



APPEL A PROJETS 2020 – REGION GRAND EST

“ Parcours d’Acquisition de Compétences en Entreprise - PACE ”

1. CONTEXTE

En Grand Est, ce sont 55 000 jeunes qui sont entrés au mois de septembre sur le marché de l'emploi à l'issue de leurs études dont 15 000 jeunes ayant suivi une formation de second cycle professionnel en lycées et 13 000 apprentis. A ces chiffres, il faut rajouter les quelques 10 000 jeunes qui ont quitté le système de formation au printemps 2020 sans aucune qualification.

Pour répondre aux inquiétudes et aux problématiques d'emploi de la jeunesse au sortir de la crise, la Région travaille à la fois sur le court et le long terme, en proposant des solutions immédiates et des changements structurels majeurs pour les années à venir. Ces objectifs correspondent aux deux phases énoncées dans le Business Act Grand Est : une phase de relance et une phase de reconquête.

Protéger et préparer l'avenir des jeunes est une des priorités de la Région Grand Est. C'est pourquoi, elle s'est notamment engagée dans un plan d'actions régional pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en complément des mesures de l'Etat « Objectif 1 jeune, 1 solution ». La Région entend ainsi assurer la transition et agit pour permettre aux jeunes, qu'ils soient diplômés ou non, d'acquérir des compétences complémentaires proches des besoins des entreprises afin de les préparer aux futures embauches.

Le plan d'actions proposé par la Région s'articule autour de plusieurs volets, dont :

- « **Parcours d'Acquisition de Compétences en Entreprise - PACE** », un parcours d'acquisition de compétences en entreprise de 6 mois sous statut de stagiaire de la formation professionnelle,
- « Capital stages », une aide à l'accueil d'étudiants ayant une période en entreprise à effectuer dans le cadre de leur cursus de formation initiale.

Le volet Parcours d'Acquisition de Compétences en Entreprise s'inscrit quant à lui dans un objectif où l'entreprise est actrice de la formation du jeune. Plus précisément, Il s'agit de permettre aux jeunes de 18 à 29 ans révolus, qu'ils soient diplômés ou non diplômés, d'acquérir des compétences et une première expérience professionnelle avec tutorat au sein d'entreprises candidates.

Placées au cœur de la politique de relance économique de la Région « Business Act », les filières d'avenir (*transition écologique, transformation numérique, performance et transformation industrielle*), sans exclure les filières qui recrutent comme le bâtiment, le soin et la santé, seront investies, sans exclure les autres secteurs. Les secteurs particulièrement affectés par la crise sanitaire, comme par exemple l'hôtellerie-restauration, l'évènementiel, le tourisme ou encore la culture, feront l'objet d'une attention particulière dès lors que les entreprises seront en capacité de former des jeunes et de préparer leur future embauche.

Le parcours de formation du jeune envisagé est de 6 mois maximum qui comprend une période de préparation à l'entrée en entreprise suivie d'une formation en situation de travail en entreprise.

L'intervention régionale envisagée est la suivante :

- Une aide au tutorat pour les entreprises accueillantes graduée en fonction du niveau du jeune : 350 €/mois pour les jeunes sans qualification et 230 €/mois pour les jeunes diplômés,
- Une aide versée mensuellement au jeune non indemnisé de 500 € (cette aide n'est pas cumulable avec d'autres indemnités comme l'assurance chômage, la garantie jeune...),

- Le financement de l'accompagnement du jeune payé à l'organisme retenu pour la mise en relation du jeune avec une entreprise, l'élaboration de son parcours de formation et le suivi en entreprise : 2 500 € pour un jeune pour 6 mois.

Avec le soutien de l'Etat dans le cadre du Plan Régional d'Investissement dans les Compétences, la Région entend faire bénéficier 2 000 jeunes de ce dispositif dont 50 % de non diplômés.

2. OBJECTIFS

A travers cet appel à projets, la Région Grand Est vise à trouver les organismes qui assureront la mise en relation du jeune avec l'entreprise, prépareront les jeunes à l'entrée dans l'entreprise et les accompagneront durant la période d'acquisition des compétences en entreprise.

Le succès de ce dispositif reposant sur la mobilisation des entreprises, une nouvelle dynamique doit être apportée dans la mise en relation jeune/entreprise par les organismes qui seront retenus.

Le parcours de formation du jeune sera personnalisé et devra lui permettre de valoriser sur le marché du travail les compétences qu'il aura acquises au sein de l'entreprise formatrice.

3. BENEFICIAIRES PORTEURS DU PROJET

Cet appel à projets s'adresse à toute structure disposant d'un numéro de déclaration d'activité de formation.

Les porteurs de projet devront pouvoir proposer des lieux d'accueil sur le territoire du Grand Est permettant sa bonne réalisation :

- Des locaux conformes à la réglementation d'accessibilité,
- Des équipements adéquats et suffisamment nombreux,
- Une amplitude horaire d'accueil de la structure.

Les porteurs devront également être en capacité de mobiliser un réseau d'entreprises sur le territoire du Grand Est.

Les porteurs devront disposer de ressources humaines qualifiées pour ce projet et du temps nécessaire à y consacrer.

Le candidat fournira le curriculum des intervenants (profil, expériences). Le candidat devra préciser les partenariats mis en place ou envisagés pour le sourcing des jeunes et des entreprises. Il présentera également la nature et les modalités de son réseau d'entreprises dans le Grand Est.

Le candidat réalisera une restitution de son action et à chaque étape principale du projet. Il fournira tous les éléments de reporting demandés.

4. PUBLIC/ENTREPRISES ELIGIBLES

Public :

- Les jeunes de 18 à 29 ans diplômés ou non (sortants scolaires, universitaires inclus), domiciliés dans le Grand Est, répondant aux conditions d'accès au statut de stagiaire de la formation professionnelle,

Entreprises :

- Les entreprises implantées dans le Grand Est (hors autoentrepreneurs), suivant l'ordre de priorité suivant :
 - Les entreprises dont les activités sont placées au cœur de la politique de relance économique de la Région « Business Act », les filières d'avenir (*transition écologique, transformation numérique, performance et transformation industrielle*), sans exclure les filières qui recrutent comme le bâtiment, le soin et la santé,
 - Les entreprises, dont les activités sont particulièrement affectées par la crise sanitaire comme par exemple l'hôtellerie-restauration, l'évènementiel, le tourisme ou encore la culture, feront l'objet d'une attention particulière dès lors que les entreprises seront en capacité de former des jeunes et de préparer leur future embauche,
 - Les entreprises (TPE, PME et Grands Groupes) de tous secteurs d'activité.
- Lieu d'accueil sur le territoire Grand Est,
- 2 stagiaires maximum par entreprise de moins de 250 salariés sur le même site et 4 stagiaires maximum au-delà de 250 salariés.

5. PROJETS ELIGIBLES

Le succès de ce dispositif reposant prioritairement sur l'engagement des entreprises, il conviendra de mobiliser l'ensemble des réseaux et relais locaux (acteurs économiques, sociaux, associatifs...) pour identifier les entreprises partenaires.

Il est attendu du candidat un projet décrivant à minima :

1) Modalités d'identification des entreprises :

A décrire de façon détaillée dans le dossier de candidature (partenaires et modalités). Les innovations en matière d'identification des entreprises constitueront un plus.

- Identifier les entreprises cibles en respectant l'ordre de priorité des secteurs d'activité énoncé plus haut et en tenant compte du territoire considéré,
- Définir préalablement avec les entreprises identifiées leurs besoins en compétences et les profils recherchés. Etablir une cartographie des compétences par métier, secteur d'activité et territoire,
- A l'issue de la sélection des jeunes, proposer aux entreprises partenaires :
 - o Des profils pouvant correspondre à leurs besoins et leurs attentes,
 - o Un entretien individuel préalable avec le(s) profil(s) présentés.
- Renseigner les indicateurs de performance Sourcing Entreprises (par territoire et au niveau de la RGE et par secteur d'activité) du reporting validé par la Région :
 - o Nombre d'entreprises sollicitées / Nombre total d'entreprises répertoriées,
 - o Nombre d'entreprises déclarant des besoins en compétences / Nombre d'entreprises sollicitées,
 - o Nombre d'entreprises favorables à l'accueil d'un jeune / Nombre d'entreprises sollicitées,
 - o Nombre d'entreprises favorables à l'accueil d'un jeune / Nombre d'entreprises déclarant des besoins en compétences,
 - o Nombre d'entreprises accueillant un jeune / Nombre d'entreprises favorables à l'accueil d'un jeune.

Ces chiffres devront être commentés.

2) Modalités de recrutement des jeunes :

A décrire de façon détaillée dans le dossier de candidature (partenaires et modalités). Les innovations en matière de sourcing constitueront un plus.

- Sourcing diversifié des candidats potentiels :
 - o Tous les réseaux et relais locaux doivent être mobilisés,
 - o Dépôt de candidatures des jeunes par la mise en place de moyens qui seront à définir (ex : plate-forme dédiée...).
- Sélection :
 - o Réunions d'accueil et d'information par groupe (présentation du projet, des secteurs d'activité et des métiers identifiés, des entreprises partenaires et de leurs besoins métiers et compétences) en distanciel ou en présentiel au sein des MdR quand cela est possible,
 - o Évaluation pré-formative : bilan de compétences + test de personnalité (ex : SOSIE) + test définissant le potentiel d'apprentissage et d'évolution (ex : GAT) ou tests psychotechniques adaptés à l'environnement de travail,
 - o Entretien individuel avec le formateur : restitution des tests réalisés + évaluation des compétences et des potentialités, de la motivation et du projet professionnel du candidat. En fonction, détermination du ou des postes compatibles proposés par les entreprises,
 - o Le cas échéant, entretien individuel avec l'entreprise pour validation de l'adéquation jeunes/poste/entreprise.
- Etablir une cartographie individuelle des compétences acquises et à acquérir au regard du poste occupé,
- Elaborer un parcours de formation individualisé sur la base des compétences à acquérir par rapport au poste proposé par l'entreprise,
- Renseigner les indicateurs de performance Recrutement Jeunes (par territoire et au niveau de la RGE et par secteur d'activité) à partir du reporting validé par la Région :
 - o Identification des relais mobilisés et nombre de candidats proposés par acteur, par territoire et par secteur d'activité
 - o Nombre de jeunes / Nombre de candidats sourcés
 - o Nombre d'entreprises acceptant l'accueil d'un jeune / Nombre d'entreprises déclarant des besoins en compétences,
 - o Nombre d'entreprises accueillant un jeune / Nombre d'entreprises acceptant l'accueil d'un jeune.

Ces chiffres devront être commentés.

3) Préparation des jeunes à l'entrée en entreprise :

A décrire de façon détaillée dans le dossier de candidature (partenaires et modalités) :

- identifier les compétences à acquérir par rapport au poste proposé par l'entreprise à partir de la cartographie individuelle de compétences préalablement établie et comparée à la cartographie des compétences métier réalisée avec l'entreprise,
- présenter le secteur professionnel, l'entreprise d'accueil et le métier visé,
- visiter l'entreprise et l'environnement de travail du métier visé. Rencontre possible avec tuteur et salariés exerçant le métier visé,
- élaborer un plan personnalisé de formation sur la base d'un calendrier d'acquisition et de validation de compétences.

4) Accompagnement des jeunes :

- Assurer un suivi hebdomadaire du jeune à raison de 2 heures minimum,
- Assurer la médiation entre le jeune et l'entreprise si cela s'avère nécessaire,

- Formaliser les compétences qu'il acquière tout au long de la formation (possibilité de certification, passeport, livret de stage...),
- Mesurer la progression des objectifs visés au plan de formation.
- Réaliser son bilan de fin de parcours et de lui proposer des alternatives en cas de non embauche

Un temps de suivi en entreprise minimum de 2h par jeune et par semaine devra être réalisé.

Cette préparation et ce suivi seront déclinés dans une convention entre le prestataire, le jeune et l'entreprise.

A noter qu'il sera également attendu de l'/des organisme(s) retenu(s) :

- 1) Une mission d'information et de réponse aux sollicitations diverses sur le " Parcours d'Acquisition de Compétences en Entreprise " : centralisation de l'ensemble des sollicitations et des réponses par la mise en place de moyens qui seront à définir (adresse mail dédiée, numéro d'appel...).
- 2) Un suivi administratif du dispositif : transmission des documents de suivi financier et qualitatif (nom des jeunes suivis et leur statut, noms des entreprises qui s'engagent, état de présence des jeunes, état d'avancement du suivi des jeunes...). La fréquence sera déterminée lors du conventionnement.
- 3) Une restitution des indicateurs de performance demandés.

Répartition par territoire du nombre de jeunes à accompagner :

| Territoire | Répartition cible |
|------------------|-------------------|
| Champardennais | 480 |
| Alsacien | 685 |
| Lorrain | 835 |
| Grand Est | 2 000 |

Le candidat pourra se positionner sur un ou plusieurs des territoires.

Financement :

- 750 €/jeune pour la mise en relation des jeunes avec les entreprises et l'élaboration du parcours du jeune en amont de l'entrée en entreprise
- 1 750 €/jeune pour le suivi hebdomadaire en entreprise (pour 6 mois)
- Soit au total : 2 500€ par jeune

Le paiement fera l'objet d'une avance et d'un solde au regard du nombre de jeunes placés et du suivi réalisé.

Période de réalisation :

Du 1^{er} décembre 2020 au 30 juin 2022 : les dernières entrées se feront au plus tard le 31 décembre 2021 et les derniers parcours des jeunes devront s'achever au plus tard le 30 juin 2022.

6/ METHODE DE SELECTION

Un comité de sélection examinera les projets en fonction des conditions d'éligibilité. Il appuiera son choix notamment sur :

- la qualité des porteurs telle que présentée dans l'article 3,
- la proposition détaillée dans le dossier de candidature,
- les méthodes/moyens de sourcing et de communication utilisés pour mobiliser le public et les entreprises.

Les projets proposant une gestion complète du dispositif seront privilégiés. Les projets prévoyant un effectif cible inférieur à la cible fixée par territoire ne seront pas examinés.

Le comité de sélection sera composé de représentants de la Région Grand Est (élus et techniciens).

Les dossiers déposés pourront, le cas échéant, être présentés par les porteurs de projets devant ce comité de sélection. Il appartient au comité de sélection du présent appel à projets d'apprécier l'éligibilité du projet et sa pertinence en fonction des orientations régionales, territoriales et/ou de son potentiel.

La conformité du projet aux critères d'éligibilité n'entraîne pas l'attribution automatique de l'aide sollicitée. Le comité de sélection n'émet qu'un avis sur l'opportunité de soutenir le projet.

La Région conserve un pouvoir d'appréciation fondé notamment sur le degré d'adéquation du projet présenté avec ses axes politiques, la disponibilité des crédits, le niveau de consommation de l'enveloppe budgétaire.

L'octroi d'une aide régionale ne constitue en aucun cas un droit acquis. L'aide régionale ne peut être considérée comme acquise qu'à compter de la notification au bénéficiaire de la décision d'attribution prise par l'organe délibérant compétent.

L'attribution d'une aide se fait dans la limite des crédits votés au cours de l'exercice d'attribution de l'aide.

Dans le cadre de cet appel à projets, la Région Grand Est s'engage à ne diffuser aucune information confidentielle. Le porteur de projet peut accepter ou refuser le transfert du dossier vers d'autres financeurs potentiels. Le transfert du projet peut avoir lieu par mél auprès d'autres financeurs non identifiés par le porteur de projet et qui pourraient intervenir financièrement ou apporter un appui technique.