

CAHIER DES CHARGES
Phase 2 : Action RH & D
Mise en œuvre du Lab-RH (1^{er} mars 2015 – 31 décembre 2016)

FICHE D'IDENTIFICATION DU COMMANDITAIRE :

<u>Nom de l'entreprise :</u>	MAISON DE L'EMPLOI et des ENTREPRISES du DROUAIS (M2ED)
Adresse :	4 rue de Châteaudun – 28100 DREUX
Tel :	02.37.64.24.72 // 02.37.64.37.71
Email :	jp.clausse@m2ed.fr / o.pre@m2ed.fr
<u>Personnes à contacter :</u>	Olivier PRE, Directeur Adjoint

Sommaire

I- Présentation de la Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais (M2ED)	2
II Rappel du contexte	3
a) La 1 ^{ère} phase : l'étude RH & D	5
b) La 2 nd e phase : Lancement du Lab-Rh	8
III La commande : organisation de la prestation RH	9
a) Le projet et son organisation	9
b) Participer aux comités de pilotage	10
c) Animer et superviser les groupes de réalisation	10
d) Transfert de compétences	11
e) Engagement de la M2ED	11
IV Résultats et livrables attendus	11
V Calendrier de réalisation de l'action	12
VI Réponse et proposition du prestataire	13
VII Conditions de réception ou de remise des candidatures	13
VIII Détermination des prix et règlement	14
a) Confidentialité	14
b) Obligation des parties	14
c) Contractualisation	14
IX Critères de sélection du prestataire	14

I- Présentation de la Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais (M2ED)

- Fondée sous forme d'association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, la Maison de l'emploi du Drouais a été labellisée dans le cadre du Plan de Cohésion Sociale le 1er juin 2005 et conventionnée le 4 juillet 2006 pour une durée initiale de 4 ans.
- Dreux Agglomération est l'EPCI qui a porté le projet de la MEFE
- La M2ED compte 8 salariés : 1 Direction, 1 Directeur Adjoint, 1 Responsable Administrative et Financière, 1 Chargé de Mission Observatoire et GPTEC, 1 Facilitateur des Clauses de Promotion pour l'Emploi, 1 Chargée de Mission Insertion, 1 Agent d'Accueil, 1 Animateur Espace Cyber Emploi – Développement Local.



La zone géographique couverte par l'association « Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais » est l'arrondissement de Dreux : 109 communes et 126 000 habitants.

La M2ED décline sur son territoire les politiques nationales de l'emploi. Elle s'adresse aux entreprises et sociétés, aux porteurs de projets de création et de reprise d'entreprises, aux salariés, ainsi qu'aux chercheurs d'emplois.

Dans un rôle de coordination, la M2ED a pour missions :

- De créer du lien entre les élus, les acteurs et les dispositifs en faveur de l'emploi ;
- D'analyser et de produire des outils de connaissance du territoire ;
- De proposer et de construire des projets pour répondre aux besoins des acteurs économiques et des demandeurs d'emploi.

Pour ce faire, la M2ED est financée par les services de l'Etat, de la Communauté d'Agglomération du Pays de Dreux et le Conseil Général d'Eure et Loir.

En contrepartie, la M2ED respecte un cahier des charges fixé par l'Etat pour une durée de 4 ans. Ce cahier des charges comprend deux axes de travail obligatoire :

- 1/ Participer au développement de l'anticipation des mutations économiques
- 2/ Contribuer au développement local de l'emploi

C'est dans le cadre de l'axe 1 que s'inscrit le projet RH&D, plus précisément au sein d'une action intitulée « Coordination et mise en œuvre d'actions de GPECT » (plus de détails dans la partie II) Rappel du contexte – ci-dessous).

Dans l'optique de cette consultation, qui correspond à la seconde phase du projet global, nous souhaitons que la proposition du prestataire nous parvienne avant le **16 janvier 2015**.

II Rappel du contexte

En étroite collaboration avec l'Etat (DIRECCTE Centre) l'Agglomération du Pays de Dreux qui la soutiennent et la financent, la Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais (M2ED) est engagée depuis son conventionnement de juillet 2006 au cœur de son territoire, et accompagne les entreprises et les salariés.

Consciente de la nécessité d'être dans une démarche proactive, elle a engagé avec d'autres partenaires locaux une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences Territoriale (GPECT).

C'est ainsi que, sur la base d'une part des réalités économiques du bassin d'emploi (déclin des pôles électronique et automobile, prépondérance de la filière pharmaceutique et émergence du tertiaire et du commerce) et d'autre part de l'étude prospective réalisée par le LEEM en 2012 (forte mutation sur les six ans à venir faisant craindre des restructurations qui fragiliseraient le territoire), la M2ED et ses partenaires drouais ou régionaux ont décidé d'agir de façon concrète et innovante pour faire émerger l'idée d'une Plateforme RH sur le territoire avec pour objectifs d'aider le territoire à relever les quatre enjeux et priorités majeurs qui ont été identifiés pour lui, à savoir :

- développer l'employabilité des salariés (polyvalence, poly-compétences et qualification)
- favoriser le maillage des entreprises
- favoriser les mobilités intra et inter secteurs
- favoriser l'implantation des jeunes qualifiés

Des actions sectorielles sont déjà mises en œuvre ou sont en cours de réalisation avec les partenaires des branches concernées (POLEPHARMA et UIMM). Les actions qui relèvent de l'interprofessionnel quant à elles, pourraient se matérialiser au travers de l'action RH&D dont l'offre de service serait spécifiquement tournée vers les entreprises et les salariés.

C'est dans l'objectif d'en dessiner les contours et modalités et de faire émerger des solutions RH dans un second temps, que la Maison de l'Emploi et des Entreprises du Drouais, porteuse de ce projet, s'est entourée de compétences complémentaires aux siennes.

Organisée sous forme de « Comité de Pilotage », l'équipe ainsi constituée de la M2ED, de Pôle-Emploi et de la DIRECCTE, a mené à bien cette première phase d'étude de faisabilité, accompagnée par le Cabinet CENTRE RH qui a assuré de mars à septembre 2014 l'ingénierie projet et l'animation.

Les postulats d'action ont été de vérifier que les trois conditions suivantes étaient bien réunies pour permettre au projet de Plateforme RH de voir le jour, et qu'à défaut qu'elles soient naturellement réunies, que l'action même de ce projet « RH&D » puisse les faire émerger :

- d'une part que les besoins objectifs des entreprises et des salariés soient suffisamment importants quantitativement et soient par nature mutualisables pour qu'un projet commun puisse exister.
- d'autre part, que les acteurs en charge de ce projet en assurent le portage, selon un modèle économique pérenne.
- enfin, et peut-être surtout, qu'au-delà des déclarations d'intention de la part des bénéficiaires (entreprises et salariés), ces derniers soient dans une logique d'engagement vis-à-vis de ce dispositif, de telle sorte que la dynamique créée permette de tirer partie de l'investissement que chacun en fera.

La démarche « RH&D » n'a donc pas été vue comme une finalité en soi, mais comme un moyen au service des enjeux du territoire. Le facteur déterminant pour la réussite de ce dispositif est la capacité des acteurs à s'engager au service de cette finalité, en étant non pas « consommateur d'un dispositif public », si bien organisé soit-il, mais « acteur et contributeur » d'un outil au service d'intérêts plus larges.

La phase dite d'étude de faisabilité a été une étape de construction de l'engagement des acteurs, et a consisté à faire émerger les « piliers de la réussite » que sont :

- L'engagement des entreprises
- La coordination des acteurs autour du projet commun
- Le partage de valeurs fondamentales
- Le professionnalisme dans la gestion de projet
- La prise en compte de la dimension humaine
- La conscience des enjeux pour le territoire
- L'identité forte autour du projet et la communication associée

Le 1^{er} comité de pilotage a permis de travailler les finalités, objectifs et modalités du projet. La phrase suivante a fait l'objet d'un travail de rapprochement des points de vue entre les participants et a servi de ligne directrice pour le pilotage de l'action :

*« En prenant en compte les enjeux du **territoire**, par un **engagement fort de tous les acteurs**, répondre **efficacement** et de façon **pérenne** aux besoins des **entreprises** et des **personnes** par la mise en œuvre de **solutions RH** »*

Par ailleurs, dans le but d'engager une démarche collaborative, l'ensemble des acteurs du territoire potentiellement concernés par la démarche ont été identifiés pour être ensuite mobilisés dans l'action.

a) La 1^{ère} phase : l'étude RH & D

Les entretiens avec les « personnes-ressources » :

11 acteurs clés ont été rencontrés au cours d'un entretien individuel d'une durée moyenne d'1h30, structuré autour des grandes problématiques RH perçues par l'interlocuteur. Ces acteurs clés ont été choisis pour la diversité de leur point de vue : Monsieur le sous-préfet de l'arrondissement de Dreux, une représentante de la DIRECCTE, un représentant de la Chambre de Commerce et de l'Industrie, des membres, Présidents ou acteurs de collectifs d'entreprises (DEED, ANDRH, UCAD, Pole Pharma), un syndicat de salariés, et des entreprises elles-mêmes.

En substance, ce qui ressort de cette étape d'entretiens avec les « personnes ressources » pourrait être formulé autour des points de conclusion suivants :

- Le bassin de vie Drouais est reconnu et vécu comme attractif, avec une vraie volonté politique de faire valoir ses avantages et opportunités auprès des investisseurs.
- Préexistence de synergies entre les acteurs économiques locaux : la capacité à se mailler sur le territoire autour d'actions concrètes est là et peut aller plus loin encore.
- Grosse problématique RH autour des difficultés de recrutement, sur un bassin d'emploi ayant pourtant un fort taux de chômage.
- Des difficultés diversement vécues par les acteurs : de l'envie de continuer à inventer des réponses, au désenchantement qui fait baisser les bras, en passant par des échecs vécus, des tentatives ou des amorces de solution, et la conviction que seules des réponses collectives pourront permettre d'avancer.
- Difficulté à faire circuler l'information : des dispositifs et des acteurs existent et permettent de répondre à des besoins, mais l'information ne parvient pas toujours au bon moment au dirigeant ou au décisionnaire.
- Solitude malgré tout du dirigeant d'entreprise, ou de l'entreprise elle-même.
- Nécessité de professionnaliser les pratiques RH, stratégiques et managériales des entreprises

Les travaux du Comité d'Expert (COMEX):

Tous les acteurs concernés de près ou de loin par les questions de l'emploi, de la formation, du maillage du territoire, de l'insertion, du financement et du territoire ont été rassemblés sur une demi-journée, le 16 mai 2014, pour travailler ensemble à l'identification des problématiques RH. Cette séquence de travail, animée pour permettre la circulation des idées et l'expression de chacun, a permis de travailler quatre thématiques sur les trois niveaux de profondeur que sont la description des problèmes, l'identification des causes et la recherche de solutions.

Les quatre thématiques :

- L'emploi et le recrutement
- La formation et la compétence
- Le « travailler ensemble »
- La mobilité (géographique et professionnelle).

Les apports de cette réunion du COMEX sont les suivants :

- Un tableau d'analyse par thématique à la fois synthétique et exhaustif sur les idées et convictions partagées en atelier. Cette synthèse a été diffusée à l'ensemble des 25 participants ainsi qu'aux autres acteurs du territoire invités pour cette séquence de travail et malheureusement absents.
- « Mise en route » des participants, en termes d'engagement pour continuer à rechercher des solutions pérennes et accessibles, et volonté affichée de se faire relais auprès des entreprises pour faciliter la mise en œuvre des étapes de construction avec elles.

Une seconde réunion du COMEX s'est tenue le 23 septembre ; destiné à entretenir la dynamique engagée au mois de mai, son objectif a été de recueillir les remarques, suggestions et points de vigilance des membres du COMEX sur chacune des six solutions RH retenues par les entreprises. Une demande a été faite également pour identifier les niveaux d'engagement que tel ou tel acteur du territoire était prêt à prendre pour se mettre au service de telle ou telle solution RH.

La contribution des entreprises :

Réunies lors d'un premier forum, 13 entreprises (sur les 20 s'étant inscrites) ont travaillé pour identifier leurs problématiques RH prépondérantes, celles pour lesquelles elles veulent agir pour construire des solutions et engager des moyens pour y répondre.

La problématique RH majeure ressortie par les entreprises présentes concerne la difficulté de pourvoir à leurs besoins de recrutement.

Les apports de ce premier Forum Entreprises sont les suivants :

- Une liste de problématiques RH à la fois synthétique et exhaustif sur les situations rencontrées.
- Une esquisse de solutions RH nécessaires à construire pour répondre à ces problématiques
- Une « mise en route » des participants, en terme d'engagement pour continuer à rechercher des solutions pérennes et accessibles, et un début de relation de confiance tissée entre elles d'une part, et avec les porteurs du projet « RH&D » d'autre part.
- Et surtout, un engagement très concret autour d'un second forum.

Un second Forum a permis de réunir 8 entreprises.

Un premier temps était articulé autour de la présentation des solutions RH déjà existantes sur le territoire mais pas toujours connues ou mises en œuvre dans les entreprises. Puis, un travail de fond a été fait pour valider, infirmer, évaluer et prendre position sur une dizaine de propositions de Solutions RH à inventer.

Six propositions ont été retenues comme pertinentes et pour lesquelles les entreprises se sont montrées prêtes à s'engager à les construire ensemble.

Un dernier Forum s'est tenu, avec plus de 20 acteurs contributeurs, entreprises et membres du COMEX. Ce Forum fut l'occasion de vivre un temps de co-développement et un temps de travail. Le co-développement, travail d'écoute et de recommandation à partir de la situation vécue par une des entreprises, a permis d'avancer sur des problématiques de recrutement sur des métiers en tension. Le Groupe de travail quand à lui a défini le « cahier des charges fonctionnel » relatif à une des premières solutions RH : « le Guichet Unique ».

Le questionnaire RH :

Le nombre limité de répondants au questionnaire soit la contribution de 27 structures du drouais (Diversité d'effectifs, secteurs d'activité et localisations déographiques), fait écho :

- à l'énergie nécessaire et constatée afin de développer une dynamique RH « quantitative » au niveau des entreprises du territoire,
- aux préconisations à favoriser des approches pragmatiques et de mise en place de solutions RH « par petits pas » en s'appuyant sur les premiers acteurs moteurs identifiés et engagés.

Ceci, de manière complémentaire aux 14 entreprises ayant participé à l'un ou l'autre des « Forums Entreprises », les entreprises prêtes à co-construire et recourir aux solutions RH proposées, et/ou à s'investir dans des groupes de travail ou actions complémentaires.

La construction des solutions RH :

En lien avec ce qui s'est exprimé et vécu durant les réunions de travail avec les partenaires et entreprises et en s'appuyant sur le benchmark de solutions ou plateformes RH déjà existantes ainsi que sur l'expérience de solutions déjà mises en œuvre dans d'autres contextes, des solutions ont été imaginées et élaborées.

Ces solutions ont cherché à répondre à quatre critères forts :

- Qu'elles soient **concrètes**
- Qu'elles soient **accessibles**
- Qu'elles soient **collectives**
- Et que leur mise en œuvre **dépende des acteurs présents** (pouvoir d'agir)

Plus d'une vingtaine de solutions RH ont ainsi été construites pour répondre aux problématiques exprimées par les entreprises et les acteurs du territoire.

Dix d'entre elles ont été proposées aux entreprises lors du second forum du 15 juillet, et on fait l'objet d'évaluations et d'amendements. Sur ces dix solutions, six ont été retenues comme potentiellement intéressantes et validées lors du Comité de Pilotage du 15 juillet. Elles vont maintenant rentrer dans le travail de mise en œuvre, pour passer de l'idée au projet.

Elles n'ont pas été retenues par simple manque de temps pour les présenter aux entreprises et par ce qu'elles représentent un niveau de maturité du collectif qui n'est pas supposé être encore atteint sur le territoire. Elles pourront servir en réserve, pour construire des solutions RH plus abouties dans quelques temps et après des premières réussites.

La construction de ces solutions RH s'est faite dans une double logique :

- Logique thématique, qui consiste à répondre techniquement aux problématiques exprimées par les entreprises, notamment celles du recrutement et de la formation
- Logique fondamentale, qui consiste à travailler sur les deux enjeux fondamentaux à savoir « décloisonner les acteurs dans une culture de l'innovation » en faveur du renouvellement des pratiques RH.

L'état d'esprit qui domine dans la mise en œuvre de ces solutions RH est le suivant :

- Ne pas apporter des réponses à consommer, mais accompagner les acteurs à construire leurs propres réponses. Les ressources sont dans les entreprises et sur le territoire.
- Ne pas être un dispositif supplémentaire, mais une force d'action
- Ne pas être une structure mais un espace évolutif
- Un espace physique et surtout un espace relationnel
- Un espace dans lesquels des acteurs se rencontrent, échangent, travaillent ensemble et partagent de l'envie, des projets RH.

Principaux résultats de l'étude :

L'action « RH&D » s'est déroulée dans un cadre relativement souple qui aura permis d'intéresser et de mobiliser de multiples acteurs (entreprises, partenaires sociaux, cluster, organismes de formation, agences d'emplois, partenaires de l'emploi...).

Si l'étude n'a pas conclu à la mise en place d'une « plateforme RH » qui est un concept bien trop vague pour que les entreprises et les acteurs du territoire se l'approprient, les nombreux groupes de travail ont débouchés sur la préconisation de mettre en place six outils choisis par les entreprises elles-mêmes et un septième qui concernerait les demandeurs d'emploi.

Pour chacune de ces actions, il s'agit de composer un « groupe de réalisation », copiloté par un tandem entreprise/acteur du territoire, et composé de 4 à 10 entreprises. L'animation serait, dans la phase de lancement et au démarrage, assurée par un prestataire externe. Dans un second temps, à maturité du groupe, c'est le tandem copilote qui assurera l'animation.

Parallèlement, il conviendra de structurer le pilotage et l'animation globale du projet.

b) La 2^{nde} phase : Lancement du Lab-Rh

La seconde phase du projet a pour vocation de mettre en œuvre les outils identifiés en concertation avec les entreprises et les partenaires lors de la phase d'étude. Plusieurs éléments vont conditionner celle-ci :

- S'appuyer sur l'outil principal qui a suscité le plus d'intérêt auprès des partenaires et des entreprises lors de la phase d'étude : le guichet unique RH. Celui-ci doit constituer le point d'ancrage de la seconde phase.
- Le nombre d'outils qui sera lancé la première année dépendra en grande partie de l'implication des entreprises déjà identifiées sur la première phase,

nous pouvons donc envisager un déploiement en fonction des priorités du territoire.

III La commande : organisation de la prestation RH

Le présent cahier des charges vise à préciser la prestation qui sera confiée à un prestataire en vue de contribuer à la mise en œuvre de la seconde phase du projet.

a) Le projet et son organisation

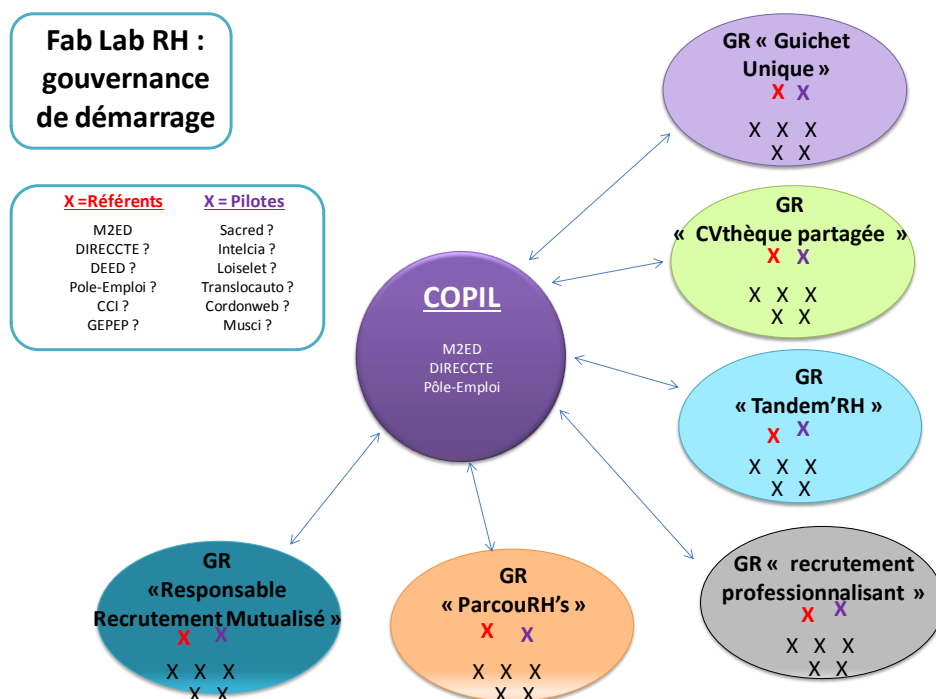
Conçu comme un espace souple et ouvert, permettant le maillage des acteurs, et duquel émergeront des « groupes de réalisation », le « Lab-RH » est un espace non physique (ou dématérialisé) qui rassemble tous les acteurs mobilisés autour du projet dans le but de concourir à la mise en œuvre opérationnelle des actions issues de l'étude.

Six actions sont donc retenues et validées par les entreprises. A noter que sur les six actions définies, aucune n'est suffisamment et véritablement tournée vers le développement de l'employabilité des salariés. Il appartiendra de mettre en œuvre dans un second temps, ou en parallèle, les éléments nécessaires à l'émergence de ce type de solutions, la mise en œuvre de la Réforme de la Formation Professionnelle présentant à ce titre une véritable opportunité.

La mise en œuvre du projet, pourrait se faire via le mode de gouvernance suivant :

- Le « cercle d'orientation », composé des financeurs et acteurs territoriaux les plus concernés par l'enjeu du Lab-RH, à savoir potentiellement : la M2ED, la DIRECCTE, la Région CENTRE, l'Agglomération du Pays de Dreux, et la Sous-Préfecture. Ce cercle d'orientation a pour mission de donner la feuille de route et les moyens associés au Lab-RH, ainsi que d'articuler l'outil avec les autres projets du territoire. Le cas échéant, le cercle d'orientation est chargé de fixer les priorités et faire des arbitrages. Les réunions pourraient être 2 à 3 fois par an en vitesse de croisière.
- Le « cercle d'action » : composé de l'ensemble des référents et des pilotes de chaque Groupe de Réalisation. Les référents seraient plutôt des acteurs du territoire. Les pilotes seraient les entreprises elles-mêmes, porteuses de la dynamique. Pilote et référent de chaque « Groupe de Réalisation » constituent le « cercle d'action ». Piloté par la M2ED, et animé par le prestataire externe, le « cercle d'action » est là pour impulser la dynamique globale, faire des liens entre les « groupes de réalisation » et coordonner les actions opérationnelles : communication, outils en commun.
- Les « Groupes de réalisation » : copiloté par référent et pilote, chaque groupe est composé des entreprises qui recherchent des solutions ensemble, avec un cercle éventuellement élargi aux acteurs concernés par la problématique.

Schéma de gouvernance envisagé pour le Lab-RH



b) Participer aux comités de pilotage

Le comité de pilotage sera composé de la DIRECCTE, de la M2ED, l'Agglo du Pays de Dreux, Pôle Emploi et le conseil régional. Le prestataire retenu sera associé à ce comité de pilotage au même titre que les autres acteurs afin de favoriser l'échange et la co-construction. Il devra donc prévoir dans sa réponse du temps prévu à cet effet.

De plus, dans un souci d'utiliser au mieux le « temps cabinet », si celui retenu se situe à plus d'une heure de route, nous préconisons une participation physique au comité de pilotage de lancement puis à distance.

c) Animer et superviser les groupes de réalisation

Afin de mettre en œuvre les solutions définies, des groupes de réalisation vont donc être mis en place afin de rendre acteurs les entreprises ainsi que l'ensemble de nos partenaires déjà impliqués dans la démarche.

Ces groupes permettront de définir plus précisément les contenus de chaque solution afin de faciliter leur mise en œuvre.

Le cabinet devra animer ces groupes et identifier dans chacun d'eux les acteurs (binôme et/ou trinôme) qui pourraient potentiellement prendre ce rôle à l'avenir dans le cadre d'une pérennisation des solutions. Il devra également amener les groupes à définir des outils d'évaluation pour chacune des actions.

Les partenaires sociaux seront des acteurs « privilégiés » et associés autant que faire se peut à la vie de ces groupes de réalisation.

Le cabinet devra apporter une expertise en matière d'animation pour conserver la cohérence globale du projet Lab-RH.

De plus, grâce à une organisation flexible, le cabinet retenu aura aussi pour mission d'étudier les solutions imaginées par le prestataire retenu lors de la phase 1 mais qui n'ont pas été présentées aux entreprises et partenaires. En fonction de la remontée des besoins de ces entreprises et de ces partenaires, et en accord avec le comité de pilotage, le cabinet retenu pourra proposer une stratégie de mise en œuvre de ces solutions via la mise en place de groupe réalisation.

d) Transfert de compétences

Dans la réponse du cabinet, nous devons pouvoir identifier la méthodologie qui permettra au cabinet de transférer les compétences mises en œuvre pour réaliser les missions qui lui sont dévolues à la M2ED et aux différents partenaires de l'action qui à terme devront pouvoir assurer la pérennité du projet qui s'inscrit dans la durée.

e) Engagement de la M2ED

La M2ED s'engage à piloter et réaliser le suivi de la prestation exécutée par le prestataire en charge de la prestation RH et à ce titre de réaliser les missions suivantes :

- Transmettre toutes les informations qui seront utiles au prestataire pour réaliser sa mission,
- Garantir la traçabilité administrative et financière des crédits de l'Etat, principal financeur du projet
- Organiser les réunions du comité de pilotage, élaborer les comptes rendus de réunion, rendre compte de l'avancée de la mise en œuvre des solutions RH,
- Assurer le suivi de réalisation de chaque étape, récupérer les pièces justificatives attestant de la réalité des actions conduites.

IV Résultats et livrables attendus

Ce qui sera déterminant dans cette phase 2 du projet sera la qualité de l'animation pour amener les entreprises à s'engager et travailler ensemble et au-delà à organiser cette implication des entreprises dans chacune des actions identifiées comme prioritaires en phase 1 : les solutions RH.

Les résultats attendus seront donc formulés sous forme d'objectifs opérationnels :

- Faire vivre le Lab-RH par une implication et une animation pertinentes du cercle d'action
- Favoriser l'implication des acteurs identifiés lors de la première phase du projet et être force de proposition pour pouvoir l'étendre à d'autres acteurs et thématiques
- Permettre la mise en œuvre de manière effective des six actions retenues par les entreprises et les partenaires à l'issue de la première phase du projet
- Faire en sorte qu'à l'issue de la prestation, la M2ED soit autonome pour animer le « Lab-RH » avec les acteurs du territoire.

Pour atteindre ces objectifs, la capacité à comprendre et tenir compte de la réalité du drouais et des acteurs en présence et de leurs besoins, la qualité de l'animation et la juste implication pour favoriser le travail collaboratif seront déterminants. Pour cela les indicateurs qui permettront d'évaluer la qualité du travail mené par le cabinet seront :

- Le nombre d'entreprises à fin 2015 concernées par une et/ou plusieurs solutions RH en comparaison au début d'année 2015
- La constitution effective des binômes opérationnels pour mener des groupes de réalisation ou faire perdurer les groupes de suivis
- Le nombre de réunions/groupes de travail mis en place et animés ainsi que les résultats produits
- Les modalités de professionnalisation des acteurs de la M2ED en charge du projet

Afin d'être totalement objectif, les entreprises et partenaires seront aussi enquêtés par le biais d'un questionnaire.

Au-delà de l'animation, la mission de transfert des compétences envers la M2ED doit aussi être évaluée.

Les résultats attendus sont de deux sortes : des livrables écrits et l'évaluation de la capacité du chargé de mission de la M2ED travaillant sur le projet RH&D à animer et faire vivre les groupes de réalisation à la fin de la mission du cabinet RH retenu.

- Ainsi, en termes de livrables écrits, la M2ED attend du cabinet retenu la production de documents méthodologiques décrivant les processus d'animation qui auront été mis en œuvre sur l'ensemble de la prestation
- La capacité du chargé de mission de la M2ED à animer et faire vivre les groupes de réalisation sera évaluée simplement par l'évolution du nombre de groupes qu'il aura animé sur la période 2016 comparativement à l'année 2015.

V Calendrier de réalisation de l'action

Calendrier de l'action dans sa globalité et de la partie relative au cabinet RH :

1/ Démarrage

- ❖ *Lancement opérationnel : 03 Octobre 2014 dernier à la Ferté Vidame*
- ❖ *Réunion de travail avec les entreprises afin de poursuivre la dynamique enclenchée en phase 1 du projet : De mi-novembre à fin décembre*

2/ Partie relative au cabinet RH :

- ❖ *Publication du cahier des charges : Lundi 15 Décembre 2014*
- ❖ *Analyse des réponses : Du 19 au 23 janvier 2015*
- ❖ *Audition éventuelle : Du 26 au 30 janvier 2015*
- ❖ *Lancement prestation du cabinet RH : Le 16 Février 2015*

3/ Organisation suite à la sélection du cabinet RH :

- ❖ *1^{er} comité de pilotage : le 10 ou 17 février*
- ❖ *Mise en place des groupes de réalisation : Fin Février – début Mars*

La prestation du cabinet RH commencera donc au plus tard le 16 février et se déroulera sur deux années, du 16 février 2015 à fin décembre 2016.

VI Réponse et proposition du prestataire

Le ou les prestataires souhaitant répondre à l'appel à projets devront faire parvenir leur proposition par écrit. Elle devra comporter :

- Une note d'intention précisant la compréhension du besoin
- Le détail de la proposition au regard des travaux prévus et nécessaires à la réalisation de l'action
- Une proposition de calendrier de réalisation des travaux
- Un devis indiquant le nombre de jours prévus par étapes, les prix unitaires pratiqués (homme/jour) et les frais liés à la mission
- Une présentation des compétences et de l'expérience de l'intervenant(e)
- des références générales sur ce type de travaux

Précision : La réponse du cabinet doit être faite sur la période allant du 16 février 2015 à fin décembre 2015. La seconde année de prestation et son contenu seront renégociés en fin d'année 2015. Cependant, nous pouvons d'ores et déjà préciser qu'il s'agira d'une prestation sur de l'animation comme cela est le cas sur l'année 2015.

VII Conditions de réception ou de remise des candidatures

Les propositions seront rédigées en langue française et transmises sous pli cacheté portant la mention « Ne pas ouvrir » Référence : « Phase 2 – Mise en œuvre du Lab-RH »

Les candidatures seront envoyées par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse suivante :

**Monsieur Le Président
Maison de l'Emploi / M2ED
4 rue de Châteaudun
28100 DREUX**

Les dossiers dont l'avis de réception aurait été délivré après les dates et heures limites fixées ne seront pas retenus. Il appartient donc aux candidats de tenir compte des délais d'acheminement du courrier.

Les candidatures adressées par d'autres moyens (courrier électronique) ou à d'autres adresses (bureau commercial) ne seront pas retenues.

Date et heure limites de réception des candidatures :

Vendredi 16 janvier 2015 à 16h00.

VIII Détermination des prix et règlement

L'offre devra indiquer le prix unitaire HT et TTC ainsi que le montant de l'offre globale HT et TTC.

Le prix visé comprend tous les droits, impôts et taxes légalement applicables au taux en vigueur au jour de leur exigibilité et peut proposer une remise uniforme pour la totalité du marché sur la base du volume annoncé, donné à titre indicatif et non contractuel.

Les prix sont réputés établis aux conditions économiques existantes à la date de la remise de la proposition. Ils sont fermes, non révisables pendant toute la durée du marché et toutes taxes comprises.

a) Confidentialité

Les candidats s'engagent à veiller à la confidentialité de toute information. En cas de violation de cette obligation de confidentialité et indépendamment des sanctions pénales encourues, le marché pourra être résilié aux torts du titulaire.

b) Obligation des parties

Le prestataire s'engage à informer régulièrement la maison de l'emploi de l'avancement dans la réalisation de la prestation et particulièrement lors des COPIL.

Le titulaire est, en outre, tenu de se comporter en conseiller loyal vis-à-vis de la maison de l'emploi et s'oblige à apporter les moyens et faire preuve de la compétence, du soin et de la diligence appropriés dans l'accomplissement des prestations faisant l'objet du présent marché.

La maison de l'emploi s'engage à faciliter la compréhension, par le prestataire, de la philosophie du projet, et à lui fournir toute information en rapport avec sa réalisation.

c) Contractualisation

Le présent cahier des charges n'est pas le contrat définitif et fera l'objet d'une contractualisation ultérieure avec le candidat retenu. La M2ed se réserve le droit d'insérer au contrat des dispositions d'ordre technique qui ne figurent pas au présent cahier des charges sans que ces dispositions changent l'économie générale du présent cahier des charges.

IX Critères de sélection du prestataire

Il s'agit du comité de pilotage qui évaluera les réponses. Il se basera sur différents critères :

- La connaissance et l'expérience en matière de GPEC : 30 %
- La qualité et la pertinence de la proposition : 30 %
- Les Références du candidat : 20 %.
- Le rapport qualité/prix : 20 %

Le Comité de pilotage s'engage à garder confidentielles les propositions reçues.

Le Comité de pilotage n'est engagé qu'après notification écrite au prestataire de l'acceptation du projet.