

APPEL A PROPOSITIONS

TECHNICIEN DE MAINTENANCE CVC

Région des Hauts de France

POEC 2024

Date de publication : **02/01/2024**

Date limite de dépôt des candidatures : **23/01/2024**

Envoi électronique aux adresses suivantes :

hauts-de-france@opco2i.fr – f.montanari@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	4
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
Modules de formation à aborder :	8
Modalités de formation : alternance modules théoriques et mise en pratique	8
Les moyens pédagogiques :	9
Identification et sélection des bénéficiaires :	9
Les évaluations :	10
Période d'immersion :	10
3.3. Engagements du prestataire	10
4. MODALITES ET CRITERES DE SELECTION DES CANDIDATS	12

1. REGLEMENT DE LA CONSULTATION

Pouvoir adjudicateur : OPCO 2I

Voir article dédié à la présentation de l'OPCO 2i et la direction régionale Hauts de France

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

hauts-de-france@opco2i.fr – f.montanari@opco2i.fr

Date limite de réception des offres :

23 janvier 2024

Référents pour les renseignements complémentaires :

François MONTANARI – 06 74 35 29 38 – f.montanari@opco2i.fr

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,
- Annexe tarifaire (page 12).

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 délégations régionales. Chaque délégation assure un service de proximité auprès des entreprises relevant de filières industrielles telles que l'ameublement, la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, le caoutchouc, la chaussure, la chimie, la cordonnerie, la couture, les cuirs et peaux, le cristal, verre, vitrail, l'énergie, l'habillement, l'horlogerie, l'industrie du bois pour la construction et la fabrication, l'industrie des panneaux de bois, les industries du verre mécanique, les industries énergétiques et gazières, l'industrie pharmaceutique, l'inter-secteurs papiers cartons, le jouet et la puériculture, la maroquinerie, les matériaux pour la construction et l'industrie, la métallurgie, le pétrole, la plasturgie et les composites, les produits à usage parapharmaceutique et vétérinaire, le recyclage, le textile...

Au niveau national, l'OPCO2i c'est 69 675 entreprises et plus de 3 millions de salariés.

2i Hauts de France est la délégation d'OPCO2i pour la région Hauts de France et pour ses 5 départements que sont l'Aisne (02), le Nord (59), l'Oise (60), le Pas-de-Calais (62) et la Somme (80). Au niveau régional, 2i Hauts de France, c'est 9 277 entreprises et 280 000 salariés.

2.2. Contexte territorial

La région des Hauts de France se distingue par son dynamisme économique et son attractivité, notamment dans le secteur de la maintenance CVC (Chauffage, Ventilation, Climatisation).

Dans ce contexte, les entreprises et industries de la région, variées et en croissance constante, manifestent un besoin accru de professionnels qualifiés en maintenance CVC. Le métier de technicien de maintenance CVC revêt une importance stratégique, assurant le bon fonctionnement des installations thermiques et contribuant ainsi au confort et à la productivité des espaces de vie et de travail.

Les infrastructures développées de la région, comprenant des bâtiments résidentiels, des structures commerciales, industrielles et touristiques, créent une demande diversifiée pour les compétences spécialisées en maintenance CVC. Les entreprises de la région des Hauts de France sont donc confrontées à un défi de recrutement, cherchant à pourvoir ces postes clés afin de répondre aux besoins croissants du marché local.

Les résultats de l'enquête BMO 2023, publiés faisaient ressortir des difficultés de recrutement à pouvant varier de 66% à 58 % sur le métier de « technicien et agent de maîtrise de la maintenance et de l'environnement » dans les différents départements de la région. Ce métier est, entre autres, inscrit dans la liste des métiers en tension de la branche professionnelle de la métallurgie et la branche professionnelle de l'énergie-environnement fait également état de besoins importants.

En mettant en lumière les opportunités professionnelles et les défis spécifiques liés à la maintenance CVC dans cette région dynamique, il devient essentiel de canaliser les ressources humaines qualifiées pour soutenir la croissance continue du secteur.

Cette action spécifique est articulée autour d'objectifs opérationnels :

Acquérir des Compétences Métier : Développer les compétences spécifiques au métier de technicien CVC, en fonction des besoins du marché du travail. Cela peut inclure des compétences techniques et de développement personnel.

Adaptation aux Exigences de l'Entreprise : Familiariser les participants avec les attentes du marché de l'énergie et les normes spécifiques des entreprises ou du secteur d'activité, afin de renforcer l'employabilité des participants.

Mise à Niveau des Connaissances : Actualiser les connaissances des participants en fonction des évolutions technologiques, des nouvelles réglementations ou des pratiques professionnelles émergentes.

Renforcement des Compétences Transversales : Améliorer les compétences transversales telles que la communication, le travail en équipe, la gestion du temps et la résolution de problèmes, qui sont essentielles dans de nombreux contextes professionnels.

Développement de l'Employabilité : Renforcer les compétences qui contribuent à l'employabilité, y compris la rédaction de CV, la préparation d'entretiens d'embauche, et la connaissance des codes de conduite en milieu professionnel.

Réduction des Écarts de Compétences : Comblent les écarts de compétences entre les besoins des employeurs et les compétences actuelles des participants, favorisant ainsi une intégration réussie sur le marché du travail.

En conséquence, nous souhaitons former un groupe de 15 demandeurs d'emploi sur ce métier pour répondre aux besoins en compétences à court et moyen termes de ce territoire.

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 : Technicien de Maintenance CVC	
Public visé	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisé ou non.
Effectif :	De 8 à 15 stagiaires
Prérequis	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle souhaitable et de préférence dans le domaine industriel, technique ou technologique • Curiosité technique • Bonne capacité relationnelle • Être capable de travailler en équipe
Durée estimée de la POEC (volume horaire par stagiaire)	400 heures dont 330 heures de formation et 70 heures d'immersion (à positionner en fin de formation).
Lieu de la formation	Agglomération lilloise
Date de début et fin du parcours	Du 18/03 2024 au 12/06/2024 (Interruption le 10 mai et 20 mai)

3.2. Détails de la formation

L'objectif de cette initiative en POEC est de former des demandeurs d'emploi au métier de technicien de maintenance CVC, les préparant à réaliser des interventions de maintenance sur des installations thermiques. Il s'agit de concevoir un parcours de formation spécifiquement dédié à ce métier, aligné sur les attentes des entreprises en termes de compétences.

Ce parcours vise à fournir des compétences de base en électricité, chauffage, ventilation, climatisation et communication. Les candidats devront démontrer l'acquisition des compétences requises et les habilitations nécessaires, car l'objectif ultime est de les intégrer avec succès dans les entreprises à la fin de la formation.

Les objectifs de la formation :

- Acquérir un socle de compétences en maintenance :
- Être capable d'assurer et optimiser la maintenance des équipements de chauffage, de ventilation et de climatisation
- Être capable de réaliser des diagnostics de défaillances et de remise en état des équipements
- Être capable de participer à l'amélioration des équipements et méthodes de maintenance
- Être capable de mettre en œuvre les règles de sécurité
- Être capable d'adopter une posture de conseil face au client

Modules de formation à aborder :

Bases techniques, les fondamentaux de l'ENR, Réaliser les interventions en sécurité pour garantir les bonnes pratiques professionnelles, Les fondamentaux de l'électricité, Hydraulique, Chauffage / Combustion, Installation thermodynamique, les CTA /ventilation, relation client

Modalités de formation : alternance modules théoriques et mise en pratique

Le parcours de formation se distinguera par une approche dynamique combinant habilement alternance de modules théoriques et mise en pratique. Cette méthodologie offre aux apprenants une expérience d'apprentissage complète, alliant les fondamentaux théoriques nécessaires à la compréhension des concepts clés en maintenance CVC et la mise en pratique sur le terrain.

L'alternance entre les modules théoriques et les sessions de mise en pratique permet aux participants d'appliquer directement leurs connaissances acquises dans des situations concrètes, renforçant ainsi leur compréhension et développant leurs compétences opérationnelles. Cette approche interactive favorise également une meilleure rétention des informations et une préparation adéquate aux défis réels rencontrés dans le domaine de la maintenance CVC.

Les moyens pédagogiques :

Moyens matériels

- Manuel pédagogique
- Accès à la plateforme LMS
- Vidéo projecteur
- Atelier de formation
- Salles de formation
- Machines-outils mobiles
- Matériel pédagogique (installation thermiques, installations frigorifiques, installations de climatisations...)

Moyens humains

Profils des formateurs : ingénieurs, techniciens justifiant d'une expérience terrain dans le domaine concerné

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'appliquetif KAIROS, interface d'échange dématérialisé entre Pôle emploi et l'organisme de formation. KAIROS reprend les informations de la base de l'Intercarif 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 Hauts de France 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...)		