



## **Appel à projets DIRECCTE Occitanie**

**Mission de coordination et soutien à l'ingénierie des  
projets de formation dans le cadre de la mise en  
œuvre de l'accord cadre national pour la formation  
des salariés de l'insertion par l'activité économique**



## Contexte et objectifs de l'appel à projet

### Contexte national

Parce qu'elle bénéficie spécifiquement aux personnes les plus éloignées de l'emploi et que l'accès à la formation y demeure insuffisant selon un constat partagé de manière récurrente entre les acteurs de l'emploi, l'insertion par l'activité économique (IAE) a été identifiée comme un secteur prioritaire du plan d'investissement dans les compétences (PIC).

Eu égard aux objectifs poursuivis par les structures de l'insertion par l'activité économique, la mobilisation de la formation professionnelle constitue **un maillon essentiel du parcours d'insertion du salarié** qui doit lui permettre d'acquérir des compétences, y compris des compétences de base, d'accéder à une certification (complète ou partielle) et de consolider des compétences transférables acquises en situation de travail. La formation demeure plus que jamais un levier essentiel pour favoriser l'accès à l'emploi

Ainsi, nonobstant les pactes signés avec les régions dont les périmètres pourront comprendre l'IAE, cette dernière se voit dotée d'une enveloppe spécifique, pilotée par l'Etat, à hauteur de 260 M€ sur cinq ans (20M€ en 2018 puis 60M€/an).

Au titre de 2020 l'enveloppe nationale attribuée aux OPCO signataires est de 60 909 733,04 €. L'enveloppe prévisionnelle attribuée à l'Occitanie est de 4 539 632,46 €.

En 2020

- l'enveloppe PIC doit permettre d'accompagner la formation des salariés de l'IAE ainsi que le déploiement de projets (Plateforme de l'inclusion, compétences numériques de base)
- l'ensemble du champ IAE (hors ACI portés par des personnes morales de droit public) est couvert : l'ensemble des OPCO (hors Atlas et Construction) ont signé l'accord cadre PIC IAE
- Le PIC IAE a été étendu aux entreprises à but d'emploi (à ce jour il n'en existe pas en Occitanie).

Une simplification des règles de prise en charge :

- un financement de 70 % (ou 60% pour les entreprises de 250 salariés et plus) sur les fonds publics (PIC, Plan etc.), du coût total de l'assiette éligible de l'action de



formation (CP + FA + rémunération) – ce taux est également un plancher pour les AI/EI/ETTI ;

- S'agissant des ETTI le 0,3% légal supplémentaire peut continuer à être mobilisé pour permettre une prise en charge totale ou partielle de la part restant à la charge de l'entreprise.

Les objectifs :

- Augmenter le nombre de SIAE bénéficiaires des fonds du PIC IAE
- Appuyer, faire évoluer et rendre plus accessibles les formations certifiantes (RNCP ou répertoire spécifique) en lien avec les métiers en tension sur les territoires
- Accompagner et appuyer les SIAE de moins de 11 ETP afin de leur permettre d'accéder au financement du PIC IAE et de les accompagner dans la mise en place de leur plan de formations (GPEC)

Le présent appel à projets a pour objet de confier à un ou plusieurs titulaires, la coordination et l'ingénierie liées à la mise en œuvre de l'accord cadre PIC IAE. L'action du ou des titulaire devra favoriser l'effet levier sur l'accès à la formation des salariés en insertion que doit induire l'accord cadre et la mise en place de parcours qualitatif de montée en compétences de ces salariés.

### Contexte régional-Diagnostic

#### Les SIAE conventionnées en Occitanie

	Structures			Postes		
	2018	2019	Evolution	2018	2019	Evolution
ACI	192	195	+3	2 622,90	2 702,43	+ 79,53
<i>Dont Etat</i>				2 115,50	2 187,69	+ 72,19
EI	91	101	+ 10	826,22	898,85	+ 72,63
ETTI	19	20	+ 1	502,48	592,92	+ 90,44
AI	57	57	0	1 108,45	1 123,67	+ 15,22
<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>373</b>	<b>+ 14</b>	<b>5 060,05</b>	<b>5 317,87</b>	<b>257,82</b>

	ACI	EI	ETI	AI	Total
2018	2 622,90	826,22	502,48	1 108,45	<b>5 060,45</b>
pois 2018	51,83%	16,33%	9,93%	21,90%	
2019	2 702,43	898,85	592,92	1 123,67	<b>5 317,87</b>
Pois 2019	50,82%	16,90%	11,15%	21,13%	
Evolution 2018/2019	3,03%	8,79%	18,00%	1,37%	<b>5,09%</b>

Si c'est bien l'ensemble des structures de l'IAE qui sont en croissance sur la période celle-ci est particulièrement marquée pour les ETI et dans une moindre mesure pour les EI.  
L'impact de la crise sanitaire qui a touché l'Occitanie est pour l'instant difficile à mesurer.

### Sorties constatées

	2018		2019 (chiffres au 7/10/2019)	
<b>Sorties totales</b>	<b>19 306</b>		<b>14 753</b>	
<b>Sorties analysées</b>	<b>12 073</b>		<b>7 866</b>	
<b>Sorties dynamiques</b>	<b>5 933</b>	<b>49%</b>	<b>3 724</b>	<b>47%</b>
dont Sorties vers l'emploi durable	1 974	16%	1 303	17%
dont Sorties vers l'emploi de transition	1 717	14%	1 095	14%
dont Sorties positives	2 242	19%	1 326	17%
<b>Autres Sorties</b>	<b>5 334</b>	<b>44%</b>	<b>3 599</b>	<b>46%</b>
dont au chômage	2 941	24%	1 982	25%
dont rupture à l'initiative de l'employeur	165	1%	126	2%
dont rupture à l'initiative du salarié	182	2%	139	2%
dont inactif	527	4%	262	3%
dont sans nouvelle	1 296	11%	781	10%
dont sortie automatique	219	2%	308	4%
dont autres	4	0%	1	0%
<b>Retrait des sorties constatées</b>	<b>806</b>	<b>7%</b>	<b>543</b>	<b>7%</b>
dont congés longue durée (maternité, maladie)	621	5%	402	5%
dont décès	15	0%	6	0%
dont décision administrative / décision de justice	84	1%	49	1%
dont rupture de l'employeur pour faute grave du salarié	86	1%	86	1%

Source : DGEFP



## Formation des salariés en insertion en Occitanie.

En 2017 IRIO (Inter Réseaux IAE Occitanie) a réalisé une étude dénommée « quelle offre de formation pour l'IAE dans le région Occitanie ».

Les données recueillies (questionnaire envoyé aux SIAE du territoire) portent sur l'année 2016 (bilan) et sur 2017 (besoins en formation).

Parmi les outils de nature à favoriser l'intégration des salariés de l'IAE dans les entreprises « classiques » figure en priorité la montée en compétences.

L'objectif est de pouvoir financer des actions de formations adaptées aux spécificités du public et répondant aux besoins du marché du travail local.

Les premiers constats remontés par les différents intervenants (tant au niveau national qu'au niveau régional) montrent qu'il ne s'agit pas uniquement d'une question de financement mais également une **problématique d'adaptation de l'offre de formation.**

### Remontées des SIAE.

#### Bilan 2016.

Les SIAE ayant répondu à l'enquête d'IRIO ont fait remonter les éléments d'information suivants concernant les types d'actions de formation réalisées en 2016 :

- ⇒ 38,1 % correspondent à des actions de formation aux savoirs de base et à l'apprentissage de la langue française,
- ⇒ 30,5% correspondent à des formations aux compétences techniques,
- ⇒ 26,4% correspondent à des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes
- ⇒ 5% correspondent à des actions de RSFP (Reconnaissance des Savoirs Faire Professionnels).

Les actions de formation réalisées se répartissent entre les domaines suivants :

- ⇒ Compétences techniques : 72,3%,
- ⇒ Savoirs de base et apprentissage de la langue française : 45%,
- ⇒ Formations qualifiantes ou pré-qualifiantes : 31,2%
- ⇒ Santé et la sécurité au travail (SST, habilitations, PRAP...) : 24,8%,
- ⇒ Formations CACES : 8,9%

#### Perspectives 2017

Pour 2017 les SIAE ont indiqué que leur politique de formation s'orienterait prioritairement vers les domaines suivants :

- ⇒ Compétences techniques liés au poste de travail : plus de 82%,



- ⇒ Savoirs de base plus de 66%,
- ⇒ Apprentissage langue française : 53,5%,
- ⇒ Formations pré qualifiantes : 53,5%,
- ⇒ Formations qualifiantes : 51,5%,
- ⇒ Santé et sécurité au travail (SST, PRAP, CACES...) : près de 25%.

### Analyse des résultats.

Une première analyse peut être faite s'agissant de ces remontés :

- ⇒ Ce sont bien les formations liées à l'employabilité directe de la personne qui sont mises en avant par les SIAE.
- ⇒ Il ressort des explications données par les différents partenaires que la mise en œuvre des formations relatives la sécurité au travail ne pose pas de difficultés particulières, tant en terme d'organisation (proximité des organismes de formation, méthodes pédagogiques adaptés au public), qu'en terme de financement. Ceci explique la part relativement faible des SIAE considérant que l'organisation de ce type de formation est une priorité.
- ⇒ S'agissant des actions liées aux savoir de base, qualifiantes et pré qualifiantes le nombre de SIAE qui en ont réalisé en 2016 est inférieur de près de 20 point au nombre de SIAE qui les définissent comme prioritaires. La place des actions pré qualifiante et qualifiante pose d'autant plus question que ce type de formation peut (mais pas toujours) correspondre aux projets professionnels du salarié.

En l'état actuel des informations dont nous disposons il n'est pas possible de distinguer entre les formations principalement liées au projet professionnel du salarié et les autres (sachant que dans certains cas la formation va correspondre aux deux objectifs).

Il s'agit pourtant d'un **enjeu central** dans la mesure où l'accord a notamment pour objet de permettre d'augmenter le nombre de formations correspondant à la fois aux projets professionnels des salariés et aux besoins des entreprises du bassin d'emploi.

De manière générale pour l'ensemble des SIAE, les obstacles à la formation des salariés en parcours sont au nombre de trois :

- ⇒ Mobilisation des financements,
- ⇒ Mobilisation des salariés. Les motifs pour lesquels un salarié peut ne pas vouloir partir en formation sont variés : absence de motivation, difficultés liées à la situation personnelle (notamment motifs familiaux),
- ⇒ Problématiques liées à l'organisation de la SIAE en cas de départ en formation (remplacement ou pas du salarié durant son absence.

Le fait que les SIAE ne mettent pas en avant l'inadaptation de l'offre de formation à leurs besoins peut s'expliquer soit par le fait que cette difficulté est considérée comme secondaire



par rapport aux autres, soit par le fait que contrairement à ce que pourrait laisser penser une première analyse l'offre de formation est en fait suffisante.

### Une offre de formation hétérogène selon les territoires.

En 2016, la région Occitanie compte 9.890 organismes de formation dont 7.392 ayant renseigné les bilans pédagogiques et ayant déclaré une activité dans la formation professionnelle.

La majorité des organismes se trouve en Haute-Garonne (33 %) ou dans l'Hérault (25 %). Le département du Gard en recense 785, soit 11 % de la région. Avec 58 organismes de formation, la Lozère est le département qui en compte le moins.

On compte en moyenne 13 organismes de formation pour 10.000 habitants dans les 13 départements de la Région.

Toutefois cette densité est beaucoup plus faible dans les départements les moins peuplés : ainsi l'Ariège, le Lot, la Lozère et le Tarn et Garonne comptent 8 organismes de formation pour 10.000 habitants.

*Source : L'activité des organismes de formation en Occitanie en 2016 réalisé par le CARIF OREF à partir des bilans pédagogiques et financiers 2016.*

### **Mise en œuvre de l'accord-cadre en 2019 : Bilan provisoire.**

NB : il s'agit d'un bilan établi à partir de données qui ne sont pas définitivement stabilisées.

#### Nombre de SIAE ayant réalisé au moins une formation.

Au moins une formation s'est déroulée dans un peu plus de 41% des SIAE du territoire éligibles à l'accord.

Si l'on examine les différents types de structure il apparaît qu'au moins une action de formation ayant donné lieu à un financement au titre de l'accord a eu lieu dans :

- 64% des ACI
- 25% des ETTI
- 24,14% des AI
- 19% des EI

### Formations par salariés

	Nombre total de formation organisées en 2019	Nombre moyen de formation par salarié en insertion (données au 31/12/2018)
09-Ariège	175	0,52
11-Aude	516	0,73
12-Aveyron	84	0,14
30-Gard	355	0,29
31-Haute Garonne	258	0,21
32-Gers	155	0,35
34-Hérault	1 203	0,98
46-Lot	167	0,42
48-Lozère	139	1,09
65-Hautes Pyrénées	281	0,60
66-PyrénéesOrientales	436	0,50
81-Tarn	277	0,52
82-Tarn et Garonne	114	0,32
<b>Total</b>	<b>4 160</b>	<b>0,49</b>

### Types de formations

Type de formation	Nombre	Poids
Formations certifiantes (titres, diplômes visés au RNCP dont CQP)	4 144	1,83%
Certifications enregistrées au répertoire spécifique (recensées dans l'inventaire établi par France Compétences) (habilitations, permis etc..)	76	7,92%
Formations certifiantes par l'acquisition d'un bloc de compétences	328	9,44%
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche	391	0,60%
Attestations socle de compétences et connaissances professionnelles (attestation perfectionnement professionnel)	25	12,67%
Attestations Savoirs de base	49	1,18%
Attestations autres	2 750	66,36%
<b>total</b>	<b>4 144</b>	<b>100,00%</b>



## Conventions conclues au titre de 2019 : actions conventionnées

Cette convention (qui s'achève le 31 août 2020) prévoit la réalisation des actions suivantes :

- Action 1 : capitalisation des ressources, savoirs, outils et méthodes de la FEST :
  - ↳ Livrable : catalogue des ressources, savoirs, outils et méthodes de la FEST.
- Action 2 : Identifier les différents dispositifs favorisant la reconnaissance des savoirs pour les salariés en parcours professionnel :
  - ↳ Indicateur : nombre de rencontres avec les partenaires et les financeurs,
  - ↳ Livrable : outil synthétique de présentation des dispositifs favorisant la reconnaissance des compétences pour les salariés en parcours professionnel.
- Action 3 : état des lieux régional des pratiques pré-qualifiantes dans les SIAE :
  - ↳ Livrable : actualisation de l'enquête et du diagnostic des pratiques pré-qualifiantes mises en œuvre dans les SIAE.
- Action 4 : synthèse des besoins en recrutement dans les territoires :
  - ↳ Livrable : Document de présentation de la synthèse des besoins en recrutement dans les territoires.
- Action 5 : sensibilisation des SIAE et des équipes à l'AFEST :
  - ↳ Indicateurs :
    - ◆ Nombre d'actions de sensibilisation à l'AFEST organisées,
    - ◆ Nombre de SIAE touchées.
- Action 6 : formation des salariés des SIAE à l'AFEST :
  - ↳ Indicateurs :
    - ◆ Nombre de jours de formation,
    - ◆ Nombre de salariés présents.
- Action 7 : accompagner les organisations dans la mise en place de la FEST :
  - ↳ Indicateur : nombre de SIAE accompagnées.
- Action 8 : valoriser les dispositifs de reconnaissance des compétences acquises par les salariés tout au long de leur parcours professionnel dans les SIAE et communiquer sur ces dispositifs :
  - ↳ Livrable : réalisation d'un outil de communication.
- Action 9 : évaluer un des dispositifs favorisant la reconnaissance des compétences acquises par les salariés en parcours :
  - ↳ Livrable : rapport d'évaluation du dispositif.
- Action 10 : Ingénierie de formation pré-qualifiante sur les filières priorisées. Cette action ne pourra être mise en œuvre qu'après la fin des actions 1 et 2. Une expérimentation sera réalisée sur un ou des territoires pertinents.



## Nature des sollicitations attendues

L'accord cadre PIC IAE a vocation à faciliter la concertation et l'échange d'informations pour optimiser le recours aux différentes sources de financements et dispositifs de droits commun mobilisables pour assurer l'accès à la formation des salariés de l'IAE. Le comité de pilotage régional de l'accord constitue ainsi un espace d'échange et d'articulation entre les parties prenantes et les différents dispositifs existants.

En fonction des études et réalisations déjà produites dans le cadre de ces comités de pilotage régionaux, cet appel à projets vise à répondre aux attendus qui sont décomposés ci-dessous en trois phases.

### **Phase 1 : Identification et formalisation des modalités pratiques de mise en œuvre des besoins en ingénierie.**

Le titulaire aura à sa charge l'identification des besoins spécifiques en ingénierie dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord cadre PIC IAE au niveau régional. A cet effet, il devra s'appuyer et prendre en compte les priorités et axes de travail fixés par le comité de pilotage régional.

Outre les priorités nationales mentionnées supra les actions proposées devront s'inscrire dans les axes prioritaires suivants :

- ⇒ Axe 1 : permettre aux SIAE de mobiliser pleinement le potentiel lié à la mise en œuvre des formations en situation de travail. Il s'agira donc de capitaliser et confronter les expérimentations menées sur les territoires notamment les chantiers écoles, au regard du cadre réglementaire AFEST et d'outiller les structures sur une méthode de formation AFEST.
- ⇒ Axe 2 : favoriser la reconnaissance des compétences acquises par les salariés tout au long de leur parcours professionnel :
  - Mettre en œuvre des formations liées à la situation de travail (CQP, RSFP de l'AFPA...) pour valoriser le transfert de compétences structurelles des salariés en insertion,
  - concrétiser un passeport de compétences (en partant de l'existant si cela s'avère pertinent) qui soit un repère en miroir avec les besoins du marché du travail et qui donne sens à un parcours souvent chaotique des salariés en insertion.



- ⇒ Axe 3 : dimensionner des pre-qualifications sur des branches au niveau des territoires. Cette démarche suppose un réel accompagnement au-delà de la compilation des remontées individuelles des besoins des entreprises.
- ⇒ Axe 4 : mise en œuvre de formations à distance adaptées aux spécificités des salariés en insertion

Les besoins en ingénierie seront formalisés par un plan d'actions régional déterminant les modalités de mise en œuvre et les échéances de transmission des travaux attendus.

## **Phase 2 : Mise en œuvre du plan d'actions régional en matière d'ingénierie de projets de formation.**

Le titulaire aura à sa charge, dans le respect des échéances fixées, la mise en œuvre du plan d'actions régional élaboré et validé lors de la phase 1.

Les actions d'ingénieries suivantes pourront notamment être mises en œuvre par le titulaire (cette liste n'est pas limitative) :

- ⇒ Actions d'accompagnement de la montée en compétences des structures et de leur encadrement en matière d'ingénierie de formation à partir d'une analyse des besoins des entreprises et du territoire.
- ⇒ Actions visant à faciliter le développement d'une dynamique partenariale et territoriale autour des enjeux d'accès à la formation, notamment en assurant la mobilisation collective autour de projets de formation inter-SIAE dans des territoires identifiés.
- ⇒ Elaboration d'un catalogue de formation régional et/ou départemental avec des places en organisme de formation ouvertes en permanence notamment pour les compétences dites de base (dispositif cléa, formation linguistique etc..).  
Actions visant à développer des projets de formations innovantes, expérimentales ou spécifiques à certaines branches/ métiers considérés en tension sur un territoire donné (montage de CQP spécifique, développement des actions de formation en situation de travail etc...). À titre expérimental, des projets portés par une seule SIAE pourront être soutenus s'ils répondent de manière précise à des besoins de recrutement des entreprises de son territoire.
- ⇒ Les actions mises en œuvre pourront également permettre une coordination avec les dispositifs déjà existants notamment en lien avec le conseil régional lorsque celui-ci a déjà mis en œuvre ou va mettre en œuvre un plan de formation au profit des SIAE dans le cadre des pactes régionaux.



### Phase 3 : Modalités de *reporting* du dispositif

Cette phase est concomitante à la précédente. Le porteur devra en effet assurer un *reporting* régulier au comité de pilotage régional. Il devra rendre compte de l'avancement et des résultats de ces actions. Des indicateurs seront fixés à cet effet dans le plan d'actions.

### Cadre de la réponse et critères de sélection

Les candidats qui souhaitent bénéficier d'une aide de l'État doivent **formaliser** une proposition qui doit permettre de démontrer leur capacité à mener à bien les travaux demandés c'est-à-dire notamment une connaissance avérée du secteur de l'IAE et des SIAE du territoire, une capacité à fédérer les acteurs concernés et à représenter toutes les SIAE de la région ou du territoire concernée si l'action proposée n'a lieu que sur une partie du territoire de l'Occitanie.

Ainsi le candidat devra :

- indiquer la méthode proposée, le type d'actions envisagées et l'impact attendu de ces actions ;
- mentionner les partenaires et/ou acteurs associés à la démarche ;
- indiquer le budget prévisionnel, et les cofinancements prévus. Dans le cas où un cofinancement est prévu dans le plan de financement prévisionnel, ce qui sera un plus, le candidat devra indiquer dans sa réponse le stade d'avancement de la ou des demandes de cofinancement.

Ils pourront notamment présenter dans leur candidature les travaux locaux qu'ils auraient déjà développés en matière d'ingénierie de formation ou les outils développés type plate-forme.

Les projets seront jugés en fonction de leurs dimensions fortement opérationnelles et immédiates au terme de la phase 1.

La sélection des projets se fera également au regard de la qualité des réponses.

### Pilotage des projets

Les projets seront co-pilotés par le comité de pilotage régional de l'accord cadre PIC IAE présidé par la Direccte.

### Suivi et évaluation

Des indicateurs de suivi et de résultats seront déterminés pour chaque action. Les plans d'actions feront l'objet d'une évaluation.



## Modalités de financement

Ces démarches sont accompagnées dans le cadre du Plan d'investissements dans les Compétences à travers le dispositif d'accord d'engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) rénové (programme 103 du ministère du travail). Une convention financière sera conclue entre l'État et un ou des organismes relais permettant de mettre en œuvre l'engagement financier de l'État.

Pour information la participation financière de l'Etat au titre du PIC IAE ne pourra excéder la somme de 125 900 € pour la totalité des actions conventionnées au titre de l'année 2020.

Une avance correspondant à 60% du montant de la subvention accordée est versé lors de la signature de la convention, le solde est versé après production du bilan définitif.

## Calendrier

### Dépôt

L'appel à projet est ouvert à compter du lundi 8 juin 2020 jusqu'au vendredi 3 juillet 2020 à 18 heures.

La réponse à l'appel à projet sera transmise à la DIRECCTE à l'adresse Email suivante : [manuel.russius@direccte.gouv.fr](mailto:manuel.russius@direccte.gouv.fr).

Si nécessaire des précisions pourront être sollicitées auprès du porteur de projet.

### Sélection des dossiers

La sélection sera réalisée par un comité qui pourra notamment être composé de représentants de la DIRECCTE, de la Région Occitanie, de Pôle Emploi, et d'un ou plusieurs OPCO.

### Date de démarrage de l'action.

La date de démarrage de l'action est précisée dans le dossier de demande. Elle doit être le plus proche possible de la date prévue pour l'examen des dossiers, les décisions d'acceptation étant notifiées par Email pour les demandes acceptées. La date limite de démarrage est fixée au 1<sup>er</sup> octobre 2020.

### Durée de l'action.

La durée de l'action ne peut être supérieure à 12 mois