



## Cahier des charges pour Un appel à projet

*Mise en concurrence pour une étude sur  
l'attractivité des métiers du paysage*

*FAFSEA en nom et pour le compte d'OCAPIAT - CdC- DADC/  
2019 / E076*



**OCAPIAT**

Opérateur  
de compétences pour  
la Coopération agricole,  
l'Agriculture, la Pêche,  
l'Industrie Agroalimentaire  
et les Territoires

*Jusqu'au 31 décembre 2019, le FAFSEA agit en nom et  
pour le compte d'OCAPIAT*

## ■ CONTEXTE DE LA DEMANDE

### 1. FAFSEA en nom et pour le compte d'OCAPIAT et le secteur portant la demande

---

Dans le cadre de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le FAFSEA s'est rapproché depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 d'OPCALIM dans une logique de filières cohérentes avec les secteurs déjà couverts par le FAFSEA.

Les deux ex-OPCA FAFSEA et OPCALIM - devenus Opérateurs de Compétences sont réunis au sein d'**OCAPIAT : Opérateur de compétences pour la Coopération agricole, l'Agriculture, la Pêche, l'Industrie Agroalimentaire et les Territoires** tels que présentés sur les sites [www.fafsea.com](http://www.fafsea.com) et [www.ocapiat.fr](http://www.ocapiat.fr).

Du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2019, le FAFSEA agit en nom et pour le compte d'OCAPIAT.

Ce projet porté par le FAFSEA, à la demande de la section professionnelle du paysage au sein de la CPNE agricole, porte sur une étude relative à l'attractivité des métiers du paysage auprès des jeunes (collégiens, lycéens) et parents d'élèves, auprès du corps « enseignant » de l'éducation nationale et des prescripteurs de l'information et de l'orientation, ainsi que de l'emploi.

En 2017, le secteur du paysage, c'est :

- 29 100 entreprises
- 91 800 actifs, dont 65 600 salariés
- 5,14 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

Les entreprises du paysage sont majoritairement des petites entreprises : 64 % sont unipersonnelles, 30 % comptent entre 1 et 9 salariés, tandis que 6 % ont plus de 10 salariés (moins de 1 % ont plus de 50 salariés).

Deux activités principales :

- 55,5 % du chiffre d'affaires de la profession est réalisé sur les travaux de création de jardins et espaces verts,
- 44,5 % provient de l'activité d'entretien.

Les entreprises du paysage travaillent aussi bien pour des particuliers, des entreprises et des associations que pour des institutions publiques. Elles sont réparties sur l'ensemble du territoire mais présentent une concentration plus forte en Auvergne - Rhône Alpes, en Provence Alpes Côte d'Azur et en Ile-de-France.

Les salariés du paysage sont majoritairement des ouvriers (77 %). Le personnel d'encadrement (techniciens, agents de maîtrise et cadres) représente 14 % de la population salariée.

Les salariés sont généralement jeunes et de sexe masculin : près de 90% des salariés sont des hommes et 2/3 des salariés sont âgés de moins de 35 ans.

Les professionnels du secteur sont qualifiés : 86,5 % des salariés et 93 % des chefs d'entreprise détiennent un diplôme professionnel lié au secteur d'activité (du CAP à l'ingénieur).

L'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP) a été créée en 1963 et constitue la première organisation professionnelle du paysage reconnue par les pouvoirs publics.

Afin de représenter au mieux ses adhérents, l'UNEP dispose d'une organisation déconcentrée avec 13 Unions Régionales. L'action de l'UNEP et la coordination repose sur :

- Un Bureau national
- Un conseil d'administration
- Un conseil stratégique
- Des commissions et des groupes Techniques de métier

Afin de représenter au mieux la profession et réfléchir à son évolution, trois missions principales ont été fixées à l'UNEP :

- Représenter et défendre la profession
- Accompagner et former les adhérents
- Informer et conseiller

## 2. Le constat

---

Depuis plus de deux ans, les entreprises du paysage connaissent des difficultés importantes de recrutement de salariés compétents, formés et motivés et ce sur l'ensemble du territoire alors que de nombreux emplois sont à pourvoir.

L'édition des chiffres clés 2017<sup>1</sup> révèle qu'entre 50 et 60% des entreprises éprouvent des difficultés importantes à recruter. Ces chiffres étaient déjà en hausse par rapport à ceux de 2015 et continuent de croître ces derniers mois.

Plus de la moitié des entreprises a connu des difficultés de recrutement dans 9 des 12 régions métropolitaines. Ces difficultés de recrutement concernent surtout les emplois d'ouvriers (chefs d'équipe dans une moindre mesure), les dirigeants ne notant pas de difficultés particulières pour les cadres et les TAM.

La difficulté de recrutement des entreprises du paysage tient à de multiples facteurs :

- Baisse, depuis de plusieurs années, des effectifs en aménagements paysagers, dans centres de formation qui éprouvent beaucoup de difficultés à remplir leurs classes,
- Evaporation des cohortes, après validation de leur diplôme,
- Un niveau de formation globalement en baisse et parfois inadéquat nécessitant pour les employeurs de poursuivre la formation des salariés en entreprise
- La concurrence de filières (dont les travaux publics) qui recrutent massivement et avec souvent des niveaux de salaire supérieurs
- Des métiers jugés difficiles
- Faible attractivité de la filière, notamment auprès du public féminin,
- Un manque particulier pour les emplois de management intermédiaire terrain : chef d'équipe et chef de chantier
- Une filière mal identifiée issue du monde agricole alors que les pratiques métiers se rapprochent de celles des sociétés de service.
- Pas de dispositifs clairement identifiés pour le recrutement : site internet, filière agricole, environnement TP, etc.

---

<sup>1</sup> <http://www.lesentreprisesdupaysage.fr/tout-savoir/etudes-chiffres-cl%C3%A9s>

- Etc.

En outre, la part des moins de 26 ans diminue passant de 31% en 2013 à 27% à 2017 et qu'en parallèle la proportion des plus de 50 ans progresse passant de 11.5% en 2013 à 12.5% en 2017.

Ces chiffres illustrent également la difficulté d'attirer les salariés les plus jeunes et la nécessité de faire face aux futurs départs à la retraite. Ce constat est partagé par les entreprises de la branche.

***Que faut-il mettre en œuvre pour que la profession au travers de ses TPEPME soit attractive ?***

Il semble nécessaire de faire évoluer la communication sur les métiers du paysage au regard des attentes **des jeunes générations et des adultes en reconversion.**

## **ENJEUX ET OBJECTIFS DE L'INTERVENTION**

Un observatoire paritaire des métiers et des qualifications de l'Interbranche agricole favorisant les travaux à caractère national et territorial va être mis en œuvre avec le périmètre suivant (à confirmer):

1. **Connaissance des métiers et des compétences** : Identifier les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier et les besoins en formation, Identifier les métiers transversaux et les passerelles métiers
2. Eclairer les partenaires sociaux et les salariés **sur l'évolution des métiers et des qualifications de l'Interbranche Agricole,**
3. **Anticiper les transformations des métiers** et leurs conséquences sur les compétences et les qualifications requises,

L'objet de l'étude qui a un caractère qualitatif devra proposer des pistes de réflexion pour une politique de communication visant à :

- ✓ Donner de la visibilité aux métiers du secteur du paysage, afin d'attirer de nouveaux candidats vers ces métiers et de faciliter la progression et/ou la mobilité professionnelle des salariés du secteur.
- ✓ Promouvoir et pérenniser les métiers et les savoir-faire,
- ✓ Communiquer sur l'offre de formation menant à ces métiers,

## **LA DEMANDE FORMULEE**

Le FAFSEA a pris en compte la demande des membres de la section professionnelle du paysage au sein de la CPNE agricole portant sur une étude relative à l'attractivité des métiers du paysage auprès des jeunes (collégiens, lycéens) et parents d'élèves, auprès du corps « enseignant » de l'éducation nationale et des prescripteurs de l'information et de l'orientation.

Cette étude doit permettre de :

1. **Identifier les raisons du manque d'attractivité des métiers de la branche :**
  - a. Les forces et les faiblesses du secteur, le potentiel d'attractivité,
  - b. Quelle est la perception des publics jeunes, de leurs parents des métiers de la branche ?

- c. Quelle est la perception et l'image des métiers de la branche des professeurs principaux, des prescripteurs de l'information et l'orientation, des prescripteurs de l'emploi ?
  - d. Y'a-t-il des bassins d'emploi où ce manque d'attractivité est plus fort ?
- 2. Identifier les besoins existants en termes de recrutement au sein des entreprises du paysage :**
- a. Quels sont les métiers plus spécifiquement impactés par ce manque d'attractivité ?
  - b. Compte tenu des tensions de recrutement, identifier les certifications existantes en lien avec les métiers en manque d'attractivité. Comment sont-elles perçues ? Comment les promouvoir ?
  - c. Identifier les thématiques de formation et/ou certifications à créer pouvant répondre à ce besoin de main d'œuvre.
  - d. Repérer l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins des territoires.
- 3. Formuler des recommandations permettant de valoriser les métiers de la branche et les rendre plus attractifs auprès des différents publics (jeunes, parents d'élèves...) :**
- a. Repérer les bonnes pratiques pour favoriser l'attractivité vers ces métiers,
  - b. Quels outils pourraient être développés à court et moyen terme afin de promouvoir et pérenniser les métiers et les savoir-faire ?
  - c. Comment communiquer sur les offres de formation, les certifications en lien avec les métiers ?

Les résultats permettront de formuler des propositions étayées pour définir un plan d'action visant à valoriser les métiers de la branche et les rendre plus attractifs auprès des différents publics (jeunes et candidats en reconversion), voire de porter un nouveau regard sur l'adéquation territoriale de l'offre de formation/qualification au regard des besoins des entreprises.

## **■ MODALITES ET PROPOSITIONS D'INTERVENTION**

Le prestataire mettra ses moyens et ses compétences en œuvre pour satisfaire à la demande de cette étude financée par le FAFSEA, sur l'attractivité des métiers de la branche du paysage.

Le FAFSEA ne fournit aucune base de données pour la conduite de l'étude.

Les travaux seront présentés par le prestataire réalisateur de l'étude à la section professionnelle du paysage et à la CPNE lors des 3 grandes phases de l'étude.

La prochaine section professionnelle du paysage se tiendra **le Lundi 23 septembre 2019** (matin) : Démarrage et cadrage des travaux, présentation de la méthodologie retenue et des suites envisagées par le prestataire.

Pour assurer un suivi plus rapproché de ces travaux avec le prestataire, le FAFSEA met en place un comité technique de l'étude qui se réunira avant les commissions paritaires (Section Pro et CPNE) pour assurer le suivi des travaux, examiner les résultats intermédiaires et orienter le prestataire en tant que de besoins.

Outre la présentation de son organisme, la proposition d'intervention du prestataire définira précisément :

- Sa vision de la question posée,
- Sa compréhension des enjeux,
- Sa démarche globale et sa méthodologie d'intervention,
- Les compétences mobilisées pour atteindre les objectifs (joindre les CV des intervenants),
- Ses références, en lien avec des travaux similaires et avec le secteur d'activité
- Les modalités pratiques et les conditions de réalisation
- Les techniques et les outils utilisés, les livrables,
- Le planning prévisionnel et sa durée
- Sa proposition tarifaire intégrant l'ensemble des coûts

Livrables : Outre la présentation des travaux à la section professionnelle du paysage, sont attendus le rapport d'étude ainsi qu'une synthèse (format communiqué par le FAFSEA-OCAPAT) ainsi qu'un diaporama de synthèse permettant une présentation des résultats ; ils seront remis au FAFSEA, commanditaire des travaux.

Le FAFSEA a fixé la remise finale des résultats de cette étude (rapports + synthèse + diaporama) pour le **20 décembre 2019**.

## **SELECTION DES OFFRES**

Le FAFSEA sélectionne les offres de prestation selon les 6 critères suivants :

- **Critère 1** : Compréhension générale du sujet à traiter et reformulation des enjeux,
- **Critère 2** : Connaissance du sujet : références du prestataire et des intervenants à des actions en lien avec le projet d'études,
- **Critère 3** : Cohérence entre la proposition technique du prestataire et les attentes formalisées dans le présent cahier des charges,
- **Critère 4** : Démarche globale et méthodes d'intervention, description détaillée des actions proposées pour répondre aux objectifs de la mission tels que définis
- **Critère 5** : Moyens techniques et humains, organisation et durée de l'intervention,
- **Critère 6** : Coût d'intervention TTC incluant tous les frais (déplacements, hébergements, production de documents...).

Le FAFSEA ouvre la possibilité aux prestataires de proposer des variantes.

Il est prévu une négociation pouvant porter sur l'ensemble de ces critères avec les 2 premiers candidats qui se dégageraient à l'issue de la sélection des dossiers de candidature.

## ■ ENGAGEMENTS DU PRESTATAIRE RETENU

Le FAFSEA informe les prestataires ayant soumissionné du résultat de la sélection et adresse un bon de commande aux termes duquel le prestataire retenu s'engage à respecter les éléments suivants :

- Le prestataire s'engage à considérer comme confidentielles toutes les informations non publiques qui lui seront transmises par le FAFSEA et l'UNEP, quel que soit le support utilisé pour cette transmission (papier, dessins, supports informatiques ...) ou la forme de cette transmission,
- Afin d'assurer toute indépendance des travaux, le prestataire s'engage à ne pas réaliser de prestations de formation dans le secteur professionnel concerné par l'étude, sur les thématiques abordées dans l'étude et ce pendant une durée de 2 ans. En cas d'inobservation de cette clause, le prestataire s'expose au remboursement intégral des frais de l'étude auprès du FAFSEA.
- Le prestataire certifie être en conformité avec les règles du droit social,
- Les données et informations, ainsi que les documents écrits et résultats produits en exécution des prestations seront la propriété du FAFSEA. Le prestataire ne pourra les utiliser auprès de tiers ou communiquer, les données, informations et résultats transmis dans le cadre de ce projet, qu'après l'accord préalable et écrit du FAFSEA

## ■ MODALITES DE REGLEMENT DE DU FAFSEA

Les règlements financiers interviendront au fur et à mesure de l'avancée de l'étude et au vu de la réalisation des travaux, selon les modalités suivantes :

- 30 % à la commande,
- 70 % (solde) après réception des livrables.

### 1. Réponse à l'appel à projet

---

Le dossier de réponse est à adresser en format électronique à :

Contacts adresse mails :

[arbia.bouabssa@fafsea.com](mailto:arbia.bouabssa@fafsea.com)

[francois.bizais@fafsea.com](mailto:francois.bizais@fafsea.com)

Réponse attendue pour le vendredi 30/08/2019 au plus tard 12 H.