

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES

Évaluation du déploiement du Plan d'Investissement dans
les Compétences à l'échelle régionale

Commun à tous les lots

NATURE : Prestations intellectuelles

FORME : Marchés ordinaires à prix global et forfaitaire

MODE de PASSATION : Appel d'offres ouvert (articles L2124-2 et R2161-2 à R2161-5 du code de la commande publique)

SOMMAIRE

TITRE I. OBJET ET CONTEXTE DU MARCHÉ	3
ARTICLE 1 - OBJET DU MARCHÉ.....	3
ARTICLE 2 - CONTEXTE	3
2.1. <i>Le Plan d'Investissement dans les Compétences : une présentation d'ensemble.....</i>	<i>3</i>
2.2. <i>Les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences, un des leviers du PIC....</i>	<i>5</i>
TITRE II : DISPOSITIONS GENERALES.....	8
ARTICLE 3 - DECOMPOSITION EN LOTS.....	8
ARTICLE 4 - COORDINATION ET SUIVI	8
TITRE III : NATURE DE LA PRESTATION ET CONDITIONS D'EXECUTION.....	9
ARTICLE 5 - OBJECTIFS ET PERIMETRE DE L'EVALUATION	9
5.1 <i>Les objectifs de l'évaluation</i>	<i>9</i>
5.2 <i>Le périmètre de l'évaluation</i>	<i>9</i>
ARTICLE 6 - AXES DE QUESTIONNEMENT ET REALISATION DES ETUDES	10
6.1 <i>Principaux axes de questionnements.....</i>	<i>10</i>
6.2 <i>Attendus méthodologiques</i>	<i>19</i>
6.4 <i>Le suivi de l'évaluation et les livrables</i>	<i>21</i>

TITRE I. OBJET ET CONTEXTE DU MARCHÉ

ARTICLE 1 - Objet du marché

Ces marchés ont pour objet la réalisation de monographies régionales permettant de retracer et de saisir finement le contexte de mise en œuvre de la nouvelle contractualisation des Pactes régionaux pour l'investissement dans les compétences pour les années 2024-2027, le déploiement depuis le lancement du Plan d'investissement dans les compétences en 2018 et leurs effets observés tant sur les opérateurs du champs de l'emploi/formation que sur les publics bénéficiaires du PIC, à savoir les entreprises et publics cibles prioritaires des formations. Ces monographies contribueront à l'évaluation portée par la Dares du déploiement du PIC à l'échelle régionale.

Les titulaires du marché devront s'attacher pour chaque lot à bien restituer l'évolution du cadre régional depuis le déploiement du PIC, restituer les ambitions et les choix opérés dans la définition des Pactes cycle 1 et cycle 2, saisir ce que leur déploiement produit, ou non, comme effets concrets. Il s'agira notamment de regarder l'évolution de l'écosystème de formation et de son pilotage (pour les formations certifiantes ou non), l'atteinte des publics cibles (ainsi que l'amélioration de leur repérage), la mise en place de formations répondants aux besoins des entreprises (métiers sous tension ou innovants). Il s'agit donc de restituer un processus d'ensemble dans sa diversité et sa complexité en essayant de saisir ce qui fait système dans le contexte régional étudié et ce qui contribue à produire les effets attendus ou ce qui engendre des difficultés.

ARTICLE 2 - Contexte

2.1. Le Plan d'Investissement dans les Compétences : une présentation d'ensemble

Lancé en 2018, le Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) faisait partie du Grand plan d'investissement dont les contours avaient été définis par le rapport Pisani-Ferry. Le premier cycle de ce plan a donné lieu à une évaluation du comité scientifique dont le rapport final a été publié en avril 2025. Même si l'évaluation a mis en évidence une amélioration de l'accès à la formation pour les publics éloignés de l'emploi, elle a également souligné que les objectifs de transformation de l'offre de formation n'avaient pas été atteints et que le PIC aurait bénéficié d'un ciblage renforcé et d'un pilotage plus précis. Un second cycle du plan est lancé sur trois ans (2024-2027). Il s'inscrit dans la continuité du premier cycle mais recentre les orientations autour des actions destinées à contribuer au plein emploi :

- Former et inclure les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi ou de la formation ;
- Répondre aux besoins du marché du travail qu'ils soient immédiats (métiers en tension) ou s'inscrivent dans une logique de moyen terme (métiers d'avenir) ;
- De manière transversale, moderniser l'offre de formation ainsi que les systèmes d'information qui y sont liés, et développer de nouvelles modalités d'observation / prospective des besoins en métiers et compétences.

Ce nouveau plan de contractualisation pour 2024-2027 est engagé comprend deux volets :

1. Un volet national :

- Le nouveau dispositif "d'aller vers" (cf loi Plein emploi de 2023 - Article 7) pour les organismes publics ou privés chargés du repérage, de la remobilisation des personnes les plus éloignées) ;
- Les dispositifs d'insertion et de qualification dédiés à des publics salariés en difficulté d'insertion. Les actions dédiées ont été lancées au bénéfice des salariés en Entreprises Adaptées, en insertion par l'activité économique (IAE) ou des jeunes ;
- Les dispositifs de formation et travaux relatifs à l'ingénierie et au suivi de la donnée venant compléter les actions de formation déployées dans le cadre la contractualisation avec les Régions permettent de renforcer les actions préparatoires à l'emploi (POE) mais également par le recours aux formations à distance.

2. Un volet régional destiné à compléter le financement de Régions pour les formations au bénéfice des publics éloignés de l'emploi et des métiers en tension ou en transition :

- Les nouveaux PRIC visent les demandeurs d'emploi fragiles, c'est-à-dire les premiers niveaux de qualification (inférieur ou égal au baccalauréat), les demandeurs d'emploi sans condition de diplôme bénéficiaires du RSA, les travailleurs handicapés et les personnes de plus de 55 ans. Les demandeurs d'emploi également salariés de l'IAE sont éligibles aux formations financées par les PRIC.
- Les formations visées sont les formations préalables : compétences socles, illettrisme, illettrisme, français langues étrangères (FLE), évaluation CléA et les formations liées à des métiers qui recrutent ou en tension, à définir dans une liste spécifique. Le plan facilite également les dispositifs de formation avant embauche (préparation opérationnelle à l'emploi, POE) pour les TPE/PME.

Le cycle 2024-2027 s'inscrit par ailleurs dans l'objectif national d'atteinte du plein emploi. Il participe à la stratégie globale d'adaptation des compétences en soutenant des formations répondant aux transitions économiques, numériques et écologiques. Les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences (PRIC), signés avec la majorité des Régions, constituent le cadre opérationnel de déclinaison territoriale du PIC. Ils définissent les priorités régionales en tenant compte des réalisations déjà conduites dans le précédent volet des PRIC, les modalités de mise en œuvre, les volumes de formation à engager ainsi que les indicateurs de suivi opérationnel et d'impact. Ils doivent également tenir compte des Contrats de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP). Dans les régions où les PRIC n'ont pas été signés, le relais est pris par France Travail.

Dans cette nouvelle phase, l'État affirme une volonté de mieux articuler les interventions publiques dans le champ de la formation des demandeurs d'emploi. Le pilotage se veut plus fin, fondé sur des diagnostics territoriaux, des données actualisées et un ciblage renforcé des financements vers les publics prioritaires.

Par ailleurs, est déployée une offre de repérage et de remobilisation (O2R) destinée aux personnes les plus vulnérables. Il s'agit de développer une logique d'aller vers à destination des personnes sans emploi, qui ne sont pas accompagnées par le Réseau Pour l'Emploi. L'O2R s'inscrit donc en complémentarité de l'accompagnement proposé par le RPE et doit permettre de répondre aux besoins non couverts sur les territoires. Cette offre est mise en place sur la base d'appels à manifestation d'intérêt, lancés par les préfets, précisant les publics cibles prioritaires et les territoires à couvrir par ces accompagnements. Les opérateurs sélectionnés¹ dans le cadre de ces appels à manifestation d'intérêt doivent permettre aux bénéficiaires un raccrochage aux dispositifs de droit commun.

2.2. Les Pactes Régionaux d'Investissement dans les Compétences, un des leviers du PIC

Ces Pactes doivent traduire, dans les territoires, l'objectif du plein emploi, grâce au développement des compétences en lien avec les emplois à pourvoir dans les territoires, en priorité pour les publics les plus fragiles. L'ambition de ce nouveau cycle du Plan d'Investissement dans les Compétences est de poursuivre l'investissement dans les compétences en tenant compte des spécificités de chaque région, de la nature du marché du travail local et des réalisations déjà conduites (objectifs décrits dans les PRIC régionaux). Ces pactes permettent d'amplifier les initiatives locales au profit des publics cibles et de les transformer pour prendre en compte les besoins des entreprises et des personnes privées d'emploi.

Les conventions triennales prévoient quatre axes d'investissement :

- Mobiliser une partie des dépenses de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi dont l'accès à la certification CléA ou l'accompagnement à la VAE.
- Améliorer l'accès aux formations des personnes en recherche d'emploi prioritaires et particulièrement vers les formations qualifiantes liées aux métiers en tension. Pour les PRIC 2024-2027, ces publics prioritaires sont ainsi :
 - o les personnes en recherche d'emploi sans condition de diplôme : les bénéficiaires du revenu de solidarité active (BRSA), travailleurs en situation de handicap ou seniors de 55 ans et plus ;
 - o les jeunes en recherche d'emploi jusqu'à bac +2 non obtenu de moins de 26 ans ;
 - o les personnes en recherche d'emploi de tranche d'âge entre 26 et 54 ans sans le baccalauréat.
 - o Les demandeurs d'emploi également salariés de l'IAE sont éligibles aux formations financées par le PRIC, dès lors qu'ils sont disponibles pour les suivre.

¹ Décret n° 2024-584 du 24 juin 2024 relatif aux organismes chargés du repérage et de l'accompagnement spécifique des personnes les plus éloignées de l'emploi et à la rémunération de leurs bénéficiaires

Deux catégories de formations sont éligibles et permettront le versement additionnel de l'Etat, dans une part respective définie dans chaque convention financière annuelle et priorisant les formations qualifiantes :

- les formations préalables « isolées » qui consolident les compétences de base : compétences socle, illettrisme, illettrisme, français-langue étrangère. Les évaluations CléA sont également intégrées dans ce bloc.
- les formations qui préparent à un métier, certifiantes ou non, en lien avec la liste des secteurs d'activité concernés par les difficultés de recrutement. Chaque région précise une liste de secteurs économiques sur lesquels elle souhaite concentrer ses efforts. Les parcours de formations qualifiantes peuvent intégrer des modules de remise à niveau aux compétences socle.

Les formations envisagées résultent d'une analyse des besoins des publics visés et des besoins des entreprises, sur la base des diagnostics réalisés par les parties prenantes des territoires de la région.

En cohérence avec la dynamique de clarification et de simplification associée à la réforme France Travail, les dispositifs éligibles au financement additionnel de l'Etat sont ::

- les formations conventionnées achetées par la Région, ou par France Travail (marchés régionaux sur délégation du PRIC ; marché national de formation 100% à distance) ;
 - les abondements CPF aux formations certifiantes achetées sur Mon Compte Formation (abondements automatisés ou délégués à France Travail) ;
 - les aides individuelles à la formation délivrées par la Région ;
 - les aides à la formation avant embauche opérées par France Travail (POEI, AFPR).
- S'engager dans une dynamique de co-responsabilité et d'impact en orientant les actions vers la mise à disposition de formations adaptés aux publics et métiers visés et en améliorant le sourcing des personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de ces formations supplémentaires. Ces objectifs concernent : -
- la part dans les entrées en formation des publics prioritaires dont l'accès aux formations est particulièrement insuffisant en comparaison de leur poids dans la DEFM ;
 - le nombre minimum visé d'entrées en formation sur l'année de personnes en recherche d'emploi prioritaires, financé par le socle et le PRIC ;
 - la part des formations qualifiantes liées aux secteurs en tension et celle dédiée aux formations préalables.
- Mobiliser les aides à la formation avant embauche en articulation avec France Travail

- Conduire le pilotage en continu des entrées en formation des publics prioritaires et de la réponse aux tensions de recrutement. Le pilotage sera effectué à partir d'AGORA. Les données visibles dans AGORA serviront à suivre le nombre de personnes en recherche d'emploi prioritaires entrées en formation (en valeur absolue) et le taux d'atteinte de l'objectif quantitatif contractualisé dans chaque convention annuelle, ainsi que le montant exécuté pour le PRIC devant servir de calcul à l'ajustement le cas échéant

En complément, des conventions annuelles sont signées par les Régions et l'Etat, les engagements portent sur :

- les dépenses de formation professionnelle en faveur des personnes en recherche d'emploi. Ces dépenses couvrent les frais pédagogiques, la rémunération des stagiaires, les aides à la mobilité et à l'hébergement, l'accompagnement des VAE, les coûts de formation des entrées en formation en Ecoles de la 2^e chance et les bilans de compétences déployés par les CléA ;
- le pilotage, par les Régions, l'Etat et les prescripteurs, des organismes de formation pour atteindre les objectifs du PIC ;
- le financement des entrées en formation des publics prioritaires selon une cible fixée par région en fonction de la part calculée sur l'année 2022 ;
- selon les régions, des objectifs complémentaires sont fixés : cibles spécifiques pour certains publics (seniors, demandeurs d'emploi n'ayant pas obtenu le bac, BRSA, etc.), part de formations qualifiantes.

TITRE II : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 3 - Décomposition en lots

La présente opération est allotie. Le détail des lots est le suivant :

- Lot 1 : Étude dans la région Auvergne-Rhône-Alpes ;
- Lot 2 : Étude dans la région Grand Est ;
- Lot 3 : Étude dans la région Hauts-de-France ;
- Lot 4 : Étude dans la région Pays de la Loire ;

Chaque lot fait l'objet des monographies présentées dans le présent CCTP. Un prestataire ne pourra pas se voir attribuer plus de 2 lots.

ARTICLE 4 - Coordination et suivi

Les personnes chargées de la vérification quantitative et qualitative des prestations réalisées par les titulaires sont les membres du comité de suivi scientifique du PIC.

Le responsable technique du suivi pour l'acheteur est le Chef de projet évaluation du plan d'investissement dans les compétences de la Dares.

La responsable administrative du suivi pour l'acheteur est la cheffe du département des ressources humaines et des affaires financières de la Dares.

Par dérogation à l'article 3.4.1 du CCAG-PI, le(s) responsable(s) technique et administratif chez les titulaires est/sont indiqué(s) dans leur offre.

Sur demande de l'acheteur, les titulaires fournissent tout élément permettant d'apprécier la bonne exécution des marchés.

TITRE III : NATURE DE LA PRESTATION ET CONDITIONS D'EXECUTION

ARTICLE 5 - Objectifs et périmètre de l'évaluation

5.1 Les objectifs de l'évaluation

L'évaluation confiée au titulaire vise à retracer de manière fine la manière dont le déploiement des Pactes régionaux, notamment les dispositifs financés au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences, ont été appropriés et déployés par les acteurs du champ de l'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelle (EFOP) en région. Il s'agit plus précisément d'analyser :

- les modalités de déploiement des Pactes et leur registre de justification compte tenu du contexte régional et des ambitions du PIC ;
- l'identification des changements introduits dans les Pactes et leurs effets tant au niveau institutionnel qu'au niveau des pratiques très concrètes d'accompagnement et de formation observées sur le terrain ;
- les incitations et décisions qui ont permis d'y parvenir, ou au contraire les contraintes qui n'ont pas été levées et les difficultés qui peuvent être rencontrées.

La mesure des transformations impulsées peut être lue sur la base des finalités du cycle 2 du PIC résumées dans le projet annuel de performance 2024 :

Le nouveau plan d'investissement dans les compétences (PIC) 2024-2027 a pour objectif de :

- Former et inclure les demandeurs d'emploi éloignés de l'emploi ou de la formation accompagnés par France Travail, et répondre aux besoins des entreprises, en particulier celles avec des métiers en tension.
- Contribuer au plein emploi en augmentant les formations mises à disposition des demandeurs d'emploi et des entreprises (formations avant embauche) financées par les régions sur leur budget propre. Le PIC est un effort additionnel de l'État à l'effort financier premier des régions sur la formation des demandeurs d'emploi, dont c'est la compétence. »

5.2 Le périmètre de l'évaluation

La maille géographique retenue pour la réalisation de la collecte et des analyses dans le cadre de cette évaluation est celle du territoire régional. La période d'évaluation couvre l'ensemble de la mise en œuvre du cycle 2 du PIC et introduit un regard rétrospectif nécessaire depuis le lancement du PIC cycle 1 pour identifier les changements et les transformations induits.

Les investigations à conduire portent sur l'offre de formation à destination du public ciblé par le PIC, qu'elle soit financée par les Régions ou France Travail ainsi que sur les dispositifs régionaux mobilisant branches et entreprises.

ARTICLE 6 - Axes de questionnement et réalisation des études

Le présent cahier des charges détaille certains axes de questionnement à creuser dans les monographies régionales en repartant des objectifs du cycle 2 du PIC et en questionnant l'apport de ce déploiement régional au regard de la stratégie d'ensemble du PIC (6.1). Ces axes de questionnement sont remis en perspective dans le contexte économique. Sont ensuite précisés certains attendus dans la conduite des travaux (6.2).

6.1 Principaux axes de questionnements

Les questionnements présentés ci-dessous ne sont pas exhaustifs, ils constituent une trame que le prestataire doit étayer. Ils viennent compléter les évaluations déjà menées lors des évaluations du premier cycle et approfondir les aspects spécifiques aux objectifs du cycle 2.

- **Axe 1. L'écosystème de formation : évolution depuis 2018**

Dans la continuité du premier cycle, le second cycle du Plan d'investissement dans les compétences 2024-2027 réaffirme la nécessité de consolider un écosystème de gouvernance coordonné entre l'État, les Régions et les acteurs du champ emploi-formation. Il vise à renforcer la cohérence stratégique, la lisibilité et la coordination opérationnelle du pilotage des Pactes régionaux, tout en améliorant la transparence et le suivi des financements.

Le PIC 2018-2023 avait permis une montée en puissance du quadripartisme (État, Régions, partenaires sociaux, opérateurs nationaux), mais les analyses régionales montrent une mise en œuvre encore inégale selon les territoires, avec des instances dont les actions se recouvrent et une articulation perfectible entre dispositifs nationaux et politiques régionales.

Le PIC 2024-2027 entend consolider ces acquis en renforçant la contractualisation État-Région, en clarifiant la répartition des rôles entre financeurs et opérateurs, et en améliorant la circulation de l'information entre niveaux régionaux et infrarégionaux.

Le titulaire devra documenter la mise en place des nouveaux PRIC, les logiques de gouvernance territoriale adoptées, les conditions de co-construction des Pactes et la manière dont les Régions ont intégré les orientations nationales dans leurs stratégies régionales. Elle explicitera notamment l'organisation du pilotage des Pactes (instances de coordination, mise en place d'outils de pilotage, etc.).

Par ailleurs, elle devra décrire les évolutions de l'écosystème de formation en précisant si l'offre de formation s'est adaptée aux orientations des PRIC, les changements opérés dans les processus d'achat des Régions et de France Travail et les dispositifs mis en place pour juger de la qualité de l'offre. En effet, la première évaluation du PIC avait montré que « le PIC a contribué à des évolutions dans l'écosystème de la formation. En incitant les acteurs à repenser les parcours et en leur fournissant les moyens nécessaires, des changements ont été amorcés... ». Pour autant, la gestion pluriannuelle des marchés a sans doute créé un délai dans la prise de nouveaux critères pour adapter l'offre de formation, cette seconde évaluation devrait permettre de voir si des évolutions plus notables sont constatées.

Concernant les questions de contractualisation des Pactes régionaux, le pilotage et la coordination des PRIC, il s'agira d'éclairer les questionnements suivants :

- Comment se sont déroulées les négociations entre l'État et les Conseils régionaux pour le renouvellement des Pactes ? Quels éléments de continuité ou de rupture par rapport au PIC 2018-2023 ? Dans quelle mesure les Pactes régionaux s'articulent-ils désormais avec les Contrats de plan régionaux de développement des formations et de l'orientation professionnelles (CPRDFOP) et les Programmes régionaux de formation (PRF) ?
- Comment le fait que le Pacte fasse maintenant l'objet d'un avenant annuel, ainsi que la possibilité pour les régions de s'en retirer, influence-t-il les modalités et les dynamiques de négociation ?
- Comment a été décidée la nouvelle offre régionale de formation (PRF) dans le cadre des Pactes : continuité avec les PRIC existants ou repositionnement stratégique ?
- Quelles ont été les évolutions dans la répartition des rôles entre les partenaires institutionnels (Région, État, France Travail, partenaires sociaux) depuis 2018 ? Quel rôle ont joué les Conseils départementaux, notamment pour l'intégration des bénéficiaires du RSA dans les publics cibles du PIC ? Voit-on se dessiner un quadripartisme de projet comme souhaité lors de la première phase du PIC ? Comment l'intégration du CPF a-t-elle affecté cet équilibre ?
- Quel est aujourd'hui le rôle du CREFOP dans le suivi et la validation des Pactes et comment ce rôle a-t-il évolué depuis 2018 ? Comment s'articulent désormais les responsabilités entre DREETS et Régions dans le pilotage stratégique et opérationnel ?
- Quel est le rôle joué par les syndicats et par les branches professionnelles dans la gouvernance et l'identification des besoins ? Comment ce rôle diffère-t-il entre les différents secteurs, et comment a-t-il évolué depuis 2018 ?
- La suppression des appels à projets nationaux (gérés de manière centralisée) a-t-elle eu des conséquences sur le pilotage régional du PIC ?
- Quels outils d'observation et de reporting sont aujourd'hui utilisés pour suivre les actions financées : systèmes régionaux, outils DREETS, observatoires, plateformes partagées ?
- Quel est le rôle de la plateforme Agora dans la consolidation et la coordination des données du PIC ? Comment son intégration est-elle perçue par les différents acteurs régionaux ?
- Comment les cibles fixées dans les conventions annuelles sont-elles prises en compte dans le pilotage régional des actions ?

Concernant l'évolution de l'offre de formation depuis la mise en place du PIC, l'adaptation des systèmes de sélection et des processus d'achat de la part des Régions et de France Travail ainsi que les mécanismes mis en place pour garantir la qualité de l'offre et son adéquation aux orientations souhaitées, il s'agira d'éclairer les questionnements suivants :

- Quels indicateurs les financeurs (Régions, France Travail) mobilisent-ils pour suivre l'évolution de l'offre et des achats de formation ?

- L'offre de formation a-t-elle évolué depuis 2018 et plus spécifiquement depuis 2024 pour répondre aux orientations du PIC (formations certifiantes, préparatoires, nouvelles formations ou nouveaux modules) ? Des mécanismes ont-ils été mis en place pour faire évoluer l'offre ? Sont-ils efficaces ?
- Analyser les organismes de formation présents sur le territoire : combien sont-ils ? sur quels segments ? sont-ils spécialisés ? comment l'offre a-t-elle évolué ? Est-elle équitablement répartie sur le territoire ?
- Quelles modalités de coordination existent entre les programmes régionaux et les dispositifs nationaux de formation (POEC, dispositifs France Travail, formations collectives) ?
- Comment se répartissent les achats de formation entre les Régions et France Travail : partage entre actions de remobilisation, formations qualifiantes et dispositifs professionnalisants ?
- Les pratiques d'achat des formations de la part des Conseils régionaux et de France travail ont-elles évolué depuis le premier cycle du PIC ? Quels sont les processus d'achat et quels sont les critères pris en compte dans les appels d'offres ?
- Les nouveaux modèles de marchés publics (accords-cadres, bons de commande, clauses d'innovation) permettent-ils une meilleure réactivité et une adaptation aux besoins territoriaux ?
- Est-ce que les marchés prévoient un financement à l'heure stagiaire ou au forfait ? Si financement à l'heure stagiaire, comment sont calculés les crédits de paiement ? Si financement au forfait, est-ce qu'il y a une régularisation en fonction du nombre de stagiaires ayant réellement effectué la formation ?
- Est-ce que sont mis en place des marchés cadre par bons de commande ou est-ce que des achats par bloc de certification sont pratiqués ?
- Des mécanismes d'incitation et de contrôle de la qualité ont-ils été instaurés afin d'évaluer la capacité du système à garantir la cohérence et l'efficacité des formations financées ? Si oui, sous quelle forme ? En s'appuyant sur quels outils ?
- Ces contrôles ont-ils pu avoir un impact sur les organismes de formation ? sur les formations elles-mêmes ?
- Comment les cibles fixées dans les conventions annuelles sont-elles prises en compte dans les appels d'offre régionaux (ou les bons de commande) ?

- **Axe 2. Former les personnes les plus éloignées de l'emploi**

Dans le prolongement du PIC 2018-2023, le nouveau cycle réaffirme la volonté d'aller vers le plein emploi et notamment la priorité donnée aux publics les plus fragiles – personnes en recherche d'emploi peu ou pas qualifiés, bénéficiaires du RSA, personnes en situation de handicap, seniors. L'ambition du cycle 2 du PIC est de renforcer le ciblage effectif de ces publics et de garantir leur accès à la formation par une meilleure coordination des acteurs du repérage, de l'accompagnement et de l'insertion.

Le précédent plan avait permis une forte mobilisation des acteurs territoriaux (missions locales, Cap emploi, réseaux associatifs) mais les analyses ont souligné un manque de suivi consolidé des parcours et une couverture inégale des publics selon les territoires.

Le cycle 2 du PIC introduit une logique de contractualisation plus précise entre l'Etat et les Régions sur les objectifs de mobilisation et d'inclusion, en insistant sur la complémentarité entre accompagnement social et orientation professionnelle. Il met l'accent sur la levée des freins périphériques à l'entrée en formation (mobilité, garde d'enfants, contraintes financières) et sur la professionnalisation des pratiques d'aller-vers (ensemble des actions proactives menées par les acteurs de l'emploi et de la formation pour récupérer, rencontrer et mobiliser des personnes qui ne sollicitent pas spontanément les dispositifs d'accompagnement ou de formation : déplacement vers les publics, présence sur leurs lieux de vie et adaptation des pratiques pour lever les freins à la démarche d'insertion) et la coordination renforcée entre les acteurs du service public de l'emploi, les organismes de formation, les collectivités territoriales et les associations de terrain.

L'évaluation portera sur la capacité du nouveau plan à renforcer la détection précoce, la fluidité des parcours vers la formation qualifiante et la pérennité de l'insertion pour ces publics cibles.

Dans un premier temps, le titulaire cherchera à mesurer l'efficacité des dispositifs de repérage, notamment l'offre de repérage et de remobilisation (O2R), et la capacité des acteurs à atteindre les publics cibles, tout en évitant une logique de simple volume d'entrées. Ces thèmes seront traités en répondant notamment aux questions suivantes :

- Comment les Régions ont-elles contractualisé la place des publics peu ou pas diplômés dans les Pactes régionaux du nouveau plan ?
- Dans quelle mesure les outils et stratégies de repérage des publics fragiles ont-ils évolué avec la mise en place de l'offre de repérage et de remobilisation (O2R) et en quoi la coordination entre acteurs a-t-elle contribué à améliorer ce repérage ?
- De manière plus générale, comment se met en place l'O2R dans la région ? Préciser si des systèmes de repérage existent avant la mise en place de l'O2R et dans quel cadre ils s'inscrivent (dispositifs régionaux ou repérage dans le cadre de plans nationaux - illettrisme, pauvreté) ?
- Comment les structures de repérage fonctionnent-elles sur le terrain ?
- Comment les dispositifs d'aller-vers ciblant les jeunes — y compris ceux déjà en place avant le cycle 1 du PIC — ont-ils été mobilisés, adaptés ou renforcés durant le 1^{er} cycle du PIC puis le second, et en quoi le ciblage actuel prolonge-t-il ou diffère-t-il de ces pratiques antérieures ?
- Quels acteurs du sourcing sont aujourd'hui les plus impliqués dans la mobilisation des publics : service public de l'emploi (SPE : France travail, missions locales, organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap), associations, collectivités (notamment les conseils départementaux et les communes au travers des maisons France service, des maisons pour l'emploi, des CCAS par exemple), les organismes de formation, etc. ?

- Dans quelle mesure le SPE contribue-t-il à l'orientation adaptée vers les dispositifs régionaux ? Quelles sont les structures d'aiguillage présentes sur le territoire (Cap emploi, autres associations locales par exemple) ?
- A-t-on observé une spécialisation des pratiques de repérage ou d'orientation selon les territoires ou la typologie des publics ?
- Les organismes de formation développent-ils leurs spécialisations de manière équilibrée entre les différents publics cibles, ou constate-t-on une concentration de l'offre et des efforts sur certains publics au détriment d'autres ?
- Les pratiques d'autoprescription (auto-inscription, orientation spontanée) se développent-elles pour ces publics ? Si oui, comment sont-elles encadrées et accompagnées ? Quels profils sont concernés par ces pratiques ? Comment arrivent-ils à obtenir l'information ?
- Comment les Régions ont-elles défini ou ajusté les publics cibles de leurs politiques de formation durant les deux cycles du PIC ? Certaines Régions ont-elles choisi de maintenir ou de réintroduire des objectifs liés à la qualité des formations malgré leur retrait au niveau national ? Si oui, sous quelles formes et avec quels outils de suivi ?
- La mise en place de la loi plein emploi a-t-elle permis d'accueillir de nouveaux publics (parmi les BRSA par exemple) ?

Dans un second temps, il s'agira d'analyser la manière dont les dispositifs et les opérateurs de formation ont adapté leurs pratiques d'accueil et d'accompagnement pour sécuriser l'entrée et le maintien en formation des publics fragiles. Le titulaire s'attachera à identifier les bonnes pratiques développées par les organismes de formation, les freins persistants à l'inclusion, et la manière dont le second cycle du PIC contribue à renforcer la qualité de l'accueil et la réussite des parcours pour ces publics. Ces thèmes seront traités en répondant notamment aux questions suivantes :

- Les difficultés identifiées lors du 1^{er} cycle du PIC (orientation insuffisante, inadéquation entre besoins et offres, ruptures de parcours) ont-elles été prises en compte ? Quelles actions correctrices ont été mises en œuvre (information, entretiens de positionnement, immersion, parrainage) ? Quel a été le rôle des commanditaires dans la mise en place de ces actions correctrices et comment se sont-ils positionnés pour améliorer l'orientation et réduire les risques de rupture de parcours ?
- Dans quelle mesure les commanditaires continuent-ils à répondre aux besoins individuels des stagiaires malgré la diminution des budgets et le retrait de l'objectif de qualité pédagogique ?
- Les référents de parcours ou accompagnateurs sont-ils présents et clairement identifiés sur l'ensemble du territoire et dans l'ensemble des dispositifs financés au titre du second cycle du PIC ? Permettent-ils une meilleure continuité de suivi entre orientation, formation et insertion ? Dans quelle mesure leur rôle est lisible pour les acteurs et pour les bénéficiaires ?

- Les risques de ruptures d'abandon de la formation sont-ils mieux identifiés ? Quelles formes d'accompagnement ont été développées pour les prévenir (suivi individualisé, tutorat, parcours modulaires, accompagnement financier) ?
- Comment les organismes de formation s'organisent-ils pour accueillir les publics les plus éloignés de l'emploi (parcours adaptés, modularité, mises en situation de travail, ...) ? Quelles conditions d'entrée en formation sont fixées pour les demandeurs d'emploi dans les différents segments (préparatoire/ qualifiant) et dans quelle mesure ces critères sont-ils harmonisés ou modulés au niveau régional ? Enfin, ces conditions évoluent-elles lorsque les publics deviennent progressivement plus éloignés et cela peut-il expliquer les difficultés d'entrée en formation qualifiante ?
- Est-ce que la mise en place de la loi plein emploi a permis un meilleur suivi des publics BRSA en lien avec les conseils départementaux ?
- Comment les financements et marchés publics encouragent-ils (ou non) la mise en place de parcours individualisés et de modalités d'accueil adaptées ?
- Les retours des stagiaires permettent-ils d'identifier les points d'amélioration en matière d'accueil et de continuité vers la qualification ?

- **Axe 3. Parcours et qualité de formation**

Même si l'amélioration qualitative de l'offre de formation est moins mise en avant dans le Plan d'investissement dans les compétences 2024-2027, les questionnements autour de la continuité des parcours (notamment l'articulation entre formation préparatoires, qualifiantes et certifiantes) et de la qualité de l'offre demeurent. Il s'agit d'assurer un accompagnement sans rupture et une formation mieux adaptée aux besoins des publics éloignés de l'emploi (jeunes peu ou pas qualifiés, personnes avec une qualification infra bac, seniors, bénéficiaires du RSA, personnes en situation de handicap).

Les évaluations du premier cycle du PIC ont montré des avancées notables en matière d'innovation pédagogique (FOAD, AFEST, modularisation) mais aussi des difficultés persistantes de coordination entre formations préparatoires et qualifiantes, et un suivi encore limité des résultats qualitatifs.

Le titulaire analysera la poursuite ou non de ces transformations, la diffusion des innovations issues du précédent plan (FOAD, AFEST, entrées-sorties permanentes), et la capacité du système régional à offrir des parcours individualisés, efficaces et durables, centrés sur la réussite et la progression des bénéficiaires.

Un premier angle d'analyse s'intéresse à la manière dont les Régions et les acteurs du PIC ont structuré l'organisation des parcours de formation, depuis le repérage des publics jusqu'à la sortie qualifiante ou l'emploi. Il questionne les questions de fluidité du parcours notamment pour les personnes éloignées de l'emploi. Le titulaire analysera les démarches régionales visant à favoriser une continuité d'accompagnement, la réduction des ruptures et la mise en œuvre de parcours individualisés intégrant plusieurs phases (remobilisation, montée en compétences, certification, insertion). Elle devra traiter les points suivants :

- Comment les démarches de sourcing et d'aller-vers ont-elles évolué pour repérer les publics éloignés de la formation ?

- Dans quelle mesure la fluidité entre formations préparatoires et qualifiantes s'est-elle améliorée ? Quels freins subsistent du côté des organismes de formation (sélection, critères d'admission, capacité des organismes de formation) ?
- Les organismes de formation ont-ils mis en place des mécanismes permettant une continuité effective des parcours (passage entre segments, accompagnement des transitions) ?
- Quelles sont les causes de rupture de parcours identifiées et comment sont-elles prises en charge (réintégration, accompagnement renforcé) ?
- L'existence de référents de parcours ou de dispositifs de suivi individualisé a-t-elle permis de mieux sécuriser la trajectoire des bénéficiaires ? Dans quelle mesure ces rôles occupent-ils une place significative sur le territoire ?
- Comment la modularisation de l'offre (préparatoire / qualifiante) contribue-t-elle à la construction de parcours progressifs et adaptés ?
- Comment les formations à distance (FOAD) et en situation de travail (AFEST) ont-elles contribué à améliorer l'accès à la formation et la qualité des apprentissages ?

Un second angle d'analyse porte sur la rénovation des pratiques de formation (y compris au sein des formations certifiantes) pour mieux intégrer les personnes éloignées de l'emploi. Le titulaire devra également questionner l'évolution de la qualité de l'offre de formation en lien avec les demandes exprimées par les Régions dans leurs cahiers des charges ainsi que les outils mis en place pour mesurer la qualité.

- Dans quelle mesure les OF ont-ils rénové leurs pratiques pédagogiques à la faveur du PIC ?
- Quelles sont les formes d'apprentissage innovantes qui se sont développées ? Les cahiers des charges des marchés de formation ont-ils été adaptés pour soutenir ces innovations (entrées-sorties permanentes, financement flexible, partenariats expérimentaux) ?
- Comment les formateurs ont-ils été accompagnés dans cette évolution (montée en compétences, adaptation des pratiques) ?
- Quels sont les freins techniques, organisationnels ou financiers à la mise en place de parcours modulaires et individualisés ?
- Comment les financeurs régionaux et nationaux définissent-ils et évaluent-ils la qualité des formations ?
- Comment les Régions s'assurent-elles d'une évolution de l'offre de formation en cohérence avec leurs cahiers des charges ? Des audits sont-ils mis en place et sous quelle forme ?
- D'après les commanditaires, la certification Qualiopi permet-elle de garantir cette qualité ? quels sont les avantages-inconvénients de cette certification ? Des pistes d'amélioration sont-elles identifiées (de la part des commanditaires et des organismes de formation) ?

- Dans quelle mesure ces transformations ont-elles contribué à améliorer l'insertion durable des bénéficiaires et la pertinence des formations au regard des besoins du marché du travail ? Quels outils et indicateurs (certification, évaluation, suivi post-formation) permettent d'apprécier l'efficacité des parcours ?
- Les formations préparatoires sont-elles clairement définies dans leurs objectifs (remobilisation, acquisition de savoirs de base, savoir-être professionnel, orientation vers la qualification) ? L'utilisation d'une telle typologie permet-elle de mieux identifier les facteurs favorisant le passage vers les formations certifiantes et les freins à l'accès au qualifiant ?
- Questionner des stagiaires qui ont suivi des formations préparatoires pour comprendre pourquoi ils n'ont pas été retenus en formation certifiante. Identifier ce qui leur a manqué dans la formation. Idem du côté des organismes de formation, quels critères ne sont pas respectés à l'issue de la formation préparatoire pour entrer en formation certifiante ?

- **Axe 4. Répondre aux besoins de compétences des entreprises**

Dans la continuité du plan précédent, le second cycle du plan d'investissement dans les compétences 2024-2027 renouvelle son objectif de répondre aux besoins en compétences des entreprises dans les métiers en tension et dans les métiers d'avenir notamment numérique et écologique. Le plan prévoit également de simplifier l'accès des petites entreprises aux aides à la formation.

Lors du premier cycle du PIC 2019-2023, les Régions ont développé l'animation territoriale pour promouvoir l'offre de formation existante et identifier les besoins en formation non couverts. Pour ce faire, les Régions s'appuient sur les acteurs de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi que dans certains cas sur les branches professionnelles, France Travail et les organismes de formation. Certaines Régions ont développé des outils d'analyse pour faire remonter les besoins en compétences des entreprises. Ces actions ont permis d'augmenter le nombre de stagiaires dans des formations répondant à des besoins spécifiques. Pour autant, les Régions ont rencontré des difficultés à mobiliser les entreprises dans la mise en place de modules de formation et à les associer à une réflexion de long terme sur l'évolution des compétences, ces dernières étant confrontées à des enjeux de court terme.

Le premier pan de question porte sur l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment à moyen terme, et de la capacité des Régions à mobiliser les acteurs pertinents pour développer cette vision prospective, notamment dans les métiers en tension.

- Les stratégies des Régions pour faire remonter les besoins en compétences des entreprises ont-elles évolué ? De nouveaux outils ont-ils été développés ? Des partenariats avec des acteurs économiques (syndicats professionnels, chambres de commerce, BPI, etc.) se sont-ils mis en place pour faire émerger des besoins en compétences à moyen terme notamment dans les métiers d'avenir ? Quels sont les acteurs qui peuvent aider à l'émergence des besoins en formation ? Quelle place a été donnée aux CREFOP dans ces démarches ? Qu'en est-il du rôle des CESER, des OPCO ?
- Les stratégies de remontée d'information ont-elles permis d'identifier de nouvelles compétences ? de nouveaux besoins en formation ?

- Analyser comment les démarches d'identification des besoins en compétences, notamment dans les métiers en tension et les métiers d'avenir (numérique et écologique), intègrent les publics cibles du PIC. Evaluer dans quelle mesure les besoins identifiés sont en cohérence avec les caractéristiques et les niveaux de qualification de ces publics et préciser si des décalages existent.
- Des formations sur-mesure ont-elles été créées ? Dans quels métiers, notamment en tension, et à l'initiative de quels acteurs ? Quelles en ont été les sorties : les stagiaires accèdent-ils effectivement au métier visé ? Quelles caractéristiques distinguent les initiatives les plus concluantes (coopérations, innovations pédagogiques, etc.) ?
- La modularité (modules de formation plus courts pour développer des compétences spécifiques ou le découpage en module des certificats de qualification professionnelle) apporte-t-elle une valeur ajoutée et permet-elle de répondre réellement aux besoins des entreprises ? A-t-elle aidé à l'implication des entreprises ? Est-ce plus facile de les mobiliser sur un temps court ?

Le second pan d'interrogation porte sur l'évolution de l'offre de formation en lien avec les besoins identifiés par les entreprises lors du premier plan d'investissement, sur la capacité des Régions à maintenir une animation territoriale pour faire évoluer l'offre de formation et sur les impacts sur le marché du travail (développement de nouvelles filières économiques, réduction des tensions).

- Quels facteurs font évoluer l'offre de formation ? Est-ce qu'une analyse des offres d'emploi peut permettre de faire évoluer cette offre de formation ? Les entreprises peuvent-elles préciser quels profils elles souhaitent recruter et dans quels diplômes elles recrutent le plus souvent ?
- Quel est le retour des entreprises sur les formations mises en place lors de la 1^{ère} phase du plan d'investissement dans les compétences ? Les Régions ont-elles organisé les remontées de la part des entreprises à ce sujet ?
- Comment sont identifiées les formations nécessaires aux personnes éloignées de l'emploi pour répondre aux besoins des entreprises ayant des métiers en tension ?
- L'animation territoriale mise en place lors du 1^{er} plan s'est-elle maintenue ?
- Ces solutions de formation sont-elles devenues pérennes, comment leur contenu évolue-t-il ?
- Ces formations ont-elles permis de réduire les tensions dans les métiers auxquels elles formaient ? Si non pour quelles raisons ?
- Des formations certifiantes ont-elles été mises en place ? Comment et sur combien de temps ?

Le troisième pan d'interrogation porte sur l'insertion des personnes en recherche d'emploi dans les formations vers les métiers en tension.

- Ce nouveau plan d'investissement est plus que le précédent, orienté vers les personnes éloignées de l'emploi. Les Régions ont-elles mis en place des démarches spécifiques à

destination des demandeurs d'emploi pour les informer et les former aux métiers en tension ? Quelle a été l'adéquation entre l'offre et la demande de formation dans ces métiers en tension ? Avec quelle différence selon les métiers ?

- Des modules clés de formation pour favoriser l'employabilité des demandeurs d'emploi ont-ils été identifiés ? Existe-il des formations pour l'adaptation à de nouveaux métiers (numérique, IA...) ? Concernant le public du PIC, est-ce que l'appui de l'IA peut compenser un manque de qualifications et constituer en soi un saut de qualification.
- Quelle est l'articulation entre France Travail (POEC, POEI) et autres acteurs de la formation ? Comment les relations avec les entreprises sont-elles organisées ?

6.2 Attendus méthodologiques

L'objectif de cette évaluation est de saisir ce qui se passe *en pratique* au-delà des discours et des affichages institutionnels possibles. A travers la constitution d'un matériau d'enquête et de données, il s'agit donc de saisir tous les indices d'un *changement* réel au cours de la période de mise en œuvre du PIC cycle 1 et cycle 2 en précisant les évolutions qui sont liées au recentrage effectué par le cycle 2 du PIC. Il revient au prestataire de bien expliciter les questionnements qu'il souhaite saisir et traiter, et de préciser soigneusement les différentes sources mobilisées et la démarche méthodologique engagée pour les exploiter. Le prestataire pourra à ce titre **s'appuyer** et **capitaliser** sur les approches déployées pour la réalisation des monographies régionales déjà réalisées pour l'évaluation du premier cycle du PIC.

Dans la constitution du matériau d'enquête, un certain nombre d'éléments sont attendus :

- a) La constitution de corpus à travers la collecte des documents produits dans les différentes phases de déploiement des Pactes cycles 1 et 2. Par exemple (liste non exhaustive) :
 - Les diagnostics socio-économiques existants ;
 - Les cahiers des charges des commandes de formation des collectivités régionales et de Pôle emploi/France Travail, et leur évolution par rapport à la période antérieure et caractérisation des modalités d'achat ;
 - Ces documents seront mobilisés au cours de l'analyse et travaillés en lien avec les axes de questionnements évaluatifs.
- b) Des entretiens de cadrage auprès des principaux acteurs régionaux, y compris les entreprises, leur représentants régionaux ou les branches afin d'apprécier la dynamique d'ensemble du déploiement des Pactes dans toute ses temporalités et ses dimensions ainsi que ses effets perçus.
- c) La production d'éléments permettant de bien objectiver et dresser un constat sur le cadre régional via notamment :
 - i. La caractérisation des contextes socioéconomiques ;
 - ii. L'identification des types de formation achetés (volumes, secteur, niveau, objectif de formation...) et réalisées ; les bénéficiaires et leur dispersion sur le territoire ;

- iii. Les démarches d'aller-vers mises en place ;
 - iv. La construction d'indicateurs permettant de mesurer le « saut qualitatif » en construisant par exemple des indicateurs relatifs à la part des formations individualisées (c'est-à-dire intégrant un positionnement initial), la part des formations modularisées ou structurées par blocs de compétences, réalisées en situation de travail, présentant une partie digitale...
- d) Au-delà des discours et de ces éléments de cadrage, il s'agira par des études de cas de saisir concrètement ce que produit le déploiement du PIC en région du côté de ses publics bénéficiaires : les publics formés (demandeurs d'emploi, jeunes, seniors) et les entreprises via l'intervention de ses opérateurs (prescripteurs et organismes de formation notamment). Ces études de cas seront issues d'un choix raisonné (à valider avec le Comité de suivi) de 4 ou 6 actions de formation financées dans le cadre des Pactes, financées par la collectivité régionale ou France travail).

Il conviendra au prestataire de présenter clairement son approche et les méthodologies qui seront mobilisées pour assurer la réalisation de ces différents volets.

Les sources documentaires et les données de suivi mises à disposition des prestataires :

Données de pilotage et de suivi disponibles :

- Tableau de bord des entrées en formation et dispositifs PIC – France travail / Dares (niveau national et niveau régional) ;
- Enquête post-formation de la Dares (mise à disposition des exploitations régionales des résultats) ;
- Cartographies DGEFP de l'ensemble des outils PIC implantés sur les territoires des régions sélectionnées ;
- Données DREETS/DRIETS : système d'information recensant l'offre de formation professionnelle à partir de la déclaration d'activités des organismes de formation et des bilans pédagogiques et financiers.

Etudes et évaluations menées au titre du Comité Scientifique mises à disposition, en fonction des territoires retenus par le comité de suivi de la présente évaluation :

- Rapports annuels d'évaluation du PIC 2018-2023 ;
- Monographies régionales.

Autres sources documentaires :

- Conventions annuelles 2024 ;
- Pactes pluri-annuels signés.

Les marchés débutent par une réunion de lancement commune à l'ensemble des lots. L'objectif de cette réunion est de partager les approches spécifiques à chacune des évaluations régionales sans viser à une homogénéité complète des hypothèses de travail.

A l'issue d'une phase de cadrage menée au sein de chaque région, soit par lot, une réunion de travail nationale permettra de poser un socle évaluatif commun (indicateurs et indices à collecter par l'ensemble des équipes).

A la remise des monographies dans leur version finalisée, une réunion de travail commune aux différents prestataires permet de préparer le travail de synthèse qui sera réalisé par la Dares.

6.4 Le suivi de l'évaluation et les livrables

Un comité de suivi de l'ensemble des lots est constitué. Une réunion de lancement est organisée dans les meilleurs délais suivant la notification du marché. Lors de cette réunion, les titulaires présentent une note problématique de cadrage, affinant le cas échéant les questions évaluatives, rappelant les hypothèses de l'étude, les outils retenus...

Des modifications peuvent être demandées par les membres du comité de suivi.

Par ailleurs, l'acheteur communique aux titulaires les informations permettant de faciliter les prises de contact. Les dates précises de remise des rapports sont déterminées par accord entre le comité de suivi et les titulaires. Le calendrier définitif de l'étude est alors validé.

Les titulaires doivent rendre compte au comité de suivi une fois par semestre de l'avancée de l'étude et rédigent un rapport intermédiaire.

Les grandes étapes et livrables attendus sont donc les suivants :

Etape 1 :

- **1ère réunion de lancement M (décembre 2026) :** présentation du projet ; validation d'une note problématique de cadrage par chaque titulaire présentant les hypothèses de l'étude, la méthodologie retenue et le calendrier définitif de remise des livrables. Le démarrage des terrains commence après cette première réunion.
- **2ème réunion d'étape M+6 (juin 2027) :** livraison du rapport intermédiaire n°1. Ce rapport présente les premières conclusions suite à la première phase de terrain et les travaux à venir. Ce livrable est présenté lors de la réunion d'étape. Lors de cette réunion d'étape, un bilan à mi-parcours de l'exécution et du suivi global du marché sera réalisé avec le titulaire en présence notamment de la sous-direction des achats et du développement durable.

Etape 2 :

- **3ème réunion d'étape M+10 (octobre 2027) :** livraison du rapport intermédiaire n°2. Ce rapport présente les résultats de la seconde phase de terrain et les travaux restant à mener. Ce livrable est présenté lors de la réunion d'étape.

Etape 3 :

- **4ème réunion d'étape M+16 (avril 2028)** : livraison du rapport final (1ère version). Lors de cette réunion, le contenu du rapport final est discuté en vue de la dernière réunion.

Etape 4 :

- **5ème réunion finale M+18 (juin 2028)** : Livraison du rapport final

Ce calendrier est susceptible de faire l'objet d'évolutions de la part de l'acheteur.

Les mois indiqués le sont à titre prévisionnel et n'ont pas de valeur contractuelle. Le calendrier définitif sera établi à l'issue de la réunion de lancement dans la note problématique de cadrage remise par le titulaire.