

## **ACCOMPAGNEMENT CONSEIL RESSOURCES HUMAINES**

### **DES ENTREPRISES DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU NEGOCE DE MATERIAUX DE LA REGION BRETAGNE**

#### **CAHIER DES CHARGES POUR LE REFERENCEMENT DE CONSULTANTS**

**2024**

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de vous soumettre un cahier des charges relatif au référencement de consultants afin de pouvoir proposer aux entreprises adhérentes à CONSTRUCTYS Bretagne une prestation conseil en ressources humaines.

En effet, nos entreprises sont actuellement confrontées à de nombreux enjeux tels que la transition écologique, numérique ou l'intégration, le recrutement, la fidélisation de leurs collaborateurs qui nécessitent un accompagnement, une professionnalisation de la fonction RH.



Pour les aider à relever ces défis, CONSTRUCTYS Bretagne souhaite leur proposer une palette de consultants en capacité de les accompagner et prenant appui sur le présent appel à référencement

Nous vous remercions de nous faire parvenir votre réponse par courrier et par mail, à l'attention de Pascal CABARET, Directeur Régional de CONSTRUCTYS Bretagne :




[pascal.cabaret@constructys.fr](mailto:pascal.cabaret@constructys.fr)

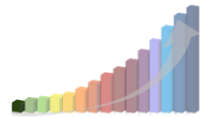
CONSTRUCTYS Bretagne  
3 avenue de Belle Fontaine  
CS 91725  
35517 CESSON-SEVIGNE

Ce référencement prend appui sur les conventions RH TPE-PME signée entre CONSTRUCTYS et la DREETS Bretagne depuis 2021, la réglementation en vigueur émanant du Ministère du Travail, les règles de prise en charge fixées annuellement par le Conseil d'Administration de Constructys.

-  En premier lieu, toute entreprise de moins de 250 salariés souhaitant bénéficier du financement prévu dans le cadre de cette convention doit faire référencer le prestataire au titre du présent cahier des charges.
-  En second lieu, la proposition d'intervention faite à l'entreprise doit être adressée au préalable à CONSTRUCTYS Bretagne qui est en charge de la validation de son contenu.

Afin de vous permettre d'élaborer votre proposition nous vous soumettons un cahier des charges en 4 parties :

-  Contexte et objectif général
-  Contenu de la prestation et principes déontologiques
-  Modalités d'intervention et relations avec CONSTRUCTYS



## CONTEXTE ET OBJECTIF GENERAL

### Contexte :

Les entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics, du Négoce De Matériaux sont confrontées à de nombreuses mutations (économique, écologique, numérique) qui ont un impact sur la gestion des ressources humaines et viennent s'ajouter aux difficultés récurrentes de recrutement pour un secteur majoritairement constitué de TPE et de PME.

L'accompagnement de ces entreprises apparaît donc comme une vraie nécessité si l'on veut préserver leurs capacités de production, favoriser leur développement en les dotant d'outils, de méthodes facilitant la gestion des ressources humaines et renforçant leur attractivité.

### Objectif général :

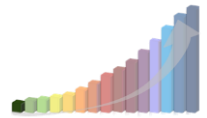
L'objectif général de la prestation conseil ressources humaines (PCRH) , objet du présent appel à référencement, est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH). Souvent considérée comme une contrainte par les entreprises par manque de temps, de moyens ou d'information, la gestion des RH constitue un véritable levier en matière de développement économique et de gestion des transitions dans la vie d'une entreprise : croissance, difficultés conjoncturelles, projets de développement, passage de seuils sociaux, accompagnement autour des enjeux de mutations économiques (tels que les transitions numérique et écologique). Elle permet également la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

La prestation de conseil doit notamment permettre :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi et des compétences ;
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines en lien avec sa situation financière et sa stratégie de développement économique ;
- de co-construire des outils et un plan d'actions partagé par les acteurs de l'entreprise (direction-salariés-représentants des salariés lorsqu'ils existent) sur des thématiques spécifiques identifiées avec l'entreprise ;
- d'accompagner la mise en œuvre des actions en rendant l'entreprise autonome et en lui permettant l'appropriation des outils mis à sa disposition.

Les entreprises peuvent également mobiliser la prestation pour trouver l'appui et les conseils nécessaires pour structurer et professionnaliser leur fonction RH ou pour organiser une mutualisation de certaines compétences, notamment RH, avec d'autres entreprises.

La prestation vise à induire un changement au sein de l'entreprise se concrétisant par des actions relatives à des aides à la décision pour sa stratégie, son organisation, sa gestion des ressources humaines en faveur de la consolidation de l'emploi. Il s'agit d'outiller les entreprises pour exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.



## CONTENU DE LA PRESTATION ET PRINCIPES DEONTOLOGIQUES

Le présent cahier des charges définit le contenu de la prestation attendue de la part des consultants ainsi que les principes déontologiques à respecter lors de leur intervention en entreprise.

### I. Définition de la prestation attendue

#### 1. Conditions de recours au consultant

L'entreprise choisit un consultant qui respecte les conditions précisées dans l'instruction n° DGEFP/MADEC/2022/208 du 15 septembre 2022 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), ainsi que dans le présent cahier des charges qui en est une déclinaison.

Le respect de ces conditions est contrôlé par CONSTRUCTYS Bretagne lors de l'instruction de la demande.

#### 2. Modalités d'intervention

La prestation peut se décliner selon deux modalités :

- accompagnement individuel d'une entreprise ;
- accompagnement d'un collectif d'entreprises issues d'une même branche ou d'une même filière, d'un même territoire ou partageant des problématiques communes. Cette modalité permet d'organiser les échanges entre les entreprises accompagnées et de favoriser le partage de bonnes pratiques dans la durée.

L'intervention se décline en deux phases :

- 2 jours maximum pour la phase de diagnostic
- 6 jours maximum pour l'accompagnement et la mise en œuvre du plan d'actions

Le nombre total de jours de conseil est validé par CONSTRUCTYS Bretagne en lien avec l'entreprise et sur proposition du consultant. La convention tripartite signée entre l'entreprise, le prestataire et CONSTRUCTYS Bretagne indiquera la durée prévisionnelle de l'intervention.

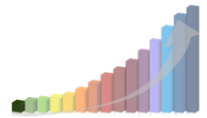
Les accompagnements individuels et collectifs sont modulables en fonction de la problématique rencontrée. Ainsi, un accompagnement collectif peut nécessiter ensuite une prestation individuelle personnalisée pour la mise en œuvre des actions par exemple. En cas d'accompagnement collectif, la durée maximale d'intervention est de 30 jours pour le collectif d'entreprises retenu.

A noter que la participation de l'Etat est plafonnée à hauteur de 50% des coûts admissibles hors taxes dans la limite de 15 000 € pour un accompagnement collectif d'entreprises (quel que soit le nombre d'entreprises concernées).

Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise et s'achever impérativement au 30 juin 2025.

#### 3. Contenu de l'intervention

L'intervention consiste en un ensemble d'actions qui contribuent à améliorer la qualité des emplois et la politique en matière de RH. A ce titre, elle ne peut se réduire à une simple mise aux normes réglementaires des entreprises. Elle n'a pas vocation à financer des actions de formation ou de coaching, ni être une consultation juridique ou comptable.



L'intervention sera réalisée par un prestataire tenu au respect des principes de déontologie et de fonctionnement fixés au point II.

Les thématiques d'intervention devront s'inscrire obligatoirement dans les dimensions suivantes :

**Accompagnement des entreprises aux mutations RH liées aux transitions, notamment numérique et écologique :**

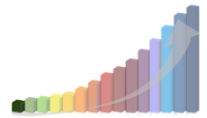
- adaptation des ressources humaines à la transition écologique ;
- adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail et des modes de travail hybrides, des outils de travail à distance, mise en place de nouveaux outils de gestion des RH, accompagnement RH à la mise en place d'outils fondés sur le recours à l'intelligence artificielle ...) ;
- accompagnement à l'identification des métiers fragilisés par les mutations économiques et/ou accompagnement à l'élaboration d'un accord de GEPP permettant à l'entreprise d'entrer dans le dispositif Transitions Collectives, etc.
- accompagnement RH des changements d'interfaces ou de digitalisation de processus, induisant un nouveau rôle, de nouvelles missions pour les salariés de l'entreprise et/ou une réorganisation du travail ;
- appui au processus de recrutement, induit par les transitions impactant l'entreprise (définition des compétences attendues et des profils recherchés) ;
- mise en œuvre d'une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE), etc.

**Appui au recrutement et au développement de l'attractivité, par exemple :**

- identification et levée des freins pour répondre aux tensions de recrutement ;
- élaboration d'une stratégie de recrutement (définition des compétences attendues, diversification des sources de recrutement ...) ;
- identification et levée des freins à la décision d'embauche ;
- identification du potentiel de création d'emplois et de pérennisation des contrats de travail ;
- amélioration de la marque employeur et de la capacité à attirer des candidats de l'entreprise ;
- mise en œuvre d'actions visant à améliorer la qualité de l'emploi, en favorisant le recours au contrat à durée indéterminée et en allongeant la durée des contrats. Ces actions pourront être proposées aux entreprises dans le champ du dispositif dit de « bonus-malus » ;
- actions de développement de l'apprentissage au sein de l'entreprise, etc.

**Intégration des salariés dans l'entreprise, par exemple :**

- appui à l'intégration et à l'inclusion des salariés dans l'entreprise ;
- développement de l'emploi des seniors et d'une gestion active des âges et générations dans l'entreprise ;
- maintien et valorisation des travailleurs en seconde partie de carrière dans l'entreprise etc.
- prévention et lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et au cours de la carrière ;
- inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise (éventuellement en complémentarité avec des actions menées par les Cap Emploi) ;
- appui à l'intégration des salariés dans l'entreprise ;
- amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- promotion de la diversité au sein de l'entreprise ;
- accompagnement de l'entreprise à l'obtention du label Diversité.



### Organisation du travail, par exemple :

- adaptation de l'organisation du travail (définition, attribution et planification des tâches, organisation collective du travail, gestion du temps de travail, circulation de l'information RH, organigrammes, visibilité et suivi du travail et des missions de chaque collaborateur, organisation des collaborations entre salariés ...)
- mise en place du télétravail, de démarches de flexibilisation du temps de travail, de modes de travail hybrides ;
- amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psycho-sociaux ;
- gestion des problématiques organisationnelles qui se traduisent par différents phénomènes tels que l'absentéisme, le turn-over, etc.

### Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), par exemple :

- diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC et de RH ;
- élaboration d'une stratégie de développement RH en lien avec la stratégie de développement économique de l'entreprise ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés ;
- construction de parcours professionnels pour les salariés ;
- mise en place d'un plan de gestion des âges et/ou de transmission des savoir-faire et des compétences, etc.

### Amélioration du dialogue social, par exemple :

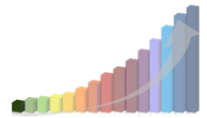
- amélioration des relations sociales et développement du dialogue social dans l'entreprise ;
- accompagnement des acteurs de l'entreprise à la mise en place d'un CSE et à la gestion des seuils sociaux (en dehors du seul respect des obligations légales et réglementaires incombant au chef d'entreprise) ;
- accompagnement à l'élaboration d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou d'un accord de GPEC.

### Professionalisation de la fonction RH dans l'entreprise, par exemple :

- professionnalisation du dirigeant ou des salariés en charge de la gestion des RH dans l'entreprise (appui à la mise en place d'outils et de processus de gestion des RH, appui à la définition d'une organisation de gestion des RH, etc.) ;
- accompagnement d'entreprises à la création de groupements d'employeurs et renforcement et développement des groupements d'employeurs existants ;
- appui au développement du prêt de main-d'œuvre entre entreprises, etc.

### Accompagnement des situations de variations conjoncturelles d'activité et/ou en lien avec un contexte économique particulier, par exemple :

- évaluation et réponses à l'impact d'une crise ou d'un événement conjoncturel sur les emplois et les compétences ;
- gestion RH en situation de crise ;
- adaptation de l'organisation du travail ;
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification d'activité et/ou de relocalisation ;
- renforcement du dialogue social en situation de crise ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences en situation de crise ;
- mise en œuvre de solidarités interentreprises telle qu'une mutualisation de services, etc.



Les salariés et les représentants du personnel seront systématiquement associés à la démarche par le prestataire. Les approches participatives dans les entreprises seront privilégiées afin d'accroître l'impact de la démarche d'accompagnement sur l'ensemble du collectif de travail. Cette démarche doit constituer un levier pour faire progresser le dialogue social dans l'entreprise.

## **II. Principes et déontologie d'intervention du prestataire dans le cadre de la PCRH**

L'Etat et CONSTRUCTYS Bretagne cofinanceurs souhaitent garantir aux entreprises bénéficiaires une qualité de prestation et une approche globale des sujets RH.

### **1. Principes généraux d'intervention**

Le consultant s'engage à respecter les principes généraux d'intervention suivants :

- une approche intégrée des différents enjeux de l'entreprise concernant son développement économique, l'emploi, l'organisation du travail et les conditions de travail en fonction des besoins et de la taille des entreprises ;

- une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, représentants du personnel, encadrement et salariés) aux démarches engagées dans le cadre de sa mission en fonction des responsabilités de chacun et dans le respect des clauses de confidentialité prévues par l'entreprise.

Le consultant s'engage également :

- à adopter une posture d'appui à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. L'intervention doit garantir l'écoute de tous les acteurs et l'analyse de leurs enjeux et implique l'association de la direction, des institutions représentatives du personnel et des délégués syndicaux le cas échéant, l'encadrement opérationnel et les salariés concernés par le projet ;

- à ne pas résumer son intervention à une étude de faisabilité ou à un diagnostic : elle doit permettre la construction de solutions concrètes et d'un plan d'actions adapté aux besoins de l'entreprise et à sa taille ;

- en début d'intervention, à faire connaître ses méthodes d'intervention à l'ensemble des partenaires (entreprise signataire de la convention, représentants du personnel, DREETS, CONSTRUCTYS) et à leur restituer ses analyses et propositions d'actions sous des formes adaptées à la situation rencontrée ;

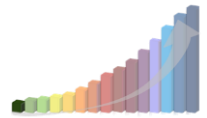
- à associer les services de l'Etat et de CONSTRUCTYS Bretagne dont relève l'entreprise à l'exécution de son intervention ;

- à leur transmettre les principaux documents produits au cours de son intervention (les documents restent confidentiels et ne lient pas le chef d'entreprise et les représentants du personnel) ;

- à leur fournir également toutes informations qu'il juge nécessaires pour permettre d'évaluer l'impact des actions dans le cadre du déploiement de la prestation ;

- à orienter l'entreprise vers d'autres dispositifs d'accompagnement lorsque ses préoccupations sortent des thématiques de l'appui conseil RH ;

- à participer aux réunions de suivi organisées par la DREETS et ou CONSTRUCTYS Bretagne ainsi qu'à leur fournir des éléments quantitatifs et qualitatifs de suivi de son intervention : notamment une fiche synthétique présentant les axes et la durée de l'intervention, une fiche de synthèse en fin de mission.



## 2. Conditions d'intervention

Les consultants qui souhaitent pouvoir intervenir dans le cadre de cette prestation doivent avoir une expérience en matière de conseil et de gestion des ressources humaines en entreprise et disposer de connaissances sur l'environnement institutionnel et territorial, d'une expertise en matière de droit du travail, d'emploi et de formation professionnelle et d'une bonne connaissance des aides publiques.

Leur expérience du Bâtiment, des Travaux Publics, du Négoces Bois et Matériaux est un vrai plus sur certaines thématiques compte-tenu des spécificités et des activités des entreprises appartenant à ces Branches.

Ils doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- recourir à des intervenants ayant une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises ;
- être en mesure sur le plan humain et matériel d'organiser et de mener un appui individuel et collectif d'entreprises ;
- être en capacité d'intervenir sur site comme à distance.

Les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les organismes relais ne peuvent pas être prestataires.

## MODALITES D'INTERVENTION ET RELATIONS AVEC CONSTRUCTYS BRETAGNE

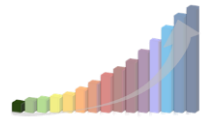
Les propositions d'intervention faites aux entreprises devront distinguer deux phases, la première concernant le diagnostic et la seconde concernant le plan d'actions RH en lien avec la ou les thématiques retenues.

### Phase 1 : Diagnostic

 Rôle attendu du consultant :

- Réaliser un diagnostic RH dans l'entreprise à partir d'entretiens individuels et/ou d'animations collectives avec le dirigeant et/ou les salariés
- Formaliser un plan d'actions RH à l'issue du diagnostic, à destination de l'entreprise et de CONSTRUCTYS Bretagne
- Formaliser une synthèse destinée à une réunion collective avec les salariés, en entreprise, s'appuyant sur un tableau descriptif d'actions





## Phase 2 : Plan d'actions RH

### Rôle attendu du consultant :

- Accompagner la mise en œuvre du plan d'actions RH résultant de la phase 1
- Mettre en place une organisation de projets adaptée aux contraintes de production de l'entreprise
- Définir les indicateurs de mesure et les critères de réussite des actions
- Rendre autonome l'entreprise dans la gestion de son plan d'actions
- Apporter une valeur ajoutée mesurable par les acteurs par la formalisation régulière des différents rapports d'étapes permettant de suivre le déroulement du projet

Le conseiller formation CONSTRUCTYS Bretagne est destinataire de la proposition d'intervention faite par le prestataire, valide son contenu et sa pertinence avec l'entreprise, et est associé à la mise en œuvre de la prestation ainsi qu'aux différentes réunions organisées tant avec la direction qu'avec les salariés.

### Coût de la prestation :

Le financement de la PCRH TPE-PME pour les entreprises des Branches **Bâtiment, Travaux Publics, Négoce de Matériaux** dont l'effectif est inférieur ou égal à 50 salariés est assuré conjointement par Constructys (50%) et par l'Etat (50%) dans la limite de 1 000 € H.T. par jour et des durées maximales stipulées à l'article 2.

Le financement de la PCRH TPE-PME pour les entreprises de **Bâtiment** dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et inférieur à 250 salariés est assuré conjointement par Constructys (50%) et par l'Etat (50%) dans la limite de 1 000 € H.T. par jour et des durées maximales stipulées à l'article 2.

Le financement de la PCRH TPE-PME pour les entreprises de **Bâtiment** dont l'effectif est supérieur à 250 salariés et inférieur à 300 salariés est assuré uniquement par Constructys (50%) dans la limite de 1 000 € H.T. par jour et des durées maximales stipulées à l'article 2.

Le financement de la PCRH TPE-PME pour les entreprises de **Travaux Publics** et de **Négoce de Matériaux** dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et inférieur à 250 salariés est assuré par l'Etat à hauteur de 50% en l'absence de participation financière de Constructys dans la limite de 1 000 € H.T. par jour et des durées maximales stipulées à l'article 2. L'entreprise s'acquitte du paiement du coût total de la prestation auprès du prestataire et demande ensuite à l'OPCO le versement de la participation de l'Etat.

Il est entendu que la participation financière de Constructys Bretagne est effective sous réserve des fonds disponibles au sein de l'OPCO sur ce dispositif.

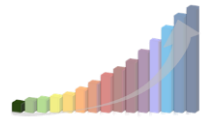
Les éventuelles journées supplémentaires et/ou le coût jour facturé au-delà de 1 000 € H.T. seront à la charge de l'entreprise.

Le montant pris en charge par l'Etat est plafonné à 50% des coûts admissibles hors taxes dans la limite de 15 000 € pour un accompagnement individuel comme pour un accompagnement d'un collectif d'entreprises (quel que soit le nombre d'entreprises concernées).

Le règlement au prestataire sera effectué sur facture libellée à l'ordre de Constructys Bretagne à réception des livrables en un versement, par Constructys Bretagne en qualité d'organisme relais sous réserve de disposer de l'ensemble des livrables et attestations de présence attendus.

En l'absence de participation financière de l'OPCO (entreprises Travaux Publics et Négoce de Matériaux de plus de 50 salariés), Constructys paiera la part Etat (50%) sur présentation de la facture acquittée par l'entreprise pour le paiement de la totalité de la prestation ainsi que des livrables.





## RESULTATS ATTENDUS DE LA CONSULTATION

### Présentation du cabinet conseil :

Le consultant fournira à CONSTRUCTYS Bretagne un dossier comprenant :

- une fiche d'identité (modèle ci-joint), datée et signée, qui vaut engagement sur l'exactitude des informations fournies et le respect du cahier des charges ;
- une présentation de son organisation et de son fonctionnement sur le plan administratif ;
- ses domaines d'intervention, son expérience et ses références « clients » ;
- sa situation financière ;

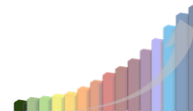
En cas de non-respect des engagements du présent cahier des charges, constaté par l'entreprise, la DGEFP, la DREETS et/ou CONSTRUCTYS, il pourra être décidé de ne pas verser le solde de l'intervention et de lui retirer son agrément au titre de la prestation conseil RH.

### Délai d'instruction :

CONSTRUCTYS Bretagne apportera dans un délai de quinze jours maximum une réponse à la demande de référencement qui lui sera faite pour une zone d'intervention limitée à la Bretagne.

### Communication :

CONSTRUCTYS Bretagne publiera sur son site internet la liste des consultants agréés au titre de la prestation conseil RH et contribuera à la diffusion de cette liste auprès de ses entreprises adhérentes.



## Fiche de renseignements à remplir par les prestataires

### Identité

Raison sociale de la structure demandant à intervenir	
Nom et qualité du responsable légal de la structure	
N° Siret	
Statut juridique Joindre un extrait du Kbis	Etes-vous une association ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si association, recevez-vous des financements publics ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Date de création	
Adresse	
Téléphone fixe : Téléphone portable :	
Mail (personne contact) :	

### Situation financière

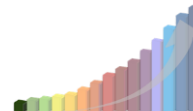
CA N-1	€	Résultats exercice N-1	€
CA N-2	€	Résultats exercice N-2	€

### Coût intervention

Coût d'une journée d'intervention HT	..... €
--------------------------------------	---------

### Organisation et fonctionnement sur le plan administratif

--



## Moyens humains

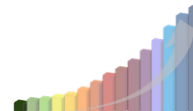
<p><b>Noms du ou des intervenants qui réaliseront la PCRH</b> <b>Joindre le ou les CV</b></p> <p>! Les intervenants doivent avoir une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises (- 50 salariés). L'analyse du CV sera faite en ce sens.</p>	<p>Précisez le lien juridique existant entre l'intervenant et la structure qui dépose la candidature (salarié, responsable légal, ...).</p> <p>Intervenant 1 : Intervenant 2 : Intervenant 3 : ...</p>
---	--

## Moyens matériels

Outils, locaux, véhicules, ressources autres pour réaliser des prestations	
Capacité à intervenir sur site comme à distance	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Capacité à intervenir sur le territoire	<input type="checkbox"/> Bretagne <input type="checkbox"/> 35 <input type="checkbox"/> 56 <input type="checkbox"/> 22 <input type="checkbox"/> 29

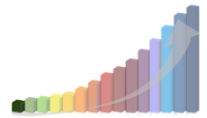
## Expérience

<p><b>Références en accompagnement des Ressources Humaines</b></p> <p>Vous êtes référencé par une autre structure. Ex : OPCO, dispositif porté par une organisation professionnelle <b>Préciser le nom de l'OPCO concerné si vous êtes référencé par un OPCO</b></p>	
Avez-vous accompagné un collectif d'entreprises ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Avez-vous accompagné des entreprises de moins de 10 salariés ?	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Connaissance des acteurs territoriaux et des dispositifs qu'ils déploient	<p>Ex : cluster, OPCO, branches professionnelles, Pôle emploi, Missions locales, Education nationale, Région/ autres collectivités territoriales...</p> <p>- - - ....</p>



## Domaines d'interventions

Secteurs d'activité privilégiés	Type de prestations RH Habituellement réalisées
<input type="checkbox"/> Agriculture <input type="checkbox"/> BTP <input type="checkbox"/> Commerce/Grande distribution <input type="checkbox"/> Restauration/hôtellerie <input type="checkbox"/> Industrie de la santé <input type="checkbox"/> Industrie graphique-presse <input type="checkbox"/> Chimie <input type="checkbox"/> Métallurgie <input type="checkbox"/> Plasturgie <input type="checkbox"/> Sanitaire/Social/Santé <input type="checkbox"/> Administration <input type="checkbox"/> Milieu associatif <input type="checkbox"/> Milieu culturel <input type="checkbox"/> Logistique Entreprises <input type="checkbox"/> Transport <input type="checkbox"/> Propreté <input type="checkbox"/> Numérique/services aux entreprises <input type="checkbox"/> Autres (précisez) :	<input type="checkbox"/> Economie-développement commercial – marketing <input type="checkbox"/> Appui au recrutement/intégration <input type="checkbox"/> Organisation du travail <input type="checkbox"/> Mutualisation des ressources – tiers employeurs <input type="checkbox"/> Formation <input type="checkbox"/> GPEC <input type="checkbox"/> Reconnaissance des salariés  <input type="checkbox"/> Management <input type="checkbox"/> Management innovant <input type="checkbox"/> Intelligence collective  <input type="checkbox"/> Conditions de travail, santé au travail, prévention des risques <input type="checkbox"/> QVT (Qualité de Vie au Travail)  <input type="checkbox"/> Dialogue social  <input type="checkbox"/> RSE (Responsabilité Sociale des entreprises) <input type="checkbox"/> Capital immatériel, capital humain  <input type="checkbox"/> Gouvernance associative  <input type="checkbox"/> Transition numérique  <input type="checkbox"/> Transition écologique  <input type="checkbox"/> Accompagnement à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise  Autres (précisez) :



### Engagement et signature du prestataire

Je soussigné(e) *[nom, prénom et qualité du ou de la représentant(e) légal(e)]*, en qualité de représentant(e) légal(e) de *[nom de l'organisme prestataire]* certifie l'exactitude des renseignements indiqués dans le présent dossier.

Je m'engage à respecter le cahier des charges de la PCRH, à fournir à CONSTRUCTYS Bretagne les documents de suivi de mise en œuvre de la prestation et une fiche de synthèse de l'accompagnement réalisé.

Je m'engage à participer aux réunions d'animation et aux demandes d'évaluation du dispositif.

Le,

A,

*Nom, prénom, qualité du ou  
de la représentant(e) légal(e)*

*Signature  
et cachet de l'organisme prestataire*