RÉUSSIR
EN SAMBRE
AVESNOIS
Générateur d'Avenirs

FAF.TT

Nos Réf : BSH/CR – 92/2015

Objet : Achat de prestation de formation
P.J : Cahier des charges « Achat de prestation de Formation

Appel à projet mis en ligne sur le site internet suivant:
www.resa@gipreussir.fr

Maubeuge, le 8 décembre 2015

Madame, Monsieur,

La Maison de l'emploi du Groupement d'Intérêt Public **"Réussir en Sambre-Avesnois"** et le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire Nord Pas de Calais, Picardie et Normandie ont souhaité lancer conjointement un appel à projet dans le domaine du bâtiment sur le territoire du Grand Hainaut.

L'action de formation territoriale porte sur la " ***Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires intervenant dans le secteur de l'éco- construction et du numérique".***

L'objectif de cette opération est de répondre aux enjeux de compétitivité, d'anticipation des mutations économiques dans le secteur de l'Éco-construction, de favoriser la montée en compétences et le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires délégués sur les bassins d'emploi à savoir: (Cambrai, Maubeuge, Valenciennes).

A cet effet, vous trouverez ci-joint, les documents nécessaires à la mise en œuvre de la prestation de formation:

***Pièce jointe au dossier*:**

- Le Cahier des Charges de la prestation de formation
  (Cf: Formulaire de réponse page.26)

En conséquence, nous vous saurions reconnaissants, de bien vouloir nous transmettre la réponse à candidature au plus tard ***le jeudi 31 décembre 2015.***

Merci d'envoyer vos propositions par mail et par courrier à
"A l'attention de Madame Christelle LECOMTE, Directrice Générale"
GIP REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS
20 AVENUE ALPHONSE DE LAMARTINE
BP 40247, 59607 MAUBEUGE CEDEX

Mail : resa@gipreussir.fr
afekih@gipreussir.fr

Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
Nord Pas de Calais, Picardie et Normandie
21 Avenue le Corbusier – 59000 LILLE
www.faftt.fr

crattez@faftt.fr

L'équipe de Direction de RÉUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS est à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire.

- Soit au Téléphone Standard: 03.66.32.32.00 / portable: 07.60.47.75.91
- Soit par Mail : afekih@gipreussir.fr et jhaye@gipreussir.fr

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Monsieur Benjamin SAINT-HUILE
Président du GIP Réussir en Sambre Avesnois

Réussir en Sambre Avesnois
20 rue Alphonse de Lamartine
59600 Maubeuge Cedex - BP 40247
Tél. 03 66 32 32 00 - 07 64 31 62
Mail : resa@gipreussir.fr

Réussir en Sambre Avesnois
20 boulevard Alphonse de Lamartine
BP 40 247 – 59 607 Maubeuge
03.66.32.32.00
resa@gipreussir.fr
www.gipreussir.fr

Siret : 13000155500031 – APE 84132

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre Du PON « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Action Territoriale « Emploi et Compétences »

Cahier des charges - Appel à projet 2015

« Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires intervenant dans le secteur de l'éco- construction et du numérique »

GIP REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS
20 AVENUE ALPHONSE DE LAMARTINE
BP 40247, 59607 MAUBEUGE CEDEX

Mail : resa@gipreussir.fr
afekih@gipreussir.fr

Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
Nord Pas de Calais, Picardie et Normandie
21 Avenue le Corbusier – 59000 LILLE
www.faftt.fr

crattez@faftt.fr

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

CAHIER DES CHARGES

Sommaire

Introduction ..... - 4 -

Le Contexte Régional ..... - 14 -

Les Enjeux ..... - 16 -

Les objectifs généraux ..... - 16 -

La Publicité ..... - 17 -

Action / Appel à candidature ..... - 18 -

Présentation de la prestation ..... - 18 -

Formulaire de réponse ..... - 26 -

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Cahier des charges :

■ **Dépôt de la demande finalisée**

- Des informations sur l'appel à projet sont disponibles sur le site : http://www.gipreussir.fr/

Courriel : resa@gipreussir.fr

L'appel à projet est ouvert jusqu'au **30 décembre 2015 minuit.**

Le dossier de candidature est à retourner :

• Par courrier à l'adresse suivante :

Adresse du siège social : 20 avenue Alphonse LAMARTINE
Code postal : 59 600 **Commune :** MAUBEUGE
Téléphone : 03.66.32.32.00

• **et obligatoirement par courriel à :**

CRATTEZ@faftt.fr	Déléguée Inter-Régions - Nord Pas de Calais, Picardie et Normandie, Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire
clecomte@gipreussir.fr	Directrice Générale, du GIP Réussir en Sambre Avesnois
jhaye@gipreussir.fr	Directeur Délégué du GIP Réussir en Sambre Avesnois
afekih@gipreussir.fr	Directeur Délégué du GIP Réussir en Sambre Avesnois

Un accusé de réception vous sera adressé par mail.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Introduction

<u>Les orientations prioritaires de Réussir en Sambre Avesnois</u> :

REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS est un Groupement d'Intérêt Public.
Sa géographie de travail s'étend sur 4 EPCI, dont 3 intercommunalités (Communauté de Communes du Cœur de l'Avesnois, Communauté de Communes du Pays de Mormal et Communauté de Communes du Sud Avesnois) et la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre. REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS appuie la philosophie de ses actions sur les principes et les stratégies suivants :

- Faire reconnaître à l'emploi sa dimension économique trop souvent reléguée au second plan, à l'avantage de sa dimension sociale
- Développer, sur le territoire du PLIE de l'arrondissement d'Avesnes-sur-Helpe, une ingénierie visant à satisfaire ou à anticiper, autant que faire se peut, les besoins en ressources humaines des entreprises, et notamment, des TPE, PME, PMI, facteur nécessaire au développement de leurs activités
- Privilégier comme participants à ces actions des populations au chômage qui ne bénéficient pas des services ou des prestations de Pôle Emploi, afin d'éviter toutes redondances de moyens, d'énergie et de dépenses publiques
- Rechercher au plus vite pour ces participants des mises en relation sur des offres d'emploi ou postes de travail en utilisant des plates-formes des outils spécifiques aux activités PLIE et MISSION LOCALE de REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS mais aussi de ses partenaires (Pôle Emploi),

Le projet ATEC ayant un rayonnement géographique à l'échelle du HAINAUT, le GIP Réussir en Sambre Avesnois doit s'appuyer sur ses partenaires.

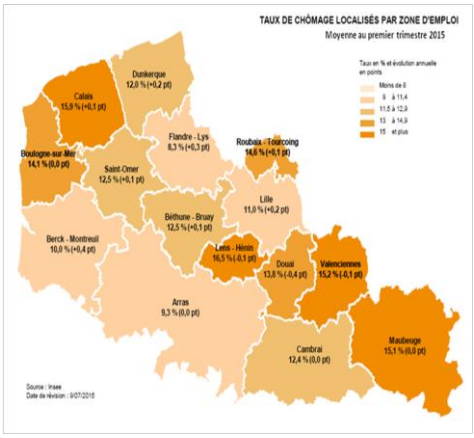
Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Préambule

L'action validée porte sur la « Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires intervenant dans le secteur de l'éco- construction et du numérique», sur les bassins de la Sambre –Avesnois, du Cambrésis et du Valenciennois.

A ce titre, pour garantir une équité d'intervention sur l'ensemble du territoire impacté, un appel à candidatures a été lancé afin de travailler avec les interlocuteurs permettant de fédérer et de coordonner l'opération sur chacun des arrondissements. Ce sont les maisons de l'emploi du Valenciennois et du Cambrésis qui sont retenues et associées à la réalisation de l'opération en tant que prestataire.

Le territoire du Hainaut est composé de 349 communes et de 22 EPCI dont 4 Communautés d'Agglomérations.
Il compte 746 608 habitants, soit 18,5% de la population régionale.



Le Hainaut regroupe trois bassins d'emploi :

- le **Cambrésis**,
- la **Sambre-Avesnois**,
- et le **Valenciennois**.

LE HAINAUT, UN TERRITOIRE …

- **stratégique :** grâce à sa situation géographique en Europe du Nord, il est au cœur des échanges et des flux de transport. C'est un territoire de 2 944 km^2, soit 24% du territoire régional.

- **avec un poids économique important** : 156 800 emplois privés soit 16% des effectifs régionaux et 54 417 emplois dans le domaine public.

- **avec des secteurs porteurs d'emplois** : le secteur des services est un vecteur de développement économique, notamment les services à la personne. Le territoire du Hainaut concentre un quart des

emplois régionaux du secteur de l'Industrie et bénéficie de savoir-faire remarquables dans le travail des métaux, la mécanique, le textile et l'industrie ferroviaire.

- **jeune mais vieillissant :** 40% de la population a moins de 29 ans. La part des « 75 ans et plus » a augmenté en 10 ans dans les trois territoires du Hainaut.

- **avec des difficultés sociales :** le revenu fiscal moyen par foyer fiscal est de 18 351 € (contre 20 157€ au niveau régional et 23 180 € au niveau national).

- **avec un marché du travail en difficulté :** les taux de chômage au 1er trimestre 2015 sont de 12.4% en Cambrésis, 15,1% en Sambre-Avesnois et 15,2% en Valenciennois (taux régional = 12.9%).
  Source : Insee date de révision 09 juillet 2015

- **des enjeux de formation :** la part de bas niveau de formation parmi les demandeurs d'emploi est importante. Cela montre une nécessité de montée en qualification les demandeurs d'emploi. Concernant les scolaires, le territoire compte 156 587 étudiants, soit 7% de la population étudiante régionale.

A – 1 LE CAMBRESIS

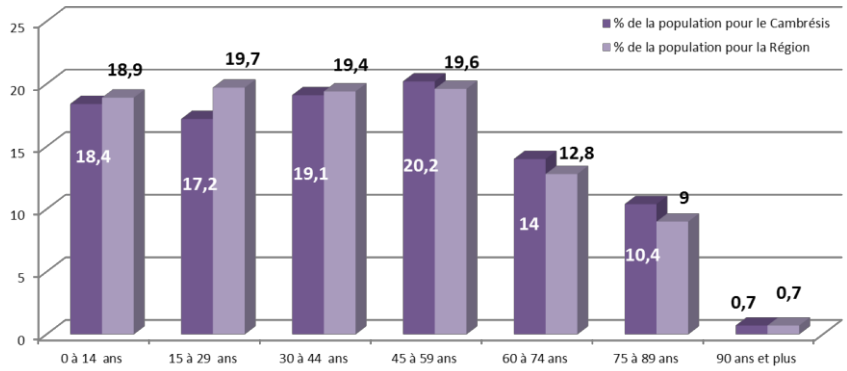
DONNÉES SUR LE TERRITOIRE

DONNÉES SOCIO ECONOMIQUES

Le bassin du Cambrésis est composé de 116 communes regroupées en quatre intercommunalités : trois Communautés de Communes et la Communauté d'Agglomération de Cambrai. La population totale s'élève à 164 890 habitants en 2011, soit 4,8% de la population régionale.

Avec 4 villes importantes en nombre d'habitants (01/01/2014) : Cambrai (33 529 habitants),
Caudry (14 824 habitants), le Cateau-Cambrésis (7 193 habitants) et Solesmes (4 693 habitants).

La densité du territoire est de 178,8 habitants/km² en 2010 (contre 325.3 habitant/km² pour la Région). La population du Cambrésis suit la même tendance générale que celle de la Région avec une variation annuelle moyenne de la population à +0.1 % entre 1999 et 2010 bien que les seuils liés au solde naturel soient à des niveaux moindres en Cambrésis (taux de natalité plus faible que la moyenne régionale et taux de mortalité plus élevé).



Répartition de la population par tranches d'âges (souce : RP 2009 INSEE)

En Cambrésis, la part des jeunes de 0 à 14 ans n'arrive qu'en troisième position et celle des 15 à 29 ans en quatrième, ce qui tend à montrer une population plutôt vieillissante. En comparaison à 1999, on note une légère évolution, avec la part des 45-59 ans et 75 ans et plus, davantage représentées en 2009. A l'inverse des tranches d'âges 15-29 et 30-44 ans dont le poids est moins important en 2009. En région Nord-Pas-de-Calais, ce sont les 15-29 ans les plus nombreux alors qu'en Cambrésis les 30-44 ans sont les plus représentatifs.

La répartition par tranches d'âges en Cambrésis tend à montrer certes, une population vieillissante mais renvoie aussi vers d'autres questions d'attractivité du territoire – quelle offre de formation pour « capter » la population jeune et l'inciter à rester en Cambrésis ? – Comment attirer la population extérieure ?

DONNÉES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Au 3ème trimestre 2013, le taux de chômage de la zone d'emploi du Cambrésis est de 13.8%. Ce taux reste globalement proche de celui de la région.
Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi au 31/12/13 positionnés sur les secteurs de :

- la construction BTP : 2 068 personnes (soit 12.41% de demandeurs d'emplois inscrits dans les catégories A, B, C).
- Social services aux personnes : 2100 personnes (soit 12.61% de demandeurs d'emplois inscrits dans les catégories A, B, C).

Les services aux personnes et la construction-BTP constituent respectivement les 2ème et 3ème secteurs les plus importants au sein desquels les demandeurs d'emploi des catégories A, B, C sont inscrits.

DONNÉES SUR L'EMPLOI ET LES ENTREPRISES

Répartition par secteurs d'activité des emplois en 2009 sur le Cambrésis.
source : INSEE, recensement de la population 2009

	Nombre d'emplois	Part en %
Agriculture	2036	3.8 %
Industrie	10 006	18.6 %
Construction	3 976	7.4 %
Commerce, transports, services divers	18 779	34.9 %
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	18 974	35.9 %
Ensemble	53 711	**100%**

Nombre d'entreprises par secteur d'activité au 1er janvier 2011
source : INSEE, REE (Sirène)

	Effectifs	Part en %
Industrie	547	9.4 **%**
Construction	716	12.3 %
Commerce, transport et services divers *dont commerce, réparation auto*	3665 *1389*	63.2 % *23.9 %*
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	874	15.1%
Ensemble	**6 877**	**100%**

DONNÉES SUR LA FORMATION

Une nécessité de montée en qualification des demandeurs d'emploi : 46.2% sont de niveau V et 20.1 % de niveaux Vbis et VI (tous secteurs d'activité confondus à fin 2013).
Le taux de diplômés à « bac + 2 et plus » est inférieur à la moyenne régionale (16% en Cambrésis sur la population non scolarisée des 15 ans et plus, source INSEE RP 2009).

424 apprentis soit 2% des apprentis régionaux.

15 483 élèves du second degré soit 4% des effectifs régionaux.

Formation initiale= 17 organismes
Formation en apprentissage = 6 centres
Formation continue = 40 centres
(Source Sofia C2RP).

➔Présence de deux sites URMA : Université Régionale des Métiers et de l'Artisanat (Caudry et Solesmes).
➔Université du Hainaut Cambrésis : UVHC qui regroupait 770 élèves pour l'année 2012/2013, répartis sur des formations UVHC (77% des effectifs) mais aussi sur l'Université de Lille II (33%).
➔ Présence du BTP CFA à Caudry (antenne).

ZOOM BATIMENT

Données à fin décembre 2013 - Nombre d'offres d'emploi en « Construction, BTP » : 630 offres
Précision sur les métiers - Construction, BTP, parmi les principaux métiers recherchés (selon les offres déposées) : ouvriers non qualifiés, maçons, couvreurs
L'indicateur de tension pour le Gros Œuvre est de 0.4 et pour le Second Œuvre de 0.4.

Le secteur de la construction est, sur le plan conjoncturel, en difficulté et les perspectives à venir ne sont pas très positives. Il est donc d'autant plus nécessaire de mettre en place des actions pertinentes d'aide à la formation pour les entreprises et les demandeurs d'emploi (y compris pour les personnes en insertion), puisque le secteur est en évolution (réglementations…) et que seules les entreprises ayant su s'adapter pourront tirer des bénéfices des mutations en cours (*positionnement sur les marchés avec des ressources humaines formées, etc.).*

Le secteur de la construction représente 3221 emplois salariés et 805 entreprises.

Sur le territoire de la MDE en Cambrésis, 3 établissements proposent des formations initiales BTP.

- Le lycée professionnel Blériot à Cambrai : 2 CAP maçon et menuisier, 4 BAC PRO technicien du bâtiment et réalisation gros œuvre, technicien menuisier agenceur, TISEC (technicien en installation des systèmes énergétiques et climatiques) et technicien d'études du bâtiment,
- Le lycée technique privé St Luc La Sagesse à Cambrai : 1 CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques, 1 BAC PRO électrotechnique, énergie, équipements communicants.
- Le lycée polyvalent Jacquard à Caudry : Mention Complémentaire technicien en EnR, 1 CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques, 1 BAC PRO électrotechnique, énergie, équipements communicants.

5 centres de formation proposent des formations continues BTP

- AFPA (centre de Formation Professionnelle des Adultes) à Cambrai
- GRETA Hainaut Cambrésis à Cambrai
- URMA Formatech à Solesmes
- Instep à Cambrai

- Antenne du BTP CFA à Caudry
  (Source « De l'analyse des marchés de la Construction Durable au diagnostic de la montée en compétence dans les métiers du bâtiment et des ENR à l'horizon 2017 », CERC, juin 2013)

A – 2 LA SAMBRE AVESNOIS

DONNÉES SUR LE TERRITOIRE

DONNÉES SOCIO ECONOMIQUES

La Zone d'emploi de Maubeuge, dit Bassin de Sambre Avesnois ou Arrondissement d'Avesnes Sur Helpe, d'une superficie de 1 407,8 km2, est composée de 151 communes, pour une population de 232 680 habitants (2011), soit 6% de la population régionale. Ce qui correspond à une densité de 165,3 habitants par kilomètre carré.

Quatre intercommunalités composent le bassin Sambre Avesnois : La Communauté de Communes du Sud Avesnois, la Communauté de Communes du Cœur de l'Avesnois, la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre et la Communauté de Communes du Pays de Mormal.

La Sambre Avesnois est un territoire jeune (près de 40% de la population a moins de 30 ans), mais vieillissant (les 60 ans et plus sont en augmentation constante et représente 21% de la population).
La part des 75 ans et plus représente 8% de la population en 2009, contre 6% en 1999. Ces éléments expriment donc un réel besoin de prise en charge des personnes dépendantes et de façon plus générale le besoin de renforcer le développement des services à la personne.

DONNÉES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Le taux de chômage en Sambre Avesnois est de 15.1 % au 2ème trimestre 2015 (0 pt sur 1 an)

Nombre de **demandeurs d'emploi** cat. ABC au 31.10.2015= 24 790. L'évolution sur un an = + 3,6%

Nombre **d'offres d'emploi** en 2015 = 5 203. L'évolution sur un an = - 9,6%

DONNÉES SUR LA FORMATION

Nombre d'organismes de formation en :
- Formation initiale = 41 (hors établissements privés)
- Formation en apprentissage = 14
- Formation continue = 35

67,7 % de la population des 15 ans et plus a un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP (62,6% au niveau Régional).

65,8 % des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation V ou Vbis et VI.

Le territoire compte 538 apprentis, soit 2,7% des apprentis régionaux et 19 900 élèves du second degré, soit 5,1% des effectifs régionaux.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

DONNÉES SUR L'EMPLOI ET LES ENTREPRISES

Répartition par secteurs d'activité des emplois en 2011 sur la Sambre Avesnois.
source : INSEE, recensement de la population 2011

	Nombre	Part en %
Agriculture	2 114	3,1%
Industrie	13 658	20,1%
Construction	4 310	6,3%
Commerce, transports, services divers	22 442	33,1%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	25 246	37,1%
Ensemble	**67 770**	**100%**

Nombre d'entreprises* par secteur d'activité au 1er janvier 2013
Source : INSEE, REE (Sirène)

	effectif	part
Industrie	**581**	**8,3%**
Construction	**869**	**12,3%**
Commerce, transport et services divers *dont commerce, réparation auto*	**4 347** ***1 582***	**61,8%** ***22,5%***
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	**1 240**	**17,6%**
Ensemble	**7037**	**100%**

BATIMENT

Nombre de demandeurs d'emploi en bâtiment = 2 955 (soit 12,3% de la demande totale)

Nombre d'offres d'emploi en bâtiment = 372 (soit 7,2% de l'offre totale)

Exemple de métiers concernés (adaptation aux nouvelles normes environnementales et règlementations thermiques	OEE en 2014
B3Z20 : Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	29
B4Z41 : Plombiers, chauffagistes	3
B4Z42 : Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	40
B4Z43 : Électriciens du bâtiment	11
G0A43 : Ouvriers qualifiés polyvalents d'entretien du bâtiment	130
B2Z40 : Maçons	23

Le territoire compte 4 310 emplois et 869 entreprises dans la construction.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

A – 3 LE VALENCIENNOIS

DONNÉES SUR LE TERRITOIRE

DONNÉES SOCIO ECONOMIQUES

Le **bassin de Valenciennes** est composé de 82 communes. Il est divisé en deux intercommunalités : Valenciennes Métropole (35 communes), la Porte du Hainaut (46 communes) et la commune d'Emerchicourt. Sa superficie est de 634,8 km^2.

En 2009, la population de la zone d'emploi de Valenciennes est de 349 038 habitants, soit 9% de la population régionale. Cela correspond à une densité de population de 549,8 habitants par kilomètre carré. La population du Valenciennois est stable depuis 1999. Le territoire valenciennois est un territoire jeune : la part des jeunes de moins de 30 ans est de 40,8%.

La part des personnes âgées est en augmentation sur le bassin du Valenciennois : les 75 ans et plus représentent 8% de la population valenciennoise en 2009, contre 6% en 1999. Ces données sont représentatives du vieillissement démographique. Cette évolution amènera nécessairement de nouveaux besoins en termes de prise en charge de la dépendance. En raison notamment du vieillissement de la population, les services à la personne sont en plein développement.

DONNEES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Le taux de chômage du Valenciennois est de 16,8% au 3e trimestre 2013, pour comparaison le taux de chômage régional est de 14%. Le taux de chômage est en hausse depuis la crise économique de 2008 ; au 3e trimestre 2008 le taux de chômage valenciennois était de 11,9%.

Le nombre de **demandeurs d'emploi** (en catégorie ABC) au 31.12.2013 est de 34 808. Cela représente une hausse sur un an de 2,7%.

Le nombre d'**offres d'emploi** enregistrées en 2013 est de 12 414. L'évolution sur un an de ce nombre d'offres est en baisse (- 0,6%).

DONNEES SUR LA FORMATION

Nombre d'organismes de formation sur le Valenciennois en :

- Formation initiale = 38 organismes
- Formation en apprentissage = 17 organismes
- Formation continue = 63 organismes

68,4% de la population des 15 ans et plus a un niveau inférieur ou égal au CAP/BEP, cette part est supérieure à celle observée au national : 59,7%.

63% des demandeurs d'emploi inscrits sur le Valenciennois ont un niveau de formation V ou Vbis et VI.

Le territoire compte 1 209 contrats en apprentissage (cela représente 10% des contrats régionaux) et 714 contrats de professionnalisation (cela représente 8,5% des contrats régionaux).
Source : DIRECCTE (cumul du 01/01/2013 au 31/12/2013)

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

DONNEES SUR L'EMPLOI ET LES ENTREPRISES

Répartition par secteurs d'activité des emplois en 2009 sur le Valenciennois.
source : INSEE, recensement de la population 2009

	Nombre	Part en %
Agriculture	951	0,8%
Industrie	28 323	22,6%
Construction	6 901	5,5%
Commerce, transports, services divers	46 042	36,8%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	43 058	34,4%
Ensemble	**125 275**	**100%**

Nombre d'entreprises par secteur d'activité au 1er janvier 2011
source : INSEE, REE (Sirène)

	Effectif	Part en %
Industrie	780	7,1%
	1 234	11,3%
	7 104	64,8%
	2 530	23,1%
	1 841	16,8%
	10 959	100%
Construction	780	7,1%
	1 234	11,3%
	7 104	64,8%
	2 530	23,1%
	1 841	16,8%
	10 959	100%
Commerce, transport et service divers dont commerce, réparation auto	780	7,1%
	1 234	11,3%
	7 104	64,8%
	2 530	23,1%
	1 841	16,8%
	10 959	100%
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	780	7,1%
	1 234	11,3%
	7 104	64,8%
	2 530	23,1%
	1 841	16,8%
	10 959	100%
Ensemble	780	7,1%
	1 234	11,3%
	7 104	64,8%
	2 530	23,1%
	1 841	16,8%
	10 959	100%

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

BATIMENT

Le territoire compte 6 901 emplois et 1 234 entreprises dans la construction.

Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits dans le secteur du bâtiment à fin décembre 2013 est de 4 991 (soit 14,3% de la demande totale).

Le nombre d'offres d'emploi en bâtiment enregistrées en 2013 est de 1 682 (soit 13,6% de l'offre totale). Parmi ces offres, 56% émanent du second œuvre et 46% du gros œuvre.

Nombre d'offres d'emploi pour les 4 principaux métiers :

	OEE en 2013
B3Z20 : Ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment	142
B4Z41 : Plombiers, chauffagistes	131
B4Z42 : Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation	132
B4Z43 : Électriciens du bâtiment	154

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Le contexte : Cadre de référence des Maisons de l'Emploi et du FAF TT:

(réf : Arrêté du 18 décembre 2013 portant avenant au cahier des charges des maisons de l'emploi)

Le rôle des maisons de l'emploi, créées par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 et réaffirmées par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme de l'organisation du service public de l'emploi, évolue, dans le cadre du recentrage des missions financées par l'Etat.

L'article L. 5313-1 du code du travail précise leur rôle de fédérateur de l'action des partenaires publics et privés, en particulier en permettant l'association des collectivités territoriales à la mise en œuvre des politiques de l'emploi au niveau local. Les maisons de l'emploi s'inscrivent ainsi pleinement dans la volonté d'ancrer le service public de l'emploi dans les territoires et de mettre en œuvre des programmes d'actions prioritaires définis par les partenaires membres, sur la base de diagnostics partagés.

A compter de 2014, l'intervention financière de l'Etat vise à recentrer l'intervention des maisons de l'emploi sur les champs ciblés comme prioritaires par l'Etat :

1**. **l'anticipation et accompagnement des mutations économiques,
2. l'appui aux actions de développement local de l'emploi.

Ces 2 axes d'intervention des maisons de l'emploi s'inscrivent dans la volonté de favoriser la coordination et la complémentarité des acteurs locaux en matière de politique de l'emploi.

Le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT), OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) et OPACIF (Organisme Paritaire Agréé pour le Congé Individuel de Formation) accompagne les entreprises et leurs salariés intérimaires et permanents dans leurs projets de formation.
Outre la gestion administrative et financière des actions de formation, le FAF-TT assure un rôle de conseil et d'accompagnement, tant auprès des entreprises de travail temporaire (ETT) qu'auprès des salariés.
Le secteur du travail temporaire est constitué d'environ 2 000 entreprises dont 10 grandes enseignes, 6500 agences qui emploient environ 22 000 salariés permanents et 575 000 intérimaires en équivalent temps plein.
Le secteur du travail intérimaire constitue l'un des premiers indicateurs de l'activité économique et de ses variations, car, souvent considéré comme une « variable d'ajustement », il est l'un des premiers touchés en cas de crise économique globale et/ou locale et/ou sectorielle. Il est aussi le premier à repartir quand la conjoncture évolue.
Aussi, l'ambition du FAF-TT est d'accroître son potentiel d'accompagnement par une plus grande anticipation des variations / évolutions des différents secteurs d'activité, et donc de leurs impacts pour les agences d'emploi et pour les salariés intérimaires, mais aussi d'inciter les agences d'emploi a elles-mêmes à développer une connaissance fine et dynamique de leur territoire.

Le Contexte Régional.

Le projet Maison de l'Emploi et Développement Durable vise à anticiper et mieux appréhender les conséquences en matière d'emploi et de formation liées au Grenelle de l'Environnement autour d'une question commune :

« Comment les acteurs locaux de l'emploi, de l'insertion, de l'économie et de la formation professionnelle, ainsi que les entreprises du secteur du bâtiment peuvent-ils intégrer dans leurs anticipations et leurs projets, les effets souhaités du Grenelle de l'environnement ».

Ce projet vise à enrichir le plan de mobilisation des filières et des territoires pour les métiers de la croissance verte et en particulier le secteur du Bâtiment et des Energies Renouvelables.

Le Bâtiment, un secteur particulièrement impacté

Les professionnels s'accordent pour dire que le secteur du bâtiment vit une ***« révolution culturelle »*** avec de nouvelles formes d'organisation, de nouvelles procédures, des obligations de résultats… s'y ajoute la nécessité de savoir maîtriser de nouveaux matériels et de nouvelles techniques. Certains soulignent qu'il s'agit d'un véritable « saut technologique » : les chefs d'entreprise, les artisans et leurs salariés ne pourront plus travailler comme avant.

La question de la formation est dès lors cruciale, notamment pour les nombreuses petites entreprises du secteur. Sensibiliser les chefs d'entreprises, leurs salariés, les demandeurs d'emploi et les jeunes en formation initiale à ces enjeux de mutation de la filière, et faciliter l'accès à des formations adaptées aux besoins et contraintes des entreprises et développer l'emploi de ce secteur: tels sont les objectifs de nombreuses actions déclinées par les plans d'actions territoriaux des Maisons de l'Emploi.

REUSSIR EN SAMBRE AVESNOIS a le soutien des partenaires institutionnels suivants :

- L'Agglomération De Maubeuge Val de Sambre
- Les Communautés de Communes du Cœur de l'Avesnois, Pays de Mormal et du Sud Avesnois
- L'État
- Le Conseil Régional du Nord Pas de Calais
- Le Conseil Départemental du Nord

A ce titre, le GIP-cofinance les politiques nationales, régionales et locales en matière d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle.

La Région Nord Pas de Calais est aussi fortement mobilisée dans le soutien et le développement de cette filière par son intervention au titre de la Formation Permanente en accompagnant les actifs des domaines professionnels au travers de plusieurs dispositifs :

- Le Programme Régional de Formation (PRF) et le Parcours de Formation Professionnel Accompagné (PFPA) dont l'objectif est d'accompagner prioritairement les demandeurs d'emploi vers l'obtention d'une certification reconnue sur le marché du travail.

- Le Pacte de Continuité Professionnelle dont l'objectif est d'aider les entreprises et leurs salariés à s'adapter, par la formation, aux métiers de demain.

- Et plus globalement par le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), le Schéma Régional de Développement Economique (SRDE) et les pôles d'excellence ou de compétitivité.

- Enfin son ambition d'aller vers un Pacte Régional pour la Réhabilitation énergétique et environnementale du parc ancien du Nord Pas de Calais : Objectif 100 000 logements.

La Région réitère ainsi son implication dans la formation des demandeurs d'emploi et des salariés du bâtiment. Le BTP étant le 1er secteur pour la formation des demandeurs d'emploi.

Les Maisons de l'Emploi au titre du Projet « Maison de l'Emploi et Développement Durable » se sont donc engagées dans la mise en œuvre de plans d'actions pluriannuels autour des orientations communes suivantes :

- Anticiper et accompagner les évolutions liées aux décisions du Grenelle de l'environnement qui impactent les marchés, les métiers et les compétences dans le secteur du bâtiment,
- Mobiliser toutes les chaînes d'acteurs locaux susceptibles de contribuer à cet accompagnement,
- Mettre en œuvre toute action permettant de sensibiliser, d'informer et de former pour assurer les enjeux liés à l'évolution des métiers et des compétences, afin de maintenir et développer l'emploi dans la filière.

Et donc avec pour champs d'intervention :

- La Sensibilisation et l'Information,
- La professionnalisation et la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- L'Accès et le Maintien à l'Emploi
- La Communication,
- La Veille et l'Observation du territoire.

Les Maisons de l'Emploi de la Région Nord Pas de Calais ont cherché à s'articuler avec les dynamiques engagées à travers les différents programmes nationaux, régionaux et locaux, pour ancrer leurs interventions dans les réalités locales.

Les Enjeux

Le développement des filières performance énergétique et qualité environnementale impacte positivement les différents métiers du bâtiment en termes d'effectifs et surtout de compétences donc de qualification.

Il apparait important de sensibiliser le plus en amont possible, les futurs salariés du secteur, que ce soit les jeunes en formation initiale (y compris en apprentissage) et les demandeurs d'emploi ayant un projet professionnel sur un métier du bâtiment.

Dans le même temps, il est aussi essentiel de sensibiliser aux évolutions du secteur toutes les personnes en charge de l'orientation, de la formation, de l'insertion et de l'accompagnement à l'emploi des publics.

Enfin, dans l'objectif de permettre le maintien à l'emploi des professionnels en activité, il est nécessaire de sensibiliser les entreprises vectrices du développement économique de ce secteur et leurs salariés, afin de leur permettre d'appréhender au mieux l'évolution de leur métier et les formations pertinentes.

Les objectifs généraux :

Sensibiliser tous les publics à l'évolution du secteur du bâtiment en matière de travaux d'efficacité énergétique, notamment sur les volets besoins de compétences et de techniques, afin de faciliter l'orientation, la formation et l'accès à l'emploi.

Dans le cadre de cet appel à projet, le GIP Réussir en Sambre –Avesnois et le FAF TT lancent conjointement un appel à candidature afin qu'un ou plusieurs prestataires puissent mettre en œuvre la formation.

Les règles appliquées dans le cadre de la mise en place de formations au profit des publics intérimaires ne changent aucunement *(conventionnement entre le prestataire et l'agence d'emploi) et le (GIP-Réussir en Sambre-Avesnois et les OF) sur la partie cofinancement.*

La Publicité :

Le prestataire fait mention de la participation des financeurs sur tout document utilisé pour le déroulement de l'opération et de ses différentes actions (y compris toute attestation de participation).
Le prestataire doit s'assurer que les participants à l'opération cofinancée ont été informés des sources de financement.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Action / Appel à candidature
Présentation de la prestation

Rappel : Il s'agit de repérer le ou les prestataires en capacité de mettre en œuvre le contenu de formation proposé sur l'ensemble du Grand-Hainaut. Les conventions de formations seront établies entre le prestataire et l'agence d'emploi concernée.

Intitulé:

- ***Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires intervenant dans le secteur de l'éco- construction et du numérique.***

1) Description :

- Favoriser la montée en compétences et le maintien dans l'emploi des salariés en situation d'intérim, dans le secteur de la construction, secteur en pleine mutation (RT-2012 RT-2020).

- Permettre aux salariés de mieux se positionner sur des missions via des compétences ou qualifications spécifiques et permettre aux entreprises de bénéficier d'une main d'œuvre qualifiée pour leurs chantiers, y compris pour celles s'inscrivant sur le champ de l'innovation.

2) Eléments de contexte:

D'un point de vue économique et environnemental,

- En France, le secteur du bâtiment consomme à lui seul 43% de l'énergie finale totale et émet 25% des gaz à effet de serre.
- Depuis 2013, est mis en œuvre le Plan de Rénovation Energétique de l'Habitat (PREH) qui fixe les objectifs annuels attendus en matière de rénovation massive du parc des bâtiments existants, avec plusieurs priorités, parmi lesquelles la lutte contre la précarité énergétique.

D'un point de vue socio-économique,

- La conjoncture nationale et régionale de la construction n'est pas favorable à la création d'emplois.
- Les marchés de la construction comme de la rénovation sont extrêmement tendus, y compris en région Nord-Pas-de-Calais qui, à fin mars 2015, avait les indicateurs suivants :
  - Diminution de 14.7% de mises en chantier sur les logements neufs en région,
  - Augmentation de la demande d'emploi en fin de mois (DEFM catégorie A) de +5.1 % sur un an dans le secteur du BTP.
  - Les effectifs intérimaires reculent fortement dans le BTP (-15,4 %) – données PRISM'EMPLOI - avril 2015 comparé à avril 2014.

3) Enjeux du projet (rappel):
Le marché du travail, et les acteurs territoriaux sont donc face à un dilemme :

- D'une part faire face aux suspensions de chantiers, donc de baisse de contrats dans le secteur, et accompagner les personnes sans emploi,
- D'autre part, adapter les personnes aux exigences des entreprises en termes de compétences et qualifications pour répondre aux contraintes réglementaires et à la mutation du domaine de la construction.

Dans ce contexte, la montée en compétences, sur les champs de l'efficacité énergétique et des Energies Renouvelables, des salariés de chantier est essentielle. Il y a nécessité de poursuivre les efforts collectifs d'information sur les réglementations et les aides.

Les agences d'emploi sont elles aussi confrontées aux difficultés conjoncturelles du secteur bâtiment. Malgré l'existence d'outils de formation en direction des salariés, la déclinaison territoriale de la formation n'est pas évidente puisque les missions en entreprises se raréfient.

Le FAF TT a pour objectifs en tant qu'OPCA de :

- Contribuer au développement de la formation professionnelle continue
- Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle,
- Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- S'assurer de la qualité des formations dispensées,

Le partenariat entre le FAF TT détenteur de l'expertise au profit de l'ensemble des salariés intérimaires et les maisons de l'emploi, outil territorial qui connaît les besoins locaux et assure l'animation des acteurs et actions, est le socle de base proposé pour la réalisation d'une action nouvelle à l'échelle du Grand-Hainaut.

Mettre en place des parcours sécurisés en favorisant la montée en compétences et le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires dans le secteur du bâtiment.

La montée en compétences ou formation pourra être sanctionnée par un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle, une qualification reconnue par la branche ou encore par des unités capitalisables ou des certificats de compétences professionnelles.

4) Les objectifs finaux de l'action sont :

- La montée en Qualification des salariés intérimaires
- La sécurisation des parcours professionnels
- L'apport d'une réponse sur le plan local aux TPE : leur permettre d'avoir les certifications nécessaires pour pouvoir répondre aux appels d'offre publics.

5) Publics ciblés

- Les intérimaires ayant une faible d'intensité d'emploi (450H sur 18 mois) -> au titre du Contrat de Développement Professionnel Intérimaire ou de la période de professionnalisation
- Les jeunes accompagnés par les missions locales, qui peuvent s'inscrire dans la démarche mission jeunes / garantie jeunes IEJ : Initiatives pour l'emploi des jeunes).

- Les publics accompagnés par les Agences d'Emploi d'Insertion. (ETTI)

- Nombre de personnes : 10 à 12 salariés intérimaires par groupe soit un total de 30 personnes à l'échelle du Grand-Hainaut
- Age : Plus de 18 ans,
- Pré requis: : Maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter),
→ Ils n'auront pas de contre-indication médicale
→ Stagiaires expérimentés en bâtiment (maçon, coffreur, électricien, plaquiste …)

A l'issue de la formation, les intérimaires, professionnels du bâtiment seront capables de :
→ Connaître, comprendre et expliquer la nouvelle règlementation thermique 2012,
→ Connaître, comprendre et appliquer les solutions techniques de l'étanchéité sur le bâti neuf et ancien
→ Connaître les méthodes d'analyse de la performance thermique des bâtiments, et les conditions de mise en œuvre d'un test d'étanchéité à l'air.

Description des situations de travail
Les intérimaires travailleront dans des entreprises de bâtiment de la région. Ils interviendront en tant que professionnels dans les métiers suivants :
→ Maçon
→ Plaquiste
→ Menuisier
→ Etancheur - Bardeur
(Liste non exhaustive).

6) Territoires de référence

Bassins d'emploi concernés : Sambre-Avesnois, Cambrésis, Valenciennois.

Sambre –Avesnois :

La Zone d'emploi de Maubeuge, dit Bassin de Sambre Avesnois ou Arrondissement d'Avesnes Sur Helpe, d'une superficie de 1 407,8 km2, est composée de 151 communes, pour une population de 232 680 habitants (2011), soit 6% de la population régionale. Ce qui correspond à une densité de 165,3 habitants par kilomètre carré.

Quatre intercommunalités composent le bassin Sambre Avesnois : La Communauté de Communes du Sud Avesnois, la Communauté de Communes du Cœur de l'Avesnois, la Communauté d'Agglomération Maubeuge Val de Sambre et la Communauté de Communes du Pays de Mormal.

Cambrésis :

Le bassin du Cambrésis est composé de 116 communes regroupées en quatre intercommunalités : trois Communautés de Communes et la Communauté d'Agglomération de Cambrai. La population totale s'élève à 164 890 habitants en 2011, soit 4,8% de la population régionale.
Avec 4 villes importantes en nombre d'habitants (01/01/2014) : Cambrai (33 529 habitants),
Caudry (14 824 habitants), le Cateau-Cambrésis (7 193 habitants) et Solesmes (4 693 habitants).
La densité du territoire est de 178,8 habitants/km² en 2010 (contre 325.3 habitant/km² pour la Région).

Valenciennois :

Le bassin de Valenciennes est composé de 82 communes. Il est divisé en deux intercommunalités : Valenciennes Métropole (35 communes), la Porte du Hainaut (46 communes) et la commune d'Emerchicourt. Sa superficie est de 634,8 km2.

En 2009, la population de la zone d'emploi de Valenciennes est de 349 038 habitants, soit 9% de la population régionale. Cela correspond à une densité de population de 549,8 habitants par kilomètre carré.

Important :

La formation devra se dérouler sur chacun des bassins d'emploi pour un effectif prévisionnel de 10 personnes (par bassin).

L'effectif total est donc de 30 personnes à l'échelle du Grand-Hainaut.

7) Contenu de la formation.

- **65 heures de tronc commun**
- **100 heures de pratique**
- **10 heures de module numérique**

Tronc commun :

1. Connaître les Compétences règlementaires et comportementales

- Compétences réglementaires (La RT 2012, la RT 2020, qu'est-ce qu'un éco matériaux, qu'est-ce qu'un chantier HQE)
- Compétences comportementales (penser aux autres corps de métier intervenant sur le chantier –> évolution culturelle du secteur).
- Être capable de communiquer : les actions de formation devront aussi permettre aux salariés de porter un discours structuré sur les questions d'éco construction/éco rénovation afin de sensibiliser voire convaincre leurs interlocuteurs du bien-fondé, des enjeux et de l'intérêt de l'éco construction /éco rénovation.

2. Connaître l'offre « produits » et de la demande

- Les éco matériaux, les technologies clés et les solutions d'amélioration énergétique, leurs avantages et leurs limites, coûts, autres critères …
- L'utilisation du bois et des essences locales
- Le marché (Evolution de la demande) : quelles sont les exigences de la maîtrise d'ouvrage

3. Connaître, Comprendre et analyser la performance énergétique du bâti (neuf et ancien) :

- Les mesures, les ordres de grandeurs des consommations,
- Les points de vulnérabilité, les déperditions,
- La perméabilité à l'air et la ventilation,
- Les apports gratuits (solaires …) – énergies renouvelables

(1+2+3 = 65 heures)

Pratique :

4. Modules techniques pour chaque corps de métier *(100 heures)*

- Mettre en œuvre les solutions d'amélioration (bâti neuf et ancien) :
- Isolation thermique par l'extérieur et l'intérieur,
- Etanchéité à l'air (Pont thermique),
- Ventilation
- Isolation des parois verticales et des planchers,
- Isolation des toitures et planchers hauts, Isolation des ouvrants, fermetures et protections solaires, Ventilation …)

Numérique :

5/ Module numérique *(10 heures)*

Une session de sensibilisation et d'information, avec un animateur / formateur chargé de guider les personnes. Cette session pourra se faire dans les trois bassins simultanément par le biais de la visio-conférence. Les salariés auront à disposition des ordinateurs ou tablettes leur permettant de suivre le cours et/ou d'expérimenter quelques recherches.

Il s'agit d'initier les salariés au « BIM » : « Building Information Model » ou « Modélisation des Données du Bâtiment » permettant la réalisation de maquettes numériques. Cette initiation permettra de sensibiliser les salariés à la rationalisation des coûts dans le cadre de la construction et à l'évolution des métiers du bâtiment.

Ces parcours de formation dans le domaine de l'éco construction, éco rénovation, s'adressent à des publics intérimaires qualifiés ou Demandeurs d'emploi inscrits ETT/ETTI (à minima de niveau N1P2 Coef 170 de la convention collective bâtiment)

8) Evaluation de la formation.

Un bilan intermédiaire sera réalisé par le FAF.TT en présence des intérimaires, des agences d'emploi, du (ou des) formateur(s). La région sera invitée à participer à ces bilans. Un bilan final sera réalisé par le FAF.TT. La présence des différents acteurs est indispensable.

Toute modification (programme, lieu de formation, formateur, etc.), dysfonctionnement ou absence (absence d'un intérimaire, etc.) devront être mentionnés aux agences d'emploi et au FAF TT dans les meilleurs délais.

Les propositions des organismes de formation seront présentées aux agences d'emploi qui sont donneuses d'ordre et qui sélectionneront la proposition répondant le mieux à leurs exigences. Le FAF.TT et la région n'interviennent pas dans cette décision finale.

L'organisme de formation retenu signera une convention avec chaque agence d'emploi en indiquant les coordonnées des candidats sélectionnés par les agences.

9) Forme de réponse attendue

- un programme pédagogique détaillé et modulé en heures indiquant :
  - * les objectifs opérationnels
  - * les contenus de formation
  - * la répartition des heures pratiques et théoriques
  - * les pré-requis
- un planning de la formation
- les moyens pédagogiques mis en œuvre :
  - * conditions d'encadrement
  - * lieux de déroulement
  - * matériel et matériaux mis à disposition
- le type de pédagogie envisagée : individuelle ou collective.
- Le nombre de formateurs intervenant et leur CV
- les modalités d'évaluation et leur mise en œuvre
- un devis détaillé faisant apparaître
  - * le coût de l'heure/stagiaire
  - * vos modalités de facturation
- un projet de convention de formation
- une proposition de positionnement avant la formation
- une proposition d'attestation de capacité.

10) Critères de choix pour le prestataire

Après réalisation de la mise en concurrence, les critères de choix qui seront appliqués à votre offre ainsi qu'aux autres reçues pour les départager et effectuer un choix, seront, dans l'ordre décroissant d'importance, les suivants :

1. le prix,
2. la possibilité pratique de réalisation de la prestation proposée en lien avec la mobilité du participant : la formation devra être réalisée en trois points comme suit :

→ 10 personnes sur le bassin du Cambrésis
→ 10 personnes sur le bassin de la Sambre-Avesnois
→ 10 personnes sur le bassin du Valenciennois

Sauf contre-ordre de la part du maitre d'œuvre pour la mise en œuvre de la formation, les formations et la pratique seront assurées sur chacun des bassins en référence.

3. les modalités de réalisation du volet pratique (utilisation des outils locaux de types plateaux techniques, minibox etc … présents dans chaque bassin) afin de respecter le cahier des charges initial.
4. le contenu, les outils, et les moyens pédagogiques,
5. le calendrier de mise en œuvre dans la période en référence,

Selon les modalités référencées au point 10 de la prestation attendue.

11) Calendrier

Période de référence pour la mise en œuvre de la formation :

- **8 décembre 2015 :** Lancement de l'appel à candidature
- **30 décembre 2015 :** Réception des propositions de services
- **7 janvier 2016 :** Commission d'attribution pour le choix final du prestataire
- **11 janvier 2016 :** Notification de l'acceptation auprès de l'organisme de formation.
- **Mise en œuvre de la formation entre le 18 janvier 2016 et le 25 mars inclus**

12) Informations complémentaires

- ***La convention de formation, sera signée exclusivement entre l'organisme de formation, les agences d'emploi, et non le FAF TT.***
- ***Le FAF TT interviendra sur la prise en charge des salaires et des coûts pédagogiques.***
- ***Le GIP- Réussir en Sambre Avesnois établira une convention avec les prestataires, sur la partie cofinancement liée au coût résiduel de la formation. (Fonds ATEC)***

Les modalités de facturation en cas de rupture en cours de parcours devront être précisées. :

- ***Les prestataires devront bien mentionner les conditions de facturation des heures d'absence.***

La convention de formation sera remise à chaque agence d'emploi avant le démarrage de la formation.

Le prix toutes taxes comprises sera compris entre 14.40 € à 19.20 € TTC /Heure stagiaire (ce prix comprend toutes les charges liées à la mise en œuvre de la formation).

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Modules complémentaires optionnels.

Les agences d'emploi ont des besoins recensés hors prestation: **« Sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires intervenant dans le secteur de l'éco- construction et du numérique »** mais dans le domaine de la construction.
Il est demandé au prestataire, sous forme **optionnelle** d'indiquer la faisabilité des formations pour les besoins listés ci-dessous. Les modalités de réponse pour indiquer la faisabilité et le prix :

- un planning de la formation (nombre de jours)
- les moyens pédagogiques mis en œuvre :
  - * conditions d'encadrement
  - * lieux de déroulement
  - * matériel et matériaux mis à disposition
- Le nombre de formateurs intervenant et leur CV
- les modalités d'évaluation et leur mise en œuvre
- un devis détaillé faisant apparaître
  - * le coût de l'heure/stagiaire
  - * vos modalités de facturation
- un projet de convention de formation
- une proposition d'attestation de capacité.

Liste des besoins : ***(Convention AE et OF) hors ATEC***

- **CACES Nacelle 1B – 3B**
- **CACES 1 et 4 Engins de chantier**
- **Aptitude Travaux Hauteur (réglementation, analyse des risques, obligations, montage –démontage échafaudage etc…)**
- **Sauveteur Secouriste du Travail**

Les réponses pour ces modules optionnels, seront adressés au GIP Réussir en Sambre Avesnois et au FAF TT selon les mêmes modalités d'envois mais hors formulaire de réponse ci-joint.

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

Formulaire de réponse

Identification du prestataire

Nom :

Sigle :

Numéro Siret :

Numéro d'agrément :

Adresse du siège social :

Code postal : Commune :

Téléphone : Télécopie :

Courriel :

Site internet :

Identification du représentant légal :

Nom - Prénom :

Fonction :

Téléphone : Courriel :

Nombre total de salariés :

Personne responsable de la formation :

Nom - Prénom :

Fonction :

Téléphone : Courriel :

1) Zone géographique d'intervention pour le volet « formation théorique »:

Zone d'emploi d'Avesnes :	oui	non
Zone d'emploi de Valenciennes :	oui	non
Zone d'emploi de Cambrai :	oui	non
Etendu :	oui	non

2) Zone géographique d'intervention pour le volet « pratique »:

Zone d'emploi d'Avesnes :	oui	non
Zone d'emploi de Valenciennes :	oui	non
Zone d'emploi de Cambrai :	oui	non
Etendu :	oui	non

3) Programme pédagogique détaillé et modulé :

⇨Objectifs opérationnels de la formation :

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

⇨Contenus de formation

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

⇨Répartition des heures pratiques et théoriques

……
……
……
……
……
……
……
……

⇨Pré-requis

……
……
……
……
……
……
……
……

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

4) Planning de la formation / rythme – calendrier

……
……
……
……
……
……
……
……

5) Moyens pédagogiques

⇨Lieux de déroulement (précisez le lieu en fonction de la zone géographique couverte cf. item Zones géographiques d'intervention pour la formation partie théorique et pratique).

……
……
……
……
……
……
……
……

⇨Matériel et matériaux mis à disposition

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre
du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

6) Pédagogie envisagée : individuelle ou collective

⇨Conditions d'encadrement / Formateurs (qualifications, expérience dans le domaine, certifications, agréments, …joindre un CV en annexe).

……
……
……
……
……
……
……
……
……
……
……

7) Modalités d'évaluation en lien avec vos indicateurs de réalisation.

……
……
……
……
……
……
……
……

8) Coût de formation

⇨Devis détaillé (coût de l'heure/stagiaire, vos modalités de facturation)

……
……
……
……
……
……
……
……

9) Projet de convention de formation : à annexer à votre réponse

10) Proposition d'attestation de capacité : à annexer à votre réponse

Observations / informations complémentaires

……
……
……
……
……
……
……
……

Les réponses relatives aux besoins complémentaires « optionnels » ne seront pas traitées via ce formulaire. Vous les adressez directement au GIP et FAFTT, même modalités d'envois que pour cet appel à candidatures.