



Contact :

Ludovic MULET
Responsable de l'Organisme
Intermédiaire
ludovic.mulet@epec.paris
☎ : 01 53 09 94 32

APPEL A PROJETS INTERNE

PROGRAMMATION 2019 2020

Opération portée en propre par l'EPEC / PLIE de Paris

« Favoriser la professionnalisation des participants du PLIE de Paris »

**Programme Opérationnel National
FSE 2014 – 2020
Pour l'emploi et l'inclusion en
Métropole**

AXE PRIORITAIRE 3 :

**«LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET
PROMOUVOIR L'INCLUSION»**



Date de lancement de l'appel à projets :

Le 26/09/2019

Date de limite de dépôt des candidatures :

Le 04/11/2019

La demande de concours est obligatoirement à remplir et à déposer
sur le site Ma Démarche FSE

<https://ma-demarche-fse.fr/demat/>

CADRES D'INTERVENTION

AXE PRIORITAIRE 3

LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET PROMOUVOIR L'INCLUSION

OBJECTIF THEMATIQUE 9 : PROMOUVOIR L'INCLUSION SOCIALE ET LUTTER
CONTRE LA PAUVRETE ET TOUTE FORME DE DISCRIMINATION

Priorité d'investissement 9.1 : *L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi.*

► **Objectif spécifique 1** : Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale.

I / PRIORITÉ D'INVESTISSEMENT ET TYPE D' ACTIONS CONCERNÉES :

I-I AXE 3 : LUTTER CONTRE LA PAUVRETE ET PROMOUVOIR L'INCLUSION

PRIORITE D'INVESTISSEMENT 9.1 (PI 9.1) :

L'inclusion active y compris en vue de promouvoir l'égalité des chances, la participation active et une meilleure aptitude à l'emploi.

► **Objectif spécifique 1** : Augmenter le nombre de parcours intégrés d'accès à l'emploi des publics très éloignés de l'emploi en appréhendant les difficultés rencontrées de manière globale.

A ce titre, et plus particulièrement suivant l'appel à projets, les types d'actions suivantes peuvent être financés :

- Mise en œuvre d'un accompagnement renforcé : il s'agit d'amener la personne à conduire un projet professionnel construit par exemple, via un référent unique de parcours.
- Mise en œuvre de certaines des étapes constitutives du parcours visant à :
 - caractériser la situation de la personne, identifier ses besoins et élaborer avec elle son projet professionnel, en privilégiant les diagnostics pluridisciplinaires et partagés ;
 - lever les freins professionnels à l'emploi : formations spécifiques en réponse à la nécessité de continuité et de dynamisation du parcours, lorsque les dispositifs principaux de formation n'apportent pas une réponse individualisée adaptée ; mise en situation professionnelle (périodes d'immersion, de stage, d'évaluation en milieu de travail, tutorat...) et travail dans les structures d'insertion par l'activité économique avec un accompagnement socioprofessionnel spécifique ;
 - lever les freins sociaux à l'emploi notamment par des mesures d'acquisition des compétences de base, d'aide à la mobilité, de garde d'enfants..., en soutenant leur mise en œuvre lorsque les solutions n'existent pas ou de manière insuffisante dans le territoire considéré et dès lors que ces actions s'inscrivent dans un parcours d'accompagnement vers l'emploi.

Les changements attendus :

- Accroître le nombre de personnes très éloignées de l'emploi accompagnées dans le cadre de parcours intégrés d'accès à l'emploi ;
- Renforcer la qualité et l'efficacité des parcours d'accompagnement :
 - en prenant davantage en compte la relation avec les employeurs et en favorisant la mise en situation professionnelle ;
 - en développant l'ingénierie de parcours afin que ces derniers soient mieux adaptés aux difficultés rencontrées par les personnes ;
 - en activant si nécessaire l'offre de formation ;
- Améliorer la couverture territoriale de l'offre d'insertion.

Principaux groupes cibles visés par ces actions :

Toutes les personnes en situation, ou menacées, de pauvreté, en âge d'intégrer le marché du travail et confrontées à des difficultés de nature à compromettre fortement les possibilités d'un retour à l'emploi durable : par exemple, compétences et savoirs de base peu ou mal maîtrisés, très faible niveau de formation/qualification, personnes

confrontées à des problèmes de logement, de santé, de mobilité, de garde d'enfants, personnes en situation de handicap...

Les personnes bénéficiaires de minima sociaux présentent généralement ces caractéristiques cumulées mais d'autres catégories de personnes en situation ou menacées de pauvreté sont également visées, dès lors qu'elles cumulent des freins professionnels et sociaux d'accès à l'emploi.

II/ CADRES DE REFERENCE ET DE MISE EN ŒUVRE DE L'APPEL A PROJETS

II.1 - Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi

Les Plans Locaux pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE) visent à fédérer les efforts en faveur de l'insertion professionnelle sur un territoire, afin de proposer aux personnes les plus en difficulté, des parcours individualisés vers l'emploi durable, dans le cadre d'un accompagnement personnalisé et renforcé.

Des textes de référence rappellent les finalités et missions des PLIE :

La circulaire du ministère de l'emploi et de la solidarité du 21 Décembre 1999 :

« Les PLIE constituent un dispositif de mise en cohérence des interventions publiques au plan local afin de favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Plates-formes de coordination, les PLIE mobilisent pour la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs clairement identifiés, l'ensemble des acteurs intervenant avec l'Etat et le Service Public de l'emploi, en matière d'insertion sociale et professionnelle (collectivités locales, entreprises et organismes socioprofessionnels, structures d'insertion par l'activité économique, associations...) ».

Les finalités poursuivies par les PLIE sont définies dans le Programme Opérationnel National du 10/10/2014 déclinant les priorités des fonds européens dans l'axe 3 « **Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion** »:

« L'intégration des actions d'insertion dans le cadre d'un parcours d'accompagnement individualisé et renforcé s'est largement développé en France, via des dispositifs tels que le Plan Local d'Insertion et l'Emploi ou la Pacte Territorial d'Insertion. L'offre d'accompagnement renforcé et individualisé dans le cadre de parcours intégrés d'accès à l'emploi, combinant des actions à vocation d'insertion professionnelle et des actions sociales, reste cependant insuffisante au regard de l'augmentation du nombre de personnes très éloignées de l'emploi. De plus, l'ingénierie de ces parcours doit encore être améliorée ».

Ainsi les PLIE sont issus d'une politique institutionnelle partenariale et reposent sur la volonté (déclinée localement) de mettre en cohérence l'ensemble des actions d'insertion, de formation ou d'accompagnement social avec pour objectif final le retour à un emploi stable et durable.

La structure animatrice du PLIE ne se substitue pas aux autres outils de l'insertion économique (entreprises d'insertion, associations intermédiaires, chantiers-écoles...) ni aux organismes sociaux. Elle a même vocation à développer l'existant et à impulser la mise en place sur un territoire de nouveaux outils d'insertion, des projets innovants adaptés à un public très éloigné de l'emploi, à mobiliser et impliquer les acteurs économiques au service des politiques d'insertion et de l'emploi pour les personnes suivies par le PLIE.

II.2 - Présentation de l'EPEC qui porte le PLIE de Paris

L'association Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC) a été constituée au 1^{er} janvier 2016 par la fusion entre l'association PLIE Paris Nord-Est et la Maison de l'Emploi de Paris.

Acteur de l'emploi du territoire parisien, l'EPEC développe des actions structurantes dans le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et de la gestion territoriale de l'emploi et des compétences.

L'EPEC regroupe l'ensemble des missions du PLIE Paris Nord-Est et de la Maison de l'Emploi de Paris, en œuvre sur le territoire parisien depuis plus de 10 ans.

L'association porte l'ambition d'être un levier majeur de la mise en œuvre des politiques de l'emploi sur le territoire parisien. Ses orientations stratégiques s'inscrivent en cohérence et en complémentarité avec celles portées par les autres acteurs parisiens, en particulier de la Collectivité parisienne, du Service Public de l'Emploi et du secteur de l'Insertion par l'Activité Economique.

L'EPEC vise l'émergence et la pérennisation d'actions innovantes, dans une logique de décroisement des approches d'insertion, d'emploi, de responsabilité sociale des entreprises et de gestion des ressources humaines.

Le PLIE de Paris est inscrit dans le cadre de références nationales puisqu'il répond à la plupart des priorités de l'orientation stratégique « Lutter contre la pauvreté et promouvoir l'inclusion ».

Outil d'inclusion sociale au plus près des besoins des personnes les plus fragilisées, le PLIE de Paris organise l'accompagnement vers et dans l'emploi d'une population confrontée à des difficultés d'insertion sociale et professionnelle.

Au-delà d'un accompagnement individualisé et renforcé, le PLIE de Paris engage ses ressources pour proposer des actions offrant une réponse sur mesure et adaptée aux besoins de ses Participants, notamment à travers une forte ingénierie de formations. Il mobilise également les acteurs économiques et implique les entreprises, en amont et en aval des parcours.

Outil opérationnel d'une politique territoriale de l'emploi en faveur de ceux qui en sont le plus éloignés, le PLIE de Paris se doit de mobiliser les partenariats, de trouver des solutions nouvelles, de tisser des liens avec l'ensemble des acteurs associatifs, économiques, institutionnels et avec tous ceux qui œuvrent en faveur des publics en insertion. Il participe à l'animation locale et s'inscrit dans une logique globale de coordination avec l'ensemble des interventions des différents acteurs.

Alors que la situation économique et sociale globale est des plus inquiétantes, les missions du PLIE de Paris n'ont jamais été aussi stratégiques pour contribuer à ce que l'insertion durable de ceux qui sont les plus fragilisés reste possible.

L'EPEC / PLIE de Paris est Organisme Intermédiaire de gestion du Fonds Social Européen. Il agit sous la responsabilité d'une autorité de gestion et il effectue des tâches pour le compte de cette dernière vis-à-vis des bénéficiaires finaux des fonds structurels européens. A ce titre, l'OI PLIE de Paris assure, à travers une instruction rigoureuse des projets présentés, la programmation de projets éligibles, une rédaction précise et complète des actes attributifs des aides communautaires, le recueil des actes attributifs des autres concours publics intervenant sur l'opération et des contrôles de service fait. Ces contrôles doivent être mis en œuvre dans le respect de la réglementation nationale et communautaire.

II.3 / Présentation générale de l'ingénierie de projets au sein du PLIE de Paris

A l'initiative du Maire de Paris et des Maires des 18^{ème} et 19^{ème} arrondissements, le Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, communément appelé PLIE a été mis en place sur Paris dans ces deux arrondissements en octobre 2005, dans un souci de mener une action ciblée et coordonnée en faveur de l'emploi pour des publics en difficulté d'insertion professionnelle. Sa fonction est de participer à l'animation des politiques d'insertion, de construire des solutions de proximité, de contribuer à la coordination de l'intervention de l'ensemble des acteurs. En 2010 puis 2011, le territoire d'intervention a été étendu sur trois nouveaux arrondissements que sont les 11^{ème}, 12^{ème} et 20^{ème} arrondissements. Dès lors il avait été dénommé PLIE Paris Nord-Est.

Puis, plus récemment en 2016, le PLIE a connu et mis en œuvre une extension de son territoire d'intervention sur quatre nouveaux arrondissements, à savoir les 10^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème} et 17^{ème} arrondissements de Paris, afin d'être présent sur l'ensemble des arrondissements parisiens comprenant des quartiers prioritaires de la politique de la Ville.

Il a donc pour territoire d'intervention depuis septembre 2016 les neuf arrondissements de Paris ci-dessus cités. Dès lors il a été dénommé PLIE de Paris.

Sur ces neuf arrondissements de Paris se manifestent des indicateurs de forte précarité (taux de ménage allocataire du RSA et de chômage supérieur à la moyenne parisienne) et dans lesquels se situent 21 quartiers politique de la ville (nouvelle géographie prioritaire du Contrat de Ville 2015 – 2020). Les actions proposées prennent la forme d'un accompagnement individualisé, personnalisé et renforcé de chaque demandeur d'emploi, construit autour d'un projet professionnel répondant à ses capacités et attentes, tout en demeurant cohérent avec les besoins économiques du territoire et les demandes des employeurs.

Le PLIE de Paris mobilise et assemble les dispositifs et moyens existants, afin de rechercher et valoriser leur complémentarité. A ce titre, il a pour fonction d'être une plate-forme partenariale sur un territoire au sein duquel se coordonnent les programmes et les actions en matière d'inclusion, d'emploi et de formation. Ainsi, il participe au développement du partenariat, à la professionnalisation des acteurs et à la gouvernance territoriale. Il a plus particulièrement pour effet de renforcer les liens coopératifs entre les différents acteurs de l'emploi ainsi que de favoriser leur rapprochement avec les acteurs économiques et ceux de l'insertion.

Face à une conjoncture de crise et de précarisation croissante des populations les plus vulnérables, le PLIE de Paris continue d'affirmer que seules des modalités d'intervention au plus près des demandeurs d'emploi peuvent garantir la construction de réponses adaptées à l'attention des personnes écartées durablement du marché du travail: DELD, bénéficiaires du RSA, public ayant un faible niveau de formation et de qualification, habitants de quartiers prioritaires, seniors et chefs de famille monoparentale.

Le dispositif PLIE porte dans ce cadre une ingénierie de formations et des projets territoriaux autour de l'emploi, au bénéfice des participants PLIE mais aussi du territoire parisien, permettant de conduire et coordonner des actions en faveur du développement de l'emploi.

Pour cela le PLIE de Paris met en œuvre une démarche concertée et fortement inscrite dans le territoire :

- Conduite d'un diagnostic partagé et dynamique, pour identifier les besoins et les opportunités
- Inscription dans les partenariats locaux, pour mobiliser l'offre existante de manière efficiente
- Conception de réponses adaptées, pour proposer des solutions complémentaires au droit commun
- Lancement dans ce cadre d'une programmation annuelle d'Actions d'Appui aux Parcours à destination exclusive des participants du PLIE de Paris, dont l'ingénierie est coréalisée avec les acteurs du territoire
- Ingénierie financière, pour redistribuer les fonds publics aux opérateurs du territoire
- Appui technique aux opérateurs et aux porteurs de projets, pour les accompagner dans la mise en œuvre des actions
- Animation du réseau des référents, pour optimiser l'utilisation de l'offre de formation et d'insertion
- Suivi et évaluation des actions mises en œuvre, pour s'assurer de l'atteinte des objectifs et nourrir le diagnostic de manière continue

III / DEFINITION DE L'APPEL A PROJETS :

Dans le cadre de sa mission d'ingénierie de formation, le PLIE de Paris établit un diagnostic des besoins spécifiques de ses participants, en lien avec l'offre de formation du droit commun et les réalités du marché de l'emploi de son territoire. Il établit ainsi des axes prioritaires d'actions à mettre en œuvre.

Il s'appuie sur les opportunités du territoire, et plus particulièrement sur le dispositif régional « Actions Territorialisées » (AT). C'est un dispositif initié par la Région Ile de France, permettant le soutien et la mise en place de formations en faveur du retour à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail.

En 2019-2020, en fonction des axes prioritaires définis par le PLIE de Paris, et dans le cadre plus précis du dispositif AT, le PLIE de Paris a fait le choix stratégique pour ces deux années de mettre œuvre deux actions territorialisées au bénéfice des participants PLIE et de leur accès à l'emploi pérenne, sur deux métiers ; Commis de cuisine en restauration collective et Agent des Services Hospitaliers.

Le dispositif Action Territorialisée vise à monter une action de formation spécifique, différente de ce qui est proposé dans le droit commun et adapté aux participants du PLIE. Pour ce faire, le PLIE mobilise des entreprises et des organismes de formation pour la mise en place des modules de formation, les immersions en entreprises et le retour à l'emploi pérenne.

Pour l'EPEC, l'action territorialisée permet de proposer aux participants une étape de parcours sécurisée, avec des contenus de formation spécifiquement adaptés au public et à l'entreprise, débouchant sur des offres d'emploi durable à l'issue du parcours de formation.

A la différence des Action d'Appui aux Parcours de la programmation PLIE, les AT offrent une rémunération et une couverture sociale au participant, favorisant ainsi son engagement sur des périodes de formation plus longues (de 4 à 6 mois).

Le présent appel à projets concerne donc la mise en œuvre de deux actions professionnalisantes sous les deux formats ci-dessus définis.

Les fiches ci-après détaillent le contenu de chaque action et son périmètre d'activité.

Fiche action n°1 : Action Territorialisée

« Commis de cuisine en restauration collective »

Contexte	<i>Présentation du contexte territorial dans lequel s'inscrit le parcours de formation et de la complémentarité avec l'offre structurelle de la Région sur le territoire :</i> L'action « Commis de cuisine en restauration collective » repose sur de multiples constats : • Le secteur de la restauration est actuellement en tension • Nos rencontres avec les entreprises locales confirment des projets de recrutement dans ce secteur et des perspectives de carrière pour les personnes formées • De nombreux participants du PLIE sont intéressés par ces secteurs, ou possèdent déjà une première expérience qu'ils pourront consolider par le biais de la formation. • Les formations actuelles ne répondent pas à l'ensemble des besoins des entreprises de la restauration collective Nos rencontres avec les entreprises confirment des projets de recrutement concrets dans ce secteur et des perspectives de carrière pour les personnes formées. Les rencontres avec des entreprises du secteur, et notamment avec le groupe COMPASS, spécialiste de la restauration collective, nous ont permis de mieux comprendre les besoins des recruteurs. La directrice des ressources humaines de la structure et les opérationnels, que nous avons rencontrés lors d'une visite sur site, nous ont confirmé réussir sans trop de difficultés à recruter des employés polyvalents de restauration : les candidats qui se dirigent vers les entreprises de restauration collective ont d'avantage un profil d'agent polyvalent de restauration. En revanche, les entreprises peinent à trouver des candidats sur les postes de commis de cuisine, méconnus et souffrant de représentation négative. Cette pénurie de candidat se retrouve également dans le processus d'évolution en interne, et elle est encore plus marquée pour le public féminin. Les candidats formés et avec de l'expérience en tant que commis de cuisine viennent souvent du secteur de la restauration traditionnelle, il leur manque alors certaines compétences spécifiques à l'exercice de ce métier dans un environnement de restauration collective : cuisiner de très grandes quantités, établir une relation avec la clientèle, etc. La formation, la motivation et la connaissance des métiers sont ressortis comme des éléments clefs pour réussir un parcours et une carrière dans la restauration. Nos interlocuteurs nous ont expliqué qu'il était important non seulement d'acquérir les gestes de base du métier, mais d'en comprendre aussi l'environnement, et d'apprécier ces fonctions. La connaissance des métiers connexes, notamment des métiers de bouche, permettraient de renforcer cette culture professionnelle. Les postes en restauration collective pour les commis de cuisine offrent une perspective intéressante et alternative aux fonctions d'employé polyvalent de restauration. Ils leur permettent de s'insérer plus facilement sur des postes pérennes (CDI) et d'évoluer ensuite vers des fonctions de cuisinier. Ce type de poste est également intéressant pour nos publics car il leur permet de travailler sur des créneaux horaires moins contraignants que ceux de la restauration traditionnelle. De nombreux participants du PLIE sont intéressés par ces secteurs, ou possèdent déjà une première expérience qu'ils pourront consolider par le biais de la formation.
----------	---

	Au 24 août 2018, parmi les 2283 participants accompagnés par le PLIE, 313 ont pour projet de travailler dans la production culinaire, parmi eux, seuls 69 se projettent dans une carrière de commis de cuisine. Les formations disponibles sur le territoire sont d'avantage orientées vers le métier de commis de cuisine en restauration traditionnelles et ne répondent donc pas aux projets et contraintes de notre public et aux attentes des entreprises. L'enjeu de cette action est de permettre à ces participants de s'inscrire dans un processus de montée en compétence, afin de sortir progressivement des postes d'employé de restauration collective et se diriger vers des métiers spécialisés, pérennes et stables.
Objectifs de l'opération	L'action a pour objectif d'accompagner 24 demandeurs d'emploi vers l'emploi pérenne en tant que commis de cuisine en restauration collective. Pour cela la formation proposera une préparation opérationnelle en permettant aux participants de: - Renforcer les compétences de base pour sécuriser leur parcours - Acquérir et maîtriser les techniques de préparation culinaire en restauration collective - Acquérir et maîtriser les règles de sécurité et d'hygiène alimentaire - Acquérir et maîtriser la communication professionnelle et la relation clientèle - Approfondir leur culture professionnelle en découvrant les métiers de bouche - Préparer et valider le CQP Commis de cuisine (niveau V) - Accéder à un emploi durable de commis de cuisine - S'approprier des outils et des démarches de TRE, et les utiliser comme levier pour accéder durablement à l'emploi - Améliorer leur autonomie dans leur démarche d'insertion professionnelle Les parcours de formation alterneront les périodes de formation en centre et d'immersion en entreprise. Les contenus suivants y seront abordés : - Les modules obligatoires du CQP commis de cuisine - Le renforcement des compétences de bases, notamment maths et français - Les spécificités liées à la préparation culinaire de grand volume - La communication en milieu professionnel - La relation clientèle - La connaissance de l'environnement professionnel, des droits et des devoirs du salariés - Les techniques de recherche d'emploi et la valorisation de sa candidature - Découverte des métiers de bouche Identification des besoins de compétences/difficultés de recrutement des entreprises sur le métier visé : L'action a pour objectif de former 24 demandeurs d'emploi et de les accompagner vers l'emploi durable de commis de cuisine en restauration collective. Les entreprises rencontrées nous ont fait part de leurs besoins spécifiques et de leurs difficultés de recrutement : Les candidats qui se dirigent vers les entreprises de restauration collective ont d'avantage un profil d'agent polyvalent de restauration. Les entreprises peinent à trouver des candidats sur les poste de commis de cuisine, méconnus et souffrant de représentations. Cette pénurie de candidat se retrouve également dans le processus d'évolution en interne, et elle est encore plus marquée pour le public féminin. Les candidats formés et/ou avec de l'expérience en tant que commis de cuisine viennent souvent du secteur de la restauration traditionnelle, il leur manque alors

	certaines compétences spécifiques à l'exercice de ce métier dans un environnement de restauration collective : cuisiner de très grandes quantités, établir une relation avec la clientèle, etc.
Public ciblé	Cette action s'adresse à 24 demandeurs d'emploi résidant sur le territoire parisien, ayant validé un projet professionnel de commis de cuisine en restauration collective. Sont ciblés : • Les participants du PLIE de Paris (au minimum 50% de l'effectif) • Les demandeurs d'emploi de longue durée • Les publics allocataires du RSA • Les demandeurs d'emploi de longue durée des quartiers prioritaires de la politique de la Ville, • Les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 45 ans, • Les migrants avec carte de séjour indiquant l'autorisation de travail, • Les réfugiés avec carte de séjour ou récépissé indiquant le statut, • Les personnes ayant la Reconnaissance Qualité de Travailleur handicapé (RQTH), • Les cadres qualifiés DELD de plus de 3 ans de chômage. En raison des contenus proposés, et de la certification visée, certains prérequis sont exigés : • Savoir lire, écrire et compter • Ne pas avoir de contre-indication médicale à la station debout Afin de favoriser l'intégration des candidats d'un niveau V ou inférieur, les critères de sélection s'appuieront avant tout sur la validation du projet, la motivation, et la capacité à suivre les contenus de formation. Des heures de formation seront consacrées au renforcement des compétences de base afin de favoriser l'intégration des publics qui n'intégreraient pas les offres de formation du droit commun en raison d'un niveau insuffisant.
Effectif prévisionnel	○ 24 stagiaires
Nombre de sessions	○ 2 sessions
Déroulement de l'opération, volume horaire	Le volume horaire par stagiaire est de 840 heures, hors recrutement et suivi post formation.
Méthodes et contenus préconisés	L'organisme de formation sera sélectionné par l'EPEC dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence conformément aux règles des achats publics. Le cahier des charges prévoira les modalités de coordination, notamment concernant le suivi et l'accompagnement des stagiaires. Cette coordination s'appuiera principalement sur les comités de suivi. L'organisme de formation est responsable du suivi pédagogique des stagiaires. L'organisme de formation identifie un formateur référent qui prend contact avec chaque prescripteur en début de parcours. Les prescripteurs auront également les coordonnées du formateur référents et pourront le solliciter en fonction des besoins. Les stagiaires éliront leurs délégués afin de se faire représenter, autant auprès de l'organisme de formation que de l'EPEC. L'organisme de formation organise et anime les comités de suivi. L'organisme réalise le suivi post formation des stagiaires durant 3 mois, en lien avec les prescripteurs. L'organisme de formation averti l'EPEC en cas de difficultés en dehors de ces temps identifiés.

Résultats attendus	Résultats qualitatifs : • Acquisition des gestes professionnels (fiche de compétences) • Engagement dans une démarche d'accès à l'emploi • Accès à un emploi durable Résultats quantitatifs : • Nombre de stagiaires participants du PLIE de Paris (12 au minimum) • Taux d'assiduité des stagiaires
---------------------------	--

Fiche action n°2 : Action Territorialisée « Agent des Services Hospitaliers »

Contexte	<i>Présentation du contexte territorial dans lequel s'inscrit le parcours de formation et de la complémentarité avec l'offre structurelle de la Région sur le territoire :</i> L'action « Agent des services hospitaliers » repose sur de multiples constats : • Le secteur sanitaire et social est en croissance constante et offre à ses salariés des perspectives d'emploi pérennes • Nos rencontres avec les entreprises locales confirment des projets de recrutement dans ce secteur et des perspectives de carrière pour les personnes formées • L'action peut permettre à un nombre important de participants PLIE actuellement employés de façon précaire dans le secteur de la propreté ou des services à la personne, de gagner en autonomie et de s'inscrire durablement sur des postes à temps plein. Nos rencontres avec les entreprises confirment des projets de recrutement concrets dans ce secteur et des perspectives de carrière pour les personnes formées. Les rencontres avec des entreprises du secteur, et notamment avec le groupe ELIOR, spécialiste du service à l'entreprise et aux collectivités, nous ont permis de mieux comprendre les besoins des recruteurs. Les représentants que nous avons rencontrés interviennent plus particulièrement auprès des établissements de santé (hôpitaux, cliniques, maisons de soins de suite) et nous ont confirmé être confrontés à un fort turn-over, et rencontrer des difficultés à recruter du personnel motivé, qualifié et disposant des compétences relationnelles particulièrement attendues dans le secteur de la santé. Ils nous ont confirmé qu'une formation pratique des publics et un accompagnement progressif vers le métier d'Agent des services hospitaliers répondrait à leurs besoins de recrutements, mais aussi à ceux des participants en leur permettant une insertion professionnelle durable et un réel gain en autonomie. Les employeurs s'appuient aujourd'hui sur une offre de formation « d'agent de propreté et d'hygiène » qui reste incomplète face aux exigences de l'exercice de ce métier en milieu hospitalier. Parmi les pré requis exigés, les employeurs ont évoqué : • La maîtrise de la langue française, notamment à l'écrit • La maîtrise des outils numériques • L'autonomie et la confiance en soi • La bienveillance • La capacité à travailler en équipe • La polyvalence : être capable des missions « annexes » telles que lingerie, services des repas, brancardage, etc. • La connaissance du secteur de la santé • La connaissance du public côtoyé dans les établissements (notamment les pathologies du grand âge, Alzheimer, etc.) <u>La perspective d'un parcours évolutif pour les participants du PLIE</u> Compte-tenu de l'ensemble de ces éléments, nous avons effectué un premier sondage auprès des référents parcours PLIE et des participants afin de comprendre leur intérêt pour ce type de postes. Nous nous sommes rendus compte qu'un nombre important de personnes travaillant de façon précaire sur des postes d'aides ménagers, d'aide à domicile, d'agent d'entretien ... était attiré par ces secteurs et pouvait, par le biais de formation et/ou de diplôme, accéder progressivement à un emploi stable et pérenne.
----------	--

	Parmi les 2 283 participants accompagnés par le PLIE, 264 demandeurs d'emploi s'inscrivent dans ce projet. Nous avons décidé d'organiser, en amont de la formation, des visites de site en lien avec les structures et de proposer aux participants, suite à ces rencontres, de s'orienter vers une formation aux métiers leur ouvrant la porte d'un emploi direct et/ou une poursuite d'études, par exemple en contrat de professionnalisation. De nombreux recrutements en contrat de professionnalisation (CAP et BAC pro) sont notamment prévus par l'entreprise Elixor. Cette formation permettra donc aux participants d'accéder à un emploi direct d'agent des services hospitalier, et d'envisager par la suite s'ils le souhaitent une suite de parcours dans le secteur. L'enjeu de cette action est de permettre à ces participants de s'inscrire dans un processus de montée en compétence, afin de sortir progressivement des postes précaires en propreté ou services à la personnes, et se diriger vers des métiers spécialisés, pérennes et stables.
Objectifs de l'opération	L'action a pour objectif d'accompagner 24 demandeurs d'emploi vers l'emploi pérenne en tant qu'Agent des Services Hospitaliers. Pour cela la formation proposera une préparation opérationnelle en permettant aux participants de: • Maîtriser les techniques et les protocoles d'entretien des locaux • Maîtriser le service des repas dans les services d'hospitalisation • Développer les capacités relationnelles spécifiques au secteur Sanitaire et Social • Connaître la spécificité du secteur sanitaire et social, son organisation, ses structures et sa déontologie • Développer les capacités d'adaptation face aux situations et aux personnes • Veiller à l'appropriation des outils et des démarches de TRE, puis à leur utilisation comme levier pour accéder durablement à l'emploi • Améliorer leur autonomie dans leurs démarches d'insertion professionnelle • Accéder à un emploi durable en tant qu'Agent des Services Hospitaliers auprès des entreprises partenaires ou auprès d'autres entreprises. Les parcours de formation alterneront les périodes de formation en centre et d'immersion en entreprise. Les contenus suivants y seront abordés : • Connaissance du système de santé et de l'environnement professionnel et la place de l'ASH dans ces établissements • Connaissance des personnes soignées et de leur environnement, notamment les pathologies médicales les plus couramment rencontrées • Techniques et méthodes professionnelles ○ Hygiène hospitalière (dont auto-laveuse) ○ Hygiène en préparation et distribution des repas ○ Blanchisserie, lingerie ○ Manutention des personnes ○ Brancardage ○ Hygiène et sécurité personnelle, ergonomie, PRAP ○ Secourisme, SST ou PSC1 • Compétences relationnelles : Mode et code de communication avec les professionnels, les patients et leur entourage, Éthique, Notion de bientraitance, Gestion du stress et des conflits • L'accompagnement socioprofessionnel ○ La connaissance de l'environnement professionnel, des droits et des devoirs du

	salarié Les techniques de recherche d'emploi et la valorisation de sa candidature
Public ciblé	Cette action s'adresse à 24 demandeurs d'emploi résidant sur le territoire parisien, ayant validé un projet professionnel d'agent des services hospitaliers. Sont ciblés : - Les participants du PLIE de Paris (au minimum 50% de l'effectif) - Les demandeurs d'emploi de longue durée - Les publics allocataires du RSA - Les demandeurs d'emploi de longue durée des quartiers prioritaires de la politique de la Ville, - Les demandeurs d'emploi de longue durée de plus de 45 ans, - Les migrants avec carte de séjour indiquant l'autorisation de travail, - Les réfugiés avec carte de séjour ou récépissé indiquant le statut, - Les personnes ayant la Reconnaissance Qualité de Travailleur handicapé (RQTH), - Les cadres qualifiés DELD de plus de 3 ans de chômage. En raison des contenus proposés, et du métier visé, certains prérequis sont exigés : - Savoir lire, écrire et compter - Ne pas avoir de contre-indication médicale à la station debout et au port de charges Afin de favoriser l'intégration des candidats d'un niveau V ou inférieur, les critères de sélection s'appuieront avant tout sur la validation du projet, la motivation, et la capacité à suivre les contenus de formation. Des heures de formation seront consacrées au renforcement des compétences de base afin de favoriser l'intégration des publics qui n'intégreraient pas les offres de formation du droit commun en raison d'un niveau insuffisant. Niveau de qualification : Aucun niveau de qualification n'est pré requis à l'entrée en formation. Néanmoins, compte tenu du métier visé, les stagiaires devront savoir lire, écrire et compter.
Effectif prévisionnel	24 stagiaires
Nombre de sessions	2 sessions
Déroulement de l'opération, volume horaire	Le volume horaire par stagiaire est de 630 heures, hors recrutement et suivi post formation.
Méthodes et contenus préconisés	L'organisme de formation sera sélectionné par l'EPEC dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence conformément aux règles des achats publics. Le cahier des charges prévoira les modalités de coordination, notamment concernant le suivi et l'accompagnement des stagiaires. Cette coordination s'appuiera principalement sur les comités de suivi. L'organisme de formation est responsable du suivi pédagogique des stagiaires, durant les périodes de formation en centre et durant les périodes d'immersion professionnelle auprès des entreprises partenaires. L'organisme de formation identifie un formateur référent qui prend contact avec chaque prescripteur en début de parcours. Les prescripteurs auront également les coordonnées du formateur référent et pourront le solliciter en fonction des besoins.

	Les stagiaires éliront leurs délégués afin de se faire représenter, autant auprès de l'organisme de formation que de l'EPEC. L'organisme de formation organise et anime les comités de suivi. L'organisme réalise le suivi post formation des stagiaires durant 3 mois, en lien avec les prescripteurs. L'organisme de formation avertit l'EPEC en cas de difficultés en dehors de ces temps identifiés.
Résultats attendus	Résultats qualitatifs : • Acquisition des gestes professionnels (fiche de compétences) • Engagement dans une démarche d'accès à l'emploi • Accès à un emploi durable Résultats quantitatifs : • Nombre de stagiaires participants du PLIE de Paris (12 au minimum) • Taux d'assiduité des stagiaires

IV / ELIGIBILITE DES PORTEURS ET DES PROJETS :

Porteurs de projets :

EPEC / PLIE de Paris - Opération portée en propre.

Types de projets :

Une attention particulière est portée aux actions présentant un caractère structurant, de manière à accroître l'effet levier et la valeur ajoutée du FSE au regard des dispositifs de droit commun. La participation du FSE est prioritairement mobilisée au profit de projets développant des approches innovantes.

V / DUREE DU PROJET :

La période de réalisation des opérations relevant du présent appel à projets est comprise entre le **01/01/2019 et le 31/07/2020.**

VI / MODALITES ET CALENDRIER DE DEPOT DES DEMANDES DE CONCOURS :

Tous les projets doivent être déposés en ligne sur le portail « Ma démarche FSE » après la mise en production de l'appel à projets et du module de demande de subvention validé par l'autorité de gestion nationale.

Un dossier complet de demande de crédits, incluant les pièces annexes requises doit être saisi et validé dans « Ma démarche FSE » au plus tard le **04 novembre 2019** pour cet appel à projets. Aucune demande de subvention n'est recevable après cette date.

Remarque : Les instructions nationales de la DGEFP portant sur la mise en œuvre du PON 2014-2020 seront systématiquement mises en lignes sur le site www.europeidf.fr qui est régulièrement mis à jour.

ANNEXE : REGLES, OBLIGATIONS ET CRITERES DE SELECTION FSE

I/ REGLEMENTS APPLICABLES

- Règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes relatives au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion, au Fonds européen agricole pour le développement rural et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, portant dispositions générales applicables au Fonds européen de développement régional, au Fonds social européen, au Fonds de cohésion et au Fonds européen pour les affaires maritimes et la pêche, et abrogeant le règlement (CE) n°1083/2006 du Conseil.
- Règlement (UE) n° 1304/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 relatif au Fonds social européen et abrogeant le règlement (CE) n°1081/2006 du Conseil.
- Arrêté du 25 janvier 2017 modifiant l'arrêté du 8 mars 2016 pris en application du décret n°2016-279 du 8 mars 2016 fixant les règles nationales d'éligibilité des dépenses des programmes européens pour la période 2014-2020.
- Arrêté du 1 avril 2016 relatif à la forfaitisation des dépenses indirectes des opérations recevant une participation du Fonds social européen et de l'Initiative pour l'emploi des jeunes au titre des programmes opérationnels nationaux et régionaux mobilisant des crédits FSE et IEJ.

II/ SELECTION ET ELIGIBILITE DES OPERATIONS

II.1 - Sélection des opérations

Les opérations sélectionnées doivent contribuer à atteindre les objectifs fixés dans le présent appel à projets. Le diagnostic et le descriptif des opérations doivent être précis et détaillés dans la demande de subvention, tant pour les objectifs à atteindre que pour les moyens opérationnels mobilisés à cette fin.

L'analyse de l'opération se fait selon les critères suivants :

- Les projets doivent être menés au bénéfice direct ou indirect des publics éligibles visés par le programme opérationnel national FSE 2014-2020 pour l'emploi et l'inclusion en métropole et dans le périmètre géographique de l'Ile-de-France pour lequel sont applicables les appels à projets du volet déconcentré ;
- Les opérations sélectionnées doivent prendre en compte les principes horizontaux du programme opérationnel national FSE : développement durable, égalité des chances et non-discrimination, égalité entre les femmes et les hommes ;
- Les organismes porteurs de projets doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables, en particulier les obligations liées au bénéfice d'une aide du FSE ;
- Le volume de l'aide et la dimension de l'opération doivent être subordonnés à une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération cofinancée afin d'encourager la concentration des crédits.

Enfin, sont privilégiées les opérations présentant une valeur ajoutée et répondant aux changements attendus suivants :

- La logique de projet (stratégie, objectifs, moyens, résultats), la capacité d'animation et le partenariat réuni autour du projet ;

- Le caractère structurant, innovateur et transférable du projet ;
- L'effet levier pour l'emploi et l'inclusion ;
- La simplicité de mise en œuvre.

II.2 - Eligibilité des opérations

Les opérations sont éligibles aux conditions suivantes :

- **Eligibilité des dépenses**

Les dépenses présentées sont éligibles aux conditions suivantes :

- Elles sont liées et nécessaires à la réalisation de l'opération sélectionnée et sont supportées comptablement par l'organisme (sauf exceptions précisées dans les textes nationaux applicables) ;
- Elles doivent pouvoir être justifiées par des pièces probantes à l'exception de celles relevant du forfait.
- Une opération est retenue pour bénéficier du soutien des fonds européens si elle n'a pas été matériellement achevée ou totalement mise en œuvre avant que la demande de financement au titre du programme soit soumise par le bénéficiaire au service gestionnaire de l'Organisme Intermédiaire (article 65 du Règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes) ;
- Elles sont engagées, réalisées et acquittées selon les conditions prévues dans l'acte attributif de l'aide conformément aux articles 65 et 67 du Règlement (UE) n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 portant dispositions communes ;
- Elles sont subordonnées au respect des règles d'éligibilité fixées par le règlement général, le règlement FSE, le règlement FEDER, le règlement FEADER lorsque des synergies inter fonds sont mises en œuvre.

Les dépenses directes de personnel :

Elles sont composées :

- Du salaire brut chargé
- Des traitements accessoires prévus au contrat de travail ou à la convention collective.

Les dépenses directes de fonctionnement

Dès lors qu'une clé de répartition est appliquée à une dépense, celle-ci ne peut être qualifiée de dépense directe de fonctionnement car elle n'est pas intégralement et directement imputable au projet FSE subventionné. Elle relève donc des dépenses indirectes de fonctionnement qui sont prises en comptes via la forfaitisation des coûts.

Les opérations sont également sélectionnées en fonction de leur temporalité.

- Le principe de l'éligibilité temporelle des dépenses est fixé par l'article 65 du règlement UE n°1303/2013 du 17 décembre 2013 :
 - Une dépense est éligible au FSE si elle a été effectivement payée entre le 1er janvier 2014 et le 31 décembre 2023 ;

Sous réserve qu'un dossier de demande complet, conformément aux dispositions en vigueur, ait été reçu avant la fin de la période de réalisation de l'opération et dans le respect de la date butoir de dépôt des dossiers à savoir le 6 novembre 2017.

Il est rappelé que si la programmation n'est pas conditionnée par la production des attestations de cofinancement (ou lettres d'intention), ces pièces sont utiles au travail d'instruction et permettent de s'assurer de la capacité financière du porteur à mener le projet FSE à terme. Il est important de retenir que les organismes porteurs de projet doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables

Dans tous les cas, le porteur est tenu de produire les attestations de versement des contreparties mobilisées en accompagnement du ou des bilan(s) intermédiaire(s) annuel(s) et/ou du bilan final. A défaut, les ressources non certifiées s'imputent sur la part d'autofinancement de l'organisme bénéficiaire et sont traitées comme telles dans le cadre du contrôle de service fait, selon les règles fixées par les instructions DGEFP dans le cadre du PON FSE Emploi-Inclusion 2014-2020.

- **Capacité financière**

Les organismes porteurs de projets doivent être en capacité de respecter les conditions de suivi et d'exécution de l'opération telles que prescrites par les textes communautaires et nationaux applicables.

Le volume de l'aide et la dimension de l'opération doivent être subordonnés à une analyse en termes de coûts/avantages du financement par le FSE au regard des contraintes de gestion et de suivi de l'opération cofinancée afin d'encourager la concentration des crédits.

Dans le cadre de l'instruction du projet, le service gestionnaire de l'EPEC / PLIE de Paris peut être amené à écarter toute dépense présentant un caractère dispendieux et ne produisant pas d'effets directs sur les publics cibles.

III/ PRINCIPES HORIZONTAUX

Les projets présentés seront analysés au regard de leur impact sur les principes horizontaux transversaux du programme opérationnel national :

- Développement durable ;
- Egalité des chances et non-discrimination ;
- Egalité entre les femmes et les hommes.

Enfin, il convient de tenir compte des lignes de partage avec le PO régional de l'Île-de-France et du Bassin de Seine 2014-2020 « Investissement pour la croissance et l'emploi », aucun projet ne pouvant recevoir de double financement du FSE.

IV/ OBLIGATIONS DE PUBLICITE

La transparence quant à l'intervention des fonds européens, la mise en valeur du rôle de l'Europe en France et la promotion du concours de l'Union européenne figurent parmi les priorités de la Commission européenne. Ainsi, tout bénéficiaire de crédits du Fonds social européen du programme opérationnel national pour la mise en œuvre de l'initiative pour l'emploi des jeunes (en métropole et en outre-mer) doit respecter les règles de publicité et d'information qui constituent une obligation réglementaire, quel que soit le montant de l'aide FSE attribuée.

L'annexe XII, paragraphe 2.2, du règlement dispositions communes n° 1303/2013 précise notamment que :

- Les bénéficiaires s'assurent que les participants à l'opération ont été explicitement informés du soutien du FSE ;
- Tout document relatif à la mise en œuvre d'une opération, y compris toute attestation de participation ou autre, concernant une opération de ce type comprend, lorsqu'il est destiné au public ou aux participants, une mention indiquant que l'opération a bénéficié du FSE.

C'est pourquoi toute demande de subvention doit impérativement comporter un descriptif des modalités prévisionnelles du respect des obligations de publicité de l'intervention du FSE. Le respect de ces règles sera vérifié par le service gestionnaire tout au long de la mise en œuvre du projet.

Le défaut de publicité constitue un motif de non remboursement de tout ou partie des dépenses afférentes au projet cofinancé.

Vous trouverez en annexe de cet appel à projet:

- Les consignes de mise en œuvre des obligations de publicité dans le cadre d'une opération cofinancée par le FSE

V/ REDUCTION DE LA CHARGE ADMINISTRATIVE PESANT SUR LES BENEFICIAIRES

Extrait du PON (p187 à 189), version approuvée le 10 octobre 2014 par la Commission européenne

La charge administrative supportée par les bénéficiaires de crédits FSE dans le cadre de la programmation 2007-2013 s'est avérée particulièrement lourde en raison notamment des exigences suivantes :

- justification du temps d'activité du personnel rémunéré (difficile en particulier pour le personnel affecté partiellement à une opération) ;
- obligation de justifier l'acquittement des dépenses déclarées, en particulier pour les charges sociales correspondant aux dépenses de rémunération ;
- obligation de justifier la réalisation d'une mise en concurrence pour les achats de biens, fournitures et services, quel que soit le montant de ces achats ;
- contrôle des justificatifs comptables correspondant aux dépenses indirectes déclarées, susceptible de porter sur l'ensemble de la comptabilité de la structure bénéficiaire en cas de constat d'irrégularité.

Dans le cadre de la programmation 2014-2020, la charge administrative incombant aux bénéficiaires devrait être allégée via :

- la systématisation du recours aux outils de forfaitisation des coûts (1) ;
- l'obligation de dématérialiser les échanges d'information entre les bénéficiaires et l'autorité de gestion, l'autorité de certification, l'autorité d'audit et les organismes intermédiaires (2) ;
- un recentrage des crédits FSE sur des projets de taille importante, portés par des structures disposant d'une capacité administrative et financière solide ;
- la limitation de la durée de conservation des pièces liées aux clôtures annuelles.

1. Systématisation du recours aux outils de forfaitisation des coûts

La forfaitisation des coûts évite à un bénéficiaire de devoir justifier les dépenses déclarées à partir de pièces comptables (factures, justificatifs d'acquittement, etc.), ce qui permet de diminuer la charge administrative du bénéficiaire.

Le recours aux outils de forfaitisation des coûts a été expérimenté dans le cadre de la programmation 2007-2013 par la mise en œuvre d'un régime de taux forfaitaire pour le calcul des coûts indirects et d'un régime de coûts standards unitaires.

La forfaitisation des coûts indirects a permis de diminuer non seulement le volume des pièces comptables contrôlées mais aussi de sécuriser ce type de dépenses.

Le taux forfaitaire de 20% existant pour la programmation 2007-2013 est reconduit pour la programmation 2014 - 2020 dans les mêmes conditions. Il s'applique aux dépenses directes de l'opération hors dépenses directes de prestations.

La réglementation communautaire introduit également deux nouveaux taux forfaitaires ne nécessitant pas une justification préalable dans le cadre d'une étude :

- un taux de 15 % maximum appliqué aux dépenses directes de personnel pour calculer un forfait de coûts indirects ;
- un taux de 40 % maximum appliqué aux dépenses directes de personnel pour calculer un forfait correspondant aux autres coûts de l'opération ;

Qui choisit le taux forfaitaire ?

Le choix du taux forfaitaire revient au porteur de projet au moment où il dépose sa demande dans l'application « Ma Démarche FSE » en tenant compte des conditions suivantes :

- Pour le taux forfaitaire de 15 % :

Existence de dépenses directes de personnel et de dépenses indirectes

- Pour le taux forfaitaire de 20 % :

Existence de dépenses indirectes (hors exclusions suivant l'Arrêté du 02 août 2010 relatif à la forfaitisation des coûts indirects des opérations recevant une participation du Fonds social européen)

- Pour le taux forfaitaire de 40 % :

Existence de dépenses directes de personnel et d'autres dépenses directes.

Le service gestionnaire pourra en toute opportunité retenir un autre taux forfaitaire lors de la phase d'instruction au vu notamment de sa connaissance du porteur, des coûts historiques pour des projets de ce porteur ayant déjà bénéficié d'un soutien FSE et de la nature de l'opération.

La mise en œuvre d'un montant forfaitaire se traduit par un renforcement de la phase d'instruction de l'opération et par une importance accrue de la justification des réalisations et/ou des résultats de l'opération. En effet, le paiement de l'aide FSE est alors conditionné à la mise en œuvre effective des réalisations attendues ou à l'atteinte des résultats prévus. Afin de simplifier le suivi des opérations par les bénéficiaires, il est recommandé de ne pas conventionner des indicateurs de réalisation et/ou de résultats différents des indicateurs d'évaluation fixés dans le programme opérationnel.

2. Obligation de dématérialiser les échanges d'information entre les bénéficiaires et l'autorité de gestion, l'autorité de certification, l'autorité d'audit et les organismes intermédiaires

La dématérialisation des processus de gestion, expérimentée dans le cadre de la programmation 2007-2013, doit permettre de limiter les délais de traitement et l'archivage papier pour les bénéficiaires.

L'application « Ma démarche FSE » aide ainsi les bénéficiaires à chaque étape du renseignement des demandes de subvention FSE et des bilans d'exécutions (points de contrôle automatiques, étapes de saisie masquées en fonction de la nature de l'opération, conseils au bénéficiaire permettant d'anticiper d'éventuels échanges avec le gestionnaire). Par ailleurs, « Ma démarche FSE » sera interopérable avec SYNERGIE, le système d'information agréant toutes les informations nécessaires pour le suivi de l'ensemble des programmes FEDER/FSE.

La dématérialisation doit également permettre de limiter le volume des pièces pour lesquelles un archivage papier demeure nécessaire. Ainsi, l'ensemble des pièces ne donnant pas lieu à une signature du bénéficiaire et/ou du gestionnaire peut être conservé seulement dans l'application sans qu'il soit nécessaire d'en archiver un exemplaire papier.

[Tapez un texte]

L'ensemble des outils nécessaires à la gestion et correspondant aux standards déterminés par la Commission européenne pour les considérer comme probants sera progressivement disponible dans l'application (modèle de feuille de suivi du temps, liste des pièces justificatives, etc.).

La dématérialisation des processus de gestion est obligatoire à compter du 31 décembre 2014 pour l'ensemble des demandes de subvention FSE.

VI/ RESPECT DES OBLIGATIONS DE COLLECTE ET DE SUIVI DES DONNÉES DES PARTICIPANTS

Le règlement UE n°1303/2013 du Parlement européen et du Conseil du 17 décembre 2013 contient des dispositions renforcées en matière de suivi des participants aux actions cofinancées par le Fonds social européen. Dans le but de mesurer les progrès réalisés, la Commission européenne souhaite que des données fiables soient disponibles en continu afin de pouvoir les agréger au niveau français et européen.

Les porteurs de projets devront obligatoirement renseigner les données relatives à chaque participant.

Le module de suivi est intégré au système d'information « Ma Démarche FSE » pour permettre la saisie des informations relatives aux participants directement dans le système d'information, dès leur entrée dans l'action.

Dès à présent, les bénéficiaires peuvent accéder à cette fonctionnalité dès la réception de l'attestation de recevabilité de leur projet.

Indicateurs

Indicateurs entrée | Participant

Liste des participants

Numéro	Participant	H/F	Indicateurs		Detail
			Entrée	Sortie	

Liste des imports
Aucun élément dans la liste

Importer de nouveaux participants

1) Télécharger le modèle de fichier

2) Compléter le fichier

3) Importer le fichier

Si vous cochez la case "Ecraser les données déjà présentes", toutes les données et saisies seront effacées sans possibilité de revenir en arrière.

Ecraser les données déjà présentes: ☐

Fichier: Aucun fichier choisi

Lors du dépôt de sa demande, il est rappelé au porteur de projet dans l'onglet « Suivi des participants », son obligation de saisie. Il peut également télécharger les documents suivants :

- le questionnaire d'aide au recueil des données à l'entrée des participants dans une action cofinancée par le FSE ;
- le guide de cadrage du suivi et de l'évaluation 2014-2020 ;
- une documentation technique de l'import de participants : Ce document a pour objectif de décrire l'import en masse des participants sur une opération d'un point de vue technique.

Les porteurs de projet doivent saisir les données dans « Ma Démarche FSE » :

- Dès l'entrée du participant dans l'opération de l'ensemble des participants ;
- Impérativement pendant la durée de l'opération pour chaque nouveau participant ;
- Ainsi que les résultats de chaque participant à la sortie immédiate de l'opération ; dans la mesure du possible, les données sur les sorties doivent être enregistrés dans l'intervalle de quatre semaines après la date de sortie.

Le système doit être alimenté régulièrement en données. L'absence de saisie complète des données se traduit par des messages d'alerte envoyés par le SI au porteur de projet et au gestionnaire. L'objectif est d'assurer la qualité et la fiabilité du système de suivi. En effet, l'article 142.1.d du règlement UE n°1303/2013 du 17 décembre 2013 prévoit

que la Commission peut suspendre les paiements en cas « d'insuffisance grave de la qualité et de la fiabilité du système de suivi » et des données.

Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée par la loi du 6 août 2004, le participant bénéficie d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui le concernent, qu'il peut exercer auprès de la DGEFP (dgefp.sdfse@emploi.gouv.fr ; Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DGEFP SDFSE, 14 avenue Duquesne, 75350 PARIS 07 SP). Les porteurs de projet ont la responsabilité d'informer les participants de leurs droits dans ce domaine, en application de l'article 32 de loi du 6 janvier 1978, pour qu'ils soient en capacité de les exercer.

VII/ MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES OBLIGATIONS DE PUBLICITE ET D'INFORMATION

I. Généralités

Le logo « l'Europe s'engage en France » reste d'application pour le programme opérationnel national FSE pour « l'Emploi et l'Inclusion » 2014-2020.

En conséquence, les bénéficiaires de ce programme doivent apposer ce logo sur leur documentation, outils, sites et pages internet.



II. Rappel des responsabilités des bénéficiaires en termes de publicité (référence : annexe XII du règlement n°1303/2013 du 17 décembre 2013)

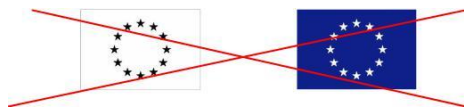
1/ Apposer le drapeau européen et la mention « UNION EUROPEENNE » dans le cadre de toute action d'information et de communication parmi les logos de signature.

Pour cela, vous devez a minima apposer systématiquement l'emblème de l'Union (c'est-à-dire le drapeau européen) avec la mention « UNION EUROPEENNE » en toutes lettres sur tous les documents importants de votre projet : courrier, attestation de stage, signature internet d'email, brochures de présentation du projet, dossier de formation, formulaire d'inscription etc.



L'emblème de l'Union doit être en couleurs chaque fois que possible et obligatoirement sur les sites Internet du porteur de projet.

La version monochrome (noir et blanc) est donc à proscrire ainsi que la version du drapeau en une seule couleur.



2/ Faire mention au soutien du Fonds social européen en complément des logos de signature.

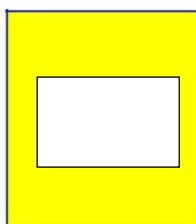
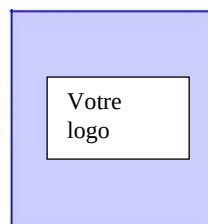
Le règlement prévoit également que tout document/site etc., relatif à la mise en œuvre de l'opération comprenne une mention indiquant que le programme opérationnel concerné est soutenu par le Fonds social européen.

Au regard de ces éléments, nous recommandons la phrase suivante à la suite des logos de signature de vos documents, pages internet et outils de communication :

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

Recommandation pour « signer » les documents en bas de page, en bandeau « 4ème de couverture » de vos brochures, vos pages internet ou sites dédiés au projet, etc. :

Pour le Programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » :



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

3/ Si vous avez un site internet

Vous avez l'obligation réglementaire de décrire dans un article, une page ou une rubrique, votre projet en mettant en lumière le soutien de l'Union européenne.

Plus le montant de votre projet est financièrement important pour votre structure (proportionnalité du montant de l'aide par rapport à votre budget annuel), plus vous êtes tenu d'apporter une description complète mettant en évidence l'apport européen dans son montage et sa réalisation. L'article, la page ou la rubrique doit être accessible facilement pour les internautes et visible tout au long de la vie du projet. Il convient donc d'éviter un article actualité et de privilégier une fenêtre accessible dès la page d'accueil.

L'emblème et la mention doivent être visibles dès l'arrivée sur le site à la page d'accueil (si le site est dédié au projet) ou à la page de présentation sans avoir besoin de faire défiler la page pour voir le logo. Par conséquent, le bénéficiaire devra s'en assurer.

Cette obligation est une nouveauté 2014-2020 et nous vous invitons à actualiser régulièrement la page ou la rubrique de votre site internet dédiée à votre projet FSE.

4/ Mettre au minimum une affiche A3 présentant des informations sur le projet et son cofinancement FSE à l'entrée de votre bâtiment

Vous devez apposer au moins une affiche présentant des informations sur le projet dont le soutien financier de l'Union en un lieu aisément visible par le public tel que l'entrée de votre bâtiment

La dimension minimale de cette affiche doit être A 3. Elle doit évidemment respecter les règles vues aux points 1 et 2 (emplacement des logos et mention du cofinancement FSE). Vous pouvez compléter ce premier affichage par des affiches supplémentaires dans les bureaux des personnes travaillant sur le projet, dans les salles de réunions, les salles d'attente etc. mais a minima une affiche doit figurer, visible, à l'entrée de votre bâtiment.

III. Obligations d'information

Les règles présentées ci-avant constituent le minimum requis des responsabilités des bénéficiaires en termes d'information et de communication.

Apposer des logos et une affiche, créer une page internet doivent être considérés comme le socle à mettre en place en tant que porteur de projet. Vous devez compléter ces 3 actions par des actions d'information régulières auprès de votre public et de vos partenaires.

Vous organisez des formations ? Vous pouvez rappeler en début de stage que la formation est cofinancée par l'Europe. Vous pouvez rappeler le lien internet permettant d'accéder à la page présentant le projet dans le cahier de formation, distribuer un dépliant...

Vous réunissez vos partenaires pour un comité de suivi, une assemblée générale, un séminaire ? Vous pouvez faire rappeler dans le discours de votre porte-parole (directeur/trice, président/e) qu'un des projets de votre structure est soutenu par l'Europe, distribuer un dépliant, présenter l'avancée du projet...

Vous faites un événement grand public (journée porte/ouverte) ? Vous pouvez saisir cette occasion pour présenter le projet FSE parmi les projets de votre structure.

En résumé, votre obligation de publicité et d'information doit rester active pendant toute la durée de votre projet : assurez une veille en continu sur la bonne application des logos dans le temps ; actualisez la page internet ou la rubrique dédiée au projet de manière à mettre en lumière ses résultats ; veillez à ce que les affiches restent en place; saisissez certaines des opportunités qui apparaissent dans votre structure (séminaire, inauguration, journée porte ouverte, AG exceptionnel) pour intégrer la présentation du projet FSE à l'ordre du jour.

IV. Outils à votre disposition

De nombreux produits vous permettant d'afficher le soutien financier de l'Union européenne seront mis à votre disposition progressivement sur le site www.fse.gouv.fr.

1- Kit de publicité

Un kit de publicité est en cours d'élaboration sous l'autorité du CGET en charge de la coordination des autorités de gestion des FESI pour la période 2014-2020.

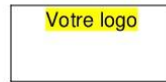
2- Logos

Les logos de la charte « l'Europe s'engage en France » et les logos « Initiative pour l'Emploi de Jeunes » sont téléchargeables sur le site fse.gouv.fr à la rubrique « communication » sous-rubrique « respecter son obligation de publicité ».

3- Affiches

Il appartient à chaque bénéficiaire de produire l'affiche obligatoire prévue. Il restera à la charge du bénéficiaire d'en faire imprimer des exemplaires couleurs pour sa structure

MODELE LETTRE DE MISSION



Cette opération est
cofinancée par le FSE
dans le cadre du PON
« Emploi et inclusion »
2014-2020

LETRE DE MISSION - REFERENT DE PARCOURS PLIE

Au titre de l'opération « Parcours Emploi PLIE », pour la période du 01/01/20XX au 31/12/20XX, Madame/Monsieur (Prénom Nom du RPP), consacrera 100% de son temps de travail au poste de Référent Parcours Emploi PLIE et réalisera les tâches suivantes :

- *Réaliser les entretiens d'accueil, effectuer un « diagnostic » des ressources et points faibles du futur Participant PLIE*
- *Réaliser l'accompagnement des Participants PLIE*
- *Construire des étapes personnalisées et maintenir la mobilisation du Participant lors de la réalisation de celles-ci sur la base d'entretiens réguliers élargés, en face à face pour l'essentiel et a minima 2 fois par mois*
- *Mettre en place des parcours personnalisés et renforcés*
- *Assurer un suivi continu pendant les étapes du parcours (emploi, formation, IAE, etc.)*
- *Mettre en œuvre un accompagnement mêlant l'individuel et le collectif*
- *Maintenir la mobilisation des Participants tout au long du parcours d'accompagnement*
- *Travailler en concertation régulière avec les travailleurs sociaux*
- *Etre en veille constante d'offres d'insertion ou d'emploi*
- *Réaliser la gestion et le suivi administratifs des parcours des Participants par l'utilisation du logiciel pilotage des parcours VISUAL COURSE*
- *Mobiliser le réseau de partenaires locaux et utiliser les ressources du territoire*

Par ailleurs, Madame/Monsieur (Nom du RPP) devra dans le cadre de sa mission :

- *Communiquer auprès des Participants sur l'engagement du Fond Social Européen (affiches, courriers, communication orale...)*
- *Prendre en compte les obligations liées à la lutte contre les discriminations (avec un soutien technique de l'Association APSV)*
- *Être vigilant au respect du principe de l'égalité femme/homme (exemple : élargissement projet professionnel, égalité des salaires....)*

Date : XX/XX/20XX

[nom, prénom et fonction du supérieur hiérarchique
signature et cachet de la structure]

MODELE FEUILLE D'EMARGEMENT

[illegible]

EPEC / PLIE de Paris

209 rue La Fayette - 75010 PARIS

☎ 01 53 09 94 32 – Fax 01 40 05 00 10 – epec.paris

SIRET n° 483 381 406 00048 – A.P.E. : 8899 B

MODELE FICHE TEMPS



Fiche temps - Nom et N° du projet FSE mois - année

Nom :
Prénom :

Date	Matin		Après-midi	
	Tâches	Temps passé (unité de temps : l'heure)	Tâches	Temps passé (unité de temps : l'heure)
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				
27				
28				
29				
30				
31				
		0,00		0,00

TOTAL	0,00
--------------	-------------

Date et Signature de l'intéressé

Date et Signature du responsable et cachet