

APPEL A PROPOSITIONS

Pré-qualification aux métiers de la production aéronautique

POEC 2022

Date de publication : **20/12/2021**

Date limite de dépôt des candidatures : **17/01/2022**

Envoi électronique aux adresses suivantes :

a.colet@opco2i.fr

SOMMAIRE

1. REGLEMENT DE LA CONSULTATION	3
Pouvoir adjudicateur : OPCO 2I.....	3
Marché à procédure adaptée.....	3
Modalité de dépôt des offres :.....	3
Date limite de réception des offres :.....	3
Référents pour les renseignements complémentaires :	3
Format de la réponse attendue :.....	3
2. CONTEXTE.....	3
2.1. Présentation OPCO 2I.....	4
2.2. Contexte territorial.....	4
2.3. La POEC.....	6
3. OBJET DE LA CONSULTATION	7
3.1. L'action de formation	7
3.2. Détails de la formation	8
Les objectifs de la formation :	8
Modules de formation à aborder :.....	9
Modalités de formation : alternance modules théoriques et mise en pratique.....	9
Les moyens pédagogiques :.....	10
Identification et sélection des bénéficiaires :.....	11
Les évaluations :	12
3.3. Engagements du prestataire	13
4. MODALITES ET CRITERES DE SELECTION DES CANDIDATS	15
ANNEXE 1	16

1. REGLEMENT DE LA CONSULTATION

Pouvoir adjudicateur : OPCO 2I

Voir article dédié à la présentation de l'OPCO 2i et par délégation 2i Occitanie.

Marché à procédure adaptée.

La consultation est passée sous forme d'une procédure adaptée conformément aux dispositions des articles 42 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 et l'article 28 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016.

Vu l'avis relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques - NOR: ECOM1831822V (JORF n°0077 du 31 mars 2019 - texte n° 83 / Annexe 3 du code de la commande publique).

Il s'agit d'un marché mono attributaire.

Modalité de dépôt des offres :

Par courrier électronique à

a.colet@opco2i.fr

Date limite de réception des offres :

14/01/2022

Référents pour les renseignements complémentaires :

Anne Colet : 05 40 36 79 05 / 06 10 12 74 35.

Format de la réponse attendue :

Le format de réponse doit être rédigé au format Word, il devra comprendre à minima :

- Une présentation de l'organisme de formation et de ses références dans des actions en lien avec ce projet.
- Une description de l'intervention proposée en précisant la méthodologie (maximum de 5 pages) : programme, durée prévisionnelle de la formation, organisation, moyens pédagogiques, modalités de suivi, évaluation et validation des acquis de la formation,
- Les moyens humains et matériels dédiés au projet : présentation des intervenants et de leur rôle dans le projet, ...
- CV des formateurs mobilisés sur cette action de formation,
- Les seuils minimum et maximum de stagiaires par groupe,
- Lieux de formation,
- Une proposition de tarification unitaire (coût horaire stagiaire).

2. CONTEXTE

2.1. Présentation OPCO 2i

Ses principales missions sont :

- Le conseil aux entreprises :
 - Assurer le financement des contrats d'apprentissage, et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles
 - Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
 - Favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.
- L'appui technique aux branches professionnelles, à travers :
 - La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
 - L'appui dans leurs missions de certification.

L'OPCO 2i assure ses missions de proximité, à travers 12 délégations régionales.

La délégation 2i Occitanie assure ces missions pour les 13 départements de la région.

2.2. Contexte territorial

2i Occitanie est la délégation de l'OPCO2i pour la région Occitanie.

2i Occitanie intervient sur les 13 départements de la région Occitanie :

Ariège (09), Aude (11), Aveyron (12), Gard (30), Haute-Garonne (31), Gers (32), Hérault (34), Lot (46), Lozère (48), Hautes-Pyrénées (65), Pyrénées-Orientales (66), Tarn (81) et Tarn-et-Garonne (82).

Ce qui représente environ 5500 entreprises et plus de 160 000 salariés.

La délégation 2i Occitanie regroupe des entreprises de toutes tailles appartenant à des branches professionnelles et filières industrielles diverses telles que, l'aéronautique et spatial, le nucléaire, l'industrie pharmaceutique, l'industrie du pétrole, la construction mécanique, la métallurgie et la transformation des métaux, les industries des composants et des équipements électriques et électroniques, les énergies, la chimie, la plasturgie, la navigation de plaisance, la bijouterie/joaillerie, le textile, la papier et le carton, les carrières et matériaux, le recyclage, la récupération...

Quelles que soient les filières, les entreprises et leurs salariés sont confrontés à des mutations permanentes, mutations industrielles, technologiques, organisationnelles, et à l'impact de l'environnement mondial dans lequel ils évoluent.

Les défis à relever sont nombreux : innovation, maîtrise technologique, transformation de l'outil de production et des modèles industriels.

Dans ce contexte, il est impératif de renforcer les compétences des salariés, de sécuriser les parcours professionnels d'anticiper les nouvelles compétences nécessaires à l'exécution de leurs missions.

La formation professionnelle constitue un outil stratégique permettant d'accompagner le développement des compétences des salariés, au service de la compétitivité, de la performance et de la croissance des entreprises industrielles.

Sur le bassin d'emploi de Toulouse et plus largement sur la Haute-Garonne des besoins en compétences dans le secteur aéronautique ont été identifiés. Le rebond aéronautique doit être anticipé ; la filière aéronautique se mobilise pour préserver les expertises d'aujourd'hui et anticiper les compétences clés de demain.

Un Accord en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap a été signé le 12 décembre 2013 par les partenaires sociaux de la métallurgie. Les signataires ont ainsi marqué, par la conclusion de cet accord, « leur résolution commune de définir, dans la branche, des actions volontaristes afin de répondre aux besoins en compétences des entreprises industrielles, de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap, et, ainsi, participer, avec l'ensemble des acteurs privés et publics, à l'enjeu de société que constitue le handicap ».

Le GIFAS (Groupement des Industries Françaises de l'Aéronautique et du Spatial) a constaté, dès la loi de février 2005 rendant obligatoire l'emploi de 6% de personnes en situation de handicap dans l'effectif des entreprises, la difficulté de ces dernières à recruter au sein de cette population du fait de l'écart entre les compétences détenues par ces personnes et les compétences attendues par les entreprises.

Devant ce constat, le GIFAS avec plusieurs entreprises du secteur décide de proposer des contrats de formation par alternance pour permettre à des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés de se former aux métiers de l'aéronautique et du spatial. Pour mener à bien cette action, six entreprises (AIRBUS, DASSAULT AVIATION, COLLINS AEROSPACE, MBDA, SAFRAN, THALES), sous l'égide du GIFAS et avec le soutien de l'AGEFIPH, mettent en place l'Association HANVOL en mars 2010 avec pour objectif la formation et l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'industrie aéronautique et spatiale. Neuf autres entreprises ont rejoint depuis l'association (EXPLEO, LIEBHERR, UMLAUT, LISI Aerospace, TRIUMPH CONTROLS FRANCE, SYNERGIE, AEROPORT TOULOUSE BLAGNAC, EMITECH, ARIANEGROUP). Ces entreprises proposent des contrats de formation par alternance pour différentes spécialités faisant l'objet d'offres d'emploi.

Depuis 2010, 11 campagnes de recrutement ont permis la signature de 267 contrats de travail (alternance, etc. ...) nombreux contrats d'alternance validant le processus mis en place. Ce processus comprend une période de « pré-qualification » de plusieurs semaines, indispensable pour les personnes en situation de handicap. Cette pré-qualification doit permettre l'accès par les candidats handicapés aux métiers en tension dans les entreprises aéronautiques notamment dans le domaine de la production et support à la production.

En conséquence, nous souhaitons former un groupe de 10 à 14 demandeurs d'emploi à travers une pré-qualification aux métiers de la production aéronautique pour répondre aux besoins en compétences à court et moyen termes de ce territoire.

2.3. La POEC

La POE collective a été créée par la Loi Cherpion du 28 juillet 2011. Elle permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

La POE collective s'adresse aux demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non.

Le parcours de formation est d'un maximum de 400 heures incluant, le cas échéant, une période d'immersion en entreprise d'une durée ne pouvant dépasser le tiers de la durée totale du parcours.

Le texte de la loi précise qu'à l'issue de l'action de formation, le contrat de travail pouvant être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée
- un contrat à durée déterminée de douze mois minimum
- un contrat de professionnalisation de douze mois minimum
- un contrat d'apprentissage

La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une des branches professionnelles industrielles (hors agroalimentaire).

Les actions visées dans le présent cahier des charges seront financées avec le soutien du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC).

3. OBJET DE LA CONSULTATION

3.1. L'action de formation

Cette formation s'adresse à un public de demandeurs d'emploi **possédant une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** à la date de l'action et susceptibles de présenter les aptitudes nécessaires pour intégrer cette formation et dans un second temps, une entreprise industrielle.

Il s'agit ici de construire un parcours de « pré-qualification » à ces métiers pour des personnes reconnues travailleurs handicapés. Le parcours devra préparer les stagiaires à accéder à ces métiers par le biais de contrats d'alternance signés avec les entreprises. Si ce parcours de « pré-qualification » doit être adapté aux besoins individuels de chacun il est important de ne pas sous-estimer la découverte des métiers et de l'environnement aéronautique ainsi que les remises à niveau dans les matières de base dont la maîtrise est nécessaire pour leur formation à suivre.

L'organisme de formation s'assurera que chaque stagiaire possède le niveau tant en savoir-être qu'en savoirs de base pour être présenté aux entreprises et aux centres de formations qui assureront ensuite les formations en alternance à suivre.

Les spécialités retenues sont celles recherchées par les entreprises de l'aéronautique et du spatial à savoir les métiers de la production et de support à la production, notamment : **Technicien usinage, Chaudronnier aéronautique, Mécanicien monteur, Ajusteur Monteur, et plus généralement sur les métiers de production et de support à la production.**

La liste des participants sera communiquée ultérieurement.

Pré-qualification aux métiers de la production aéronautique	
Public visé	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisé ou non, possédant une RQTH , Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
Prérequis / précisions	Avoir un niveau V minimum dans une formation technique ou avec une expérience suffisante en lien avec les métiers techniques. Avoir un projet professionnel validé par son conseiller Pôle Emploi ou Cap Emploi.
Effectif :	10 à 14
Durée estimée de la POEC (en heures/stagiaire)	400 dont 35 de visites dans les entreprises adhérentes de l'association HANVOL et 77 de formation sur des plateaux techniques
Lieu de la formation	Haute-Garonne, dans les locaux de l'organisme de formation.
Dispositions particulières	Capacité de restauration et d'hébergement à préciser. Accessibilité des locaux pour personnes en situation de handicap (éventualité personnes en fauteuil roulant ou difficulté à monter les escaliers).
Date de début et fin du parcours	Du 08/03/2022 à fin mai 2022

3.2. Détails de la formation

Les objectifs de la formation :

- Découvrir l'environnement aéronautique et spatial et les métiers associés en liaison avec les spécialités proposées par les entreprises d'HANVOL. Les métiers devront être présentés plus en détails dès le début de la pré-qualification aux stagiaires.
- **Remobiliser les demandeurs d'emploi autour d'un projet professionnel après une interruption parfois longue d'une activité professionnelle suite à une incapacité à poursuivre leur métier d'origine (RQTH).**

Modules de formation à aborder :

- Remise à niveau dans les disciplines de base (maths, physique, électricité, français, anglais, ...) sachant que l'objectif est de mettre les candidats dans une logique de « réapprendre à apprendre ». Un niveau minimum de seconde ou de terminale dans ces disciplines de base est l'objectif à atteindre avec un volume d'heures de face à face adapté, ce qui implique une certaine individualisation des parcours compte tenu du niveau initial de chacun qui devra être évalué dès le début de la formation.
- L'organisme de formation devra construire son parcours de formation en visant l'acquisition de capacités professionnelles de base en milieu aéronautique et industriel : appliquer les règles d'hygiène, de sécurité et d'environnement ; repérer les moyens mis à sa disposition pour réaliser son activité ; - préparer un poste de travail ; - effectuer le contrôle du résultat de son activité selon les instructions ; repérer une situation anormale ; réaliser les opérations selon un mode opératoire ; nettoyer et ranger son poste de travail.
Cette partie technique devra se réaliser sur une durée de 11 jours sur des postes tels que : ajustage aéronautique, chaudronnerie aéronautique, montage et réparation de systèmes aéronautiques (mécanique, avionique), câblage aéronautique, câblage de carte électronique, montage et réparation d'équipements électroniques, usinage, fabrication/réparation composites, mécanicien cabine...
- Atelier de suivi individualisé d'orientation pour l'élaboration du projet professionnel des stagiaires en lien avec HANVOL : repérage des compétences transférables, prise en compte de l'intérêt professionnel des stagiaires déclenché notamment par les visites d'entreprises et l'immersion en plateaux techniques, aide au choix des métiers et organismes de formation possibles en veillant aux contraintes de handicap de chacun.
- Acquisition des techniques de recherche d'emploi et entraînement aux entretiens de recrutement (CV, lettre, entretien, savoir être, ...).
- Atelier pratique de recherche d'emploi et centres de formation encadré par un formateur pour les candidats qui ont un projet professionnel validé (dès la semaine 6 jusqu'à la fin de la POEC) : identification des offres de contrats en alternance en fonction du projet, réponses aux offres (élaboration et envoi cv et lettre de motivation), recherche des centres de formation. Cet atelier sera ouvert à chacun des candidats selon l'avancement de leur projet professionnel.

Modalités de formation : alternance modules théoriques et mise en pratique

Les moyens pédagogiques :

Le prestataire proposera des formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'insertion professionnelle des individus au profit des entreprises adhérentes en adéquation avec les attendus de la 2i régionale.

2i Occitanie sera particulièrement attentive à la capacité de l'organisme de formation à adapter ses contenus, ses méthodes pédagogiques et son accompagnement (réfèrent handicap, psychologue...) au public recruté.

La pédagogie devra favoriser l'animation collective en vue d'un travail d'équipe tout en s'adaptant aux besoins individuels pour deux raisons :

- **Collectif** parce que le travail d'équipe est essentiel dans l'environnement aéronautique ;
- **Individuel** parce que le niveau de chaque candidat est différent (entre CAP et BAC) sans ignorer les différences d'âge (18 à 58 ans dans les promotions précédentes).

L'organisation de l'action doit prendre en compte l'objectif de présenter les CV des candidats aux entreprises en fin de semaine 8 :

SEMAINE	MODULES A REALISER AVANT ECHEANCE DE LA SEMAINE
Semaine 1	Présentation des métiers
Semaines 2 à 8	Entretiens individuels relatifs à l'élaboration du projet professionnel
Semaines 2 à 8	Visites dans les entreprises adhérentes de l'association organisées par HANVOL en liaison avec l'organisme de formation afin de faire découvrir aux candidats l'environnement et les métiers des secteurs aéronautique et spatial
Semaines 2 à 8	Plateaux techniques
Semaine 6	Atelier pratique de recherche d'emploi et centres de formation encadré par un formateur à partir de la semaine 6 pour les candidats avec un projet professionnel validé : identification des offres de contrats en alternance en fonction du projet, réponses aux offres (élaboration et envoi cv et lettre de motivation), recherche des centres de formation
Semaine 8	Validation du projet professionnel de chaque stagiaire
Semaine 10	Entraînements aux entretiens réalisés

A condition de le signaler dans la réponse à ce cahier des charges, le centre de formation a la possibilité de sous-traiter dans le respect des critères qualité, les activités suivantes :

- La présentation des métiers associés aux spécialités proposées par les entreprises de l'association Hanvol
- L'acquisition des capacités professionnelles des base sur des plateaux techniques aéronautiques et industriels
- Les entretiens individuels d'orientation

Tout intervenant extérieur à l'organisme retenu devra être mentionné en précisant les domaines traités.

Identification et sélection des bénéficiaires :

La thématique de formation de cet appel à propositions est ouverte aux demandeurs d'emploi au profit du recrutement des entreprises adhérentes 2i.

Pôle Emploi en lien avec l'association HANVOL et l'organisme de formation engagées dans le dispositif, validera les profils de demandeurs d'emploi les plus en adéquation avec la thématique de formation ainsi que le métier visé.

Il appartient à l'organisme de formation de vérifier les prérequis des demandeurs d'emploi volontaires à suivre la formation lors des informations collectives.

Il assure le suivi et transmet à 2i Occitanie, les données obligatoires des bénéficiaires en utilisant les outils transmis par 2i.

Réunions d'information collectives

Une ou plusieurs réunions collectives seront organisées par POLE EMPLOI en lien avec l'association HANVOL pour informer, intéresser et sélectionner les candidats demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés motivés pour suivre le cursus « pré-qualification » et contrat d'alternance dans l'une des spécialités proposées. Seront convoqués à ces réunions collectives les candidats présélectionnés sur CV et entretiens téléphoniques.

Ces réunions collectives comprendront des présentations :

- Des différents partenaires du projet ; la présence d'une entreprise est souhaitée.
- Du secteur de l'aéronautique et des métiers visés par ce projet ;
- Du programme de « pré-qualification » ;
- Du processus de sélection.

La sélection des candidats sera faite, au cours des journées d'information, par HANVOL en s'appuyant sur :

- des tests de logique, de rapidité et de compréhension ;
- un entretien individuel pour juger de la motivation et des capacités d'apprentissage du candidat avec prise en compte de ses contraintes ;
- un comité de sélection animé par HANVOL.
- HANVOL s'assurera de l'homogénéité des niveaux dans le groupe constitué.

Les évaluations :

Le prestataire proposera des grilles d'évaluation formalisées ou pourra proposer des outils d'évaluation. Dans ce cas, il décrira le process utilisé.

Evaluations intermédiaire et finale : Le prestataire procédera à des évaluations intermédiaires par module et à une évaluation finale de formation auprès de chaque stagiaire et la communiquera à la délégation régionale 2i, Pôle emploi, ainsi qu'aux entreprises.

Il remettra à chaque stagiaire une attestation de compétences et de fin de stage y compris pour les applications pratiques effectuées sur les plateaux techniques.

3.3. Engagements du prestataire

Au-delà des engagements du fait de la prestation, l'organisme de formation devra respecter les engagements induits par la POE Collective :

- Rappeler le financement des POEC par l'Etat dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) sur tout document de publicité et d'information, y compris les documents administratifs présentés aux stagiaires en apposant le logo du PIC sur les feuilles de présence par demi-journée.
- Transmettre à la délégation régionale 2i les informations utiles concernant le stagiaire, et notamment ses coordonnées mail, postales et téléphoniques pour permettre à l'OPCO 2i de suivre l'insertion du stagiaire dans l'emploi à l'issue de la POEC et six mois après.
- Renseigner les informations concernant les stagiaires sur le logiciel KAIROS. Une attestation de démarrage doit être remise à la délégation régionale 2i.
- Optimiser l'insertion des bénéficiaires en lien avec les délégations régionales 2i.
- Garantir :
 - Un service d'accueil de qualité, des salles de formation au standard d'équipement garantissant un confort réel des stagiaires, des espaces de pause équipés ;
 - Des formateurs salariés et expérimentés dans le domaine de compétence enseigné ;
 - Des supports de cours professionnels et respectant la réglementation en vigueur en matière de droit de la copie ;
 - Un numéro de déclaration d'activité valide ;
 - Une certification QUALIOPI.
- Informer les stagiaires de la réalisation d'une enquête mail à l'issue de la formation et 6 mois après la fin de la formation
- Produire, en accompagnement de chaque facture émise, l'ensemble des pièces justificatives non comptables relatives à la réalisation de l'action, telles que les feuilles d'émargement signées par demi-journée par le formateur et les stagiaires.
- Rendre compte à 2i Occitanie de l'avancée de l'action : calendriers, absence, abandons... Avertir 2i Occitanie de tout dysfonctionnement, modification ou dérive par rapport au cahier des charges et cela, dès la constatation de ceux-ci.

- Permettre à tout contrôleur (collaborateur de Pôle Emploi ou organisme dûment missionné) d'accéder, en cours de réalisation des actions, aux locaux affectés à la réalisation des actions dans le cadre de visites sur place.

Pour respecter les engagements vis-à-vis de Pôle Emploi, il devra plus précisément :

- Publier l'offre dans la base CARIF OREF au plus tard 5 semaines avant le démarrage de la session de formation, avec le nombre exact de places de la session de formation, ainsi que les dates de réunion d'information et le nombre de places; le respect de ses obligations de communication à Pôle emploi (en tant qu'opérateur de la gestion de la liste) des données concernant le statut du demandeur d'emploi – inscription, entrée, assiduité, sortie - (décret du 9 mai 2017) en favorisant le respect de cette obligation par l'utilisation de l'appli KAIROS, interface d'échange dématérialisée entre Pôle emploi et l'organisme de formation. KAIROS reprend les informations de la base de l'Inter-carif concernant la formation ouverte (précisions techniques et fonctionnelles sur KAIROS à destination de l'OPCO et de l'organisme de formation avec lequel il contractualisera si celui-ci n'est pas déjà utilisateur de KAIROS).

- Rédiger systématiquement l'intitulé de la formation démarrant par « PIC », pour faciliter la recherche textuelle des demandeurs d'emploi sur les POEC programmées sur [www.pole-emploi.fr/trouver ma formation](http://www.pole-emploi.fr/trouver-ma-formation), sur l'emploi store La bonne formation, sur l'appli mobile « ma formation », ainsi que la recherche des conseillers dans leur applicatif métier.

- Délivrer systématiquement au demandeur d'emploi d'une attestation de compétences en fin de formation, lorsque celle-ci ne donne pas lieu à un titre, certificat ou diplôme reconnu au RNCP. Cette attestation de compétences sera réalisée sur la base du référentiel des compétences édité par Pôle emploi et téléchargeable sur l'emploi store. Les compétences acquises par le demandeur d'emploi seront indiquées dans le bilan saisi dans KAIROS.

- Partager les méthodes, pratiques ou processus innovants, lors des réunions organisées dans le cadre de l'animation nationale.

Au-delà des engagements financiers, l'OPCO 2i via sa délégation 2i Occitanie devra respecter les engagements induits par la POE Collective :

- s'assurer de l'adéquation du projet de formation avec les besoins identifiés (branches/territoires), la situation du bénéficiaire (positionnement), et les prérequis du poste visé ;
- s'assurer de la conformité du dossier, notamment en lien avec Pôle Emploi.

4. MODALITES ET CRITERES DE SELECTION DES CANDIDATS

Modalités de sélection des offres :

Les propositions des organismes de formation seront instruites par 2i Occitanie et l'association HANVOL afin d'examiner les offres selon les critères suivants liés au respect du présent cahier des charges :

- Dossier complet
- Compréhension de la demande : objectifs pédagogiques, contenu, adéquation du programme aux objectifs fixés et au public, modalités d'évaluation et de suivi, moyens humains et matériels (plateaux techniques aéronautiques et industriels, ...) mis à disposition pour la réalisation et le suivi du projet
- Qualité des méthodes pédagogiques
- Expertise de l'organisme, expérience et références sur les thèmes de formation concernés et sur les actions de formation de demandeurs d'emploi
- Compétences des intervenants : CV des formateurs mobilisés sur cette action de formation (profil, expérience, références en lien avec la thématique visée, ancienneté dans la structure),
- Connaissance de nos branches (secteurs, activités, métiers...)
- Localisation géographique et accessibilité des lieux de formation
- Proposition tarifaire
- Sourcing des stagiaires en lien avec HANVOL
- Suivi post-POEC en lien avec HANVOL

ANNEXE 1

PRECISIONS SUR L'ORGANISATION DU PROJET

ROLE D'HANVOL DANS LE PROJET : DISPOSITIONS ET EXIGENCES PARTICULIERES

HANVOL est une association créée par des grandes entreprises de l'aéronautique pour rechercher, former (par le biais de contrats en alternance) et intégrer des personnes en situation de handicap dans l'industrie aéronautique et spatiale. Son rôle est de :

- Collecter les candidatures auprès des organismes prescripteurs, participer aux informations collectives, sélectionner les candidats en lien avec les acteurs du projet puis assurer un suivi individualisé et rapproché pendant tout le parcours.
- Identifier, en amont de l'action avec le référent handicap de l'organisme de formation retenu, la nature des handicaps des candidats sélectionnés qui nécessitent l'intervention d'un accompagnateur, afin d'anticiper une intervention auprès de l'AGEFIPH si nécessaire
- Être en étroite collaboration avec l'organisme de formation retenu et les différents partenaires du projet, en fonction de leurs rôles respectifs. Le délégué de l'association HANVOL doit avoir un accès permanent au centre de formation pour pouvoir s'entretenir avec les stagiaires de manière collective ou individuelle dans le cadre de l'élaboration de leur projet professionnel.
- Présenter **tous les candidats à toutes les entreprises** adhérentes de l'association en précisant les souhaits de chaque candidat en termes : de spécialité choisie, d'entreprise souhaitée, de localisation.
Les candidats doivent pouvoir être présentés aux entreprises fin avril 2022, ce qui implique que : les visites d'entreprises aient été effectuées, les métiers visés soient connus des candidats, les candidats aient été préparés (CV, lettres de motivation, entretien,...)

HANVOL transmettra à la délégation 2i Occitanie et à Pôle Emploi, à l'issue de la formation, la liste des placements réalisés et à M+6 mois après la fin de la formation, dans le cadre du dispositif d'évaluation prévu.

<p>Il est visé, 6 mois après l'issue de la pré-qualification, un taux de placement de 70% dans un contrat de travail (alternance, CDI, CDD etc.) d'une durée minimale de 12 mois.</p>
--