

## CONSEIL NATIONAL D'ÉVALUATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

### PROJET D'ÉTUDE

ÉVALUATION DES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE DES FORMATIONS OBLIGATOIRES EN ENTREPRISE ET LEURS EFFETS SUR LES SALARIÉS.

-

DATE LIMITE DE DÉPÔT DES PROPOSITIONS COMMERCIALES:

14 SEPTEMBRE 2015 A 17H

### SOMMAIRE

I.	PROBLEMATIQUE GENERALE.....	2
II.	OBJECTIF ET AXES D'ANALYSE .....	2
	a) objectif .....	2
	b) axes d'analyse.....	2
III.	CONDITIONS DE REALISATION .....	5
IV.	COORDINATION ET SUIVI .....	6
V.	CALENDRIER ET LIVRABLES .....	6
VI.	CONTRACTANTS .....	7
	a) modalités de paiement .....	7
	b) confidentialité et propriété des travaux .....	7
	c) compétences mobilisées .....	7
VII.	CONDITIONS DE REMISE DES OFFRES .....	8
	a) conditions des propositions.....	8
	b) constitution des propositions .....	9
	c) modalités de dépôt des propositions .....	11
VIII.	CRITERES D'EVALUATION .....	11
IX.	PLANNING DE REALISATION .....	12

## I. PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE

---

Parmi les thématiques absentes ou faiblement investies dans le champ académique et institutionnel, l'étude des modalités de mise en œuvre des actions de formation obligatoire en entreprise et leurs effets sur les salariés constitue aujourd'hui un domaine peu investi. Les informations, principalement issues de sources statistiques, nous enseignent que la part des formations à caractère réglementaire consomme une part significative des budgets formations.

La réforme, initiée par les partenaires sociaux puis par le législateur au cours de la période 2013-2014, offre une actualité nouvelle à ce sujet, en consacrant la fin de la logique « former ou payer » et en affirmant l'obligation de former en faveur de la gestion des compétences, l'évolution professionnelle des salariés et d'une approche plus stratégique de la formation, caractérisée par le passage d'une « gestion financière de la formation » à « une politique de professionnalisation ». De même, la réaffirmation du droit à la qualification (posé dans la loi du 24 novembre 2009, repris et approfondi dans la loi du 5 mars 2014, cf. rédaction actuelle et antérieure de l'art.L.6314-1 du code du travail) interroge l'effectivité de ces formations, parfois nécessaires à l'exercice d'une activité ou à l'accomplissement de certains actes professionnels.

Dans ce contexte, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle (CNEFP), créé par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, a inscrit dans le cadre de ses orientations 2015-2016 un projet d'évaluation relatif aux modalités de mises en œuvre des formations obligatoires en entreprise et leurs effets sur les parcours professionnels des salariés.

## II. OBJECTIFS ET AXES D'ANALYSE

---

### a) Objectif

---

Cette étude vise à mettre en lumière la variété des déclinaisons des actions de formation obligatoire au sein des entreprises. Il s'agit :

- d'un côté, de saisir les formes d'appropriation et les modalités de mises en œuvre des formations obligatoires par les acteurs de l'entreprise,
- de l'autre côté, de fournir des indices sur les retombées concrètes de ces actions de formation obligatoires sur la gestion des compétences au sein de l'entreprise et leur éventuel intégration dans les parcours professionnels des salariés.

**Le périmètre de l'étude concerne les formations obligatoires au sens juridique du terme, liées à l'exercice d'une activité professionnelle et à l'occupation d'un emploi en entreprise.** Les formations visant à répondre aux obligations en matière d'hygiène et de sécurité, issues de différents registres légaux selon les spécificités des secteurs (Code du travail, Code de la consommation...) sont prises en compte.

### b) Axes d'analyse

---

Ces questionnements s'organiseront autour de trois axes, détaillés dans la suite de ce projet d'étude :

#### 1. Définitions, périmètres et représentations des formations obligatoires

2. Appropriations et mise en œuvre par les acteurs
3. Effets des formations obligatoires et les pratiques d'évaluation

**Ces axes d'analyse ne sont pas prescriptifs.** Une articulation des questionnements autour de plusieurs des axes mentionnés ci-dessus, confrontant les points de vue des acteurs engagés dans la pratique, est souhaitée. De même, les questions énoncées ci-après, bien que prioritaires, ne visent pas l'exhaustivité. Les propositions d'études seront appréciées au regard de la capacité du prestataire à appréhender l'ensemble des axes sous un angle systémique.

### **1. Définitions, périmètres et représentations des formations obligatoires**

- Que recouvre l'expression de « formation obligatoire » selon les catégories d'acteurs engagés dans la pratique (employeurs, salariés, représentants des salariés et des employeurs membres des CPNE, services techniques des OPCA, principaux organismes de formation positionnés sur ce segment de marché des formations obligatoires)?
- Quels types de formations sont toujours concernés, plus rarement, exclusivement, etc.?
- Dans quelle mesure ces formations sont-elles appréhendées comme une « charge » ou un « investissement »?
- Que nous enseigne la diversité des interprétations des acteurs?

### **2. Appropriations et mise en œuvre par les acteurs**

- En quoi la branche professionnelle participe à des formes de régulation, d'information et d'accompagnement à destination des acteurs socio-économiques en matière de formation obligatoire? Quels sont les orientations définies en la matière?
- Quels usages des dispositifs paritaires de la branche professionnelle (interventions des OPCA au titre de leurs différentes missions, travaux d'études des OPMQ, dispositifs contractuels entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de type ADEC, contrats d'objectifs dits territoriaux mentionnés dans la loi du 23 juillet 1987 ou autres dispositifs régionaux ad-hoc de sécurisation des parcours professionnels / continuité professionnelle permettant de cofinancer des formations à destination des salariés)?
- Observe-t-on des infléchissements singuliers en termes d'approche et de prise en compte des formations obligatoires au sein de telle ou telle branche professionnelle dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme de 2013-2014 (au niveau financier, des prestations de service rendus par l'organisation professionnelle ou attendus des outils techniques que sont les OPCA,...)?
- Quelle prise en compte des formations obligatoires dans l'élaboration du plan de formation?
- Comment les formations obligatoires sont-elles déclinées selon le mode de gestion des ressources humaines, la structuration des qualifications, ou encore l'activité productive de l'entreprise?
- Comment les institutions représentatives du personnel (IRP) traitent la thématique des formations obligatoires? Identifie-t-on des négociations ou des discussions spécifiques en la matière par exemple, portant sur l'opportunité de la prise en charge de ces formations obligatoires sur le plan de formation, la période de professionnalisation ou portant sur le volume financier des formations obligatoires? Ces formations obligatoires sont-elles identifiées par les IRP (notamment par les commissions formations des comités d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés) lors de la consultation sur les orientations générales de la formation professionnelle et sur le plan de

formation (cf.art.L.2323-33 et L.2323-34 du code du travail)? Quel rapport selon la nature des objets de dialogue social (accord GPEC, reclassement, gestion des compétences, mobilités interne ou externe...)?

- Sur le plan pédagogique, quels sont les supports pédagogiques mobilisés en vue de la mise en œuvre de ces formations obligatoires? (FEST, FOAD, MOOC, cours et stages...)? La situation spécifique des salariés ne maîtrisant pas la totalité des savoirs de base est-elle prise en compte dans les modalités pédagogiques de mise en œuvre de ces formations obligatoires?

### 3. Les effets des formations obligatoires et les pratiques d'évaluation

- Quels types d'effets génère la réalisation (ou non) d'actions de formation obligatoire au sein de l'entreprise (effets de structuration, de complémentarité, de déformation, d'éviction par rapport à la politique de formation globale de l'entreprise)? Quelles sanctions en cas de non-aboutissement de la formation?
- Quelles retombées concrètes (ou potentielles) peut-on déduire sur la construction de la politique de formation, sur l'organisation du travail, sur l'aménagement des conditions de travail (sécurité, qualité de vie au travail...), ainsi que sur les activités productives et /ou commerciales de l'entreprise?
- En quoi les formations obligatoires engagées par l'entreprise sont-elles productrices d'innovation en matière d'ingénierie des parcours professionnels? Observe-t-on des pratiques structurées de valorisation des compétences acquises?
- Quels sont les effets des formations obligatoires au niveau du salarié, notamment dans le cadre de la construction du parcours professionnel et dans les trajectoires professionnelles des bénéficiaires : maintien sur un même poste de travail, mobilité interne ou externe à l'entreprise ? Quid de l'accès des titulaires de CDD à des formations obligatoires pendant la durée du CDD?
- Dans quelle mesure le caractère obligatoire des formations conduit-il à des pratiques spécifiques d'évaluation, compte tenu notamment des exigences de certification? Sont-elles moins ou plus évaluées que des formations non-obligatoires? Sont-elles évaluées de façon comparative à d'autres formations non-obligatoires?
- Comment les formations obligatoires sont-elles évaluées au regard de leur objectif? Quelle prise en compte de leur efficacité et efficience par les acteurs impliqués dans et par leur réalisation – salarié, employeur, formateur, conseiller OPCA, client, fournisseur - ?

Transversalement, cette étude devra intégrer deux axes d'analyses complémentaires:

1. **Une analyse sexuée** des modalités d'accès aux formations obligatoires selon les contextes d'entreprises et les secteurs professionnels;
2. **Une mise en perspective des résultats à partir de comparaisons internationales** en vue d'identifier les spécificités et les similitudes au niveau des pratiques (objectifs, ingénierie, effets). Cette comparaison devra tenir compte des formes d'obligation et d'incitation propres aux pays en matière de formation professionnelle continue. Deux à trois pays voisins seront sélectionnés par le prestataire selon des critères pertinents explicites.

### III. CONDITIONS DE RÉALISATION

---

Cette étude reposera sur une **approche compréhensive** des modalités de mises en œuvre des actions de formation obligatoire en entreprise ainsi que leurs effets chez les salariés. Cette approche reposera sur des **enquêtes de terrain** au sein d'un nombre suffisant d'entreprises, dont le nombre et les critères de sélection devront faire l'objet d'une explicitation par le prestataire. De même, le choix des méthodes d'investigation, notamment les modalités de recueil d'information et les acteurs à interroger, devra être explicité dans la proposition.

Suite à une phase pré-évaluative, le Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle a décidé de cibler les investigations au sein de quatre secteurs professionnels, représentant pour certains plusieurs Branches Professionnelles, mais renvoyant toujours à la compétence d'un seul OPCA :

- Le bâtiment et travaux publics;
- L'hôtellerie et la restauration;
- La banque et l'assurance;
- L'intérim.

Cette étude devra comprendre 3 étapes dans sa mise en œuvre :

1. Problématisation et préparation des investigations de terrain
2. Réalisation des enquêtes en entreprise
3. Élaboration des conclusions et rédaction du rapport final

#### **Phase 1 : Problématisation et préparation des investigations**

La phase de problématisation de l'étude vise à circonscrire le périmètre de l'étude, clarifier les catégories d'analyses ainsi que le protocole méthodologique. Au regard des secteurs sélectionnés par le CNEFP, le prestataire devra fournir des données chiffrées sur les dépenses en matière de formation obligatoire. Des entretiens approfondis de cadrage devront être conduits auprès des acteurs (CPNE, OPMQ, OPCA), ainsi qu'auprès d'autres acteurs « ressources » identifiés par le prestataire. Une exploitation documentaire et statistique est également à prévoir (accord de branche, décisions des OPCA, données statistiques...) La phase 1 devra permettre l'élaboration de « scénarii » d'échantillons d'entreprises. Le prestataire devra veiller à la diversité des entreprises, notamment en termes d'effectifs, de métiers, de dynamiques économiques et démographiques, de l'importance des formations obligatoires au regard des métiers et activités exercés et des pratiques à l'œuvre qui peuvent être repérées. Le nombre de monographies ainsi que la localisation géographique des établissements à investiguer devront être explicités.

#### **Phase 2 : Réalisation des enquêtes de terrain**

La phase 2 correspond à la réalisation d'études approfondies de cas, impliquant des investigations directes au sein des entreprises. L'étude monographique devra se fonder sur la réalisation d'entretiens semi-directifs auprès de représentants de la direction, de responsables des ressources humaines, de représentants des salariés, de salariés, ainsi qu'auprès d'acteurs externes intervenants dans l'ingénierie des actions de formation obligatoires (responsables d'organismes de formation, formateurs, conseillers OPCA...). Une exploitation documentaire (accord d'entreprise, PV de CE, documents RH-

formation...) viendra compléter la réalisation des monographies. Ce travail de monographie devra s'insérer dans une perspective dynamique / diachronique, afin de saisir l'évolution des pratiques en entreprise au regard de la réforme.

### **Phase 3 : Élaboration des conclusions et rédaction du rapport final**

La phase 3 correspond à la finalisation des monographies et à la rédaction des analyses transverses. Les comparaisons internationales seront intégrées aux résultats finaux et les questions évaluatives auront été traitées.

## **IV. COORDINATION ET SUIVI**

---

Un **comité de pilotage** est mis en place dans le cadre du suivi des travaux. Il est en charge d'évaluer la qualité de l'avancement des travaux, en particulier lors de contacts réguliers avec le prestataire. Le comité de pilotage se réunit à la fin de chaque étape de l'étude et dresse un point d'étape lors de chaque rencontre. Ce comité est composé :

- de représentants du Conseil National d'Évaluations de la Formation Professionnelle (CNEFP);
- de représentants du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP);
- de représentants du prestataire.

## **V. CALENDRIER ET LIVRABLES**

---

Cette étude devra être menée, de préférence, sur **une durée maximale de 9 mois** à compter de la date de réunion de lancement de l'étude. Le délai de réalisation peut cependant être ajusté en fonction des propositions.

Les délais prévisionnels d'exécution sont définis comme suit :

### **Phase 1 : 2 mois (octobre à novembre 2015)**

Livrable 1 : Une note de cadrage devra être remise au comité de pilotage, comprenant une problématisation de l'étude, un protocole d'enquête (guide d'entretiens, acteurs désignés, calendrier...), des propositions d'échantillons d'entreprises, des éléments statistiques sectoriels, des propositions...

### **Phase 2 : 5 mois (décembre à avril 2016)**

Livrable 2 : Un rapport intermédiaire de 20-30 pages devra être remis au comité de pilotage, faisant état de l'avancement des travaux (premières monographies, hypothèses de recherche, difficultés éventuelles, précision méthodologique...).

### **Phase 3 : 2 mois (de mai à juin 2016)**

Livrables 3 : un projet de rapport final, présentant, selon les modalités précisées dans le présent cahier des charges, le déroulement de l'étude ainsi que les résultats finaux. Sont attendus en particulier :

- Une note de synthèse en 10 pages avec les principaux résultats de l'étude
- Un projet de rapport final
- Un dossier compilant le travail de monographie

**Livrables 4 :** le prestataire remet la version définitive du rapport final à la présidence du Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle et à la présidence du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ensemble des livrables devra être remis aux interlocuteurs désignés pour l'exécution de l'étude en version papier et sur support informatique (DVD, CD, clé USB).

## VI. CONTRACTANTS

---

Le contrat de prestations sera établi entre le prestataire retenu, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels représenté par son Directeur général, organisme paritaire en charge du financement des travaux d'évaluation initiés par le CNEFP.

### a) Modalités de paiement

---

Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels règle le prestataire, après accord de son Directeur général, selon l'échéancier suivant :

- 20% après signature du contrat de prestation de service entre le FPSPP et le prestataire;
- 20 % à l'issue de la phase 1, sur remise du rapport intermédiaire n°1 et d'une facture, après acceptation des travaux par la Présidence du Conseil national d'évaluations ;
- 40 % à l'issue de la phase 2, sur remise de la note d'étape et d'une facture, après acceptation des travaux par la Présidence du Conseil national d'évaluations ;
- le solde à l'issue de la phase 3 sur remise du rapport final et d'une note de synthèse, et d'une facture, après acceptation des travaux par la Présidence du Conseil national d'évaluations.

### b) Confidentialité et propriété des travaux

---

Le prestataire est tenu au secret professionnel pour tout ce qui a trait aux renseignements et documents qu'il aurait pu recueillir ou qui leur auraient été fournis dans le cadre des travaux.

La propriété des travaux, outils et méthodes qui seront financés au titre de cette opération revient de plein droit au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, représenté par son Directeur général. En conséquence, le prestataire cède, à titre exclusif et définitif, l'ensemble de ses droits patrimoniaux sur les livrables, et ce, afin de permettre au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels d'en céder la libre exploitation au Conseil national d'évaluations de la formation professionnelle, y compris à des fins commerciales.

### c) Compétences mobilisées

---

L'équipe d'intervention sera constitué de profils pouvant relever de différentes disciplines (économie, sociologie, sciences de l'éducation, psychologie, juriste...). La transdisciplinarité sera la bienvenue.

La méthode de travail en équipe, ainsi que les engagements et investissements de chacun des membres de l'équipe devront être clairement précisées dans la réponse à cet appel d'offres.

Les propositions devront faire état :

- D'une connaissance avérée sur les problématiques de formation professionnelle continue;
- D'une expérience en termes d'évaluation de politiques publiques / paritaires;

- D'une maîtrise des méthodes qualitatives et comparatives;
- D'une capacité humaine et technique à réaliser le type de prestations confiées;
- D'une capacité organisationnelle et de réactivité (notamment du fait des délais et des exigences propres à la démarche évaluative)

## VII. CONDITIONS DE REMISES DES OFFRES

---

### a) Contenu des propositions

---

La réponse attendue sera formulée par le prestataire, coordinateur et unique responsable de la mission, qui pourra, le cas échéant, s'associer les compétences nécessaires à la bonne réalisation des opérations confiées.

Le ou les curriculum vitae du ou des intervenants, mais aussi les compétences mobilisées sur cette mission seront joints à la réponse. Les références précises (date, nom et coordonnées du référent au sein de l'organisme commanditaire, montant total HT ou TTC, à préciser, de la prestation) de la structure d'étude retenue sur des missions d'évaluations de politiques paritaires ou publiques de formation professionnelle sont également demandées.

Les projets de méthode et de mise en œuvre seront détaillés et proposés avec leur chiffrage en jours correspondants. Le chiffrage en jours / hommes sera précisé pour chaque étape et par type d'intervenant (consultant junior, sénior, directeur de mission, éventuellement expert associé).

Le budget fera apparaître le détail des coûts imputés sur ce projet. Le budget présenté intègre l'ensemble des frais nécessaires à la réalisation des prestations prévues, dont les droits d'auteurs liés à la cession des droits sur les documents élaborés par le prestataire.

La proposition sera rédigée sous forme libre tout en prenant soin de répondre aux rubriques précisées ci-dessous :

- Entreprise ou organisme porteur de la mission
- Responsable de la mission (adresse, téléphone, fax, mail)
- Entreprises ou organismes associés à la mission, le cas échéant
- Présentation du consultant ou de l'équipe en charge de la mission et activité confiée à chaque membre
- Présentation de la méthodologie générale
- Description de la mise en œuvre opérationnelle de la méthodologie
- Budget détaillé de la mission (les dépenses seront indiquées HT et TTC)

La proposition devra quantifier une première proposition argumentée de volumétrie d'acteurs à rencontrer et d'entretiens à réaliser auprès de chaque catégorie d'acteurs.

Une note de synthèse de la proposition commerciale, comprenant une lecture transversale des principaux éléments clefs de la prestation, est vivement souhaitée. Elle pourra être remise sous la forme de présentation PowerPoint.

## b) constitution des propositions

---

L'offre du candidat sera restituée en trois notes distinctes :

- **une offre technique** présentant la proposition d'intervention pour chaque phase du projet, composée des différents chapitres ci-dessous ;
- **une synthèse de l'offre technique** ;
- **une offre financière** détaillée de chaque phase du projet (en euros HT et TTC).

### L'offre technique

---

Le prestataire indiquera de manière précise l'organisation qu'il mettra en place pour atteindre les exigences définies dans le cahier des charges.

L'offre technique pourra comporter plusieurs propositions méthodologiques. Elle devra comporter impérativement les informations suivantes:

#### Partie 1: présentation du prestataire

- la raison sociale ;
- le SIRET ;
- l'effectif global de la structure ;
- le nombre de positions ;
- les secteurs d'interventions et/ou domaines d'activités ;
- les autres prestations proposées par le prestataire si elles existent.

#### Partie 2 : Objectifs généraux de la prestation

Le prestataire reformulera sa propre vision de la demande et son contexte.

#### Partie 3 : Déroulement de la prestation

Le prestataire décrira la nature de la prestation à réaliser afin de préciser la démarche prévue pour atteindre les résultats à produire. Le document remis précisera le découpage de la prestation et la démarche prévue pour atteindre les résultats à produire.

Il devra notamment contenir les points suivants:

- Méthodologie envisagée et moyens pour garantir le plus haut niveau de réponse ;
- Méthode de collaboration préconisée avec le CNEFP (*réunions de travail, modalités d'information...*) ;
- Démarche et plan de travail, planning ;
- Procédures de suivi et d'avancement de la prestation.

#### Partie 4: Moyens humains

Le prestataire présentera également dans son offre les moyens humains mis à disposition pour la réalisation du projet et le suivi (un contact interne pour la logistique et la facturation, un ou des responsables de projet clairement identifiés...) :

- nom et rôle de chaque intervenant ;
- responsabilités de chaque intervenant ;
- CV de chaque intervenant pressenti comportant notamment:
  - le profil et l'expérience ;
  - les références de missions comparables ; l'ancienneté dans la structure.

## Partie 5: Références du Prestataire sur des projets similaires

Le prestataire présentera quelques références de travaux similaires menés récemment.

### Synthèse de l'offre technique

Cette synthèse a pour objet d'avoir une lecture transversale de la proposition commerciale. Elle pourra être remise sous forme de présentation PowerPoint.

### Exemple de structuration :

Le centre de contact / Institut d'études :

- Localisation: Adresse, tél;
- Profil: Domaine d'intervention ;
- Effectifs: Nombre de salariés ;
- Équipe projet: Nombre de personnes impliquées et profil ;
- Les références sur des projets similaires: objet et commanditaire.

Détail des étapes (par étape)

- Objet: Cf. cahier des charges ;
- Méthode: Synthèse de l'approche proposée ;
- Nombre de jours/intervenant: Nombre d'intervenants, mission et nombre de jours ;
- Livrables: Liste des livrables et format ;
- Planning: Date de début, date de fin.

### Offre financière

Le prestataire indique de manière très précise le prix en Euros HT et TTC de chaque phase constitutive du projet, en tenant compte des propositions préconisées dans sa réponse et de l'estimation du nombre de jours qu'il a déterminés.

### Exemples :

Intitulé et détail de l'étape	Nombre de personnes	Taux journaliers (en euros HT et TTC)	Durée (en jours)	Montant total (en euros HT et TTC)

Mode de passation	Taux pour 1 réponse (en euros HT et TTC)	Nombre estimé de réponses	Montant total estimatif (en euros HT et TTC)

### c) Modalités de dépôt des propositions

---

Les propositions sont présentées dans une enveloppe cachetée portant la mention :

**« CNEFP les formations obligatoires en entreprise  
NE PAS OUVRIR »**

Le dossier papier fait foi. Une copie numérique sur clé USB et / ou CD-ROM des documents relatifs à la proposition sera appréciée.

Les plis sont transmis par tous les moyens permettant d'obtenir une date et une heure certaines ou déposés contre récépissé à l'adresse suivante :

**Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels – FPSPP  
A l'attention de Mme BIZIMANA Marie-Laetitia  
11 rue Scribe  
1<sup>er</sup> étage  
75009 Paris**

Les réceptions sont assurées du lundi au vendredi de 9h à 12h 30 et de 14h à 17h00.

LES PROPOSITIONS DEVRONT IMPERATIVEMENT PARVENIR LE 14 SEPTEMBRE 2015 AU SERVICE MENTIONNE CI-DESSUS AVANT 17H. A DEFAUT, ILS NE POURRONT ETRE EXAMINES ET SERONT RETOURNES A LEUR EXPEDITEUR.

### VIII. CRITÈRES D'ÉVALUATION

---

Les projets d'évaluation font l'objet d'une évaluation, dans le cadre du **comité de sélection** installé à cet effet. Ce comité est en charge de procéder à l'étude des propositions commerciales ainsi qu'à la réalisation d'auditions des candidats potentiels. Ce comité temporaire de sélection mobilise des outils spécifiques d'évaluation. Il informe chaque candidat sur les motivations de refus ou d'acceptation. Le prestataire sélectionné peut faire l'objet d'une audition complémentaire à la commande du comité de sélection. Ce comité temporaire est composé :

- de représentants du CNEFP;
- de représentants du FPSPP.

A titre indicatif, les projets de recherche seront évalués à partir d'une pondération précise des critères de sélection suivants:

1. 10% de la note globale relative à la compréhension des enjeux de l'étude (compréhension du contexte, des objectifs de l'étude, du questionnement, des attendus de la mission)
2. 20% concernant l'approche de la mission (intérêt des hypothèses de recherche, perception de la commande, adéquation entre la posture de recherche et les attentes de la mission).

3. 30% par rapport aux propositions méthodologiques (clarté de la démarche et des modes de structuration des phases de la recherche, cohérence des phases en termes d'objectifs et de ressources).
4. 20% au regard de la compétence scientifique de l'équipe proposée, appréciée selon la qualité des profils et la bibliographie.
5. 20% concernant le niveau de prix et l'adéquation du budget prévisionnel avec le projet d'évaluation (cohérence du budget – temps : nombre de jours d'intervention / phases de l'étude, cohérence budget global : budget temps / coûts unitaires des profils, pertinence de la répartition du nombre de jours consultant junior sénior / directeur de mission).

## IX. PLANNING DE REALISATION

---

<b>15/07/2015</b>	<b>lancement de la consultation</b>
<b>14/09/2015</b>	<b>Clôture de la consultation</b>
<b>Du 15/ 09/ 2015 au 02/ 10/ 2015</b>	<b>Lecture, analyse des offres et questions complémentaires</b>
<b>07/10/2015</b>	<b>Notification d'attribution du marché</b>