

MODALITES DE REFERENCEMENT

Diagnostics et accompagnements RH pour des TPE du Bâtiment

1. Présentation de Constructys – Opérateur de compétences de la construction

CONSTRUCTYS : L'Opérateur de Compétences des branches professionnelles du Bâtiment, des Travaux Publics et du Négoc des 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, Négoc des matériaux de construction et des Travaux Publics. Constructys est au service de ses 248 424 entreprises adhérentes, dont 90 % de moins de 50 salariés et 1 500 000 salariés, et plus de 435 246 salariés formés et 93 447 contrats d'apprentissage.

Les services, l'expertise de la formation professionnelle et des métiers de la filière de la Construction sont portés par les 14 Directions régionales de Constructys avec 450 collaborateurs. Elles 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.

Nos principales missions

- Accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et dans la réalisation de leurs projets RH, emploi, formation et alternance.
- Promouvoir l'alternance et financer les contrats (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).
- Apporter un appui aux branches professionnelles dans l'ingénierie de certification et la Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) sectorielle.
- Accompagner les branches professionnelles et les entreprises dans l'observation et l'anticipation de leurs besoins en compétences en matière de transition écologique.

Nos engagements

Proximité et expertise : nos experts des métiers de la Construction et de la formation, répartis sur tout le territoire dans nos 14 directions régionales, accompagnent les entreprises et leur proposent une expertise adaptée à leur taille et à leurs besoins.

Écoute et conseil : des interlocuteurs engagés pour analyser les situations des entreprises et leur proposer l'offre de services la plus adaptée (diagnostic et accompagnement, mise en place des entretiens professionnels, respect des obligations...).

Innovation et agilité : nous simplifions les démarches grâce à une offre de services et des parcours d'accompagnement intuitifs. Nous apportons des conseils prospectifs pour préparer les entreprises aux métiers et exigences de demain.

Qualité et professionnalisme : nous garantissons des conseils adaptés à chaque situation d'entreprise et veillons à la qualité des actions de formation que nous conseillons.

2. Périmètre du présent référencement

Le présent référencement a pour objet de référencer des cabinets conseils en capacité d'intervenir auprès des TPE du bâtiment sur leurs problématiques RH (diagnostic et accompagnement individuel ainsi que mise en place d'ateliers collectifs) sur l'ensemble du territoire national (métropole et DROM).

Les cabinets conseils sont libres de candidater pour un ou plusieurs départements.

Les cabinets conseils ainsi référencés pourront être sollicités par les entreprises. La liste des cabinets conseils référencés sera publiée sur le site internet de Constructys.

Le référencement se fait au niveau national en mobilisant les directions régionales de Constructys pour l'évaluation de la capacité des cabinets conseils dans le cadre du service de proximité auprès des entreprises.

Dans l'hypothèse où Constructys mettrait en place un référencement spécifique pour la démarche Diag Performance, les consultants référencés dans le cadre du présent référencement seront automatiquement intégrés à ce dispositif, sauf si des exigences complémentaires en matière de capacités devaient être requises.

3. Contexte et enjeux du présent référencement

Les très petites entreprises (TPE), de moins de 11 salariés du secteur du bâtiment évoluent aujourd'hui dans un environnement en profonde mutation, marqué par des transformations économiques, technologiques et environnementales majeures. À ces évolutions structurelles s'ajoutent des tensions persistantes sur le marché du travail, notamment une pénurie de salariés qualifiés, qui fragilise leur capacité à recruter et à maintenir un niveau de compétence adapté aux exigences des chantiers.

Dans ce contexte, les besoins en développement et en évolution des compétences sont particulièrement élevés. Les entreprises doivent intégrer de nouvelles exigences liées aux transitions numérique, technologique, énergétique et environnementale, tout en adaptant leurs

pratiques aux innovations émergentes, qu'il s'agisse des outils digitaux, des nouveaux procédés constructifs ou du renforcement du cadre réglementaire.

Ces enjeux prennent une dimension spécifique dans les TPE, en raison de plusieurs caractéristiques structurelles :

- une taille réduite, qui limite les capacités d'investissement et d'anticipation ;
- une forte proximité entre le dirigeant et les salariés, impliquant un management direct et très opérationnel ;
- des contraintes économiques et organisationnelles fortes, qui rendent difficile le départ en formation ;
- une organisation du travail centrée sur l'activité immédiatement productive.

Dans ce cadre, les problématiques RH sont nombreuses et souvent cumulatives :

- des difficultés à attirer des profils sur des métiers techniques en tension, parfois perçus comme pénibles ou peu valorisés ;
- le vieillissement des effectifs et les départs à la retraite ;
- la concurrence entre entreprises pour recruter les mêmes compétences ;
- la nécessité d'intégrer de nouveaux savoir-faire liés aux différentes transitions.

Les TPE du bâtiment, c'est-à-dire les entreprises de moins de 11 salariés, sont également confrontées à des enjeux majeurs d'intégration et de fidélisation. En effet, la perte d'un salarié expérimenté peut désorganiser immédiatement l'activité, retarder un chantier, fragiliser la qualité de réalisation et mettre en tension l'ensemble de l'équipe.

Dans ces entreprises, la fonction RH est globalement peu structurée et fortement dépendante du dirigeant. D'après une enquête de l'Observatoire des métiers du BTP¹, seules 4 % des entreprises de 1 à 9 salariés disposent d'un service RH dédié. Dans ce contexte, le recrutement comme la gestion de la formation continue des salariés reposent principalement sur le dirigeant, qui assume cette responsabilité en parallèle de ses activités opérationnelles.

Dans le domaine du recrutement, cette organisation conduit davantage à des pratiques informelles qu'à des processus structurés : les fiches de poste sont peu formalisées et les offres d'emploi rarement publiées. Les recrutements s'appuient surtout sur les réseaux de proximité (famille, amis, fournisseurs) et sur le bouche-à-oreille. Le recours à des acteurs externes, tels que France Travail, les cabinets de recrutement ou les cabinets RH, demeure limité. Ce manque de formalisation observé dans le recrutement se retrouve également dans d'autres dimensions de la fonction RH : intégration des salariés, fidélisation, identification des besoins et organisation des formations.

Cette moindre structuration de la fonction RH ne signifie pas que les TPE ont moins de besoins en montée en compétences. Au contraire, d'après une enquête réalisée par Constructys auprès de ses entreprises adhérentes, 76 % des entreprises de 1 à 3 salariés et 87 % des

¹ Etude sur les pratiques de recrutement de l'Observatoire des métiers du BTP

entreprises de 4 à 10 salariés estiment qu'elles auront recours à la formation pour leurs salariés au cours des trois prochaines années.

Ainsi, les enjeux RH des TPE du bâtiment ne se limitent pas au recrutement. Ils consistent aussi à mieux intégrer les nouveaux entrants, transmettre les savoir-faire, professionnaliser le management de proximité, prévenir les risques, améliorer la qualité de vie au travail, sécuriser les parcours et renforcer l'attractivité de l'entreprise. L'objectif est de concilier continuité d'activité, qualité des réalisations et pérennité économique.

Pour pallier les problématiques rencontrées par les TPE du bâtiment, moins de 11 salariés, la branche dispose de leviers financiers significatifs à travers la contribution conventionnelle dédiée au développement des compétences. La contribution conventionnelle est un financement spécifique complémentaire aux contributions légales défini par les branches. Elle repose sur une cotisation des entreprises de la branche, permettant de constituer un budget mutualisé dédié à la formation professionnelle.

L'objectif de la contribution conventionnelle est de répondre aux enjeux stratégiques du secteur. La contribution conventionnelle constitue ainsi un levier financier majeur mais encore insuffisamment mobilisé, avec un fort potentiel pour accompagner davantage les TPE dans leur montée en compétences et leur adaptation aux évolutions du secteur.

Les partenaires sociaux siégeant au Conseil d'Administration de l'OPCO de la Construction ont décidé de la mise en œuvre d'un plan d'actions ambitieux à destination des entreprises du Bâtiment de moins de 11 salariés sur trois ans (2026-2028).

4. Objet du présent référencement

Le présent référencement vise à identifier des cabinets conseils **en capacité de réaliser des diagnostics et des accompagnements individuels, de type Diag Performance, ainsi que des ateliers collectifs optionnels sur le volet RH, pour des TPE, moins de 11 salariés du bâtiment.**

Les critères de financement de l'OPCO devront être respectés (voir les critères sur le site de Constructys) **sans reste à charge pour les entreprises.**

L'objectif est de permettre aux dirigeants des petites entreprises artisanales de bénéficier d'un appui opérationnel, pragmatique et adapté à leurs contraintes, afin de les aider à structurer leurs pratiques RH et à mettre en œuvre des réponses concrètes à leurs besoins.

Cet accompagnement doit en outre leur permettre de s'acculturer à ces pratiques et **d'acquérir les compétences** nécessaires pour prendre de l'autonomie sur ces sujets afin d'en assurer la pérennité sur le long terme.

Les thématiques

Les thèmes jugés prioritaires pour ce public sont les suivants :

- Thème 1_L'attractivité et la marque employeur
- Thème 2_Le recrutement et l'intégration
- Thème 3_Le management : entretiens, fidélisation, fiches de poste
- Thème 4_L'organisation du travail, la communication, et la qualité de vie au travail
- Thème 5_Le développement et la gestion des compétences

Cette liste n'est pas exhaustive. Les cabinets conseils référencés doivent, par principe, être en mesure d'intervenir sur toute thématique RH.

Il est à noter que le cabinet conseil référencé ne peut être à la fois prescripteur et formateur, c'est-à-dire qu'il ne pourra pas être sollicité pour réaliser les formations conseillées dans le plan d'actions.

L'obtention du référencement ne procure au cabinet conseil aucun engagement en tant que tel à réaliser effectivement des actions. Le choix d'un cabinet conseil parmi l'ensemble des cabinets conseils référencés relève uniquement de l'entreprise concernée.

5. Périmètre géographique

France entière (Métropole, Martinique, Guadeloupe, Guyane + Réunion)

Les cabinets conseils devront se positionner sur les départements sur lesquels ils ont la capacité d'intervenir en présentiel.

6. Condition de référencement

- **Période de référencement** : Le référencement est ouvert en permanence.
- **Durée du référencement** : le référencement des consultants est valide pour une période **de 3 ans à compter de la validation par l'OPCO du référencement.**
- **Obligation** : Le cabinet conseil référencé, qui serait choisi pour une prestation par une entreprise, s'engagera notamment à communiquer auprès de Constructys et des parties prenantes, les informations nécessaires au bon fonctionnement des actions.

Il est rappelé qu'en aucun cas le cabinet conseil ne peut communiquer sur un éventuel référencement tant que ce dernier n'a pas été accepté.

À l'issue du référencement, toute communication à destination des entreprises relative à ce référencement devra être soumise à l'accord préalable de Constructys au niveau régional. Le cabinet conseil référencé s'interdit, en toute hypothèse, de diffuser une communication susceptible de laisser croire qu'il bénéficie d'une exclusivité, d'un partenariat privilégié ou d'une recommandation exclusive de la part de Constructys. Les communications réalisées devront être transparentes, objectives et loyales, afin de garantir le libre choix des entreprises dans la sélection de leur cabinet de conseil.

7. Critères de capacité

Le cabinet conseil doit justifier de la capacité de ses consultants sur les aspects suivants :

- 1) Expérience des consultants dans l'accompagnement d'entreprises en gestion des RH (minimum 2 ans)
- 2) Expérience des consultants dans le secteur du Bâtiment et connaissance des spécificités des entreprises artisanales de moins de 11 salariés (minimum 2 ans)
- 3) Capacité à intervenir en proximité sur le ou les territoire(s) pour le(s)quel(s) le cabinet conseil candidate auprès des TPE de la branche
- 4) Capacité à animer des ateliers collectifs et à mobiliser des modalités innovantes dans ce cadre
- 5) Le cabinet doit également fournir des exemples de réalisations (livrables)

8. Question du cabinet conseil

Le cabinet conseil envoie ses éventuelles questions à referencement.RH.TPE@constructys.fr

9. Réponse du cabinet conseil

✓ Modalités de réponse

Le cabinet conseil envoie son dossier à l'adresse suivante :
referencement.RH.TPE@constructys.fr

Un courriel accusant la réception de la demande sera envoyé au cabinet conseil.

Il appartient au cabinet conseil de s'assurer de la bonne réception de son dossier en vérifiant qu'il a bien reçu un mail accusant la réception de sa demande dans les 72h suivants l'envoi de son dossier.

À la suite de l'ouverture du présent référencement, Constructys s'engage à répondre dans un délai de 45 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande du cabinet conseil (délai ne prenant pas en compte la période de suspension évoquée ci-dessous).

À compter du 1^{er} janvier 2027, le délai de réponse de Constructys évoqué ci-dessus passera à 30 jours calendaires à compter de la date de réception de la demande du cabinet conseil.

L'analyse du référencement est suspendue entre le 31 juillet et le 31 août et entre le 15 décembre et le 10 janvier, de chaque année.

✓ **Contenus du dossier de réponse**

Le cadre de réponse en annexe 1 du présent document doit être complété par le cabinet conseil.

✓ **Procédure de sélection**

Les réponses au présent appel à référencement seront étudiées sur la base de la grille d'évaluation.

10. Révision et dénonciation

✓ **Révision des modalités de référencement**

Constructys se réserve la possibilité de faire évoluer à tout moment les présentes modalités de référencement, notamment afin de :

- Prendre en compte toute évolution du cadre juridique, réglementaire, conventionnel ou financier applicable au présent référencement,

Les cabinets conseils référencés seront informés de ces évolutions par tout moyen approprié.

✓ **Déréférencement d'un cabinet conseil**

Constructys se réserve le droit de mettre fin au référencement d'un cabinet conseil, notamment en cas de :

- Non-respect des modalités définies dans le présent référencement ;
- Modification substantielle de la capacité du cabinet conseil (notamment, changement des consultants référencés)
- Non-respect des éléments à transmettre par le cabinet conseil dans le cadre du présent référencement ;
- Constats défavorables des entreprises bénéficiaires ;
- Cessation d'activité ou modification substantielle de la situation juridique de l'organisme ;

Effets du déréférencement

Aucune nouvelle action ne pourra être engagée par le cabinet conseil concerné dans le cadre du présent référencement.

Les prestations déjà engagées pourront être poursuivies sous réserve de validation par Constructys.

Le cabinet conseil s'engage à ne plus se prévaloir de son référencement auprès des entreprises ou partenaires.

Le déréférencement est notifié au cabinet conseil concerné et ne donne lieu à aucune indemnisation dans la mesure où le référencement ne donne lieu à aucun engagement.

✓ **Arrêt du référencement**

Constructys se réserve le droit de mettre fin au référencement pour tout motif, notamment en cas de lancement d'un nouveau référencement, en cas de lancement d'un marché public en lien avec le domaine du présent référencement, ...

Constructys en informera les cabinets conseils minimum deux mois avant la date d'effet de l'arrêt du référencement.

Effets de l'arrêt du référencement

Les prestations déjà engagées pourront être poursuivies sous réserve de validation par Constructys.

La décision d'arrêt du référencement entraînera automatiquement le déréférencement des cabinets conseils déjà référencés et l'arrêt de tout nouveau référencement.

L'arrêt du référencement sera notifié aux cabinets conseil et ne donnera lieu à aucune indemnisation dans la mesure où ce dernier ne donne lieu à aucun engagement.