

**Marché d'étude visant à appuyer la mise en œuvre de l'étude sur l'accès à l'emploi des personnes non diplômées en Picardie : identification des métiers accessibles et propositions sur les dispositifs pour y accéder**

**Dossier de consultation comportant :**

- le règlement de la consultation et ses principales modalités
- le cahier des charges de l'étude
- l'acte d'engagement du candidat
- l'attestation.

Ce dossier comprend **23** pages, y compris la page de garde.

*Date de mise en ligne : 14 Octobre 2011*



## Règlement et principales modalités de la consultation

Le marché est passé selon une procédure adaptée en application de l'article 28 du code des Marchés Publics.

### **I. Objet du marché**

L'objet du marché est d'accompagner le GIP CARMEE dans la mise en œuvre d'une étude prospective sur les mutations économiques des filières logistiques et transport de marchandises.

### **II. Prix du marché**

Le prix proposé pour ce marché doit être au maximum de 40 000 € TTC.

Le prix est ferme et forfaitaire, englobant ainsi l'intégralité des dépenses nécessaires à la réalisation de la mission.

### **III. Date limite de réception des offres**

**Elle est fixée au mercredi 26 octobre 2011 à 12h00**

Les soumissionnaires sont informés qu'il n'y aura aucune dérogation concernant les délais. Toutes les offres parvenues après la date et l'heure limites seront rejetées automatiquement.

### **IV. Présentation de l'offre**

L'offre devra comporter :

1) Un mémoire du candidat faisant apparaître la méthodologie proposée, les moyens mis en œuvre pour réaliser l'étude, le calendrier, ainsi qu'une proposition financière libellée en euros.

La décomposition du budget sera faite en précisant le nombre de jours par catégorie de consultant, et la ventilation (honoraires, frais divers, déplacements, séjours, secrétariat...). Le montant global demandé devra être forfaitaire, tous frais, missions et taxes inclus.

2) Le candidat donnera ses références récentes sur des sujets connexes à la présente étude et précisera l'organisation qu'il entend donner à son équipe. Il fournira un résumé des CV des personnes qui la compose.

### **V. Durée de validité de l'offre**

La durée de validité de l'offre est de 3 mois à compter de la date limite de réception des offres prévue à l'article III ci-dessus.

## **VI. Conditions d'envoi des offres**

Les offres doivent être transmises en 2 exemplaires, et parvenir par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou être remises au service contre récépissé, exclusivement à l'adresse ci-dessous :

**Centre d'Analyses Régional des Mutations de l'Économie et de l'Emploi (CARMEE)**

50, Rue Riolan

80 000 AMIENS

*A l'attention de Monsieur Samuel BELLOT*

## **VII. Délais de réalisation**

Le délai souhaité est de 2 mois à compter de la notification du contrat.

Les candidats devront préciser dans leur offre le délai de remise de l'étude définitive qu'ils garantissent.

Si le titulaire n'est pas en mesure d'honorer ces prestations dans les délais prévus, il doit informer immédiatement par écrit (lettre, fax, email) le GIP CARMEE.

En cas de non respect de ce délai, une pénalité de 500 € (cinq cent Euros) par jour de retard sera appliquée.

En cas de retard imputable au CARMEE, la prolongation du délai d'exécution est de droit pour le titulaire.

## **VIII. Modalités de sélection**

1) L'ensemble des offres fera l'objet d'un examen par un comité de sélection.

Les critères retenus pour la sélection des offres seront notamment :

- la qualité technique de l'offre et la méthodologie proposée 40%
- qualité des intervenants 20%
- les références du prestataire 10%
- le prix 20%
- la durée de réalisation 10%.

2) Le GIP CARMEE se réserve le droit de négocier avec les candidats ayant présenté les offres les plus intéressantes.

## **IX. Décision après vérification**

Le GIP CARMEE disposera d'un délai maximum de 10 jours pour notifier par écrit sa décision. Le titulaire disposera alors d'un délai de 8 jours pour procéder, le cas échéant, aux modifications demandées. Le GIP CARMEE disposera d'un délai maximum de 10 jours pour notifier sa décision écrite au prestataire.

## **X. Modalités de suivi et de contrôle**

A l'issue de la sélection, le prestataire retenu, titulaire du marché, travaillera en étroite collaboration avec le GIP CARMEE.

Un comité de pilotage sera chargé d'assurer le suivi de l'étude. Trois réunions seront organisées, auxquelles le prestataire sera tenu de participer :

- une réunion de lancement, au début
- une réunion à mi-parcours
- une réunion finale avec présentation des résultats au comité de pilotage.

## **XI. Conditions financières**

Paiement : le règlement interviendra sous forme de mandat administratif après la remise de l'étude définitive validée par le CARMEE, à la réception d'une facture portant les indications suivantes :

- la référence du marché
- la domiciliation bancaire (joindre un Relevé d'Identité Bancaire original)
- la période d'exécution des prestations.

Ces documents doivent être transmis à l'adresse suivante :

**Centre d'Analyses Régional des Mutations de l'Économie et de l'Emploi (CARMEE)**

50, Rue Riolan

80 000 AMIENS

*A l'attention de Madame Laurence FERY*

Le délai global de paiement est fixé à 45 jours à compter de la date de réception de la facture, sous réserve qu'aucune anomalie ne soit relevée lors de sa vérification.

## **XII. Confidentialité – Propriété des résultats**

Le consultant garantit la confidentialité des informations fournies par le CARMEE ou provenant de toute autre source disponible, et s'engage à ne pas divulguer ces informations à des tiers.

Tous les droits sur les travaux réalisés ainsi que sur les informations figurant dans les documents de base, y compris la valorisation et l'exploitation des résultats sont la propriété exclusive du CARMEE.

## **XIII. Assurances**

Le titulaire assurera la responsabilité complète tant civile que pénale des accidents pouvant survenir à son personnel du fait de l'exécution du présent marché.

## **XIV. Résiliation et litiges**

Les articles 35, 36, 37, 38, 39 et 40 du cahier des clauses administratives générales relatif aux prestations intellectuelles s'appliquent au présent marché.

### 0. Introduction

La question posée autour des marges d'insertion professionnelle des personnes non qualifiées n'est pas une nouveauté. Elle mobilise largement l'ensemble des acteurs privés et publics depuis trois décennies, qu'ils soient locaux, régionaux, nationaux, ou encore européens. Elle a donné lieu à une importante littérature dans les champs des sciences économiques et des sciences sociales.

Elle prend néanmoins un relief particulier en Picardie : le développement économique de la région s'est historiquement appuyé sur l'emploi non qualifié dans l'industrie et l'agriculture. Ainsi, si les actifs possèdent de nombreux savoirs-faires, la difficulté à les faire reconnaître et à les adapter aux « normes » actuelles en matière de recrutement entraîne des difficultés structurelles : le niveau de formation reste en-deçà des tendances nationales, ce qui est perçu comme une faiblesse pour la région et, individuellement, place de nombreux actifs dans une situation de fragilité que les dispositifs publics tentent de corriger.

On voit alors des parcours d'accès à l'emploi combinant des dispositifs de revalorisation individuelle qui ciblent l'acquisition des savoirs-être, avant d'intégrer des parcours de formation qualifiant et diplômant. Ces étapes, pour les premières, sont souvent déconnectées du projet professionnel ou d'une visée d'un emploi et s'inscrivent dans une temporalité assez longue pour le « potentiel » recruteur. Face à ces difficultés, des dispositifs de formations « ponctuels » de préparation à l'emploi se sont développés, s'attachant ainsi au développement des habilités plutôt que des capacités.

Toutefois, la formation et l'élévation des niveaux de qualification restent à ce jour les principaux outils permettant de sécuriser au mieux les parcours professionnels, qui plus est dans un contexte économique en mutation où la mondialisation et la dématérialisation de l'économie ont, ces dernières années, recomposé les relations professionnelles dans les territoires. Les publics non qualifiés sont doublement fragilisés : face aux destructions d'emploi, les marges d'insertion « visibles » disparaissent, et sans le « signal » du diplôme, ils sont relayés à la fin des listes d'attente sur le marché de l'emploi. Aussi, face à ces mutations, les pouvoirs publics s'interrogent sur les métiers propices à l'insertion des publics non qualifiés, qui répondraient à des besoins économiques du territoire et pourraient faire l'objet d'une montée en qualification des publics. Il s'agit notamment de dépasser la simple approche statistique des besoins de main d'œuvre et des tensions sur le marché du travail, pour intégrer des éléments qualitatifs tels que les spécificités territoriales du fonctionnement du marché du travail, les mutations à l'œuvre dans les filières, l'évolution des organisations dans les entreprises, etc.

Dans ce cadre, il a été souhaité que le CARMEE accompagne les réflexions sur la mise en place de nouveaux dispositifs d'accompagnement des publics éloignés de l'emploi, concernant notamment les secteurs d'activités inclus par le Conseil régional dans le Service Public Régional de Formation (SPRF). A travers cette étude, il s'agira d'explorer les outils innovants de valorisation des compétences associées à des emplois pouvant faire l'objet d'une qualification de niveau V, que ces outils relèvent :

- de dispositifs pédagogiques et techniques,
- des dispositifs institutionnels (notamment dans l'organisation de l'accès à la formation comme le SPRF),
- de l'expertise socio-économique permettant d'apprécier la valeur et le rôle structurant de ces compétences au service de filières économiques existantes ou en émergence. Ce dernier point questionnera les outils que les intermédiaires du marché du travail ou les acteurs de la formation disposent pour observer, anticiper et accompagner les mutations de l'emploi et des ressources humaines d'un territoire.

## 1. Contexte de l'étude

### *a. Le niveau de qualification des picards et leur parcours professionnel*

L'élévation du niveau de qualification présente un enjeu d'envergure en Picardie. Le lien entre niveau de formation et l'accès à l'emploi est clairement établi. Comme il est précisé dans le pré-diagnostic du CPRDF<sup>1</sup>, le taux de chômage des diplômés du supérieur est légèrement supérieur à 5%, et, à l'opposé le taux de chômage des actifs sans diplôme atteint 22%, soit 10 points de plus que la moyenne.

Le caractère protecteur du diplôme joue dès le CAP BEP : à partir du niveau V, le taux de chômage atteint un niveau légèrement inférieur à la moyenne. Aussi, l'accès au premier niveau de qualification a-t-il été posé, en préambule du diagnostic du CPRDF, comme le premier défi posé aux acteurs publics de la formation, et sans doute également, le plus complexe : en 2007, près de 390 000 picards ne disposaient d'aucun diplôme qualifiant parmi les 15-64 ans ayant terminé leurs études, soit le tiers de la population (36% des Picards de 15 à 64 ans contre 28% au niveau national).

Même si la part des personnes non diplômées a fortement diminué depuis 1999 (-8 points), il n'en demeure pas moins que les inégalités d'accès à la formation qualifiante résident et résistent. Les formations d'accès à l'emploi sont prioritaires, celles destinées aux bas niveaux de qualification composent 80% des entrées en formation financées par Pôle emploi.

### *b. Le positionnement professionnel des demandeurs d'emploi non qualifiés en Picardie*

Une part importante de demandeurs d'emploi s'engage dans des choix professionnels orientés par ce que l'on nomme une demande sociale. Ce type d'orientation se caractérise par le fait qu'elle ne se construit pas au regard de l'existence d'une opportunité professionnelle réelle et d'un principe de réalité sur les compétences acquises, mais d'un sentiment que des prédispositions et des aspirations personnelles suffisent à elles-seules à

---

1 CF. prédiagnostic CPRDF mis en œuvre par l'INSEE Picardie et le GIP CARMEE au début 2011.

occuper cet emploi. Cette forme d'orientation n'est pas uniquement le fruit de l'aspiration du candidat lui-même, les préjugés des professionnels peuvent également y contribuer.

Lorsque l'on regarde la liste des principaux métiers recherchés par les personnes non diplômées en Picardie en 2010, on observe qu'elles se concentrent dans plus de 51% des cas sur 8 des 200 familles professionnelles de la nomenclature FAP disponible (cf. Annexe 1).

Ces familles professionnelles sont caractérisées par des demandeurs d'emploi plus fréquemment inscrits depuis plus de douze mois à Pôle emploi ou ne disposant pas de diplôme, en comparaison à la moyenne. Certains de ces métiers cités font l'objet de reconnaissance de compétences complexes, comme pour les services à la personne. Il réside une forte confusion entre prédispositions personnelles et compétences professionnelles comme chez les assistantes maternelles ou les employés de maison où le simple d'être une femme semble préjuger, chez les personnes se positionnant sur ces métiers, comme une condition suffisante pour occuper ces emplois.

### ***c. Les métiers les plus propices à l'insertion des personnes non qualifiées***

Dans le cadre de cette étude, le CARMEE a effectué un premier état des lieux des marges d'insertion professionnelle au niveau V. Les projections faites par l'INSEE Picardie, sur la base d'hypothèses nationales sur les estimations des départs à la retraite et de la création nette d'emploi (liée à l'activité économique), montrent que les besoins de main d'œuvre s'élèveront à 18 000 emplois par an sur la période 2010-2020 en région.

La tendance à la hausse des départs en retraite apparaîtra dans l'ensemble des secteurs économiques, mais sera plus marquée pour les familles professionnelles dites « vieillissantes » comme celles relevant des industries des matériaux souples et du bois, de la banque / assurance, de la fonction publique ou de certains services aux particuliers (employés de maison, aides à domicile / aides ménagères, assistantes maternelles en particulier).

Concernant les métiers accessibles dès les premiers niveaux de diplôme, le CREDOC établit à moyen terme :

- la poursuite de la baisse tendancielle des postes non qualifiés de l'industrie, baisse amorcée depuis les années 70 ;
- une réduction des effectifs dans le monde agricole suite à la concentration des exploitations, tout comme la concurrence des chaînes hôtelières et des grandes surfaces entraînera une baisse des effectifs et un accroissement des attentes en matière de polyvalence dans ce secteur,
- à l'inverse, une hausse des effectifs dans les secteurs en expansion (comme la logistique et des services à la personne), quel que soit le niveau de qualification.

## 2. Enjeux et problématique de l'étude

Dans le détail<sup>2</sup>, nous observons que des opportunités se profilent pour les actifs de faible niveau de qualification tels que les **agents d'entretien**, les **ouvriers qualifiés de la manutention**, les **assistantes maternelles**, les **aides à domicile** ou encore les **aides ménagères**.

Ces besoins sont structurels, mais une partie des ces familles professionnelles présente des indicateurs sur le marché de l'emploi assez défavorables. Sur cette base, il est à craindre la **situation paradoxale suivante : un chômage de longue durée persistant face à des difficultés de recrutement**. Ceci incite fortement à questionner, en Picardie, les modes de reconnaissance et d'identification des compétences, ainsi que les marges favorisant une régulation plus fluide du marché du travail pour ces métiers.

Une autre façon d'identifier les marges d'insertion professionnelles et d'observer les besoins de main d'œuvre issus de l'enquête BMO et les métiers dits en tension et transitant dans le réseau Pôle emploi. Leur analyse permet d'offrir un premier périmètre pour la conduite de cette étude.

Sur cette base, les premières analyses conduites nous amènent à proposer la typologie suivante :

### *a. les métiers propices au transfert de compétences intersectoriel : le secteur sanitaire et social et les métiers liés à la logistique*

Les projets liés à ces deux secteurs sont fortement représentés en Picardie, présentent dans certains cas des difficultés de recrutement, et font malgré tout l'objet d'un positionnement important de demandeurs d'emploi non diplômés et chômeurs de longue durée.

Ces deux familles professionnelles ont la particularité d'observer de fortes évolutions en matière de compétences qui ne sont pas encore « institutionnalisées ». D'un côté, les entreprises ayant recours à la logistique et au transport de marchandises évoluent dans des contextes réglementaires de plus en plus strictes et des organisations de travail complexifiées, leurs exigences dépassent la simple obtention du CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) ou de la FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire). De l'autre, les attentes en matière de soin aux personnes (assistantes maternelles, aides à domicile et aides ménagères par exemple) font l'objet d'évolution importante en matière de reconnaissance et d'évaluation des compétences, consécutive, notamment, au contexte démographique favorisant le maintien à domicile des personnes fragiles ou les modes de garde à domicile mais nécessitant une organisation pour évaluer le bien-être des « ayants-droits ».

Par ailleurs, les études conduites au CARMEE<sup>3</sup> montrent que ces métiers « fonctionnels » non qualifiés nécessitent des compétences que l'on associe généralement à des emplois de

---

<sup>2</sup> cf. Annexe 2

<sup>3</sup> Et précisément celle sur l'impact des mutations des modes de recours à la logistique sur les besoins en compétence.

chefs d'équipe ou de cadres, comme la capacité à organiser le travail sans rupture (conditionnement-logistique), de gérer des conflits dans les relations fournisseurs-clients (transport-logistique), d'établir des diagnostics et relayer l'information aux partenaires adéquats (intervention auprès des personnes dépendantes). Ceci favorise la valorisation et le transfert de compétences dans d'autres domaines.

Le développement de CQP et CQPI pour ces secteurs est signe d'une meilleure prise en compte du caractère transversal de ces familles professionnelles et d'une volonté de sécuriser les parcours professionnels des salariés, compte tenu des conditions d'accès aux emplois. L'étude doit clarifier, à notre sens, la nature des compétences attendues, les marges de sécurisation des parcours et de transférabilité des compétences, et, en parallèle, les modalités de leur valorisation.

### ***b. les métiers propices aux organisations de dispositifs interterritoriaux : le tourisme et le bâtiment***

Il n'est pas coutume d'associer ces deux secteurs pour évaluer les besoins en emploi et en compétences, pourtant ils présentent la particularité en Picardie d'avoir des déterminants économiques qui ne se limitent pas aux frontières administratives du service public de l'emploi et peuvent faire l'objet de difficultés importantes d'accompagnement à l'emploi de personnes disponibles mais présentant des freins à la mobilité. Ces métiers, présentant des difficultés de recrutement, peuvent trouver une valeur ajoutée à intégrer des publics ayant une connaissance du local et du « pays », les outils pouvant valoriser et transférer cette familiarité au local pour ces besoins professionnels. On pensera en particulier aux métiers d'accueil dans le tourisme ou les métiers non qualifiés des travaux publics pour le projet du Canal Seine Nord Europe.

La construction du Canal Seine Nord Europe ou l'organisation du tourisme sur la côte maritime du nord ouest de la région sont deux exemples d'enjeux sectoriels impliquant différentes régions ; enjeux impactant nécessairement les modalités d'organisation de la politique de formation continue et d'accompagnement des bénéficiaires.

En effet, des tensions et difficultés de recrutement varient d'un territoire à un autre, et il paraît pertinent d'étendre l'analyse des modes de régulation du marché de l'emploi (appariement entre demandeurs d'emploi et besoins en compétence des entreprises) d'un point de vue interterritorial. Cet enjeu est d'autant plus important que l'heure est la mutualisation des moyens pour les acteurs de la formation continue qu'ils soient publics (intermédiaires du marché de l'emploi et financeurs) ou privés (organismes de formation).

### ***c. les métiers non qualifiés réputés en déclin mais propices à des transferts de compétences pour des besoins économiques émergents : le secteur agricole et industriel***

Ces deux secteurs d'activités font l'objet de difficultés de recrutement importantes, et particulièrement dans l'enquête BMO (les projets de recrutement 2011 liés aux familles professionnelles de maraîchers, jardiniers et viticulteurs sont les plus importants en région Picardie). Toutefois, les données Pôle emploi montrent que les besoins sont saisonniers et en passe de décroître si l'on s'attache aux estimations du CREDOC.

Compte tenu du positionnement important de demandeurs d'emploi non diplômés, l'enjeu pour ces deux secteurs semble s'orienter vers l'analyse des métiers permettant le transfert de leur compétence et les modalités de valorisation. Ces transferts peuvent concerner les métiers émergents et non propices à faire l'objet de modalités de reconnaissance de compétences classiques (on rappelle que la validation d'un CQP par la Commission nationale de la certification professionnelle n'est possible que si le métier est déjà identifié, mode de reconnaissance peu propice aux métiers émergents). La région Picardie dispose en effet de forts atouts économiques autour de l'agriculture, par exemple autour des enjeux de valorisation du végétal appelant à de nouvelles compétences à moyen et long terme, ou encore autour du développement de l'agriculture biologique et des circuits courts, plus intensifs en main d'œuvre.

### **3. Objectif de l'étude et attentes à l'égard du prestataire**

Cette étude doit donc venir en appui à la mise en place du SPRF. Il s'agit à la fois de mieux cerner les métiers qui permettront, à l'avenir, d'accéder à l'emploi dès le niveau V et de repérer des dispositifs innovants d'accès à la qualification et de valorisation de compétences pour les personnes non diplômées. Mais cette étude doit également contribuer à appuyer la mise en œuvre du SPRF notamment dans l'objectif d'assurer une cohérence et une coordination de l'offre de formation par une approche territoriale et transversale avec les partenaires.

Cette étude s'appuiera sur deux axes :

- l'identification des points de rupture ou levier d'action dans l'appariement des besoins en emplois et en compétences en Picardie (CARMEE+prestataire). Cette partie sera centrée sur les 6 métiers ou familles de métiers présentés dans la typologie précédente. Le prestataire sera chargé de la mettre en œuvre sur 4 d'entre eux (voir plus loin).
- l'identification d'outils pédagogiques innovants en matière de valorisation de compétences (qui relèvera entièrement du prestataire).

#### ***a. Diagnostic des points d'amélioration dans l'appariement des besoins en emploi des entreprises et des compétences des personnes non diplômées***

L'étude devra mettre en évidence les insuffisances actuelles et les leviers d'action pour construire l'appariement entre les besoins en emploi et en compétences des salariés et du territoire, sous l'angle de l'adaptation des dispositifs qualifiants. La typologie précédente devra être prise en compte, notamment afin d'orienter les entretiens qualitatifs. L'étude devra donc identifier les compétences valorisées par les entreprises et ne faisant pas l'objet d'une reconnaissance satisfaisante auprès des acteurs de la formation, des acteurs publics ou des dispositifs de formation qualifiant déjà existants.

Ce travail devra permettre de mieux cerner la nature des difficultés de recrutement et définir si ces dernières sont attachées à des évolutions d'organisation du travail, de dispositions du public non diplômé, ou des enjeux règlementaires et institutionnels (modes d'instruction des marchés publics de la formation, fondement des dispositifs de formation

qualification existants, cadre réglementaire de l'accès à la qualification, conventions collectives, etc...).

L'analyse devra inclure également la pertinence ou les écueils des programmes d'accès à la qualification de niveau V en Picardie, en incluant également les dispositifs « amont » (pré-qualification, dynamique de choix professionnel...) dans l'investigation.

Compte tenu de la nécessité de maîtriser les tenants et aboutissants des besoins en compétences d'un métier, le prestataire aura en charge d'établir ce diagnostic par groupe de métiers pour :

- les métiers propices au transfert de compétences interterritoriales (Groupe de métiers 2 : Tourisme-Travaux publics),
- les métiers propices aux besoins en compétences émergentes face à la disparition des métiers non qualifiés traditionnels (Groupe de métiers 3 : Agriculture-Industrie).

Le prestataire s'appuiera sur son expertise de ces secteurs et présentera dans sa proposition une première problématisation des enjeux dans la relation emploi-formation pour ces secteurs. Le choix des métiers qui feront l'objet d'un diagnostic précis, ainsi que l'angle d'interrogation des entreprises et des organismes de formation, seront définis en partenariat avec le CARMEE, dans une perspective de partage de connaissance. Ce travail fera l'objet d'une réunion de travail commune au GIP et au prestataire en début d'étude.

Les résultats du prestataire devront apporter un éclairage sur les leviers d'amélioration des dispositifs publics de formation qualifiante sur la base d'une typologie d'enjeux qui sera définie en collaboration avec le CARMEE. Cette typologie sera transversale à l'ensemble des métiers étudiés afin que le CARMEE puisse établir une synthèse cohérente, à l'issue de l'étude.

La méthodologie proposée par le prestataire intégrera des entretiens qualitatifs auprès des principaux partenaires institutionnels du Conseil régional, dont les branches professionnelles, les OPCA, voire certaines entreprises et certains organismes de formation. Cette méthodologie peut s'appuyer sur les premières pistes de questionnements élaborées par le CARMEE (cf. annexe 1).

#### ***b. Un benchmarking des dispositifs innovants :***

Cet état des lieux devra inclure en priorité les dispositifs ayant pour visée les métiers identifiés dans la note de cadrage de cette étude (sachant que cette identification des métiers a vocation à être approfondie dans les semaines à venir). Le prestataire veillera à ce que soient mis en exergue les enjeux de coordination entre les acteurs privés et le service public œuvrant à l'accès à la formation qualifiante. Cette partie devra apporter un éclairage sur les méthodologies pédagogiques innovantes de valorisation et de transferts des savoirs, le degré d'innovation devant être précisé dans le rapport que le prestataire transmettra au CARMEE.

Un éclairage sur des dispositifs mis en place dans d'autres pays européens serait également

le bienvenu, à condition que les conditions d'une transposition en Picardie soient réalistes.  
L'objectif, dans cette partie, serait d'identifier et analyser 8 à 10 dispositifs innovants.

### 3. Résultats - livrables

L'étude devra se présenter sous la forme d'un rapport qui sera fourni au CARMEE en trois exemplaires papier, ainsi que sa copie informatique. Il comportera :

- a. Un rapport synthétique des dispositifs innovants d'accès à la qualification de niveau V. Ce rapport intégrera les enjeux et opportunités identifiées par socle de métier, et les apports de l'analyse d'autres dispositifs que le prestataire aura jugés intéressants d'intégrer à l'analyse,
- b. Une synthèse des points des freins et des leviers d'action pour la formalisation d'une politique d'accès à la qualification en Picardie, à partir d'une analyse ciblée sur les acteurs institutionnels picards.

Les résultats de l'étude réalisée par le consultant seront en tout ou partie intégrés au rapport du CARMEE.

A l'issue de la sélection, le prestataire retenu, titulaire du marché, travaillera en étroite collaboration avec le CARMEE. Le délai du rendu de l'étude est fixé à 2 mois à compter de la notification du contrat.

### 4. Calendrier

L'étude sera réalisée par le CARMEE avec l'appui de ses partenaires.

Un comité de pilotage (cf. ci-dessous) sera constitué, associant les services de l'Etat, de la Région et les autres acteurs dont leur expertise est jugée essentielle pour la conduite de cette étude.

### 5. Comité de pilotage

Sous réserve de leur acceptation, le comité de pilotage pourrait réunir les partenaires suivants :

Etat	Conseil régional	Autres
SGAR DIRECCTE	Direction de l'Economie Direction de la Prospective Direction de la Formation et de l'Apprentissage	INSEE ARACT Conseils généraux Universitaires



**Annexe 1 : Projet de trame pour le questionnaire et objectif des enquêtes ou investigations**

Trame du questionnaire		Compétences techniques	Compétences transversales	Hypothèse que l'enquête devra éprouver
La connaissance de la réalité des besoins de recrutement	Entreprises et / ou leurs représentants	<p align="center"><b>Quelles connaissances des besoins en compétences ont les acteurs et que peuvent-ils dire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) De l'organisation du travail de l'entreprise et des besoins en compétences qui en découlent ?</li> <li>(2) des déterminants de l'organisation du travail et des compétences associées pour la bonne marche de l'entreprise ou structure ?</li> <li>(3) de la place des enjeux stratégiques économiques dans l'organisation du travail ?</li> <li>(4) de la nature des relations entre les services RH et l'ensemble des départements de l'entreprise (transversalité, appui administratif ?)</li> <li>(5) des modes de recrutement (internes, externes, intermédiaires marché de l'emploi...)?</li> </ul>		<p><b>Les besoins en compétences et les marges de valorisation sont organisés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- selon la façon dont l'entreprise organise ses outils de production au regard de la stratégie économique,</li> <li>- de sorte qu'à qualification égale, les besoins en compétences transversales divergent selon la nature de collaboration avec les décideurs et les autres acteurs économiques. Ces compétences constituent un enjeu important à mesure que l'entreprise construit une étroite collaboration avec le client,</li> <li>- les marges de « sécurisation des parcours professionnels des actifs » est en lien étroit avec la place donnée aux fonctions « transversales » au sein de l'organisation du travail (services RH, logistique, communication, etc...) : à mesure qu'en interne, ces fonctions sont cloisonnées, les compétences développées par les actifs sont peu transférables à l'externe</li> <li>- les organismes de formation, compte tenue des modes de financement, s'attachent à construire des programmes qualifiants au regard des financeurs et apportent une réponse aux entreprises avec des actions professionnalisantes</li> </ul>
	Acteurs de la formation : PF, OPCA			
L'offre de formation continue	Entreprises et / ou leurs représentants	<p align="center"><b>Quelles connaissances des modes de valorisation des compétences ont les acteurs et que peuvent-ils dire :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Du partage des dispositifs utilisés pour valoriser les compétences (professionnalisant, qualifiant, ou développement des compétences non valorisé par les dispositifs) ?</li> <li>(2) Du partage de l'organisation de la formation entre l'entreprise, les branches professionnelles, les acteurs publics ?</li> <li>(3) Sur ce que permettent d'acquérir les dispositifs orientés vers les compétences non techniques : polyvalence du candidat, transversalité de ces compétences</li> </ul>		<p><b>A une typologie de métiers, correspond une typologie de besoins dans le cadre de la formation continue :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Aux métiers « fonctionnels »</b> et propices à la consolidation des besoins du territoire, sont associés des <b>besoins en compétences transversales</b> que l'on octroie généralement aux cadres (comme organiser son travail, effectuer un diagnostic...), le développement des compétences techniques étant organisé par l'entreprise, la valorisation pouvant être attribuée à la VAE,</li> <li>- <b>Aux métiers « interterritoriaux »</b> et propices à une mobilité géographique, sont associés des besoins en coordination d'acteurs territoriaux aux échelles de compétences différentes,</li> <li>- <b>Aux métiers « sectoriels »</b> inscrits dans des environnements économiques en pleine mutation (agriculture, industrie), propices à la valorisation et le transfert des compétences techniques des bas niveaux de qualification, <b>sont associés des besoins de modularité de la formation qualifiante et une individualisation des parcours auprès des entreprises</b> que l'offre de formation ne couvre pas aujourd'hui (cf. OF « architectes »),</li> </ul>
	Acteurs de la formation : PF, OPCA			
Les modes d'identification des métiers et besoins émergents	Entreprise (Benchmarking CARMEE)	<p align="center"><b>De quelle façon est organisée l'identification des compétences émergentes au niveau :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) De l'organisation de la représentation des établissements,</li> <li>(2) Au sein des établissements,</li> <li>(3) Auprès des acteurs de l'AIO,</li> </ul>		<p><b>Eprouver l'hypothèse que les outils actuels d'identification des compétences ne sont plus adaptés aux organisations économiques actuelles et aux compétences émergentes ou en mutation, par le fait que les déterminants passés de l'organisation du travail ont évolué.</b></p> <p><b>Les outils d'observation rendent difficile la possibilité d'apporter une réponse aux difficultés de recrutement.</b></p>
	OF (Benchmarking Prestataire)			

		(4) Auprès des acteurs OF (outils méthodologiques et d'observation des besoins des entreprises et du territoire).	
--	--	---	--

**Annexe 2 : Familles professionnelles regroupant le plus de DEFM non diplômés en Picardie fin 2010**

		Ensemble DEFM	Répartition	Non diplômés	Répartition	Poids des non diplômés parmi la FAP	Chômeurs de longue durée (1 an et plus)
T4Z60	Agents d'entretien de locaux	7 355	5,3%	4 139	12,3%	56,3%	47,5%
T1Z60	Employés de maison et personnels de ménage	5 131	3,7%	2 895	8,6%	56,4%	48,3%
E0Z24	Autres ouvriers non qualifiés de type industriel	5 403	3,9%	1 989	5,9%	36,8%	53,2%
J0Z20	Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 007	4,3%	1 925	5,7%	32,0%	44,7%
A1Z41	Jardiniers salariés	3 828	2,7%	1 913	5,7%	50,0%	44,5%
T2B60	Assistants maternelles	6 127	4,4%	1 804	5,3%	29,4%	44,8%
J1Z40	Ouvriers qualifiés du magasinage et de la manutention	5 203	3,7%	1 341	4,0%	25,8%	48,9%
B0Z20	Ouvriers non qualifiés des travaux publics, du béton et de l'extraction	2 668	1,9%	1 305	3,9%	48,9%	34,5%
T2A60	Aides à domicile et aides ménagères	3 388	2,4%	934	2,8%	27,6%	38,6%
S1Z20	Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	2 097	1,5%	775	2,3%	37,0%	33,8%
R0Z60	Employés de libre service	2 718	1,9%	734	2,2%	27,0%	36,2%
R1Z62	Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels	4 721	3,4%	693	2,1%	14,7%	32,8%
B3Z20	Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	2 171	1,6%	620	1,8%	28,6%	31,5%
D3Z20	Ouvriers non qualifiés métallerie, serrurerie, montage	2 008	1,4%	610	1,8%	30,4%	42,5%
J3Z42	Conducteurs et livreurs sur courte distance	2 115	1,5%	567	1,7%	26,8%	40,2%
J3Z43	Conducteurs routiers	2 042	1,5%	507	1,5%	24,8%	38,4%
R0Z61	Caissiers	2 107	1,5%	420	1,2%	19,9%	38,5%
Ensemble des familles professionnelles		139 700	100,0%	33 758	100,0%	24,0%	39,8%

*Source : Pôle emploi, stock de DEFM au 31/12/2010*

Annexe 3 : FAP présentant des besoins potentiels en volume très importants sur la période 2010/2015

Famille professionnelle	Emplois au lieu de résidence 2007	Estimation des besoins annuels en volume	Estimation des besoins annuels en pourcentage
W0Z enseignants	34138	1000 à 1100	Entre 3% et 4%
T4Z agents d'entretien	38504	900 à 1000	Entre 2% et 3%
J3Z conducteurs de véhicules	27627	800 à 900	Entre 3% et 4%
J1Z ouvriers qualifiés de la manutention	18301	600 à 700	Sup à 4%
T2B assistantes maternelles	12436	600 à 700	Sup à 4%
V0Z aides-soignants	15130	500 à 600	Sup à 4%
P0Z employés administratifs de la fonction publique (catégorie c et assimilés)	27537	500 à 600	Entre 2% et 3%
E0Z ouvriers non qualifiés des industries de process	19920	500 à 600	Entre 2% et 3%
T2A aides à domicile et aides ménagères	14122	500 à 600	Sup à 4%
<b>Ensemble des FAP</b>	<b>776056</b>	<b>20000</b>	<b>3%</b>

*Les FAP présentant des besoins importants en pourcentage sont surlignées en bleu*

**MARCHÉ PUBLIC**  
**Procédure adaptée (art. 28 du Code des marchés publics)**

**Acte d'engagement**

**A. Identification de la personne morale de droit public qui passe le marché**

GIP Centre d'Analyses Régional des Mutations de l'Économie et de l'Emploi (CARMEE)  
50, Rue Riolan  
80 000 AMIENS

**Objet du marché :** appui à la mise en œuvre de l'étude prospective l'étude sur l'accès à l'emploi des personnes non diplômées en Picardie.

Personnes habilitées à donner les renseignements d'ordre administratif et technique :

**Ahlam BENLEMSEMI** (Technique)  
CARMEE  
50, Rue Riolan  
80 000 AMIENS

**Laurence FERY** (Administratif)  
CARMEE  
50, Rue Riolan  
80 000 AMIENS

Mél : a.benlemselmi@carmee.fr  
Tél : 03.22.82.20.71  
Fax : 03.22.82.20.51

Mél : l.fery@carmee.fr  
Tél : 03.22.82.20.55  
Fax : 03.22.82.20.51

**B. Engagement du candidat**

***Nom, prénom et qualité du signataire :***

-----  
-----  
-----  
-----

***Immatriculé sous le numéro SIRET :***

-----

***Adresse professionnelle, téléphone***

-----

-----

**Code APE :** -----

- agissant pour mon propre compte
  - agissant pour le compte de la société ou du laboratoire de recherches (indiquer le nom et l'adresse)
  - agissant pour le compte de la personne publique candidate (indiquer le nom et l'adresse)
  - agissant en tant que mandataire
    - du groupement solidaire
    - du groupement conjoint
- pour l'ensemble des entrepreneurs groupés qui ont signé la lettre de candidature du -----  
---

- Après avoir pris connaissance du règlement de la consultation et du cahier des charges et des documents qui y sont mentionnés ;
- Après avoir produit toutes les attestations prévues au Code des marchés publics ;

**1) Je m'engage, sans réserve, conformément aux clauses et conditions des documents visés ci-dessus à exécuter la prestation demandée aux prix ci-dessous :**

La rémunération globale, forfaitaire et définitive pour l'exécution de la prestation demandée est de :

Montant hors TVA :

-----

Taux de la TVA :

-----

Montant TTC :

-----

Montant TTC en euros en toutes lettres arrêté à : -----

-----

-----

**2) Compte à créditer – joindre un relevé d'identité bancaire ou postal (original)**

Numéro : -----

Banque : -----

Centre de chèques postaux de : -----

Trésor public : -----

**3) Mode de règlement** : Mandat administratif

**4) Délai maximum de paiement – taux des intérêts moratoires**

Le paiement s'effectue suivant les règles de la comptabilité publique dans les conditions prévues au décret n° 2002-232 du 21 février 2002 modifié relatif à la mise en œuvre du délai maximum de paiement des marchés publics.

Le mode de règlement proposé est le virement avec paiement à 30 jours maximum à compter de la réception de la demande du titulaire accompagnée des justificatifs de paiement et approuvé par un certificat administratif établi par la personne publique contractante, attestant de la bonne exécution des prestations.

Le taux des intérêts moratoires est celui de l'intérêt légal en vigueur à la date à laquelle les intérêts moratoires ont commencé à courir, augmenté de deux points.

**5) Délai d'exécution**

Le délai d'exécution du marché est de 4 mois à compter de la notification du marché.

**6) Durée de validité de l'offre**

L'engagement figurant au 1) me lie pour la durée de trois mois de validité de l'offre indiquée dans l'avis d'appel public à la concurrence.

A -----, le -----

Le candidat (représentant habilité pour signer le marché)

**C. Réponse de l'administration**

Est accepté la présente offre pour valoir acte d'engagement.

Entité adjudicataire : Centre d'Analyses Régional des Mutations de l'Économie et de l'Emploi (CARMEE)

Le Directeur

Samuel BELLOT

## ATTESTATION

Je soussigné (e), \_\_\_\_\_, représentant l'entreprise \_\_\_\_\_ déclare  
sur l'honneur :

- a) ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour l'une des infractions prévues par les articles suivants du **code pénal** : les articles 222-38, 222-40, 313-1 à 313-3, 314-1 à 314-3, 324-1 à 324-6, 421-2-1, le deuxième alinéa de l'article 421-5, l'article 433-1, le deuxième alinéa de l'article 434-9, les articles 435-2, 441-1 à 441-7, les premier et deuxième alinéas de l'article 441- 8, l'article 441-9 et l'article 450-1
- b) ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans d'une condamnation définitive pour l'infraction prévue par l'article 1741 du **code général des impôts**
- c) ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation inscrite au bulletin n° 2 du casier judiciaire pour les infractions mentionnées aux articles L.324-9, L.324-10, L.341-6, L.125-1 et L.125-3 du **code du travail**
- d) ne pas être en état de liquidation judiciaire au sens de l'article L. 620-1 du **code de commerce**
- e) ne pas être déclaré en état de faillite personnelle, au sens de l'article L. 625-2 du **code de commerce**, ou d'une procédure équivalente régie par un droit étranger
- f) ne pas être admis au redressement judiciaire, au sens de l'article L. 620-1 du **code de commerce**, ou à une procédure équivalente régie par un droit étranger, sans justifier d'une habilitation à poursuivre son activité pendant la durée prévisible d'exécution du marché
- g) avoir, au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, souscrit les déclarations incombant en matière fiscale et sociale ou acquitté les impôts et cotisations exigibles à cette date, au sens de l'article 43 du **code des marchés publics** ou s'être acquitté spontanément de ces impôts et cotisations avant la date du lancement de la présente consultation ou d'avoir constitué spontanément avant cette date des garanties jugées suffisante par le comptable ou l'organisme chargé du recouvrement
- h) être en règle, au cours de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la consultation, au regard des articles L.323-1 et, L.323-8-2 ou L.323-8-5, du **code du travail** concernant l'emploi des travailleurs handicapés.
- i) que le travail sera réalisé avec des salariés employés régulièrement au regard des articles L.143-3 et L.620-3 du code du travail ou règles d'effet équivalent pour les candidats non établis en France.

Fait à .....

le .....

Pour l'entreprise (signature d'une personne habilitée à engager l'entreprise et cachet)