

<p style="text-align: center;">Cahier des charges pour l'évaluation de l'accord cadre régional portant sur l'engagement de développement de l'emploi et des compétences dans le secteur socio culturel des MJC de Champagne Ardenne (2006/2008)</p>
--

1. Contexte général

L'accord régional portant sur l'engagement de développement de l'emploi et des compétences de la Fédération Régionale des MJC (cf. document joint) a été signé le 29 juin 2006 entre la fédération régionale des MJC , et le préfet de la région Champagne Ardenne, le président de la région et les représentants d'uniformation, organisme intermédiaire chargé de la gestion et du suivi des actions.

L'accord cadre prend fin le 31 décembre 2008.

L'accord cadre régional s'inscrit dans le contexte suivant :

La FR MJC a bénéficié de 2001 à 2003 d'un Engagement De Développement de la Formation (EDDF) suite à une Aide aux Conseils aux Entreprises (ACE) obtenue en 2000. Ces dispositifs ont touché à l'époque les 48 salariés de la Fédération Régionale.

Le bilan de l'opération a été jugé particulièrement positif .

Outre l'effort important de formation consenti sur ces 3 années et conforme aux engagements préalables, on note :

- Des progressions de carrière
- Une croissance des effectifs (+30% de 2000 à 2005)
- Une clarification pour tous du positionnement de la FR MJC dans son environnement
- La mise en place progressive d'outils de gestion RH et la création d'une fonction Directeur des Ressources Humaines depuis le 1^{ER} janvier 2006
- La signature en septembre 2004 d'un accord d'entreprise portant sur les progressions salariales et qui intègre les efforts de formation professionnelle.

Dans le cadre d'un partenariat avec la DRTEFP et la région, la FRMJC a souhaité étendre et initié un projet plus global, intégrant ses salariés et ceux des **structures adhérentes**.

Le secteur socioculturel en Champagne-Ardenne des MJC est caractérisé par sa diversité et par des structures différentes par leur statut (des associations, des collectivités locales ou des services municipaux), leur fonctionnement (champ d'activités social, culturel, multi, d'horaire d'ouverture, ...) leur situation géographique, (disséminées sur tout le territoire régional, dans des zones urbaines sensibles, en plein centre ville, en milieu rural),leur public (jeunes, enfants, adultes, troisième âge),le nombre de leurs salariés, (du bénévolat à plusieurs dizaines de salariés à temps plein et/ou partiel avec des statuts divers et variés (vacataires, travailleurs indépendants, ...).

Les emplois principaux représentés dans les structures qui emploient des salariés sont essentiellement des emplois d'animation et de gestion administrative.

Le projet a pour objectifs :

- ◆ l'acquisition de nouvelles compétences pour les salariés et décideurs associatifs
- ◆ une meilleure efficacité face aux problématiques de territoire
- ◆ la professionnalisation des salariés
- ◆ la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au sein des structures adhérentes.

5 grands axes de professionnalisation, ont donc été déclinés en divers modules de formation:

AXE 1 : STRATEGIE DE DEVELOPPEMENT

AXE 2 : VIE ASSOCIATIVE

AXE 3 : CULTURE PROFESSIONNELLE

AXE 4 : MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

AXE 5 : TECHNIQUE

2. Objectif de l'évaluation

L'objectif de l'évaluation est l'appréciation quantitative et qualitative des résultats obtenus au regard des objectifs de l'accord régional et des éléments d'analyse prospective pour les années futures.

3. Analyse attendue de l'impact de l'accord régional

A – Impact quantitatif

Le prestataire procédera à l'analyse globale des données physico-financières disponibles dans les structures porteuses de projet, auprès de la fédération régionale des MJC, et d'uniformation. Elles peuvent être complétées si nécessaire, par les structures engagées, les salariés concernés et les actions conduites, notamment :

- nombre de structures engagées par taille,
- nombre de salariés concernés (bénéficiaires et stagiaires) par type de public (CSP, par niveau de formation, par âge et par sexe) en faisant ressortir plus particulièrement les cibles de l'accord cadre,
- actions conduites par durée et par nature,
- répartition des cofinancements : entreprises, Uniformation, Etat, FSE, Conseil régional.

Le prestataire déterminera les croisements à effectuer pour une analyse pertinente de ces données.

B – Impact qualitatif

Le prestataire analysera l'impact de l'accord régional et des actions conduites, notamment au regard :

- des compétences et des qualifications acquises, de leur reconnaissance ou de validations et de l'effet éventuel sur la classification ;
- de l'employabilité des salariés, de l'adaptation de leurs compétences aux besoins des structures et de leur possibilité de mobilité interne ou externe;

- des besoins des structures de leurs pratiques habituelles ou des évolutions observées en matière de ressources humaines, de l'accompagnement réalisé par les associations (diagnostic, personnalisation des parcours des salariés...) ;
- de l'implication des bénéficiaires et/ou de leurs représentants, lorsqu'ils existent, et des structures dans la définition et la mise en œuvre des actions ;
- du caractère incitatif de l'accord régional pour la mise en œuvre des formations en direction des salariés ;
- de l'impact des actions d'ingénierie pour la construction des parcours de formation,.
- du mode de prise de connaissance du dispositif et de la plus value de l'accord
- de l'impact du dispositif EDEC dans le mode de conduite du projet et les modes de partenariat.

Seront également analysés les freins à la mise en œuvre du dispositif, notamment pour ce qui concerne :

- l'adhésion au dispositif manifesté par certains bénéficiaires ou structures, non transformée par des actions concrètes
- la difficulté à l'atteinte de certaines cibles
- le turn over,
- les modalités financières d'accompagnement,
- .../...

C – Mise en œuvre de l'accord régional

Le prestataire procédera à l'évaluation de la mise en œuvre de l'accord régional :

- conclusion des conventions régionales, fonctionnement du comité de pilotage et de suivi (instruction des demandes, suivi des réalisations, outils de suivi, prise de décisions correctrices pour l'atteinte des objectifs, participation des partenaires sociaux...), gestion du dispositif par l'organisme intermédiaire et autres structures associées ou mandatées à cet effet, information et sensibilisation des entreprises et des salariés sur les possibilités ouvertes de l'accord régional ;
- mise en œuvre au plan régional, notamment : coopération entre les signataires de l'accord, appui à la mise en œuvre régionale ;
- problèmes rencontrés et perspectives optimisantes du dispositif ;
- accompagnement par Uniformation et autres structures.

4. Analyse prospective pour les années futures

Au regard des éléments collectés et compte tenu des perspectives d'évolution de ce secteur, (cf. étude en cours) le prestataire établira des éléments d'analyse prospective pour les années futures : analyse des attentes et des besoins recensés auprès d'un échantillon d'employeurs et de salariés face à l'évolution de l'emploi et de son contexte.

5. Produit final attendu

Le prestataire remettra en fin d'évaluation :

- un rapport complet de l'étude réalisée (en version papier (10 exemplaires) et en version électronique, à l'attention des commanditaires ;

- une synthèse de quelques pages du rapport, destinée à une diffusion plus large (notamment relais de la profession, de l'Etat et de la région) en papier (10 exemplaires) et en version électronique.

6. Méthodologie d'intervention

Il appartient au prestataire de proposer une méthodologie précise, assortie d'un calendrier, permettant la réalisation de l'étude et des préconisations attendues.

Cette méthodologie inclura :

- l'analyse de l'information disponible au plan régional (données quantitatives et qualitatives constituées par Uniformation et autres structures, la fédération régionale des MJC, accompagnée par un cabinet expert, la DRTEFP, la région ;
- la rencontre d'un échantillon de structures (représentants de la direction et du référent des ressources humaines, salariés bénéficiaires des actions, représentants du personnel en tenant compte de la diversité du réseau) et de prestataires de formation;
- la rencontre des acteurs clé, au plan régional : représentants des organisations professionnelles de la branche et des organisations syndicales de salariés, des services de la DRTEFP et de la région, des services d'uniformation et autres structures porteuses,

7. Déroulement de l'évaluation

La réalisation de l'étude sera suivie par le comité technique de pilotage et de suivi de l'EDEC, dans une configuration restreinte, sous la responsabilité de la DRTEFP et la région.

Le prestataire présentera, avant le lancement de l'étude, sa démarche aux membres du comité plénier. Il rendra compte, lors d'un bilan intermédiaire, des travaux d'étude au comité sur la base de documents écrits transmis avant le réunion et présentera à ce comité le projet de rapport final, de sa synthèse et la version définitive des documents.

Le rapport final de l'étude sera communiqué au comité de pilotage. Le prestataire pourra être sollicité pour présenter le rapport final à cette instance et/ou dans une présentation publique.

La durée maximum de l'étude sera de 3 mois à partir de la réception de la commande adressée par Uniformation au nom des partenaires associés.

Le rapport final et sa synthèse seront rendus pour le 7 novembre 2008, délai de rigueur.

8. Calendrier de la mise en concurrence et choix du prestataire

Le 28 avril 2008 : appel à propositions par envoi postal du présent cahier des charges à une sélection de consultants, soumis au préalable au comité technique de pilotage et de suivi restreint.

Il est également consultable sur le site de l'ARIFOR.

Les prestataires ayant participé aux actions développées dans le cadre de l'EDEC, ne sont éligibles au présent appel à projet.

Les offres seront adressées sous pli fermé et mentionnant « appel à projet Evaluation Accord cadre EDEC Fédération régionale des MJC champagne ardenne –
Les propositions sont à remettre pour le 23 mai 2008, 16 heures, à l'adresse suivante :

**- UNIFORMATION Délégation Régionale Paris Est
8 rue becaria
75 012 PARIS**

et à la

**- Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP)
60 avenue daniel simonnot
51 038 Châlons en Champagne**

Les offres seront adressées en recommandé avec accusé de réception.

Le choix du prestataire sera notifié au plus tard le 10 juin 2008.

La remise du rapport est fixée au 7 novembre 2008.

Le choix du prestataire sera effectué selon les critères suivants :

- compréhension du cahier des charges et de la prestation attendue ;
- pertinence de la méthodologie et du calendrier proposé ;
- organisation, compétences et références présentées (référence de l'organisme et CV des intervenants pressentis) ;
- connaissance du secteur et études similaires déjà menées ;
- budget.