

**Contrat d’Etudes Prospectives**

**du secteur des produits bois dans la construction et l’aménagement**

**CAHIER DES CHARGES**

# 1 - Contexte et objectifs du CEP

Préambule : le présent cahier des charges s’inscrit dans le cadre d’un accord pour la mise en œuvre d’un contrat d’étude prospective signé entre les acteurs du secteur des produits bois dans la construction et le Ministère du travail. Les enjeux identifiés dans le secteur de la construction bois et tout particulièrement la transition numérique et la transition écologique vont nécessiter un accompagnement qui constitue une priorité transversale du Ministère chargé de l’emploi.

**2** - **Contexte et enjeux**

La filière forêt-bois, y compris l’amont-forestier, représente**:**

* 60 000 entreprises avec une majorité de TPE/PME,
* 364 550 emplois directs et environ 440 000 emplois directs et indirects,
* 53 milliards d’euros de chiffre d’affaires,
* 24 milliards d’euros de valeur ajoutée.

La filière forêt-bois regroupe des activités relevant à la fois de la gestion et de l’exploitation forestière, de l’industrie et de la pose des produits bois. Les activités industrielles comprennent le sciage, les panneaux de process, l’industrie papetière, les emballages, les meubles en bois, la fabrication de composants pour la construction ou encore la production d’énergie ou de molécules extraites du bois (chimie verte).

Le Plan Climat de la France, présenté en juillet 2017, traduit les engagements pris par la France dans l’Accord de Paris. Il fixe des objectifs ambitieux, en visant la neutralité carbone à l’horizon 2050. La Stratégie Nationale Bas-Carbone (SNBC) décline les mesures et les leviers pour réussir la mise en œuvre de cette nouvelle économie verte.

Travaillant et mettant en œuvre un matériau à faible empreinte carbone et ayant d’excellentes qualités en matière d’isolation thermique, la filière bois s’inscrit pleinement dans les objectifs de la SBNC, notamment en ce qui concerne la recommandation RB6 « développer des filières locales visant la production et la mise en œuvre de matériaux de construction et de rénovation peu carbonés ».

La filière bois française se met en ordre de marche, avec l’appui des pouvoirs publics, pour répondre à une demande accrue de produits bois pour la construction et contribuer à la transition écologique et énergétique de l’économie française.

Le secteur de la construction bois compte 1 981 entreprises en 2016. 60 % d’entre elles ont moins de 10 salariés, 22 % entre 10 et 19 salariés et 18 % plus de 20 salariés. Elles ont réalisé un chiffre d’affaires total de 3,6 milliards d’euros HT, soit 3 % du chiffre d’affaires national Bâtiment. Ces entreprises emploient au total 27 420 salariés (personnel de production, administratif, commercial, études, encadrement…), soit 3 % des effectifs du bâtiment en France.

Se rajoutent près de 65 000 entreprises ayant une activité de production et de mise en œuvre dans le domaine de la charpente, de la menuiserie et de l’agencement. Ces entreprises de petite taille (60% n’ont pas de salarié et 94% ont moins de 10 salariés) représentent 39% de la valeur ajoutée totale de la filière, soit plus de 9 milliards d’euros/an et 38% des emplois directs, soit 126 000 emplois temps plein.

Enjeux pour le secteur du bois dans la construction :

L’étude sectorielle constitue le premier projet sectoriel des industries du bois dans la construction. Le diagnostic socio-économique préalable sur les facteurs de changement dans le secteur ainsi que l’identification des tendances fortes en matière d’évolution des métiers, des emplois et des qualifications permettront de définir les actions à conduire pour accompagner le renouveau de la filière.

Les travaux viseront à alimenter la réflexion des partenaires sociaux pour anticiper les besoins en compétences des entreprises du secteur et définir une politique de formation en adéquation avec les évolutions identifiées.

Les mutations en cours et déjà identifiées dans l’environnement des entreprises sont les suivantes :

1. La demande accrue en produits bois porte majoritairement sur des produits techniques (lamellé collé, CLT,…) qui pour une large part sont encore importés, bien que la production française se développe. La fabrication de ces produits en France nécessitera pour les entreprises d’investir dans des lignes de production et de s’assurer des compétences pour les mettre en œuvre.
2. Dans un contexte de concurrence économique entre les matériaux, la filière devra tendre vers une semi-industrialisation de ses process, avec des systèmes constructifs innovants, aptes à satisfaire les besoins en matière d’efficacité énergétique des bâtiments et permettant une mise en œuvre rapide sur le chantier (parois préfabriquées en usine, rénovation énergétique de bâtiments existants), en optimisant l’utilisation du bois comme produit ou assemblage de produits.

La fabrication et la mise en œuvre de ces produits ou systèmes constructifs nécessiteront une évolution des compétences allant vers plus de technicité.

1. La transition numérique est également à l’œuvre dans la filière bois française avec la montée en puissance progressive de la maquette numérique (BIM) dans le domaine de la construction. La filière bois a engagé des travaux importants depuis 2017 pour incorporer les produits bois génériques dans les dictionnaires numériques.

Le développement du BIM nécessitera pour les entreprises fabricant et/ou mettant en œuvre des produits bois de faire évoluer les compétences permettant d’utiliser ce nouvel outil (dans un futur où l’entreprise de construction et les intervenants du second œuvre créeront un bâtiment dont le besoin aura été préalablement défini et traduit par l’architecte dans une maquette numérique, tous les intervenants devront être « BIM compatibles ».

Par ailleurs, les entreprises de l’ameublement voient la demande porter non plus sur des meubles, mais sur des solutions d’aménagement de l’espace intérieur, à l’instar des entreprises d’agencement. Ces entreprises vont dès lors également être confrontées à l’utilisation du BIM.

Les outils numériques (études et/ou production), déjà fortement implantés dans les entreprises qui fabriquent charpentes, menuiseries et constructions bois, obligent à une restructuration en profondeur de l’entreprise, tant dans la conception, la réalisation et la valorisation des catalogues produits, la conception technique et de la formation des ouvriers, que de la gestion des flux des commandes et des matériaux.

Enfin, la très haute technologie s’invitera aussi sur les chantiers avec des exosquelettes conçus pour alléger les charges ou des casques à réalité augmentée permettant d’améliorer la précision des travaux. Demain, ces technologies seront d’usage courant pour de nombreux métier.

1. La loi de transition énergétique et la croissance verte renforce les niveaux de performance énergétique des bâtiments, ce qui conduit à de nouvelles évolutions règlementaires avec un impact à préciser sur les compétences de conception, de fabrication (niveau d’exigence plus élevé) et de mise en œuvre (enjeu de la gestion des interfaces).
2. Les performances de l’enveloppe, la gestion des interfaces deviennent ainsi des enjeux majeurs et nécessiteront de faire évoluer les compétences.
3. Les relations entre maîtrise d’ouvrage, maîtres d’œuvre, et entreprises évoluent progressivement vers un transfert des compétences vers les entreprises, conduisant celles-ci à réaliser de nouvelles tâches. Certaines entreprises de taille moyenne intègrent une démarche de multi-compétence alors que d’autres deviennent assembleuses de compétences spécialisées (rôle d’entreprise générale).
4. Enfin, la demande des maitres d’ouvrages en matière de performance des bâtiments, qui s’alignent sur des réglementations de plus en plus exigeantes, vont conduire à mettre en œuvre des solutions constructives multi matériaux qui nécessiteront des compétences particulières. Cette évolution vers la mixité des matériaux aura également un impact sur les entreprises de construction qui ne mettent pas en œuvre le matériau bois, mais qui devront acquérir des compétences dans ce domaine, pouvant créer des tensions sur certains métiers.

Ces évolutions vont fortement impacter les activités des entreprises, leurs organisations, les métiers et les compétences.

NOTA : Dans la construction bois, les entreprises peuvent mettre en œuvre d’autres matériaux que le bois (agencement, menuiserie). Ces entreprises ne sont pas exclues de l’étude, mais on ne s’intéressera qu’aux conséquences des mutations indépendantes du matériau (exemple : le BIM) ou spécifiques au matériau bois.

**3 -** **Objectifs du CEP**

Les objectifs de l’étude sont les suivants :

* + - * réaliser un état des lieux économique des secteurs concernés,
* mieux cerner les enjeux des mutations environnementales, techniques et économiques identifiées pour les entreprises,
* dresser à court et moyen termes un diagnostic de l’évolution des métiers, des emplois et des qualifications, à partir de données économiques, démographiques, technologiques, opérationnelles,
* identifier les métiers qui vont connaitre une évolution à court et moyen terme (évolution, recomposition, obsolescence ou émergence de nouveaux métiers), et établir des scénarii qualitatifs et quantitatifs de leur évolution,
* identifier les nouvelles compétences qui deviendront essentielles à détenir au regard de ces mutations,
* déterminer les actions visant le maintien, le développement et l’évolution des compétences des salariés dans le secteur,
* Analyser l’offre de formation et les outils pédagogiques existants, regarder leur adéquation avec les évolutions attendues des compétences et en formuler des préconisations,
* produire des préconisations en matière d’actions pour accompagner dans les meilleures conditions possibles les évolutions de l’emploi et des compétences incluant une dimension territoriale.

# 4 - Champ de l’étude

Les champs d’activités de l’étude sont les suivants :

- Sciage et rabotage du bois (codes NAF 16.10 A, 16 10 B)

- Fabrication de parquets et emballage (codes NAF 16.22 Z, 16.24 Z et 16.10 A)

- Fabricants de placages et panneaux de bois (16.21 Z)

- Fabrication de charpentes et d’autres menuiseries (16.23 Z*)*

- Construction de maisons individuelles (41.20 A)

- Construction d’autres bâtiments (41.20 B)

- Travaux de menuiserie bois et PVC (43.32 A)

- Travaux de charpente (43.91 A)

- Agencement de lieux de vente (43.32 C) et métiers de l’agencement/aménagement en général

- Travaux de couverture par éléments (43.91 B)

*-* Négoce, importation et commercialisation des bois (code NAF 46.73 A)

L’étude s’intéressera tout particulièrement aux métiers suivants :

**\* Concevoir** : étude et réalisation d’agencement, dessinateur, développement et réalisation bois, design d’espace, design de produits, …

\* **Fabriquer, produire** : technicien de fabrication bois et matériaux associés, conducteur-opérateur, responsable production, responsable ordonnancement, chef d’équipe, responsable fabrication,….

\* **Mettre en œuvre, construire** : charpentier bois, charpentier constructeur bois, conducteur de travaux, menuisier bâtiment, menuisier-agenceur,…

\* **Négocier, commercialiser** : technico-commercial, approvisionneur (achat),…

# 5 - Méthodologie et résultats attendus

Dans le cadre du CEP, le prestataire contribuera aux travaux décrits ci-après.

Sur la base d’une étude documentaire et des études existantes, d’entretiens avec un panel représentatif de dirigeants d’entreprises du secteur ou de secteurs connexes et éventuellement de groupes de travail, le prestataire réalisera les étapes suivantes :

• **Etape 1 : Réaliser un état des lieux économique des secteurs**

- Réaliser une analyse économique des entreprises des secteurs concernés (chiffre d'affaires, nombre d’entreprises ventilé par taille, nombre de salariés par taille, évolution de la demande des clients, influence des fournisseurs…) pour mettre en évidence la trajectoire économique des secteurs au cours des dernières années. Ce travail de synthèse sera réalisé à partir des données mises à disposition par les organisations professionnelles. Par ailleurs, il s’appuiera sur les études et données existantes, notamment de secteurs connexes.

- Préciser les atouts / faiblesses des entreprises, examiner les critères de compétitivité (flexibilité stratégique, emploi ; investissement dans les compétences, maîtrise des coûts, innovation, …) en fonction de activité et de leur taille qu’il sera nécessaire de mobiliser pour que les entreprises puissent maintenir leurs performances économiques, préserver et développer leurs activités.

A noter qu’il existe un nombre important d’entreprises unipersonnelles (travailleurs non-salariés) qui échappent aux statistiques en ce qui concerne les effectifs. Le prestataire devra évaluer les effectifs correspondants et préciser la méthode utilisée.

**• Etape 2 : Réaliser un état des lieux démographique des entreprises dans leur ensemble**

- Dresser un état des lieux des emplois par type de métier au plan national en fonction des différents secteurs d’activité. Une attention particulière sera portée sur :

* la structuration des emplois et les actifs qui les occupent avec une répartition statistique par sexe, âge, ancienneté ;
* Les niveaux de qualifications des actifs,
* l’évolution de la pyramide des âges, selon les emplois et les statuts et ses incidences sur l’évolution et le renouvellement des effectifs ;
* l’attractivité du secteur : accès des jeunes à la profession, parcours et mobilité professionnels.

- Réaliser un mapping géographique des emplois (logique de bassins),

- Dresser une cartographie de l’offre de formation.

Une synthèse par filière d’activité, et si possible par région, sera élaborée afin de mesurer l’écart entre les besoins de recrutement et la main-d’œuvre disponible (sortants du système éducatif, chômeurs, intérimaires …).

**En ce qui concerne les étapes 1 et 2, l’état des lieux consiste à réaliser une synthèse, à l’échelle de la filière, des données agrégées et existantes qui seront mises à disposition par les organisations professionnelles**.

* **Etape 3 : Identifier les démarches existantes**

- Recenser les études territoriales portant sur le même sujet et comportant un état des lieux et une partie prospective et voir s’il est possible d’en extrapoler des résultats à l’échelle nationale.

- Analyser les conclusions de ces études et les actions mises en œuvre, notamment du point de vue de leur pertinence dans l’hypothèse d’une utilisation dans la présente étude.

- Faire un état des lieux des démarches analogues mise en place par le comité stratégique de filière « Industries pour la construction » ou des organisations professionnelles du domaine de la construction.

- Analyser les conclusions de ces démarches en matière d’évolution des besoins en compétences et en déduire les passerelles envisageables pour des métiers en tension ou en déclin.

**• Etape 4 : Identifier les mutations des secteurs inclus dans le périmètre de l’étude**

- A partir de l’analyse des résultats et des impacts de l’étude prospective sur la demande en bois dans la construction et la rénovation en matière d’évolution de la demande en produits bois, tant du point de vue quantitatif que qualitatif (étude disponible à l’automne 2018),

- Et de l’identification des autres facteurs probables d’évolution en termes techniques, technologiques, économiques, réglementaires, géographiques (voir paragraphe 1),

- Déterminer l’impact de ces mutations sur l’organisation du travail, sur l’emploi et les qualifications et les évolutions attendues en termes de métiers et compétences.

• **Etape 5 : Dégager des scénarii de prospective qualitative et quantitative des emplois dans les différents domaines au regard de ces évolutions**

- Expliciter les stratégies des entreprises au regard des mutations de leur environnement.

- En déduire les tendances d’évolution des métiers et de l’emploi à 5 à 10 ans :

→ Qualitatives : réorganisation des métiers, transformation des compétences attendues, besoins en nouvelles compétences …

→ Quantitatives : estimation de l’impact des évolutions ci-dessus sur les effectifs.

- En déduire les tendances en matière de formation, une analyse de l’offre actuelle de formation initiale et continue au regard des nouveaux enjeux devra être effectuée :

\* état des lieux des formations accessibles et des besoins tant quantitatifs que qualitatifs en matière de formation initiale et continue au regard de l’évolution des compétences pour les métiers actuels et futurs,

\* analyse des nouvelles méthodes et outils pédagogiques innovants.

Une attention particulière devra être portée sur la répartition géographique de ces formations, l’objectif final étant de disposer sur l’ensemble du territoire d’une offre de formation pertinente et homogène, suffisante sans être surabondante par souci d’optimisation de l’appareil de formation.

• **Etape 6 : Proposer une stratégie d’accompagnement des évolutions**

Il s’agira d’identifier des pistes d’actions RH adaptées à l’environnement économique et social des entreprises concernées, en cherchant à inscrire ces mesures dans les stratégies économiques développées par les différents types d'entreprises du secteur (spécialités produits, positionnement dans la filière, taille …).

À partir des analyses précédentes, des pistes d’action concrètes, au niveau national comme au niveau régional, devront être proposées sur deux échelles de temps :

* à court terme ;
* à moyen terme (horizon de 5 ans) ;

Et porter sur :

* l’évolution des flux d’entrants dans les branches par filière de formation : Éducation Nationale (formation initiale), enseignement supérieur, formation en alternance (apprentissage, contrat de professionnalisation), formation de demandeurs d’emploi ;
* l’évolution du contenu pédagogique de l’offre de formation, tant initiale que continue ;
* la création d’éventuelles nouvelles offres de formation ;
* la définition de blocs de compétence et de passerelles entre métiers au niveau de la filière ;
* l’identification d’actions actions qui pourraient être travaillées en transversalité ;
* l’évolution des méthodes pédagogiques ;
* l’évolution du flux de l’offre de formation initiale et continue ;
* l’implantation de l’offre de formation (maillage territorial, ouverture ou fermeture de centres, partenariat à développer avec l’AFPA, l’Éducation Nationale…).

Les préconisations devront permettre le déploiement d’actions de développement de compétences destinées à des publics ciblés et déclinées par priorité.

Elles devront déboucher en particulier sur une cartographie de l’offre de formation initiale et continue exploitable pour les métiers en tension, en croissance et en émergence.

Enfin, il sera proposé une méthodologie souple et adaptée pour réactualiser régulièrement le diagnostic prospectif produit dans le cadre du CEP.

Les travaux définitifs feront l’objet d’un rapport d’étude détaillé ainsi que d’une synthèse des principaux résultats et de préconisations qui fera l’objet d’une communication

# 6 - Moyens de travail et d’analyse envisagés

Les travaux du CEP seront réalisés par un ou des prestataires choisis au terme d’une mise en concurrence. Un ou plusieurs prestataires pourront être retenus et formuler une proposition commune. Dans ce cas, il leur appartiendra de faire état du rôle de chaque composante du consortium et de désigner l’un d’entre eux qui sera l’ensemblier et, à ce titre, passera une convention de prestation avec l’organisme professionnel désigné.

Le prestataire prendra en charge la réalisation des différentes étapes consécutives du contrat d’études prospectives sur la base de la méthodologie qui aura été choisie, ainsi que la mise en œuvre des moyens nécessaires à la réalisation de ce projet.

Le prestataire s’attachera en premier lieu à analyser les travaux existants et à procéder à une synthèse avant de débuter les travaux spécifiques sur les différents points du cahier des charges.

Le prestataire s’attachera notamment à effectuer une analyse documentaire précise des travaux réalisés par le secteur de la construction bois (production et mise en œuvre) et de l’aménagement bois afin de déterminer le positionnement, le contenu et l’évolution des emplois.

Enfin, les données statistiques des OPCA permettront des analyses sur la formation professionnelle des salariés et des jeunes en formation alternée.

Un cadrage statistique par exploitation ad hoc des sources statistiques publiques et professionnelles seront à préciser dans l’offre afin d’avoir une vision globale des effectifs et notamment de disposer d’éléments concernant la pyramide des âges et les qualifications.

Certaines étapes nécessiteront la mise en œuvre d’études qualitatives basées sur la réalisation d’interviews de l’ensemble des acteurs de la profession : chefs d’entreprises, directeurs de l’innovation, ceux de la formation et ceux du développement durable, salariés et leurs représentants, formateurs, jeunes en formation, organisations professionnelles et syndicales, OPCA,… selon des méthodes qui seront définies dans l’offre.

# 7- Livrables

Le prestataire mettra à disposition un rapport détaillé ainsi qu’une synthèse sous format Word. Il en réalisera également une version pré-éditoriale permettant une publication des documents.

Le prestataire fournira également deux notes d’avancement intermédiaire de l’étude ainsi que les présentations pour l’animation des comités de pilotage.

# 8 - Organisation et réalisation du CEP

**8-1 Comité de pilotage**

Le comité de pilotage est composé :

* de représentants de l’Etat (DGEFP) ;
* de représentants du CSF-Bois et des organisations professionnelles : FNB, UICB, UMB-FFB, CAPEB, Ameublement Français ;
* en fonction des sujets abordés : de personnes qualifiées des OPCA, des observatoires prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ), des organismes professionnels ou de l’administration (ministère de l’éducation nationale, de l’enseignement supérieur de la recherche et de l’innovation, de la transition écologique et solidaire, …).

Il sera co-présidé par un représentant de la Délégation Générale à l’Emploi et à la Formation Professionnelle et un représentant du CSF-Bois. Il aura pour mission d’impulser, orienter, animer et piloter l’ensemble des travaux du CEP. Il assurera le suivi de la mise en œuvre des différentes phases de la procédure de réalisation du CEP en conformité avec le cahier des charges et il validera chacune des productions intermédiaires et finales.

Dans le cadre de la réalisation des travaux, le prestataire devra consulter des représentants de l’Education nationale, de l’AFPA, de Pôle Emploi pour assurer le meilleur maillage des formations sur tout le territoire. Il pourra s’appuyer utilement sur les études des cellules économiques régionales de la construction (CERC), des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et des observatoires régionaux de l’emploi et la formation (OREF).

Le prestataire assurera les convocations et les comptes rendus de ces réunions.

Les rapports intermédiaires ainsi que le rapport final intégrant les préconisations seront remis et soumis pour validation au Comité de pilotage. Ces documents devront parvenir à l’ensemble des participants au Comité de pilotage dix jours avant la date fixée pour la réunion.

**8-2 Organismes relais**

OPCALIA, OPCA 3+ et CONSTRUCTYS sont mandatés pour être les organismes relais du CEP. A ce titre, ils assureront le conventionnement avec le ou les prestataires retenus et pourront participer, en tant que de besoin, au COPIL.

# 9 - Réponse et propositions du prestataire

Le prestataire explicitera, de manière très précise, la prestation préconisée pour atteindre les exigences définies dans le cahier des charges. L’offre technique doit comporter impérativement les chapitres suivants :

* Profil général du prestataire (ou du consortium),
* Contexte et objectifs généraux de la prestation.

Le prestataire reformulera sa propre vision du secteur et de son contexte. Il doit être en mesure de clarifier certains points ou d’en suggérer des compléments sur demande du comité de pilotage.

Le prestataire décrit la nature de la prestation à réaliser afin d’en délimiter le contenu précis (démarche) et en déduit le volume de travail qui lui est nécessaire (conception, préparation, réalisation…).

Le prestataire présentera quelques références de travaux similaires, menés récemment.

Le Comité de pilotage souhaite que le prestataire qui sera retenu dispose d’une expérience significative et désigne un responsable projet unique, qui sera l’interlocuteur privilégié de ce comité.

La réponse du prestataire devra comporter :

* Des précisions sur les méthodologies proposées au regard des enjeux du CEP et des questions propres à chaque étape,
* Les travaux prévus et nécessaires à la réalisation du CEP,
* Le budget indiquant le nombre de jours prévus et les prix unitaires pratiqués, y compris les frais de déplacements, traduits en équivalent/journées consultant,
* Une présentation de l’équipe,
* Des références générales sur la connaissance du secteur et des travaux prospectifs.

# 10 - Critères de sélection

Les offres des prestataires seront étudiées par le comité de pilotage sur les critères de choix qui porteront essentiellement sur :

* Compréhension des problématiques du secteur (5/20)
* Qualité de la méthodologie (5/20)
* Qualité de l’équipe responsable du projet (4/20)
* Rapport qualité /prix (3/20)
* Capacité à respecter les délais (2/20)
* Références antérieures de l’organisme candidat (1/20)

# 11 - Calendrier prévisionnel et contacts

Publication de l’appel à propositions : **30 novembre** **2018**

Les propositions devront être envoyées au format électronique au plus tard le **9 janvier 2019 à 18 h à :**

* **Monsieur Arnaud Lasserre (DGEFP) :** arnaud.lasserre@emploi.gouv.fr
* **Référent secteur : André Richter (CSF-Bois) :** andré.richter@fcba.fr

Après pré-sélection des dossiers, le comité de pilotage auditionnera le **21 janvier 2019** une sélection restreinte de cabinets.

Le choix du prestataire final sera notifié au plus tard le **22 janvier 2019.**

La réunion de lancement et de préparation opérationnelle de la démarche se déroulera le **28 janvier 2019.**

Les résultats du CEP sont attendus pour le **30 septembre** **2019.**

# 12 - Conditions concernant les prestataires

Le Comité de pilotage se réserve le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues pour tout ou partie de l’appel d’offres.

Le Comité de pilotage s’engage à garder confidentielles les offres reçues.

Le Comité de pilotage se réserve le droit d’attribuer séparément ou partiellement le marché.

Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité ni contester pour quelque motif que ce soit le bien-fondé de la décision du Comité de pilotage.

Le Comité de pilotage n’est engagé qu’après notification écrite au prestataire de l’acceptation de l’offre.

Toutes les études menées dans le cadre de ce CEP sont la propriété conjointe de l’administration et des organisations professionnelles.

A travers les données issues des acteurs du domaine qu’il pourra rencontrer pour les besoins de ses propres travaux, le prestataire pourra éventuellement avoir accès à des informations sensibles. Il s’engage à respecter les contraintes de diffusion imposées par ceux qui les auront fournies : diffusion restreinte aux membres du comité de pilotage, diffusion aux parties prenantes impliquées dans l’étude ou pas de restriction, anonymisation. S’il y a lieu, ces informations à diffusion restreinte seront clairement identifiées dans le texte des documents qu’il établira et remettra. Il s’engage à ne pas réutiliser les informations à diffusion restreinte en dehors de la présente étude.

# 13. Modalités de paiement

A l’issue de la désignation du prestataire, une convention sera signée entre le prestataire et les OPCA associées : OPCALIA, OPCA 3+, CONSTRUCTYS.

Cette convention précisera notamment les modalités de la collaboration et les conditions de règlement des factures, sous réserve que les productions aient fait l’objet d’une validation par le COPIL du projet.