



Appel à Proposition

FORMATION COLLECTIVE

Cahier des charges formation :

« Prévenir l'usure professionnelle dans les entreprises de la construction »

Présentation de Constructyts

Constructyts est l'Opérateur de compétences de la Construction, au service de 250 000 entreprises et de 1,5 million de salariés, dont 90 000 alternants, des branches du Bâtiment, du Négoce des Matériaux de Construction et des Travaux Publics.

Il contribue au développement des compétences, soutient et finance l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et Pro-A), appuie les branches professionnelles dans l'ingénierie de certification et assure un conseil de proximité pour préparer et accompagner les entreprises et leurs salariés aux compétences et aux métiers de demain.

Ses 480 collaborateurs et 14 directions régionales en France Métropolitaine et dans les DROM, sont présents aux côtés des adhérents pour écouter leurs besoins, les conseiller et les accompagner afin de leur permettre de financer et réaliser leurs projets dans les domaines des ressources humaines, de l'emploi, de la formation et de l'alternance

Contexte de la demande

Ce présent cahier des charges s'inscrit dans le cadre de l'appel à projets Muteco 2023 « Séniors et Emploi » porté par la DREETS Hauts de France pour lequel Constructyts a été lauréat.

En effet « Séniors et emploi » est un sujet d'intérêt national récemment remis en lumière à la suite de la dernière réforme des retraites, la question de l'emploi des séniors revêt une acuité particulière pour le secteur de la construction. Celui-ci est en effet confronté à des difficultés de recrutements, à de nombreux départs en retraite prévus d'ici 2030 et à la problématique de la pénibilité.

Ce secteur comprend de nombreux métiers pour lesquels des salariés ne sont déjà plus en emploi avant le passage à la retraite. Si globalement à l'échelle nationale, tous métiers confondus 29% des salariés n'étaient plus en emploi lors de l'entrée en retraite, cette part s'élève à 51% pour les ouvriers peu qualifiés du second œuvre bâtiment ou à 49% des ouvriers peu qualifiés du gros œuvre.

L'essentiel de ces « sorties précoces » s'explique par des raisons de santé. La situation est encore plus préoccupante pour les ouvriers peu qualifiés de la manutention (57% en situation de non-emploi lors du départ en retraite), que nous retrouvons notamment dans les emplois du négoce de matériaux de construction. C'est également dans ces métiers où l'on retrouve les plus forts taux de réponse négative à la question « je me sens capable de faire le même travail jusqu'à la retraite ».

Nous pouvons supposer que les enjeux liés à la place des séniors au travail sont d'autant plus cruciaux dans la région Hauts-de-France pour le secteur du BTP qui y emploie 111 390 personnes en 20213. En effet, l'essentiel des emplois de ces branches professionnelles est constitué par des postes de production soumis à des conditions de travail exigeantes, génératrices de soucis de santé. Or la part de ces emplois de production est plus élevée en région Hauts-de-France par rapport à la moyenne nationale : Bâtiment 59% (taux régional) / 55% (taux national) et Travaux publics 73% / 71%. La situation est encore plus criante dans le secteur des Travaux Publics, où la part des salariés de production âgés de plus de 50 ans s'élève à 29%, 22% pour la branche bâtiment (pour la même typologie de population).

La prise en compte de la question de l'emploi et de la prévention de l'usure professionnelle des séniors constitue un véritable levier de performance pour les entreprises de la construction. Ceci peut en effet :

- Permettre de répondre à la problématique de recrutement : le maintien en emploi décalant d'autant le besoin de recrutement et peut laisser davantage de temps pour que les séniors accompagnent les nouveaux arrivants, dont les alternants.
- Limiter les coûts des dysfonctionnements liés aux arrêts maladie (perte d'activité, coût du remplacement : recrutement, formation...); et réduire les risques d'inaptitudes.

- Contribuer à la fidélisation des salariés et à l'attractivité de l'entreprise : le déploiement de politiques facilitant l'accès ou le maintien à l'emploi des séniors ou l'aménagement de parcours professionnels pour la seconde partie de carrière répond aux attentes des salariés vis-à-vis de leur employeur.

Objet de la demande et public visé :

Aussi au regard de ces éléments de contexte, Constructys envisage de déployer une formation spécifique à destination des responsables RH, responsables formation, chargé QSE ou dirigeants des PME régionales de la construction sur la thématique de la prévention et de l'usure professionnelle.

A travers cette démarche, l'idée est de mettre en place une formation pour venir compléter les compétences de ces publics en abordant ces principaux domaines :

- **La compréhension des enjeux de l'usure professionnelle**
- **La mise en place d'outils d'analyse et de suivi de ces situations**
- **La connaissance des actions de prévention envisageables**

La formation doit leur permettre de mieux appréhender ce sujet pour mettre en œuvre un plan d'action en adéquation avec le contexte et les besoins de leur entreprise.

Il s'agit ici d'une action expérimentale qui pourra être reconduite en cas de succès.

Analyse du besoin :

Ce besoin de formation a été validé par une enquête menée en ligne et confirmé par un second entretien physique ou téléphonique auprès d'entreprises adhérentes à Constructys. Un potentiel global d'une dizaine de salariés est à ce jour identifié.

Ce présent cahier des charges a été élaboré par un groupe de travail associant quelques entreprises adhérentes. Dans le cadre de ce projet, Constructys en tant que coordonnateur est tenu de mettre en concurrence les organismes de formation afin de s'assurer que le prestataire auquel il aura recours sera sélectionné sur la base de critères objectifs et transparents, que l'offre de formation retenue sera qualitative et compétitive sur le plan financier.

Attentes en termes de contenu :

- **Un rappel du sujet de l'usure professionnelle**
- **La présentation des différents leviers d'action**
- **Les modalités pour la mise en œuvre d'une démarche de prévention au sein de l'entreprise**

Il sera nécessaire de prévoir :

- **Lors de l'accueil des candidats, un temps de présentation générale** de la formation et l'intervention de Constructys (estimée à 30 minutes)
- **En fin de formation, une évaluation collective** en présence des stagiaires, du ou des formateurs, de Constructys et éventuellement des services de la DREETS (estimée à 1 heure)

Le prestataire pourra faire part d'autres propositions.

Attente en termes de rythme :

Il est attendu que la formation se déroule sur une durée courte (2 à 3 jours) pour contribuer à l'ancrage des connaissances apportées et permettre aux participants d'expérimenter une ou des actions durant l'intersession.

Modalités pédagogiques :

Compte tenu des objectifs et du public visé, des modalités pédagogiques actives sont attendues, laissant la place à la mise en dynamique et aux échanges entre stagiaires, à l'analyse des situations de travail vécues. Il conviendra de :

- prendre le temps de l'écoute individuelle,
- favoriser les échanges et les partages d'expériences entre les participants,
- prévoir des mises en situation à partir de cas concrets,
- proposer des outils et des ressources pour la mise en œuvre des plans d'action
- amener les participants à élaborer un plan d'action personnalisé pour leur entreprise.

L'alternance d'apports théoriques, d'outils et de méthodes est essentiel.

Déroulement de la formation et lieu de la formation :

Il est attendu que cette formation :

- **débuter au cours du 1^{er} trimestre 2025 et devra s'achever au plus tard le 30/06/2025.**
- se déroule dans les locaux de l'organisme de formation ou dans un lieu externe. Il devra prendre en compte les particularités géographiques de la région des Hauts-de-France et être accessible pour un grand nombre d'entreprises. Si l'organisme dispose d'une solution d'hébergement ou s'il a des partenariats avec des hôtels, il pourra le préciser en indiquant les modalités de réservation et la tarification.

Contenu des réponses :

Votre réponse devra obligatoirement contenir les éléments suivants :

- La présentation de l'organisme de formation
- Copie de la certification Qualiopi
- Un programme de formation détaillé
- Un descriptif de la démarche pédagogique et des différentes méthodes d'animation,
- CV du ou (des) intervenant(s) et les références de prestations comparables,
- Une proposition financière qui indiquera les coûts horaires par stagiaire (HT et TTC).
- Un planning prévisionnel

Confidentialité :

Le contenu du présent cahier des charges est divulgué à titre confidentiel. Toute entreprise ou consultant qui reçoit ou détient le présent cahier des charges s'engage à n'en dévoiler la teneur et le contenu que pour les besoins de l'élaboration éventuelle d'une ou plusieurs offres de service.

Date limite de remise des propositions :

Les réponses sont attendues par mail pour le 15/11/2024 à 17h00.

Contact : Franck NAVEZ Conseiller Formation

Courriel : franck.navez@constructys.fr

Les modalités de sélection :

Les offres seront appréciées au regard de la qualité (75 points) et les coûts (25 points).

Les critères et la pondération vous sont présentés ci-dessous :

Critères	Pondération sur 100
La qualité de la réponse écrite.	5
La compréhension de la demande et du besoin.	10
La cohérence du programme proposé au regard des besoins ici exprimés.	20
Les méthodes pédagogiques proposées, au regard notamment de la construction des séquences pédagogiques	15
Le niveau de compétence du/des formateurs et leurs expériences dans la mise en œuvre d'actions collectives et individuelles dans le domaine de la prévention de l'usure professionnelle, avec références et CV à l'appui.	15
La connaissance du/des intervenants du secteur de la construction.	10
La proposition financière.	25

Planning prévisionnel des phases ultérieures :

Un jury composé des entreprises ayant participé à la rédaction de cet appel à proposition pourra être organisé le 28/11 afin que les prestataires présélectionnés présentent leur offre. Les organismes non retenus seront informés par courrier. L'organisme sélectionné sera convié à une réunion de préparation.