

CAHIER DES CHARGES

SELECTION D'UNE OFFRE DE FORMATION REPONDANT AUX BESOINS DE
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DES ENTREPRISES DU BTP
FACE AUX MUTATIONS ECONOMIQUES DU TERRITOIRE

Assurer la montée en compétences des salariés du BTP pour répondre aux marchés
du Nouveau Grand Paris et à ceux liés aux autres mutations du territoire



1. Contexte

1.1- Des besoins en formation issus d'un diagnostic économique partagé du territoire

Du 1^{er} octobre 2012 au 30 juin 2014, une concertation entre l'Etat (Dirccete Ile de France, avec l'appui de la DRIHL) et la Branche du Bâtiment¹, avec le soutien de Constructys Ile-de-France, a permis d'établir un diagnostic territorial partagé, dans le cadre du Contrat d'Etude Prospective (CEP) « Les besoins en emplois et compétences liés aux travaux du Nouveau Grand Paris et aux enjeux de la Transition énergétique dans le bâtiment en Ile-de-France ».

Il s'agissait pour la Profession de cerner l'évolution du nombre et du contenu des emplois liés aux enjeux de la transition énergétique, dans le contexte porteur du Nouveau Grand Paris, afin de préparer les dispositifs d'accompagnement et l'offre de formation nécessaires pour y répondre.

La publication, en septembre 2014, des résultats du CEP a mis en évidence deux enjeux de taille :

- ⇒ Sur le plan quantitatif, une création d'emplois additionnels de 27 031 « équivalents temps plein » a été retenue comme scénario de base, à l'horizon 2020, dans le secteur du bâtiment pour la mise en œuvre de la transition énergétique.
- ⇒ Sur le plan qualitatif, face aux mutations du modèle constructif et aux nouvelles exigences de performance, les professionnels du bâtiment doivent s'adapter et acquérir de nouvelles compétences dans les domaines suivants : une meilleure qualité de conception en amont, un renforcement de la qualité de mise en œuvre et du contrôle de la chaîne d'intervention sur le chantier et, un travail en réseau entre les acteurs du bâtiment pour garantir le niveau de performance.

Pour accompagner l'ensemble des acteurs à répondre à ces nouveaux enjeux, la concertation entre les représentants de la Branche et du Territoire a débouché sur un plan d'actions opérationnel comprenant, notamment, le développement de la formation continue des effectifs en place.

En matière de développement de la Formation, le plan d'actions du CEP préconise en priorité d'encourager les entreprises à former leurs collaborateurs sur les modules FEE Bat adaptés à leurs besoins de positionnement sur les marchés. Et au-delà, il convient de développer une offre de formation complémentaire pour répondre aux principaux besoins de compétences non satisfaits et assurer ainsi la montée en compétences des collaborateurs sur toute la filière.

Ces besoins en compétences peuvent être classés en deux catégories :

1. Les compétences transversales nécessaires en amont de la production pour répondre en offre globale aux marchés de rénovation énergétique. Ces compétences concernent les dirigeants, les bureaux d'études, les chargés d'affaires et les conducteurs de travaux et visent les principaux domaines suivants :
 - ⇒ Vendre et promouvoir une offre globale en rénovation énergétique
 - ⇒ Cordonner, piloter et suivre un chantier de rénovation énergétique globale
2. Les compétences au niveau de la production liées aux techniques et à la qualité de mise en œuvre. Ces compétences concernent les compagnons et les encadrants de chantier et visent trois domaines principaux :

¹ Représentée par l'ensemble des Organisations Professionnelles Régionales (FFB Grand Paris, FFB Région Ile-de-France 78, 91 et 95, FFB Ile-de-France EST, CAPEB Grand Paris, CAPEB Région Ile-de-France, Fédération SCOP BTP Ile-de-France).

- La compréhension et la maîtrise des nouveaux matériaux et techniques de mise en œuvre comme, l'isolation thermique par l'extérieur (ITE), la ventilation double flux, les pompes à chaleur....,
- La prise en compte des enjeux transversaux liés à la Transition énergétique comme la maîtrise de l'étanchéité à l'air entre les différents corps d'état, la prise en compte des phénomènes d'échanges thermiques et acoustiques dans le bâtiment, l'anticipation des incompatibilités de matériaux et systèmes....,
- Le développement des capacités transversales au niveau du comportement professionnel favorisant la qualité de mise en œuvre et l'atteinte des objectifs de performance énergétique comme le respect des DTU et des modes opératoires, l'autocontrôle, la prise en compte de l'impact de son travail sur les autres corps d'état.

1.2-Les autres besoins en formation liés aux problématiques et enjeux structurels du secteur

En contraste avec ces opportunités de travaux et d'emplois liées aux mutations économiques du territoire les entreprises du secteur du BTP restent confrontées aux contraintes structurelles suivantes :

- Un besoin permanent de qualification et de développement des compétences lié à la démographie, à l'évolution des techniques, des métiers et des organisations de travail. La construction est un secteur de main d'œuvre non dé-localisable avec 1,6 million de salarié en 2010, dont plus de 70% exercent des métiers de production. Le BTP est ouvert sur l'intégration, la professionnalisation, la fidélisation et la promotion professionnelle.
- Des difficultés de la reprise/transmission d'entreprise et des enjeux de formation et d'accompagnement, à la fois, des Dirigeants et des collaborateurs sur les fonctions supports au sein des PME. En effet, les dirigeants restent préoccupés par la gestion du quotidien (prévention, qualité, délai, prix) et manquent de disponibilité pour se positionner stratégiquement sur les nouveaux marchés ou engager des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'optimisation des fonctions administratives comptables et financières peut leur permettre de se libérer du temps pour se consacrer à des activités à plus forte valeur ajoutée.
- L'Importance des seniors dans la population active sectorielle. Malgré un fort renouvellement générationnel avec 205.000 salariés de moins de 25 ans en 2009, les 265.000 salariés de plus de 50 ans nécessitent de poursuivre la démarche engagée en faveur d'une gestion dynamique des âges au travail.
- Un accès à la formation qui reste difficile et qui n'est pas sécurisé, notamment pour les TPE/PME du secteur. L'enjeu est de taille surtout en Ile de France, où elles représentent 90% du total des entreprises et 62 % du total des salariés.

1.3-Objectifs opérationnels du projet porté par CONSTRUCTYS Ile-de-France en réponse à ce diagnostic :

Dans le cadre de la politique de Branche et en accompagnement des politiques publiques, l'OPCA de la construction a défini un plan de développement sur 3 ans visant deux finalités :

- Permettre aux entreprises quelle que soit leur taille de disposer des compétences dont elles ont besoin pour assurer leur pérennité, leur performance et leur développement,
- Sécuriser les parcours professionnels des actifs du BTP en renforçant leurs compétences et en facilitant l'accès à la qualification et à la certification.

Dans le cadre de ces finalités et des missions qui lui sont déléguées, CONSTRUCTYS Ile-de-France, a décidé de mettre en place **une démarche de sélection de l'offre de formation sur son territoire, pour la période 2016 à 2018, visant les finalités suivantes :**

- 1- Apporter au personnel de production un socle de connaissances et de compétences de base lui permettant de maîtriser ses fonctions et son environnement professionnel et de s'inscrire dans une dynamique de parcours
- 2- Former le personnel de production pour assurer la maîtrise des nouveaux matériaux et techniques et renforcer la qualité et la précision de mise en œuvre sur les techniques traditionnelles
- 3- Mettre en œuvre des parcours de professionnalisation qualifiants ou certifiants dans une optique de mobilité fonctionnelle interne ou de transition professionnelle externe entre des secteurs en décroissance et en croissance
- 4- Former le personnel affecté aux fonctions supports pour optimiser la gestion administrative, commerciale et financière des TPE/PME

- 5- Mettre en œuvre à l'attention des Dirigeants de TPE-PME toutes actions de formation et d'accompagnement visant à sécuriser la fonction managériale, à favoriser l'accès aux nouveaux marchés et à garantir la pérennité des entreprises
- 6- Mettre en œuvre des actions d'accompagnement expérimentales dans le cadre du dispositif de la VAE
- 7- Accompagner l'intégration et la formation des nouveaux entrants dans le BTP grâce au contrat de professionnalisation

2. Objet de la consultation et exigences à respecter

CONSTRUCTYS Ile-de-France souhaite sélectionner une offre de formation de qualité sur le territoire pour adapter les compétences des collaborateurs du BTP aux mutations de l'environnement et sécuriser leur parcours professionnels.

Le diagnostic économique du territoire a permis d'identifier les besoins et publics prioritaires suivants.

2.1- Domaines prioritaires de formation :

1- Sécuriser l'acquisition des savoirs de base :			
⇒ Apporter au personnel de production un socle de connaissances et de compétences de base lui permettant de maîtriser ses fonctions et son environnement professionnel et de s'inscrire dans une dynamique de parcours			
Remettre à niveau en français et en mathématiques	Savoir se repérer dans l'espace	Savoir communiquer avec son environnement professionnel	...

2- Perfectionner ses collaborateurs au niveau technique :			
⇒ Former le personnel de production pour assurer la maîtrise des nouveaux matériaux et techniques et renforcer la qualité et la précision de mise en œuvre sur les techniques traditionnelles sur les principaux corps d'état suivants :			
Démolition	Etanchéité	Métallerie	Canalisations VRD
Gros œuvre, génie civil et maçonnerie	Génie climatique, couverture, plomberie	Peinture et finitions	Electricité TP
Taille de pierre	Electricité bâtiment	Isolation thermique par l'extérieur	Industrie routière
Charpente	Menuiserie	Sondages et forage	Voies ferrées

3- Promouvoir, qualifier et certifier les compétences :			
⇒ Mettre en œuvre des parcours de professionnalisation qualifiants ou certifiants dans une optique de mobilité fonctionnelle interne ou de transition professionnelle externe entre des secteurs en décroissance et en croissance,			
⇒ Accompagner l'intégration et la formation des nouveaux entrants dans le BTP grâce au contrat de professionnalisation,			
⇒ Mettre en œuvre des actions d'accompagnement expérimentales dans le cadre du dispositif de la VAE, sur les principaux corps d'état suivants :			
Démolition	Etanchéité	Métallerie	Canalisations VRD
Gros œuvre, génie civil et maçonnerie	Génie climatique, couverture, plomberie	Peinture et finitions	Electricité TP
Taille de pierre	Electricité bâtiment	Isolation thermique par l'extérieur	Industrie routière
Charpente	Menuiserie	Sondages et forage	Voies ferrées

4- Manager et optimiser la gestion de l'entreprise

- ⇒ Former le personnel affecté aux fonctions supports pour optimiser la gestion administrative, commerciale et financière des TPE/PME
- ⇒ Mettre en œuvre à l'attention des Dirigeants de TPE-PME toutes actions de formation et d'accompagnement visant à sécuriser la fonction managériale, à favoriser l'accès aux nouveaux marchés et à garantir la pérennité des entreprises

Garantir la bonne utilisation des outils bureautiques et informatiques de production	Sécuriser la fonction juridique	Organiser et manager les équipes	Transmettre, piloter et gérer une TPE/PME du BTP
Optimiser la gestion administrative, commerciale et financière	Vendre et promouvoir une offre globale en rénovation énergétique	Coordonner, piloter et suivre un chantier de rénovation énergétique globale

2.2- Public concerné (liste non exhaustive):

Production	Fonctions supports	Etudes et ingénierie de production	Direction
Ouvriers	Assistant commercial	Métreur	Economiste de la construction
Compagnons	Comptable	Technicien bureau d'études	Chargé d'affaires
Encadrement de chantier	Assistant de gestion	Conducteur de travaux	Commis de chantier

Nous vous invitons à vous positionner sur les domaines qui font partie de votre champ d'intervention et à proposer une offre de formation par domaine et public choisi.

Vous devrez démontrer la capacité de votre organisme à respecter les principes de qualité suivants :

- Positionner le stagiaire au centre de l'action formative
- Définir une offre de formation claire et la communiquer à l'entreprise et/ou le stagiaire :
 - ✓ les intitulés des formations pour chaque discipline
 - ✓ les objectifs de formation exprimés en termes de résultats à atteindre
 - ✓ le programme du stage : contenu et déroulement
 - ✓ la nature, la durée, les horaires, les effectifs de la formation
 - ✓ les méthodes pédagogiques, les moyens, les documents, la logistique
 - ✓ le niveau de connaissances indispensables pour pouvoir suivre la formation
 - ✓ la nature exacte de la sanction prévue (diplôme, titre, attestation, etc...) et les conditions de sa délivrance
 - ✓ les tarifs, les frais annexes, les modalités de règlement et les conditions financières
- Mettre en œuvre ces formations avec les garanties de ressources nécessaires à chaque étape :
 - ✓ des intervenants qualifiés et expérimentés dans les domaines d'intervention
 - ✓ des moyens techniques et pédagogiques adaptés
- Evaluer l'efficacité des actions de formation mises en œuvre
- Garantir l'efficacité de la procédure administrative dans le respect de la réglementation en vigueur et des modalités exigées par les co-financeurs publics (logos, feuilles d'émarginement par demi-journée...)

3. Modalités de réponse attendues

Nous optons, pour la présente consultation, pour une réponse simplifiée afin de faciliter l'analyse et le traitement des candidatures, compte tenu des délais impartis.

Votre réponse devra se faire impérativement par courriel et comporter à minima les programmes de formation répondant aux besoins identifiés.

Nous vous invitons, le cas échéant, à nous adresser tout document complémentaire que vous jugerez utile pour l'analyse de votre offre.

Les dossiers de candidatures seront envoyés :

- ⇒ à l'attention de Brigitte CAPLANE, Adjointe au Secrétaire général de Constructys Ile-de-France
- Par courrier : Constructys Ile-de-France – 15 rue Cortambert 75016 PARIS
 - Ou par mail : brigitte.caplane@constructys.fr

4. Résultats attendus et critères de sélection

Les résultats attendus seront de 3 natures :

- Un positionnement des candidats prenant en compte leurs acquis
- Une mise en œuvre du programme conforme au cahier des charges
- Une application rigoureuse de la procédure administrative et financière définie par Constructys Ile-de-France

Les critères de sélection porteront principalement sur :

- La pertinence de la réponse au cahier des charges
- Les ressources techniques et humaines mises en avant
- L'adéquation de la proposition tarifaire

5. Garanties légales demandées

Le prestataire devra :

- indiquer son SIRET et son numéro d'activité en qualité d'organisme de formation,
- fournir les attestations justifiant qu'il est à jour de ses obligations auprès des organismes financiers et sociaux.