

# AUGMENTER LES DEPARTS EN FORMATION DANS LES ENTREPRISES DU BTP ET DU NEGOCE DANS LE CADRE DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

---

Appel à projets

JANVIER 2020

À l'initiative de la Commission Etudes & Recherches de Constructys

Site web : [www.constructys.fr](http://www.constructys.fr)

Pour toute question, contactez :

[herve.dagand@constructys.fr](mailto:herve.dagand@constructys.fr)

[amandine.sefraoui@constructys.fr](mailto:amandine.sefraoui@constructys.fr)

# SOMMAIRE

---

## 01 PRESENTATION DE CONSTRUCTYS – OPERATEUR DE COMPETENCES DE LA CONSTRUCTION

- CONSTRUCTYS : L'Opérateur de Compétences des Branches professionnelles du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce Bois et matériaux de construction
- Pôle Etudes & Recherches

## 02 OBJET DU CAHIER DES CHARGES

- Contexte de l'étude
- Enjeux du projet
- Suivi de production
- Ressources disponibles
- Livrables attendus
- Modalités de règlement

## 03 MODALITES PRATIQUES

- Questionnement sur l'appel à projets
- Contenu de l'offre
- Critères de sélection du prestataire
- Calendrier prévisionnel de la mission
- Envoi de la proposition d'intervention

## 01 PRESENTATION DE CONSTRUCTYS – L'OPCO DE LA CONSTRUCTION

### **CONSTRUCTYS : L'Opérateur de Compétences des Branches professionnelles du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoce Bois et matériaux de construction**

Depuis le 1er avril 2019, Constructys est l'Opérateur de compétences de la Construction et contribue au développement de la formation professionnelle des salariés des branches du Bâtiment, Négoce des matériaux de construction, Négoce de bois et des Travaux Publics. Constructys est au service de ses 197 000 entreprises adhérentes et 1 400 000 salariés.

Sa mission est d'accompagner les entreprises dans le développement des compétences de leurs salariés, de développer, soutenir et financer l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et PRO A) et d'appuyer les branches professionnelles dans l'ingénierie de certification et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sectorielle.

Les services, l'expertise de la formation professionnelle et des métiers de la filière de la construction sont portés par les réseaux de proximité de Constructys. Ils vont à la rencontre des entreprises du secteur, pour écouter leurs besoins, les conseiller et les accompagner pour réaliser et financer leurs projets de formation.

En 2018, Constructys a financé le parcours de 363 000 stagiaires et a collecté 383,6 M€ au titre de la formation professionnelle et 96,2 M€ au titre de la taxe d'apprentissage.

## Pôle Etudes & Recherches

Les orientations de la mission des Etudes & Recherches sont définies par le Conseil d'Administration de Constructys. Par ses missions d'analyse, d'ingénierie et d'évaluation, les travaux alimentent la politique Qualité de l'OPCO en terme d'accompagnement des publics – entreprises, salariés et demandeurs d'emploi – pour favoriser la compétitivité du secteur, la qualification des professionnels, l'insertion autour des métiers en tension et des chantiers créateurs d'emploi.

Ses champs d'exercice sont pluriels :

- Le repérage et l'expérimentation de pratiques de formation innovantes,
- La conception d'outils professionnels favorisant le développement de la formation professionnelle continue,
- L'évaluation des dispositifs au regard du devenir des bénéficiaires,
- La mesure des impacts législatifs sur l'activité formation des entreprises,
- L'ingénierie de formation et de certification pour faire évoluer les qualifications du BTP et du Négoce.

L'ensemble de ces missions entre dans le cadre de la convention signée avec la DGEFP et est porté sur tout le territoire par les Constructys régionaux, avec les partenaires publics ou sectoriels.

La Commission Etudes & Recherches a décidé de confier le pilotage de ce projet au pôle Etudes & Recherches.

## 02 OBJET DU CAHIER DES CHARGES

### Contexte de l'étude

L'année 2019 a été marquée par un changement important dans le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle. En effet, une réforme en profondeur a modifié le système de formation professionnelle et de l'apprentissage à la suite de l'adoption de la nouvelle loi de formation « Avenir professionnel » du 05 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les principaux apports de cette nouvelle loi sont :

- « *Le renforcement de l'information des jeunes et de leur famille sur la qualité des formations, le relèvement de l'âge limite en apprentissage à 29 ans révolus,*
- *Le financement des CPF au contrat en lieu et place du mécanisme de subvention des régions,*
- *Le CPF rénové,*
- *Le CPF de transition professionnelle en lieu et place du CIF,*
- *Le renforcement du conseil en évolution professionnelle,*
- *Le remplacement des périodes de professionnalisation par le dispositif de reconversion et promotion par alternance (ProA),*
- *Le plan de formation devient le plan de développement des compétences,*
- *La nouvelle définition de l'action de formation,*
- *Les nouvelles règles de financement »<sup>1</sup>.*

Ainsi, une des modifications concerne le plan de formation qui devient le plan de développement des compétences. En effet, à compter du 1er Janvier 2019, l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle, à l'initiative de l'employeur, est assuré dans le cadre d'un plan de développement des compétences.

Dans le cadre de cette modification, la distinction ne se fait plus entre :

- « *Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,*
- *Les actions de développement des compétences »<sup>2</sup>.*

---

<sup>1</sup> <https://www.fntp.fr/infodoc/formation/reforme-de-la-formation-les-points-cles-retenir>

<sup>2</sup> <https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/le-plan-de-formation-devient-le-plan-de-developpement-des-competences>

Mais, il convient de distinguer deux types d'actions de formation :

- Celles conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires et qui ont donc un caractère obligatoire<sup>3</sup>,
- Les autres actions de formation, dites non obligatoires.

Il est à noter que, désormais, l'action de formation, peut-être réalisée en tout ou partie en situation de travail ou à distance. Elle se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel »<sup>4</sup>.

Le plan de développement des compétences peut englober, outre ces actions de formations, des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et des formations luttant contre l'illettrisme.

C'est un vrai outil mis à la disposition de l'entreprise pour définir sa stratégie en matière de développement des compétences de ses salariés. Il permet aux entreprises, en assurant une montée en compétences des salariés, de maintenir leurs compétitivités et de développer leurs activités.

Il est, en effet, important de rappeler que la formation apporte des avantages pour les entreprises et les salariés.

Avantages pour les entreprises :

- Evoluer en développant de nouvelles activités et de nouvelles compétences,
- Réorganiser l'activité en développant la polyvalence et la pluri-compétence,
- Viser un niveau élevé de qualité en améliorant de façon continue, en développant les compétences techniques et en répondant aux exigences réglementaires,
- Fidéliser les salariés.

Avantages pour le salarié :

- Suivre les évolutions et les exigences de son poste en développant les compétences associées,
- Elargir les savoir-faire,
- Envisager des promotions et des évolutions dans sa carrière,
- Développer des compétences polyvalentes et pluri disciplinaires.

---

<sup>3</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/article/la-formation-professionnelle-principes-generaux>

<sup>4</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/article/la-formation-professionnelle-principes-generaux>

Les modifications apportées par cette nouvelle loi affectent aussi les OPCA, Organismes Paritaires Collecteurs Agrées qui sont devenus des OPCO, Opérateurs de Compétences. La mission principale n'est plus seulement de collecter les contributions des entreprises et de financer leurs actions de formation mais aussi d'aider et d'accompagner les entreprises à mettre en œuvre leur politique de développement des compétences.

En 2018, dans le cadre du plan de formation (aujourd'hui Plan de développement des Compétences), Constructys, a financé les formations de 246 659 stagiaires (+17% par rapport à 2017)<sup>5</sup>. Environ 60% de ces formations sont des actions de formations obligatoires ou recommandées (147 793).

Dans le secteur du BTP, les formations obligatoires sont celles qui permettent aux entreprises d'être en conformité avec la réglementation et de s'adapter aux évolutions des normes et réglementations en matière d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels (conduite d'engins de chantiers télécommandés ou à conduite portée, préparation à l'habilitation électrique des personnels non électriens...)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Rapport d'activité Constructys 2018

<sup>6</sup> <https://www.formations-obligatoires-btp.fr/rechercheformations>

## **Enjeux du projet**

Dans ce nouveau cadre et afin de répondre aux différentes évolutions, Constructys souhaite accompagner plus d'entreprises dans le process de développement des compétences.

Pour ce faire, Constructys souhaite mener une étude dont l'objectif est d'émettre des préconisations sur les moyens à mettre en œuvre afin d'augmenter les départs en formation des salariés dans le cadre du Plan de Développement des Compétences dans les entreprises du Bâtiment, Travaux Publics et du Négoce.

Une analyse de la situation actuelle du recours à la formation dans le cadre du plan de développement des compétences des entreprises de la construction devra être réalisée au préalable.

Cette étude devra se baser sur la segmentation, réalisée et fournie par Constructys, des entreprises du BTP par rapport à leur consommation en formation.

Cette segmentation repose sur 6 profils types pour les entreprises de + de 11 salariés et 5 profils types pour les entreprises de – de 11 salariés.

L'étude devra permettre de :

- Analyser le recours à la formation dans les entreprises des branches du BTP et du Négoce,
- Analyser le nombre de départ en formation selon les segments et comprendre les raisons de l'attitude de chaque segment,
- Suggérer des préconisations pour inciter le départ en formation sur tous les types de formation pour chaque segment d'entreprises dans les branches du BTP et pour les entreprises du Négoce,
- Fournir à Constructys des éléments pour accompagner au mieux les entreprises dans le cadre du plan de développement des compétences.

Toutes ces dimensions devront être interrogées :

- Par branche professionnelle : Bâtiment, Travaux Publics, Négoce ;
- Par taille :
  - Entreprise de +11 salariés
  - Entreprises de -11 salariés ;
- Pour les entreprises de +11 salariés : faire des focus :
  - 11 ➔ 49 salariés
  - 50 ➔ 299 salariés
  - +300 salariés ;
- Par profil identifié à partir de la segmentation des entreprises du BTP ;
- Par section professionnelle pour la branche du négoce : négoce de bois, négoce des matériaux de construction.

## Périmètre de l'étude

Cette étude concernera les branches professionnelles couvertes par Constructys :

- Bâtiment
- Travaux Publics
- Négoce

Elle se basera sur la segmentation des entreprises des branches du BTP par rapport à leur consommation en formation. N'ayant pas encore la segmentation pour la branche du Négoce, il faudra réaliser l'étude sur toutes les autres dimensions (p9).

Cette étude devra s'appuyer sur plusieurs méthodes de recueils de données :

- Une partie qualitative :
  - Pour le BTP : mener des entretiens auprès d'entreprises de chaque segment identifié ;
  - Pour la branche du Négoce : mener des entretiens auprès d'entreprises de la branche en distinguant les deux sections professionnelles : Négoce des matériaux de construction et Négoce de bois.
- Une partie quantitative :
  - Pour les branches du BTP : Interrogation d'un échantillon représentatif d'entreprises par segment ;
  - Pour la branche du négoce : Interrogation d'un échantillon représentatif d'entreprises.

Il est demandé au prestataire de proposer une méthodologie qui lui semble la plus adaptée pour répondre aux enjeux de cette étude.

## Ressources disponibles

Pour mener à bien cette étude, le prestataire pourra s'appuyer sur :

- L'étude sur la segmentation des entreprises du BTP par rapport à leur consommation en formation,
- L'étude sur l'accès et l'accompagnement des salariés du BTP vers la VAE (Constructys/Céreq),
- L'étude sur les effectifs en formation dans le BTP (étude de l'Observatoire des métiers du BTP en cours d'élaboration),
- L'outil accessible depuis le site de l'Observatoire des métiers du BTP : <http://zoom-artisanat-petites-entreprises.metiers-btp.fr> : statistiques sur la formation continue des salariés,
- Les articles et synthèses publiés sur le site construtys.fr,
- Les données sur les actions de formation menées les années précédentes,
- La base de données des entreprises du BTP issue de l'étude sur la segmentation (2015-2017),
- La base de données des entreprises accompagnées, financées par Constructys dans le cadre du Plan de formation et du plan de Développement des Compétences (début 2019).

## **Suivi des travaux**

Un comité de pilotage sera constitué pour assurer le suivi de l'étude. Lorsque le comité de pilotage se réunira, le prestataire réalisera un état d'avancement des travaux.

## **Livrables attendus**

- Un rapport complet des résultats analysés et des préconisations (un document Word respectant la charte graphique de Constructys sera transmis au prestataire) ;
- Un diaporama de présentation qui servira de synthèse des résultats (un document PowerPoint respectant la charte graphique de Constructys sera transmis au prestataire) ;
- Une synthèse communicante sur deux pages présentant les différentes préconisations ;
- Les guides d'entretiens ainsi que la base de données de l'enquête quantitative ;
- Des documents d'étapes lors des comités de pilotage intermédiaires (compte rendu de réunion, synthèse, etc.).

## **Modalités de règlement**

Un acompte de 50 % pourra être versé au démarrage de l'étude. Le solde sera versé à la fin de l'étude, après validation de tous les livrables.

## **03 MODALITES PRATIQUES**

### **Questionnement sur l'appel à projets**

Afin de garantir une égalité de traitement envers tous les répondants, chaque prestataire pourra poser une ou plusieurs questions, sur l'appel à projets, par mail aux adresses suivantes : [herve.dagand@constructys.fr](mailto:herve.dagand@constructys.fr) et [amandine.sefraoui@constructys.fr](mailto:amandine.sefraoui@constructys.fr).

Les réponses apportées seront donc transmises à tous les répondants qui se seront déclarés auprès des services de Constructys en amont du dépôt de candidature.

Il ne sera donné aucune information supplémentaire sur le présent appel à projets après le 17 Janvier 2020.

### **Contenu de l'offre**

Le dossier de candidature devra intégrer les éléments suivants :

- Présentation de l'organisme (identité générale),
- Compréhension / reformulation de la demande (contexte et objectifs),
- Descriptif de la méthodologie proposée,
- Rétro-planning de la mission,
- Exemple de livrables (suivi des travaux, formats proposés, etc.),
- Présentation des moyens humains (CV simplifié), techniques, matériels,
- Budget proposé (nombre de jours au total et répartition des jours selon les profils de consultants, coût total HT, coût total TTC),
- Références de l'organisme (secteur d'activité, études proches, etc.).

### **Critères de sélection du prestataire**

Les éléments suivants entreront dans l'évaluation de la proposition :

- Compréhension de la demande
- Pertinence de la méthodologie proposée
- Qualité de la réponse écrite
- Qualité des livrables envisagés
- Expertise des intervenants
- Proposition financière

Le comité de sélection utilisera une grille d'évaluation sur la base de ces critères pour établir une pré-sélection de prestataires. Plusieurs prestataires (deux ou trois) présenteront leur proposition d'intervention lors d'une audition.

## **Calendrier prévisionnel de la mission**

Date de publication de l'appel à projets : Mardi 31 décembre 2019

Date limite de retour des réponses : Lundi 27 Janvier 2020

Pré-sélection des prestataires : Vendredi 31 janvier 2020

Audition : Mardi 04 Février 2020 (9h à 13H)

Compte-rendu des délibérations : Mercredi 05 Février 2020

Comité de pilotage de lancement : Vendredi 07 Février (9h30 -12H30)

Plusieurs comités de pilotage devront être programmés.

Date limite de retour des travaux : Vendredi 5 Juin 2020

Comité de pilotage de conclusion : La semaine du 08 au 12 Juin

Date limite de retour des travaux de la version définitive : Mercredi 17 Juin 2020

Présentation des résultats devant la commission Etudes & Recherche : Jeudi 25 Juin 2020

## **Envoi de la proposition d'intervention**

Les réponses à cet appel à projets doivent être adressées par courrier (le dossier peut être déposé à l'accueil de Constructys à l'attention de Amandine Sefraoui-Serres) et par mail au plus tard :

**Le Lundi 27 Janvier 2020 à midi**

Par courrier :

**CONSTRUCTYS**

Direction du développement

Amandine Sefraoui-Serres - Pôle Etudes & Recherches

32 rue René Boulanger – 75010 PARIS

Par mail : [amandine.sefraoui@constructys.fr](mailto:amandine.sefraoui@constructys.fr) et [asma.snoussi@constructys.fr](mailto:asma.snoussi@constructys.fr)



32, rue René Boulanger CS 60033 - 75483 Paris Cedex 10  
Tél. : 01 82 83 95 00 - [www.constructys.fr](http://www.constructys.fr)