

APPEL A PROPOSITIONS

POEC Métiers de la Chaudronnerie (soudeur industriel, chaudronnier d'atelier et tuyauteur industriel)

POEC 2023

Date de publication : **21/07/2023**

Date limite de dépôt des candidatures : **09/08/2023**

Envoi électronique aux adresses suivantes : e.dejean@opco2i.fr

SOMMAIRE

1. REGLEMENT DE LA CONSULTATION	3
Pouvoir adjudicateur : OPCO 2I	3
Marché à procédure adaptée.....	3
Modalité de dépôt des offres :	3
Date limite de réception des offres :	3
Référénts pour les renseignements complémentaires :	3
Format de la réponse attendue :	3
2. CONTEXTE	4
2.1. Présentation OPCO 2I	4
2.2. Contexte territorial.....	5
2.3. La POEC.....	6
3. OBJET DE LA CONSULTATION	7
3.1. L'action de formation	7
3.2. Détails de la formation	8
Les objectifs de la formation :	8
Compétences visées à l'issue de la formation :	8
Modules de formation à aborder :	8
Modalités de formation : alternance modules théoriques et mise en pratique.....	8
Les moyens pédagogiques :	8
Identification et sélection des bénéficiaires :	9
Les évaluations :	9
Période d'immersion :	9
3.3. Engagements du prestataire	10
4. MODALITES ET CRITERES DE SELECTION DES CANDIDATS	11

1. REGLEMENT DE LA CONSULTATION

Pouvoir adjudicateur : OPCO 2I

Voir article dédié à la présentation de l'OPCO 2i et la direction régionale Paca Corse

Marché à procédure adaptée.

La consultation est passée sous forme d'une procédure adaptée conformément aux dispositions des articles 42 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 et l'article 28 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016.

Vu l'avis relatif aux contrats de la commande publique ayant pour objet des services sociaux et autres services spécifiques - NOR: ECOM1831822V (JORF n°0077 du 31 mars 2019 - texte n° 83 / Annexe 3 du code de la commande publique).

Il s'agit d'un marché mono attributaire.

Modalité de dépôt des offres :

Par courrier électronique à e.dejean@opco2i.fr

Date limite de réception des offres :

09/08/2023

Référents pour les renseignements complémentaires :

Elisabeth DEJEAN

Format de la réponse attendue :

- Le format de réponse doit être rédigé au format Word, il devra comprendre à minima :
- Une proposition de tarification unitaire (par exemple, par heure stagiaire ou par groupe),
- Méthodologie (maximum de 5 pages),
- Durée prévisionnelle de la formation,
- Les seuils minimum et maximum de stagiaires par groupe,
- Lieux de formation,
- Présentation générale de la structure,
- Programme de formation,
- CV des formateurs mobilisés sur cette action de formation.

2. CONTEXTE

2.1. Présentation OPCO 2i

Ses principales missions sont :

- Le conseil aux entreprises :
 - Assurer le financement des contrats d'apprentissage, et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles
 - Assurer un service de proximité au bénéfice des TPE/PME, permettant :
 - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
 - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
 - Favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle.
- L'appui technique aux branches professionnelles, à travers :
 - La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences,
 - L'appui dans leurs missions de certification.

L'OPCO 2i assure ses missions de proximité, à travers 12 directions régionales. La direction régionale 2i PACA CORSE assure la **proximité** auprès de ses entreprises en PACA et en Corse, c'est une des missions phare d'OPCO 2i. Pour apporter des **réponses sur mesure**, adaptées aux problématiques de chaque entreprise et de leurs salariés, l'ensemble des délégations régionales sont implantées au **cœur des bassins d'emploi** et réparties sur **l'ensemble du territoire**.

Au quotidien, les **conseillers 2i PACA CORSE** sont à l'écoute des entreprises et de leurs salariés notamment pour :

- **Les informer, les sensibiliser et les accompagner** dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière d'emploi et de formation, de politique RH, de GPEC...,
- **Favoriser** le développement des compétences, le maintien dans l'emploi, l'accès à la qualification en les orientant et en mobilisant les dispositifs appropriés (plan de développement des compétences, Validation des acquis de l'expérience, Compte personnel de formation...),
- **Faciliter** les recrutements et l'insertion professionnelle avec le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

2.2. Contexte territorial

La France et le territoire métropolitain sont entré dans la 3^{ème} révolution industrielle. Conséquence de ruptures multi-milieus et multi-champs, l'industrie en Provence-Alpes-Côte d'Azur a entamé une profonde transition dans son modèle. Les crises COVID-19, la guerre en Ukraine, ont engendré de multiples perturbations : crises énergétiques, crise de matières premières, crise économique... poussant le secteur industriel à se réinventer pour répondre aux enjeux d'avenir et aux besoins nouveaux de notre époque.

Dans la Région Sud, l'industrie manufacturière va se transformer en s'appuyant sur 3 piliers majeurs : **l'énergie** (à travers le double enjeu de la transition écologique et de la souveraineté), **l'économie de guerre et de défense** (relancée fortement par les menaces mondiales actuelles) et enfin le **numérique et la digitalisation des usages** (imposé par l'évolution rapide des outils, le besoin de rationalisation et le développement croissant de l'intelligence artificielle).

L'ensemble de ces piliers, traversés par le même principe et enjeu qu'est celui de **l'innovation** comme méthode, indispensable pour garantir le maintien voire le renforcement de la compétitivité du territoire face à la concurrence nationale et internationale.

Fort de son ancrage industriel historique important, la région Sud dispose d'atouts considérables et d'un potentiel de développement certain. Par la présence de firmes majeurs comme **AIRBUS, DASSAULT, THALÈS, SAFRAN, NAVAL GROUP...** elle confirme sa pertinence dans le développement du pilier « économie de défense ». De même, la présence d'usines stratégiques comme **ARCELOR, LYONDELL-BASEL, TOTALÉNERGIES**, et de projet d'avenir comme **CARBON, GRAVITHY** ou encore le développement de l'éolien offshore avec **PROVENCE GRAND LARGE** ; renforce la légitimité et la pertinence du territoire au développement de son pilier « énergie » dans son économie. Enfin la présence tout aussi stratégique de **STMicroelectronics** et du **pôle de recherche et d'innovation à Sophia Antipolis** et d'un cluster structuré autour de la French Tech confirme le leadership régional dans son 3^{ème} pilier qu'est le digital.

Face à ces enjeux et aux projets d'avenir nombreux qui se multiplient : ITER, projet Jupiter1000 (hydrogène), projet de gigafactory CARBON de fabrication de panneaux photovoltaïques (3.000 emplois), des projets militaires innovants (SCAF, PANG, MCO MRTT) et structurants pour le territoire... **l'industrie régionale fait face au défi central de la main d'œuvre et de la formation** de celle-ci pour abonder les postes actuels et futurs à pouvoir, tout en continuant de devoir relever le défi de l'attractivité de métiers déjà en tension.

En effet, le dernier diagnostic du CARIF-OREP sur les métiers en tension dénombre 123 métiers touchés (tous secteurs) dont 28 pour le secteur industriel. Sur les 15 métiers les plus en tensions, 6 relèvent de l'industrie (ex : Technicien en mécanique des métaux, Chaudronnier-soudeurs, Dessinateurs en électricité et électronique...)

Par ailleurs, 188 000 projets de recrutement sont prévus en 2022, dont 68 % jugés à priori difficiles par les employeurs.

Ce défi est lui-même contraint par la réalité statistique du solde naturel qui va réduire l'arrivée de jeunes sur le territoire et nécessite de mobiliser davantage des viviers de compétences rendus possibles par la reconversion et l'offre de formation adaptée en conséquence. La POE collective est un des outils privilégiés pour permettre la mise en œuvre de cette stratégie.

Ainsi, cette POE collective va permettre aux entreprises de la région de répondre sur la durée à ce manque de compétences.

En effet, sur le bassin industriel d'Istres-Fos-Martigues, le besoin est estimé à 12 chaudronniers/soudeurs/tuyauteurs par les entreprises partenaires que sont le GEIQ, EIFFAGE, MSTM, VEGATEC, DRI ou encore CORSICA LINÉA.

Ce projet va pouvoir se réaliser grâce à la mobilisation des partenaires sus-évoqués, permettre de recruter un public éloigné de l'emploi (RQTH, jeunes sans qualification, senior, demandeur emploi longue durée, femme sur métier technique...).

Cette action spécifique est articulée autour d'objectifs opérationnels :

- Communiquer à l'écrit et à l'oral dans un environnement professionnel
- Connaître et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité dans un atelier industriel
- Utiliser les règles de bases de calcul et de raisonnement mathématiques au service d'une activité professionnelle industrielle
- Utiliser les techniques usuelles de l'information, la bureautique et de la communication numérique dans un environnement industriel
- Se situer dans un environnement professionnel industriel
- Travailler en autonomie en appliquant les méthodes techniques précises en lien avec le poste visé
- Interpréter tous plans d'ensemble et les dessiner
- Faire ou faire les débits à partir de plans standards
- Respecter le cadre de règles de vie collective définies au service d'un travail en équipe dans un environnement industriel

En conséquence, nous souhaitons former un groupe de 12 demandeurs d'emploi sur ce métier pour répondre aux besoins en compétences à court et moyen termes sur la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et notamment sur le bassin industriel d'Istres-Fos-Martigues ; avec l'objectif en sortie de POEC d'assurer l'intégration en totalité de ces stagiaires sur un contrat de professionnalisation au sein d'entreprises partenaires.

2.3. La POEC

La POE collective a été créée par la Loi Cherpion du 28 juillet 2011. Elle permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche.

La POE collective s'adresse aux demandeurs d'emplois inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non.

Le parcours de formation est d'un maximum de 400 heures incluant, le cas échéant, une période d'immersion en entreprise d'une durée ne pouvant dépasser le tiers de la durée totale du parcours.

Le texte de la loi précise qu'à l'issue de l'action de formation, le contrat de travail pouvant être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée
- un contrat à durée déterminée de douze mois minimum
- un contrat de professionnalisation de douze mois minimum
- un contrat d'apprentissage

La POE collective permet à plusieurs demandeurs d'emploi inscrits de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par une des branches professionnelles industrielles (hors agroalimentaire).

Les actions visées dans le présent cahier des charges seront financées avec le soutien du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC).

3. OBJET DE LA CONSULTATION

3.1. L'action de formation

Cette formation s'adresse à un public de demandeurs d'emploi susceptibles de présenter les aptitudes nécessaires pour intégrer cette formation et dans un second temps, une entreprise industrielle.

Dans ce cadre, des partenariats de longue durée sont instaurés entre les branches professionnelles et les services pour l'emploi, notamment Pôle Emploi qui propose de mettre en œuvre la MRS (Méthode de Recrutement par Simulation) et de déceler les habiletés des personnes à appréhender les gestes professionnels et à évoluer dans un métier donné. Cette phase est aussi l'occasion d'effectuer une présélection et d'identifier leur potentiel à se former au métier.

Dans un second temps, les entreprises intéressées par le dispositif seront mobilisées pour procéder à la sélection finale des demandeurs d'emploi.

La liste des participants sera communiquée ultérieurement.

Intitulé du métier en tension visé	
SOUDEUR INDUSTRIEL / CHAUDRONNIER INDUSTRIEL / TUYAUTEUR INDUSTRIEL	
Public visé	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisé ou non.
Effectif :	12
Durée estimée de la POEC (volume horaire par stagiaire)	140 HEURES
Lieu de la formation	ISTRES
Date de début et fin du parcours	30/10/2023 AU 27/11/2023 inclus

3.2. Détails de la formation

Les objectifs de la formation :

Compétences visées à l'issue de la formation :

Acquérir les bases des différentes techniques au sein d'une équipe dans un atelier soudure/chaudronnerie

Interagir dans une équipe de travail dans un environnement industriel

Mettre en application les connaissances acquises sur les socles de compétences de bases (mathématiques, communication, français...) afin de pouvoir envisager une entrée en alternance sur un des 3 CQPM visés (soudeur industriel, chaudronnier d'atelier, tuyauteur industriel)

Travailler dans le respect des règles HQSE

Modules de formation à aborder :

Teambuilding : cohésion de groupe

Soudure/Tuyauterie/Chaudronnerie : découverte de l'environnement professionnel et industriel et pratique au sein de l'atelier - découverte du poste de travail, acquérir les connaissances fondamentales dans le domaine de la chaudronnerie (bases de traçage, les calculs, les épures...) et les notions de base autour de la tuyauterie et du soudage.

Règles de vie collective et HQSE : respecter les règles de vie collective, travailler en équipe, contribuer dans un groupe, apprendre à se connaître soi-même et adapter son comportement avec les autres, avoir les bons gestes et réflexes afin d'éviter les risques, respecter les équipements matériels et le port des EPI obligatoire dans l'atelier.

Lecture de plan et dessin industriel

Mathématiques professionnelles : revoir les notions de bases en algèbre et géométrie indispensables à la pratique des métiers visés

Gestes et postures

Communication : écouter et comprendre dans une équipe de travail, s'exprimer à l'oral, lire, écrire, décrire, formuler pour adapter son attitude professionnelle.

Modalités de formation : alternance modules théoriques et mise en pratique

Mise en situation professionnelle en atelier

Evaluation en atelier pour positionnement sur un métier visé par la formation.

Les moyens pédagogiques :

Un atelier spécialisé avec les moyens de d'assemblage de matériaux : soudage, chaudronnerie, tuyauterie, et toutes les fournitures pour apprendre et monter en compétences.

Formateurs habilités aux métiers visés justifiant d'une expérience avec le public demandeurs d'emploi

Le prestataire proposera des formations permettant l'acquisition de compétences nécessaires à l'insertion professionnelle des individus au profit des entreprises adhérentes en adéquation avec les attendus de la direction régionale.

La direction régionale sera particulièrement attentive à la capacité de l'organisme de formation à adapter ses contenus et ses méthodes pédagogiques au public recruté.

A ce titre, seront plus précisément étudiés :

- Les profils des intervenants et leurs expériences (public, industrie)
- La répartition théorie/pratique sur chaque module de formation. La méthodologie utilisée pour amener progressivement les participants vers des notions abstraites à partir d'exemples concrets (TP et TD) ;
- Les équipements : plateaux techniques

Et toutes les modalités pédagogiques déployées (cas concrets, expérimentations...) pour faciliter l'acquisition de compétences.

Identification et sélection des bénéficiaires :

La thématique de formation de cet appel à propositions est ouverte aux demandeurs d'emploi au profit du recrutement des entreprises adhérentes 2i.

Pôle Emploi en lien avec l'organisme de formation et les entreprises engagées dans le dispositif, validera les profils de demandeurs d'emploi les plus en adéquation avec la thématique de formation ainsi que le métier visé.

Il appartient à l'organisme de formation de vérifier les prérequis des demandeurs d'emploi volontaires à suivre la formation lors des informations collectives.

Il assure le suivi et transmet à la direction régionale, les données obligatoires des bénéficiaires en utilisant les outils transmis par la direction régionale.

Les évaluations :

Le prestataire proposera des grilles d'évaluation formalisées ou pourra proposer des outils d'évaluation. Dans ce cas, il décrira le process utilisé.

Evaluations intermédiaire et finale : Le prestataire procédera à des évaluations intermédiaires par module et à une évaluation finale de formation auprès de chaque stagiaire et la communiquera à la direction régionale, Pôle emploi, ainsi qu'aux entreprises.

Il remettra à chaque stagiaire une attestation de compétences et de fin de stage.

Période d'immersion :

Lors de la période d'immersion en entreprise dans la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective, l'organisme de formation s'engage à assurer le suivi pédagogique du stagiaire en tant que tuteur externe.

L'organisme de formation proposera un modèle de convention de stage à l'entreprise.

3.3. Engagements du prestataire

Au-delà des engagements du fait de la prestation, l'organisme de formation devra respecter les engagements induits par la POE Collective :

Rappeler le financement des POEC par l'Etat dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences (PIC) sur tout document de publicité et d'information, y compris les documents administratifs présentés aux stagiaires en apposant le logo du PIC et de Pôle Emploi sur les feuilles de présence par demi-journée.

Transmettre à la direction régionale les informations utiles concernant le stagiaire, et notamment ses coordonnées mail, postales et téléphoniques pour permettre à l'OPCO 2i de suivre l'insertion du stagiaire dans l'emploi à l'issue de la POEC et six mois après.

Renseigner les informations concernant les stagiaires sur le logiciel KAIROS. Une attestation de démarrage doit être remise à la direction régionale.

Optimiser l'insertion des bénéficiaires en lien avec les directions régionales.

Garantir :

- Un service d'accueil de qualité, des salles de formation au standard d'équipement garantissant un confort réel des stagiaires, des espaces de pause équipés ;
- Des formateurs salariés et expérimentés dans le domaine de compétence enseigné ;
- Des supports de cours professionnels et respectant la réglementation en vigueur en matière de droit de la copie ;
- Un numéro de déclaration d'activité valide ;
- Un référencement à jour sur Qualiopi.
- Informer les stagiaires de la réalisation d'une enquête mail à l'issue de la formation et 6 mois après la fin de la formation
- Produire, en accompagnement de chaque facture émise, l'ensemble des pièces justificatives non comptables relatives à la réalisation de l'action, telles que les feuilles d'émargement signées par demi-journée par le formateur et les stagiaires.
- Permettre à tout contrôleur (collaborateur de Pôle Emploi ou organisme dûment missionné) d'accéder, en cours de réalisation des actions, aux locaux affectés à la réalisation des actions dans le cadre de visites sur place.

Pour respecter les engagements vis-à-vis de Pôle Emploi, il devra plus précisément :

- Publier l'offre dans la base CARIF OREF au plus tard 5 semaines avant le démarrage de la session de formation, avec le nombre exact de places de la session de formation, ainsi que les dates de réunion d'information et le nombre de places; le respect de ses obligations de communication à Pôle emploi (en tant qu'opérateur de la gestion de la liste) des données concernant le statut du demandeur d'emploi – inscription, entrée, assiduité, sortie - (décret du 9 mai 2017) en favorisant le respect de cette obligation par l'utilisation de l'applicatif KAIROS, interface d'échange dématérialisé entre Pôle emploi et l'organisme de formation. KAIROS reprend les informations de la base de l'Inter-carif concernant la formation ouverte (précisions techniques et fonctionnelles sur KAIROS en annexe 3 à

destination de l'OPCO et de l'organisme de formation avec lequel il contractualisera si celui-ci n'est pas déjà utilisateur de KAIROS).

- Rédiger systématiquement l'intitulé de la formation démarrant par « PIC », pour faciliter la recherche textuelle des demandeurs d'emploi sur les POEC programmées sur [www.pole-emploi.fr/trouver ma formation](http://www.pole-emploi.fr/trouver-ma-formation), sur l'emploi store La bonne formation, sur l'appli mobile « ma formation », ainsi que la recherche des conseillers dans leur applicatif métier.

- Délivrer systématiquement au demandeur d'emploi une attestation de formation en fin de formation, lorsque celle-ci ne donne pas lieu à un titre, certificat ou diplôme reconnu au RNCP. Les compétences acquises par le demandeur d'emploi seront indiquées dans le bilan saisi dans KAIROS.

- Partager les méthodes, pratiques ou processus innovants, lors des réunions organisées dans le cadre de l'animation nationale.

Au-delà des engagements financiers, l'OPCO 2i via sa direction régionale PACA CORSE devra respecter les engagements induits par la POE Collective :

- s'assurer de l'adéquation du projet de formation avec les besoins identifiés (branches/territoires), la situation du bénéficiaire (positionnement), et les prérequis du poste visé ;
- s'assurer de la conformité du dossier, notamment en lien avec Pôle Emploi.

4. MODALITES ET CRITERES DE SELECTION DES CANDIDATS

Dossier complet

Compréhension de la demande

Qualité des méthodes pédagogiques

Expertise de l'organisme

Compétences des intervenants

Connaissance de nos branches (secteurs, activités, métiers...)

Proposition tarifaire

Sourcing des stagiaires

Suivi des stagiaires durant la POEC

Actions pour prévenir l'absentéisme

Suivi post-POEC

Annexe : Détail de vos charges financières

Liste des postes de charges	Préciser les charges correspondantes	Montant HT
Charges salariales des intervenants / paiement des prestataires externes		
Charges mise à disposition de salles et d'équipements (techniques et pédagogiques)		
Consommables		
Charges administratives		
Autres charges (certification, frais de déplacement formateurs...)		