste nominative des salariés et nombre d'heures réalisées, montant total TTC ;

Feuilles d'émargement pour chaque jour de formation ;

Questionnaires de satisfaction des bénéficiaires, bilans individuels et bilan global ;

Attestation de fin de formation

Le paiement du FLES de Paris se fera sur la base d'un **coût forfaitaire** (heure groupe).

Les éventuelles certifications donneront lieu à des bons de commande et factures distincts, directement auprès de l'organisme certificateur.

Réponse attendue

Les documents attendus avec la réponse sont les suivants :

La proposition pédagogique : les objectifs, la méthodologie et les techniques pédagogiques employées, la prise en compte de l'individualisation de la formation, le CV de l'intervenant pressenti et une description des locaux. La réponse devra être synthétique et circonstanciée à l'action décrite.

Un devis détaillé avec le coût forfaitaire heure/groupe TTC, par groupe et par session pour 2 groupes, et pour chaque groupe supplémentaire.

Le prix forfaitaire doit inclure les positionnements en cours de session dans le cadre des entrées/sorties permanentes.

Le prix des sessions éventuelles de positionnement collectifs doit être séparé.

Le choix de l'organisme retenu se fera par **une notation à 60% sur la qualité de la proposition pédagogique et des modalités d'intervention et 40% du prix.**