

Cahier des charges

APPEL A PROJETS :

**Accompagnement des chercheurs d'emploi
âgés de 50 ans et plus**

1^{er} janvier 2021– 31 décembre 2025

Le dossier de candidature, en ce compris les annexes, doit être soumis impérativement via la plateforme « Mon Actiris Partenaires » (MAP) (<https://partners.actiris.brussels>) et ce, au plus tard le 30 septembre 2020 avant minuit.

Après cette date il ne sera plus possible d'introduire une candidature.

AP 3/2021-50+

Table des matières

| | | |
|-----------|---|-----------|
| A. | Contexte légal et réglementaire de l'appel à projets | 5 |
| B. | Information sur l'appel à projets | 5 |
| C. | Objectifs et modalités de la mesure | 6 |
| 1. | Objet de l'appel à projets | 6 |
| 2. | Public-cible | 6 |
| 3. | Contenu de la mesure | 7 |
| 3.1. | Offre de services via un accompagnement global | 7 |
| 3.2. | Cadre méthodologique | 7 |
| 3.2.1. | Pour les accompagnements | 7 |
| 3.2.2. | Pour les bénéficiaires | 8 |
| 4. | Gratuité | 9 |
| 5. | Durée | 9 |
| 6. | Indicateurs visés par la mesure | 9 |
| 6.1. | Indicateurs de réalisation | 9 |
| 6.2. | Indicateurs de résultats | 9 |
| 6.2. | Indicateurs de performance | 10 |
| D. | Suivi de la mise en œuvre | 10 |
| 1. | Contrôle de la mise en œuvre des actions | 10 |
| 1.1. | Contrôle des réalisations | 10 |
| 1.2. | Contrôle des résultats et des performances | 10 |
| 2. | Comité d'accompagnement | 11 |
| 3. | Evaluation de la mesure | 11 |
| E. | Subvention | 11 |
| 1. | Calcul de la subvention | 11 |
| 2. | Montant maximal de la subvention | 11 |
| 3. | Montant effectif de la subvention | 12 |
| 4. | Versement de la subvention | 12 |
| 5. | Conséquences si les objectifs ne sont pas atteints | 13 |
| 6. | Remboursement de la subvention | 13 |
| 7. | Rupture anticipée de la convention | 13 |
| F. | Recevabilité et octroi de la subvention | 14 |
| 1. | Opérateurs autorisés à déposer un dossier de candidature | 14 |
| 2. | Opérateurs exclus de l'appel à projets | 14 |
| G. | Dépôt des dossiers de candidature | 15 |
| 1. | Critères de recevabilité des dossiers de candidature | 15 |
| 2. | Analyse de la candidature | 15 |
| 3. | Décision | 16 |

| | | |
|-----------|---|-----------|
| H. | <i>Obligations des partenaires</i> | 16 |
| 1. | Convention de partenariat | 17 |
| 2. | Rapport annuel | 17 |
| 3. | Réseau informatisé d'échange d'informations (RPE, à terme DU) | 17 |
| 4. | Promotion du projet | 17 |
| 5. | Contrôle interne | 18 |
| 6. | Prise en compte de la dimension de l'égalité des chances et des risques de discrimination | 18 |

A. Contexte légal et réglementaire de l'appel à projets

Conformément à l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

Conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ;

Conformément à l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 juillet 2012 portant exécution de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ;

Conformément à l'arrêté de Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 février 2008 portant exécution de l'article 7 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

Conformément aux dispositions du Contrat de gestion 2017-2022 conclu entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et l'Office régional bruxellois de l'Emploi ;

Conformément à la décision du Comité de gestion de l'Office régional bruxellois de l'Emploi du 28 mai 2020 ;

L'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, Actiris, lance un appel à projets relatifs à l'accompagnement des chercheurs d'emploi âgés de 50 ans et plus.

Le présent appel à projets vise la conclusion de conventions de partenariat couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2025 pour la réalisation d'actions d'accompagnement des chercheurs d'emploi âgés de 50 ans et plus telles que définies par le présent cahier des charges.

B. Information sur l'appel à projets

Pour tout savoir sur cet appel à projets, découvrir les attentes envers les candidats partenaires ou encore la manière de remplir le dossier de candidature, les opérateurs auront la possibilité de consulter la séance d'informations, tenant compte du contexte, sous format Power Point ainsi que l'agenda complet des étapes via le site web d'Actiris ([Accueil > Partenaire > Devenir partenaire > Appels à projets](#))

Les questions les plus fréquemment posées seront publiées sur le site internet d'Actiris ([Accueil > Partenaire > Devenir partenaire > Appels à projets](#))

Toute information complémentaire peut être demandée au Département Partenariats d'Actiris, pendant le délai d'introduction de dossiers auprès des personnes de contact suivantes : Marjorie Montegnies (mmontegnies@actiris.be) – Naïma Benstitou (nbenstitou@actiris.be) ou le secrétariat du service Projets de Partenariat via appelspartenariats@actiris.be - 02/435.45.59

C. Objectifs et modalités de la mesure

1. Objet de l'appel à projets

Le présent appel à projets vise à développer une offre de services ciblée sur le public des chercheurs d'emploi âgés de 50 ans et plus

Cette offre de services couvre le territoire de la Région Bruxelles-Capitale et contribue à la mise en œuvre des objectifs du Contrat de gestion 2017-2022 d'Actiris en ce qui concerne l'accompagnement de qualité pour chaque chercheur d'emploi.

Les partenaires qui mettront en œuvre ces services sont des partenaires de première ressource qui se caractérisent par leur souplesse d'adaptation et qui collaboreront de manière proche avec les différents services d'Actiris.

Ces partenaires évolueront ensemble avec Actiris et contribueront à l'optimisation de la cohérence et la complémentarité entre les services internes d'Actiris et les partenaires dans un objectif d'efficience du parcours des chercheurs d'emploi

En cours de convention, Actiris s'octroie le droit d'apporter à la mesure qui fait l'objet du présent appel à projets des ajustements ou des modifications en lien avec les orientations de la politique régionale en matière d'emploi, de son contrat de gestion ou de ses objectifs stratégiques. Ces modifications ou ajustements incluent notamment, sans y être limités, l'adoption du Dossier Unique ou l'intégration de la mesure à la Garantie Solution.

Le présent appel à projets vise à garantir que l'offre de services décrite ci-dessous soit disponible dans la totalité de la RBC en veillant à un équilibre entre les besoins du public visé et l'offre de services proposée, que ce soit en termes socio-économiques, linguistiques, géographiques.

2. Public-cible

Au moment d'entrer dans l'action financée par cet appel, les chercheurs d'emploi doivent :

- être âgés de 50 ans ou plus ;
- être domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale ;
- être inscrits chez Actiris en tant que demandeur d'emploi inoccupé dans l'une des catégories suivantes :
 - chômeur complet indemnisé (cat. 00 et 07)
 - demandeur d'emploi inoccupé en attente d'une décision de son admissibilité aux allocations de chômage,
 - demandeur d'emploi en période de préavis non presté à condition qu'il ne bénéficie pas d'un outplacement (cat. 03) ¹
 - demandeur d'emploi qui bénéficie du revenu d'intégration ou d'une aide équivalente (cat. 05)
 - demandeur d'emploi inscrit mais non disponible sur le marché de l'emploi (cat. 16)

¹ Informations sur l'outplacement voir [SPF Emploi](#) + [Actiris](#)

- chômeurs UE – export des allocations de chômage (cat. 17)
- public travaillant à mi-temps et recevant du chômage pour l'autre mi-temps (cat 80 & 82)

3. Contenu de la mesure

3.1. Offre de services via un accompagnement global

Par cet appel à projets, Actiris vise à créer une offre de services qui peut intervenir dans le parcours des chercheurs d'emploi via un accompagnement global, c-à-d. : accompagner le chercheur d'emploi dans la perspective d'une insertion durable dans un emploi de qualité. Le but de l'accompagnement de qualité est impérativement de rapprocher le chercheur d'emploi du marché de l'emploi et/ou d'aboutir à une solution (emploi, stage en entreprise, validation des compétences, formation professionnelle ou reprises d'études).

Les actions concrètes et la méthodologie/approche par lesquelles les accompagnements sont réalisés doivent être adaptées aux besoins individuels du chercheur d'emploi, et efficaces par rapport aux objectifs à atteindre.

Les actions à réaliser peuvent, notamment, consister en la détermination et/ou clarification d'un projet professionnel, l'acquisition des compétences de base (soft skills), les techniques et/ou outils de recherche d'emploi, la présentation et la préparation aux propositions de solution.

Les projets proposés dans le cadre de cet appel à projets doivent obligatoirement comporter des actions qui permettent d'atteindre les objectifs suivants :

- **Remobiliser:** travailler sur les freins à l'insertion socio-professionnelle et sur la motivation, les intérêts du chercheur d'emploi, établir avec lui un bilan personnel, définir un objectif professionnel et un plan d'action pour y arriver.
- **Accompagner vers emploi/stage/formation/études:** apprendre au chercheur d'emploi les outils et techniques de recherche d'emploi, le soutenir dans sa recherche, créer des opportunités de stage ou d'emploi en s'appuyant sur le réseau d'employeurs de l'opérateur (jobhunting, jobmatching) ou sur les services d'Actiris comme la Cellule diversité ou le service Select d'Actiris.

3.2. Cadre méthodologique

Les actions concrètes proposées, leur durée et les méthodes utilisées dans le projet sont proposées par les opérateurs, qui en démontreront la pertinence et l'efficacité dans le dossier de candidature.

L'opérateur peut adapter sa méthodologie/son approche en fonction des besoins du chercheur d'emploi et d'Actiris dans le but de maximaliser l'impact positif des actions réalisées. Les différentes méthodes/approches utilisées dans l'offre de services de l'opérateur, sont proposées par l'opérateur même, qui en démontrera la pertinence et l'efficacité dans son dossier de candidature prenant en compte les bonnes pratiques identifiées par Actiris et reprises ci-dessous.

3.2.1. Pour les accompagnements

L'opérateur développera des d'accompagnements dont il déterminera le degré d'intervention et d'intensité en veillant à :

- Adapter son approche aux besoins personnels du chercheur d'emploi ;
- Se focaliser de manière systématique sur les opportunités disponibles/réalisables par le réseau interne de l'opérateur et/ou externe et utiliser ces opportunités pour multiplier les pistes et maximiser le taux de (ré) insertion socioprofessionnelle du chercheur d'emploi dans la perspective d'une inscription durable dans un emploi de qualité ;
- Assurer un suivi systématique des chercheurs d'emploi et adapter l'intensité et les modalités de suivi en fonction des besoins du chercheur d'emploi (rendez-vous sur place, suivis non-présentiels via mail, téléphone, ...) ;
- Etoffer son offre de services d'activités de jobhunting ;
- Adopter une approche et une pédagogie entrepreneuriale qui amène les chercheurs d'emploi à développer l'esprit d'entreprendre.

3.2.2. Pour les bénéficiaires

L'accompagnement sera basé sur une approche holistique et personnalisée par :

- La valorisation de la personne (pédagogie de la réussite) ;
- La concentration sur les compétences et l'acquisition de nouvelles compétences en relation avec le projet professionnel ;
- L'appropriation des résultats acquis ;
- L'autonomisation et responsabilisation du bénéficiaire ;
- La transparence et confidentialité ;
- L'égalité de traitement.

L'accompagnement sera structuré en phases. L'articulation de celles-ci n'est pas linéaire. Elles peuvent être menées parallèlement, ou se recouper sous certains de leurs aspects. Toutefois la phase d' « accueil et analyse de la demande » est obligatoire pour tous les bénéficiaires et la phase de « renforcement des compétences » est mise en œuvre en fonction des besoins du chercheur d'emploi.

- Accueil et analyse de la demande
 - La phase d'accueil et d'analyse de la demande a pour objectif d'évaluer avec précision les besoins du chercheur d'emploi et l'opportunité d'entreprendre avec lui un accompagnement ou d'envisager une réorientation.
- Etablissement d'un bilan personnel et professionnel
 - La phase de bilan doit aider le chercheur d'emploi à poser les bases d'une reconstruction personnelle sur laquelle s'appuiera l'élaboration d'un projet professionnel. Elle a pour objectif de permettre au chercheur d'emploi de faire le point sur son parcours, ses acquis, ses connaissances, ses compétences, ses qualités, ses motivations, ses difficultés et ses craintes et de disposer au terme de cette phase d'une identification précise de ses caractéristiques personnelles et professionnelles ainsi que de ses potentialités et limites.
- Elaboration du projet professionnel
 - Cette phase a pour objectif d'aider le chercheur d'emploi à construire ou clarifier un projet de (ré)insertion professionnelle précis et réaliste qui soit en adéquation avec ses caractéristiques personnelles et professionnelles ainsi qu'avec la réalité du marché de l'emploi.
- Renforcement des compétences
 - L'objectif de cette phase est que le chercheur d'emploi acquière ou confirme, pendant son accompagnement, des compétences utiles sur le marché de l'emploi qui l'aideront à faire aboutir son projet professionnel.
- Outillage et accompagnement à la recherche d'emploi
 - Cette phase a pour objectif de renforcer tous les savoirs et compétences utiles pour la recherche d'emploi (techniques, sources, méthodes).

La durée maximale d'un accompagnement se limite à 12 mois, avec prolongation possible de 6 mois.

En cas d'abandon, le chercheur d'emploi doit pouvoir bénéficier d'une réorientation, et ce à tous les stades du parcours. Cette réorientation consiste, au minimum, en un bilan sur les compétences acquises pendant le parcours et un renvoi vers le conseiller référent Actiris du chercheur d'emploi.

Lorsque le partenaire réoriente un chercheur d'emploi qui abandonne ou ajourne son projet, il est tenu de clôturer son dossier informatique chez Actiris (voir H.3)

4. Gratuité

Les actions sont entièrement gratuites pour le bénéficiaire qui ne pourra avoir à sa charge aucune contribution financière directe ou indirecte.

5. Durée

Les opérateurs retenus signeront avec Actiris une convention pour la période allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2025.

6. Indicateurs visés par la mesure

Dans le cadre de cette mesure, et sur la base, entre autres, des enregistrements effectués par les partenaires dans le réseau informatisé (RPE), des données sur les actions réalisées et les chercheurs d'emploi concernés seront collectées. Ces données permettront à Actiris de mettre en œuvre un monitoring et un suivi.

6.1. Indicateurs de réalisation

La réalisation est calculée par Equivalent Temps Plein (ETP).

Le partenaire devra justifier dans son dossier de candidature le nombre de chercheurs d'emploi accompagnés, avec un minimum de 100 nouveaux accompagnements par ETP par an, en fonction du profil des bénéficiaires et de la méthodologie appliquée.

Parmi ceux-ci, 80% devront avoir terminé un accompagnement

6.2. Indicateurs de résultats

Les indicateurs de résultat servent à mesurer l'impact des actions mises en œuvre auprès des bénéficiaires. Ils seront évalués sur le nombre de chercheurs d'emploi en « sortie positive » :

Sont considérées comme sortie positive les résultats suivants:

- contrat en tant que salarié ou intérimaire pendant minimum 28 jours consécutifs (emploi subsidié ou non, à travers une formule d'activation - art. 60, économie sociale, Activa, ...- ou non) ;
- création de son emploi (indépendant à titre principal ou salarié dans l'entreprise ou l'ASBL créée) ;
- entrée en coopérative d'activités ;

- reprise d'études ;
- entrée en formation qualifiante (minimum 20 heures par semaine) ;
- entrée en FPI ou entrée en stage reconnu par Actiris, le VDAB et/ou Bruxelles Formation.

6.2. Indicateurs de performance

L'indicateur de performance indique le pourcentage de chercheurs d'emploi pour lesquels le partenaire clôture un accompagnement dont l'issue est une sortie positive. Ce taux est fixé à 50% dans les 6 mois qui suivent la fin de l'accompagnement.

D. Suivi de la mise en œuvre

1. Contrôle de la mise en œuvre des actions

Le contrôle de la mise en œuvre de l'action est réalisé par Actiris sur base :

- du rapport d'activité annuel élaboré par le partenaire ;
- des données encodées dans les dossiers des chercheurs d'emploi bénéficiaires ;
- du rapport d'inspection des inspecteurs de projet d'Actiris portant sur le contrôle de la réalité de la réalisation de l'action en fonction du dossier de candidature ;
- de toute autre source officielle permettant cette évaluation, telle que les flux DIMONA ;
- des documents prévus à cet effet par le candidat dans son dossier de candidature.

1.1. Contrôle des réalisations

Le contrôle des réalisations permet de vérifier les caractéristiques du public suivi. Il permet également de s'assurer de la réalité quantitative des actions par rapport aux dispositions de la convention de partenariat.

1.2. Contrôle des résultats et des performances

Le contrôle des résultats et des performances porte sur les indicateurs de sorties positives :

- contrat en tant que salarié ou intérimaire pendant minimum 28 jours consécutifs (emploi subsidié ou non, à travers une formule d'activation - art. 60, économie sociale, Activa, ...- ou non) ;
- création de son emploi (indépendant à titre principal ou salarié dans l'entreprise ou l'ASBL créée) ;
- entrée en coopérative d'activités ;
- reprise d'études ;
- entrée en formation qualifiante (minimum 20 heures par semaine) ;
- entrée en stage reconnu par Actiris, le VDAB et/ou Bruxelles Formation.

Le contrôle des réalisations, des résultats et des performances pourra, le cas échéant, prendre en compte tout élément de contexte dûment motivé et jugé recevable contenu notamment :

- dans le rapport d'activités ;
- dans les rapports des comités d'accompagnement ;
- dans une demande écrite du partenaire dûment motivée et sous réserve d'approbation par Actiris.

2. Comité d'accompagnement

Les partenaires participeront à un comité d'accompagnement coordonné par Actiris.

Le comité d'accompagnement vise à :

- s'assurer de la conformité du service fourni par rapport à la convention ;
- identifier les difficultés et les réorientations nécessaires à la bonne exécution de la mesure ;
- permettre l'échange d'informations et de pratiques.

Le comité d'accompagnement se réunit au moins deux fois par an à l'initiative d'Actiris.

3. Evaluation de la mesure

Une évaluation intermédiaire de la mesure sera réalisée.

Une évaluation finale de la mesure sera réalisée avant la fin des conventions. Les conclusions seront prises en compte dans l'élaboration de l'éventuel appel à projets suivant.

E. Subvention

1. Calcul de la subvention

Dans les limites des crédits disponibles inscrits à cet effet dans son budget, Actiris octroie au partenaire une subvention annuelle pour couvrir les dépenses relatives à l'exécution du présent appel à projets par l'intermédiaire d'un financement calculé sur base d'un forfait salarial.

2. Montant maximal de la subvention

Le forfait salarial est fixé par Actiris à 75.478 EUR par Equivalent Temps Plein (ETP) qui réalise directement les actions telles que visées au point C.3.

Le forfait salarial couvre l'ensemble des frais directs et indirects engendrés par la mise en œuvre du projet (les frais de salaire directs ainsi que les autres coûts directs et indirects).

Le montant maximal de la subvention correspond au nombre d'ETP proposé par l'opérateur à Actiris dans son dossier de candidature multiplié par 75.478 EUR.

Le montant du subside, lié à l'indice santé, sera indexé dans la mesure des budgets disponibles d'Actiris (indice pivot 1,7410).

L'objectif final, intégrant le nombre de chercheurs d'emploi à accompagner, sera indiqué dans la convention de partenariat, et déterminera le montant maximal de la subvention.

3. Montant effectif de la subvention

Le montant effectif de la subvention est calculé sur la base des réalisations des indicateurs de projet.

Le taux de réalisation pris en compte est fondé sur l'ensemble des prestations des ETP conventionnellement affectés à la réalisation directe des actions.

Durant la première année de conventionnement, afin de prendre en compte le temps de démarrage du projet, le montant de la subvention n'est pas diminué si les objectifs de réalisation ne sont pas atteints, pour autant que le partenaire démontre qu'il a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour le démarrage du projet.

A partir de la deuxième année de conventionnement, l'adaptation se fait selon les principes suivants :

- Si le taux de réalisation des actions est égal ou supérieur à 80%, le montant de la subvention n'est pas diminué pour autant que le partenaire démontre qu'il a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour réaliser le projet ;
- Si le taux de réalisation des actions se situe entre 60% et 79%, le montant de la subvention est diminué de 20% pour autant que le partenaire démontre qu'il a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour réaliser le projet ;
- Si le taux de réalisation des actions est inférieur à 60%, le montant de la subvention est diminué proportionnellement.

Le taux de réalisation est mesuré sur le nombre de chercheurs d'emploi ayant bénéficié d'au moins 3 phases du trajet d'accompagnement.

Des facteurs externes (tels que la crise Covid19) peuvent créer une situation de force majeure qui pourrait amener Actiris à autoriser une exception aux indicateurs de réalisation dans les autres années de la mise en œuvre de l'accord.

Toute autre subvention portant sur les mêmes activités et le même public sera considérée comme des recettes générées et sera dès lors déduite du montant effectif de la subvention.

Le montant effectif de la subvention ne pourra pas excéder le montant maximal de la subvention et tiendra compte des conclusions du contrôle.

Les preuves de réalisation devront être présentées à Actiris et à toute autorité compétente, et ce afin de garantir que le contrôle puisse se baser sur des éléments objectifs.

4. Versement de la subvention

La subvention annuelle est versée en tranches pendant toute la durée de la convention de partenariat

- 80% du montant maximal de la subvention annuelle sont versés, sous forme d'avance, au plus tard le 31 mars de l'année de référence
- Le solde est calculé sur base du montant effectif de la subvention et de l'avance versée. Il est liquidé après réception et contrôle par Actiris du rapport annuel introduit par le partenaire.

5. Conséquences si les objectifs ne sont pas atteints

A la fin de chaque année de la convention, si les objectifs ne sont pas atteints (sauf en cas de facteurs externes exceptionnels comme précisé dans le point « Montant effectif de la convention »), le partenaire est tenu de présenter à Actiris un plan d'action expliquant comment il compte remédier à la situation. Ce plan devra être évalué et validé.

Impact sur la subvention :

La subvention effective est basée sur le taux de réalisation (= nombre de chercheurs d'emploi ayant bénéficié d'au moins 3 phases du trajet d'accompagnement.)

Le taux de performance n'a pas d'impact direct sur le montant effectif annuel de la subvention.

Impact sur la convention :

Si les objectifs de réalisation et/ou de performance ne sont pas atteints à la fin de la première année de la convention, le partenaire sera tenu de présenter à Actiris un plan d'action expliquant comment il compte remédier à la situation..

Au bout de la deuxième année de la convention, si les objectifs de réalisation et/ou de performance ne sont toujours pas atteints, Actiris pourra soit revoir à la baisse les objectifs de réalisation et le montant maximal de la subvention, soit rompre la convention.

Le taux de performance n'a pas d'impact direct sur le montant effectif de la subvention. Celle-ci est liée au taux de réalisation qui détermine le montant final de la subvention, tel que défini au point E. « Subvention ».

6. Remboursement de la subvention

Sauf en cas de force majeure, tout manquement grave ou inexécution quelconque du partenaire aux obligations de la convention de partenariat et de ses annexes pourra entraîner le remboursement par celui-ci de tout ou partie des montants indument perçus.

La situation actuelle et inédite de la crise du COVID-19 constitue un cas de force majeure. Les obligations des partenaires en termes d'exécution de la convention seront donc, le cas échéant, adaptées à ce contexte, notamment en ce qui concerne l'atteinte des indicateurs de réalisations

Ce remboursement s'effectuera à la suite de l'envoi par Actiris d'une déclaration de créance et d'un courrier recommandé expliquant les modalités de remboursement.

Le cas échéant, Actiris récupèrera les montants à rembourser sur les subventions à verser en cas de reconduction de la présente convention.

7. Rupture anticipée de la convention

Les parties peuvent rompre la convention de partenariat moyennant un préavis de trois mois communiqué par courrier recommandé.

Par ailleurs, Actiris se réserve le droit de rompre, sans préavis, la convention de partenariat, notamment :

- en cas de survenance, en cours de réalisation du projet, d'une des causes d'exclusion prévue;
- en cas de manquement grave du partenaire à ses obligations.

La décision de rompre la convention est communiquée par courrier recommandé au partenaire.

Dans tous les cas, la rupture de la convention entraîne le remboursement de tout ou partie de la subvention annuelle déjà perçue.

F. Recevabilité et octroi de la subvention

Etre capable de mettre en œuvre, dans les délais requis, les moyens humains, matériels et techniques tels que définis dans le présent cahier des charges.

1. Opérateurs autorisés à déposer un dossier de candidature

Sont autorisés à répondre à l'appel à projets, les opérateurs d'emploi tels que définis par l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale :

- Les opérateurs d'emploi, à savoir tout organisme qui exerce une ou plusieurs des activités visées par l'ordonnance précitée, à savoir des actions d'insertion socioprofessionnelle qui visent, pour des chercheurs d'emploi peu qualifiés ou fragilisés, l'accès à un emploi couvert par la sécurité sociale, et des actions de recherche active d'emploi, nonobstant les opérateurs visés au point F.2.
- L'agence d'emploi privée, à savoir toute personne physique ou morale agréée ou ayant préalablement déclaré ses activités conformément à l'ordonnance du 14 juillet 2011 précitée, indépendante des autorités publiques, qui exerce une ou plusieurs activités d'emploi visées par l'ordonnance précitée (activité de sélection et de recrutement, activités d'intérim, activités d'outplacement), à titre exclusif, nonobstant les activités de toute autre nature ayant trait à la gestion des ressources humaines, sans pour autant intervenir dans les relations individuelles du travail.

Outre les conditions prévues par l'ordonnance relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, l'opérateur doit répondre aux conditions suivantes :

- S'engager à mettre en œuvre sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale les actions définies dans le présent cahier des charges.
- Pouvoir accompagner des personnes domiciliées sur l'ensemble du territoire de la Région de Bruxelles-Capitale.

2. Opérateurs exclus de l'appel à projets

Sont exclus de l'appel à projets :

- Les opérateurs qui sont en état de faillite, de concordat ou qui font l'objet d'une condamnation, sont en liquidation ou se trouvent dans toute situation analogue ;
- Les opérateurs qui ne sont pas en règle vis-à-vis de leurs obligations sociales et fiscales ;
- Les opérateurs qui, dans le cadre d'une autre procédure d'octroi de subventions, ont été déclarés en défaut par rapport à leurs obligations contractuelles.

- Vu le protocole d'accord relatif à l'ordonnance du 27 novembre 2008 signé le 5 février 2014 : les missions locales et l'organisation chargée de la gestion des lokale werkwinkels ;
- Vu la condition d'accompagnement de toute personne domiciliée sur l'ensemble de la Région de Bruxelles-Capitale, les centres publics d'action sociale pour lesquels un cadre de partenariat particulier a été développé.

G. Dépôt des dossiers de candidature

Le dossier de candidature doit être introduit en utilisant le canevas téléchargeable via la plateforme Mon Actiris Partenaires ([MAP](#)).

Le dossier devra être introduit en version Word et PDF, ce dernier est une version scannée de l'original signé.

Les deux versions du dossier de candidature, en ce compris les annexes, doivent être soumis impérativement via la plateforme MAP et ce, au plus tard le 30 septembre 2020 avant minuit. Après cette date, il ne sera plus possible d'introduire une candidature.

1. Critères de recevabilité des dossiers de candidature

Pour être recevable, la candidature soumise doit répondre aux critères de recevabilité suivants :

- La candidature doit être obligatoirement introduite sur la base du canevas de dossier de candidature fourni via la plateforme MAP;
- Le dossier de candidature doit être introduit via la plateforme MAP ;
- La candidature doit contenir toutes les annexes demandées (voir la liste de documents à joindre à la candidature au point 6 du canevas de dossier de candidature).
- Si Actiris constate, lors de l'analyse de la recevabilité, qu'un maximum de 3 documents manquent ou sont erronés, il demandera à l'opérateur d'introduire ces documents via la plateforme MAP au 30 octobre 2020 au plus tard.

2. Analyse de la candidature

Chaque dossier de candidature jugé recevable est analysé par Actiris.

Cet examen porte sur les critères suivants : Chaque dossier de candidature jugé recevable est analysé par Actiris.

Cet examen porte sur les critères suivants :

1. Pertinence = pertinence de l'approche et des actions proposées pour les publics concernés par cet appel à projets et ses objectifs
2. Qualité du design = adaptabilité de l'accompagnement à la diversité des chercheurs d'emploi concernés, à leurs besoins et à ceux du marché de l'emploi
3. Qualité de la mise en œuvre = moyens humains, matériels et logistiques disponibles et mise en œuvre proposée dans le cadre de la mesure

4. Cohérence = lien entre l'expertise et l'expérience de l'opérateur, les besoins des chercheurs d'emploi concernés et les solutions susceptibles de les mener à un emploi

5. Efficacité = rapidité de la mise en œuvre de la mesure et de la prise en charge des chercheurs d'emploi. Visibilité auprès des chercheurs d'emploi, d'Actiris et des employeurs. Complémentarité, collaboration, travail en réseau.

6. Efficience = maximisation du taux de conversion de l'accompagnement entre l'établissement des besoins du chercheur d'emploi et la sortie positive

L'examen des dossiers est réalisé sur la base du dossier de candidature introduit par l'opérateur via la plateforme MAP.

Dans le cadre de cet examen, le comité de sélection peut également prendre en considération l'ensemble des informations contenues dans le rapport rédigé par les services d'Actiris concernant la visite des locaux et la vérification de l'existence et de la qualité des ressources disponibles pour l'exécution des actions visées par le présent cahier des charges.

Le comité de sélection peut également tenir compte de :

- La bonne exécution des conventions de partenariats antérieures;
- Des principes horizontaux sur la conformité des opérations, à savoir :

La promotion de l'égalité entre hommes et femmes vis-à-vis des bénéficiaires – l'accès des bâtiments pour les personnes à mobilité réduite – la prévention de toute forme de discrimination vis à vis des bénéficiaires – les dispositions mises en place afin d'assurer le respect des principes de développement durable et environnemental - le respect des modalités d'application de la législation en matière de marché publics.

Le comité de sélection s'assurera que la répartition géographique et l'usage des langues de l'offre de service se fassent de manière équilibrée sur l'ensemble du territoire de la RBC.

En outre, les propositions techniques et financières déposées par les opérateurs peuvent faire l'objet de négociations. Ces négociations, faites à l'initiative d'Actiris, pourront porter notamment sur les actions proposées, sur le montant de la subvention sollicitée et sur le nombre d'accompagnements proposé, sur le taux de performance proposé et sur les moyens mis en œuvre dans le cadre de cet appel.

Le comité de sélection émet un avis motivé sur chacun de ces projets, en ce compris les éventuelles négociations dûment argumentées.

3. Décision

Sur base de cet avis motivé, la Direction générale par délégation du Comité de gestion d'Actiris, autorise la conclusion d'une convention de partenariat avec chaque opérateur dont elle aura approuvé le projet et décide d'allouer, dans les limites des crédits disponibles inscrits à cet effet dans son budget, une subvention.

H. Obligations des partenaires

L'exécution du projet par le partenaire doit être conforme à la description qui en est faite dans le dossier de candidature approuvé par Actiris.

Le partenaire doit identifier les lieux ou types de lieux dans lesquels les actions ou différents volets de son projet seront mis en œuvre. Actiris se réserve le droit d'apprécier si ces lieux répondent aux conditions et objectifs du présent cahier de charges.

A défaut, Actiris se réserve le droit de demander le changement ou l'amélioration des lieux. En cas de refus, Actiris pourra demander la rupture de la convention avec un préavis de trois mois.

1. Convention de partenariat

Les partenaires s'engagent à travers la conclusion d'une convention de partenariat avec Actiris.

Par ailleurs, ceux-ci reçoivent un guide financier leur précisant leurs obligations portant notamment sur les conditions de remboursement de la subvention.

Les obligations reprises dans la convention de partenariat, ainsi que ses annexes et avenants éventuels ultérieurs, s'imposent à chaque partenaire.

2. Rapport annuel

Au plus tard le 31 mars de chaque année (N+1), le partenaire introduit auprès d'Actiris un rapport annuel relatif à l'année N, via la plateforme MAP.

Ces délais sont fixés sous peine de forclusion. Actiris se réserve le droit de ne pas prendre en considération les pièces introduites après cette date limite pour la liquidation de la subvention.

Le rapport annuel contient au minimum :

- La déclaration de créance pour l'année de référence ;
- Le rapport d'activité ;
- Le rapport financier ;
- La copie de l'attestation ONSS ;
- La copie de l'attestation du précompte professionnel

Actiris fournit les canevas du rapport d'activité et du rapport financier via la plateforme MAP, entre autres pour calculer le montant effectif de la subvention et le solde restant dû.

3. Réseau informatisé d'échange d'informations (RPE, à terme DU)

Les partenaires adhèrent aux plateforme et outils informatiques (RPE et à terme le Dossier Unique) dont Actiris assure la gestion et l'organisation en tant que responsable de traitement. Les partenaires seront tenus de respecter les procédures en termes d'encodage des actions dans le dossier du chercheur d'emploi. Pour ce faire, les membres de leur personnel concernés participeront aux formations et aux suivis organisés à cette fin par le service Support Réseau d'Actiris.

Il est à noter que seules pourront accéder au RPE les personnes liées au partenaire par un contrat de travail d'une durée minimale de 6 mois ou les agents statutaires.

4. Promotion du projet

Le partenaire assure lui-même la promotion de son projet.

Il mentionne le soutien d'Actiris en apposant le logo sur les supports utilisés dans le cadre de l'action subventionnée comme (liste non exhaustive) :

- le matériel d'information et de communication (affiches, dépliants, lettres, site web, ...)
- les feuilles de présence, certificats, documents, ...

Le partenaire informe Actiris de toute communication / événement autour du projet, en conformité avec les prescriptions dont il est informé.

5. Contrôle interne

Le partenaire est dans l'obligation d'avoir des règles de contrôle interne suffisantes et cela en adéquation avec la taille de son organisation. Ces règles doivent pouvoir être présentées à la demande d'Actiris ou de toute autre instance de contrôle.

Toute instance de contrôle ou d'évaluation habilitée a accès en tout temps, à sa demande, aux documents et à la comptabilité de la structure d'accueil et ce, afin de pouvoir vérifier l'affectation des subventions versées.

6. Prise en compte de la dimension de l'égalité des chances et des risques de discrimination

Certains groupes-cibles ont plus de difficultés que d'autres à s'insérer dans l'emploi en fonction de différents critères tels que notamment le genre, l'âge, le handicap, l'origine ethnoculturelle, l'orientation sexuelle, l'origine/la situation sociale. Il est dès lors demandé au porteur de projet de faire attention aux contraintes et aux particularités des groupes-cibles qui font souvent l'objet de discriminations sur le marché du travail bruxellois.

On relève notamment des inégalités importantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, tant au niveau de la participation que de la qualité et du type d'emplois occupés. L'âge, à partir de 45 ans, est quant à lui le premier facteur de discrimination dans l'emploi, en raison notamment de divers stéréotypes qui réduisent les chances d'accéder aux premiers entretiens de sélection. Les personnes présentant un handicap sont également discriminées que ce soit dans la politique de recrutement qu'au niveau de l'absence d'aménagements raisonnables sur le lieu de travail. Le marché du travail bruxellois souffre de discriminations à l'encontre de personnes d'origine étrangère, en particulier les personnes originaires d'Etats non membres de l'UE. Les personnes actives sur le marché du travail peuvent également être discriminées sur la base de leur orientation sexuelle, identité de genre ou expression du genre. Enfin, les personnes qui vivent dans la pauvreté ou qui risquent l'exclusion sociale sont confrontées à des obstacles majeurs qui freinent leur intégration sur le marché du travail.

A l'exception des projets qui auraient pour but spécifique d'obtenir plus d'égalité pour certains groupes victimes de discriminations dans leur recherche d'emploi, le porteur de projet doit s'assurer que les activités subventionnées profitent à toutes et tous et n'excluent pas, même involontairement, certains groupes-cibles. Dans son dossier de candidature, l'opérateur décrit comment il a tenu compte des potentiels facteurs de discrimination afin de tendre vers plus d'égalité des chances pour toutes et tous.