

**APPEL À CANDIDATURE**  
**pour une opération de DEMARCHE COMPETENCES**  
**DANS LES ENTREPRISES DU BATIMENT**  
**en région Nouvelle-Aquitaine**

Madame, Monsieur,

Nous avons le plaisir de soumettre à votre candidature un cahier des charges relatif au référencement d'organismes « conseil » en vue d'accompagner la mise en place d'une **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** auprès de différentes typologies d'entreprises adhérentes à la FFB en Nouvelle-Aquitaine. En effet, ces entreprises sont confrontées à de nombreux enjeux liés notamment au renouvellement, à l'évolution et à la valorisation des compétences de leurs collaborateurs.

Pour les aider à relever ces défis, la FFB, la DIRECCTE et la Région Nouvelle-Aquitaine souhaitent proposer un dispositif d'accompagnement auprès d'une quinzaine d'entreprises, en s'appuyant sur des cabinets conseils référencés retenus par le COPIL.

Cet appel à candidature porte sur le diagnostic préalable et l'accompagnement individuel de ces entreprises.

Nous vous remercions de nous faire parvenir votre réponse avant le **3 juillet 2020 à 12h00** par mail à l'adresse suivante :

[goumy@nelleaquitaine.ffbatiment.fr](mailto:goumy@nelleaquitaine.ffbatiment.fr)

Ou par courrier à l'adresse suivante :

FEDERATION FRANCAISE DU BATIMENT NOUVELLE-AQUITAINE  
Site de Limoges  
2, allée Duke ELLINGTON – BP 50004 – 87067 LIMOGES Cedex 3

Contact : Pascal GOUMY tel. 06 83 15 20 29

\*\*\*\*\*

La procédure de référencement se déroulera en deux temps :

1. Analyse des réponses parvenues par le comité de pilotage du projet.
2. Les organismes sélectionnés seront éventuellement auditionnés individuellement.

Choix du cabinet conseil intervenant en entreprise :

Le COPIL sélectionnera les candidatures qui seront présentées aux entreprises participantes à l'action. C'est le dirigeant d'entreprise qui sélectionnera ensuite le consultant ou cabinet conseils qui interviendra, dans son entreprise, pour la mise en place de la Démarche Compétences (ou GPEC).

Afin de vous permettre d'élaborer votre proposition, nous vous adressons un cahier des charges en 6 parties pour chacune des actions définies:

1. Contexte et enjeux
  2. Objet de la consultation
  3. Modalités d'intervention et exigences à prendre en compte
  4. Modalités de réponse
  5. Modalités de l'appel à candidatures
  6. Critères et justificatifs
-

## Cahier des charges référencement d'organismes conseil

en vue de la mise en place de démarche compétences RH  
pour les entreprises de Bâtiment en Nouvelle-Aquitaine  
(offre de diagnostic et d'accompagnement individualisé)

### 1. CONTEXTE ET ENJEUX

La FFB Nouvelle-Aquitaine est une organisation professionnelle qui rassemble les entreprises du Bâtiment de toutes tailles. Elle défend leurs intérêts collectifs et leur apporte des services et des informations dans les domaines juridique, technique, social, emploi et formation... Ses douze Fédérations Départementales assurent les missions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement, des entreprises, dans l'analyse de leurs besoins en formation et dans l'élaboration et le financement de leur plan de développement des compétences.

#### A. LES DÉFIS LIÉS AUX MUTATIONS TECHNIQUES, TECHNOLOGIQUES, ECONOMIQUES, ENERGETIQUES ET NUMERIQUES DU SECTEUR.

Les entreprises du secteur du Bâtiment ont plusieurs défis à relever et notamment celui de la rénovation énergétique des bâtiments en lien avec la politique de développement durable. Le secteur du BTP est également confronté à l'arrivée d'innovations technologiques (BIM, drones, réalité augmentée, impression 3D, robots, et objets connectés) ainsi que de nouveaux process de production (Lean Construction, ...) qui modifient la manière de travailler des professionnels.

La FFB Nouvelle-Aquitaine considère que la « Démarche Compétences » et plus généralement, la G.P.E.C. permet d'accompagner les entreprises dans leur adaptation à ces mutations techniques, technologiques, économiques, énergétiques et numériques.

La Démarche Compétences a également été initiée afin de travailler sur la pyramide des âges de la branche professionnelle.

En effet, on observe dans les entreprises de bâtiment une part des jeunes en net recul depuis cinq ans ainsi qu'une difficulté d'anticipation des inaptitudes physiques qui ont encore trop tendance à déboucher sur des licenciements.

La branche souhaite aussi poursuivre ses efforts pour attirer des jeunes formés mais également développer la mixité.

La Démarche Compétences s'attachera particulièrement à sensibiliser les chefs d'entreprises de TPE/PME à recourir à l'alternance, à s'engager dans une démarche de formation structurée, méthodique, complète et adaptée, de jeunes qui renouvelleront les personnels qualifiés de la profession.

## **B. LES DÉFIS LIÉS À LA CRISE SANITAIRE COVID 19 :**

Depuis la mi-mars, la crise sanitaire a imposé aux entreprises de repenser leurs métiers de bureau et de terrain pour répondre à des enjeux sanitaires et organisationnels d'un nouvel ordre.

Ces dernières ont dû s'adapter pour préserver la santé de leurs équipes et contribuer au ralentissement de la propagation du virus, souvent en arrêtant temporairement leur activité sur les chantiers et en plaçant leurs salariés en situation de chômage partiel, mais aussi en adoptant le télétravail lorsque cela était possible.

Avec maintenant plus de deux mois de recul et l'objectif d'un déconfinement progressif, les entreprises abordent une nouvelle phase de gestion de la crise avec de nouveaux défis. Chacune va devoir organiser la reprise d'activité, fut-elle partielle, de ses salariés, ceci dans le respect des préconisations de sécurité sanitaire (utilisation des matériels de protection, apprentissage des mesures barrières, nettoyage des équipements et des locaux, ...), mais également en organisant leur intervention sur les chantiers et chez leurs clients particuliers (parfois malades ou à risques), la gestion des carences d'approvisionnement de leurs fournisseurs, l'accueil à nouveau autorisé des apprentis mineurs, ...

La Profession estime l'incidence de ces mesures à un surcoût financier de l'ordre de 10 à 15 %. Dans ce contexte, la recherche d'améliorations pour concilier à la fois le respect des nouvelles règles sanitaires, gérer les co-activités, fiabiliser les délais et maîtriser le résultat opérationnel va devenir le cœur des préoccupations des entreprises.

En cette période de crise et de reprise économique, la GPEC peut constituer un excellent outil d'accompagnement des entreprises à la fois dans leur démarche d'adaptation organisationnelle à la reprise d'activité, mais également dans la recherche d'opportunités pour le maintien de l'emploi et le développement des compétences (formation de l'encadrement à la planification, l'ordonnancement des séquences, la gestion de la coordination, le développement du management à distance, ...). Une démarche associant salariés et représentants du personnel pourrait ainsi être entreprise pour la mise en œuvre d'un management dit « innovant », avec une vigilance particulière sur la situation des apprentis et la relance des formations par alternance.

## **C. LA RÉPONSE DE LA BRANCHE POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES À RÉPONDRE À CES ENJEUX :**

La « Démarche Compétences » va permettre aux entreprises d'opérer une gestion individualisée des ressources humaines. Basée sur la clarification et la construction d'un véritable projet d'entreprise, la mise en place de la démarche a pour objectif l'expression et l'identification des compétences individuelles et collectives, en vue d'aboutir à un plan d'action pour la reconnaissance et la valorisation de ces compétences.

Par ailleurs, la mise en œuvre de la « Démarche Compétences » au sein des entreprises doit permettre l'analyse d'un certain nombre de métiers, le repérage de leur évolution dans l'entreprise et une définition plus précise des besoins de celles-ci notamment en matière d'utilisation du numérique.

La « Démarche compétences » doit pouvoir s'appuyer sur une veille stratégique, concurrentielle, technologique, afin d'aider la direction de l'entreprise dans le choix de ses orientations.

Elle vise donc principalement à permettre aux entreprises de passer d'une situation d'adaptation forcée à leur environnement et à leurs contraintes à une position d'anticipation voulue.

## 2. OBJET DE LA CONSULTATION

### A. PÉRIMÈTRE ET OBJECTIFS VISÉS :

Les porteurs du projet (FFB, DIRECCTE, Région Nouvelle-Aquitaine) veulent pouvoir s'appuyer sur un réseau de prestataires référencés, dont la mission consistera à proposer une offre de service de diagnostic et d'accompagnement individualisé pour une démarche compétences (G.P.E.C) auprès de différentes typologies d'entreprises du secteur du Bâtiment adhérentes à la FFB en Nouvelle-Aquitaine.

#### Objectifs qualitatifs :

La Démarche Compétence devra particulièrement être centrée sur quatre axes :

#### 1° la formation par alternance

- a) La qualité de l'accueil et de la formation en entreprise (Accord de Branche BTP relatif à la formation professionnelle du 13/07/2004 - toujours d'actualité car référent) : les entreprises devront s'approprier davantage les enjeux de cet accord dont ceux liés à la qualité de l'accueil et de la formation en entreprise. La GPEC devra identifier les salariés chargés de l'accueil et de l'intégration du jeune en alternance ainsi que de la transmission des compétences dans l'acte de travail.

Le tuteur et le Maître d'Apprentissage devront être motivés, valorisés. Leur mission devra être pleinement reconnue et évaluée pour garantir au maximum le succès de l'alternance.

- b) La valorisation de la formation en alternance tant auprès des jeunes que des chefs d'entreprise servira les enjeux d'aujourd'hui et de demain, afin de répondre aux nouveaux besoins en terme de compétences.

#### 2° la formation professionnelle tout au long de la vie pour anticiper la sortie de crise et pour pouvoir répondre aux marchés, le dirigeant de TPE /PME doit pouvoir :

- a) Établir une vision stratégique claire des besoins en recrutement et formation : cela passe par la création de fiches de postes au sein de l'entreprise,
- b) Développer l'appétence des salariés pour la formation :  
L'action de formation professionnelle peut être une démarche « gagnant-gagnant » si elle repose sur un engagement du salarié et de l'employeur sur la base de l'entretien professionnel.
- c) En outre, la « Démarche Compétence » pourrait « différencier l'embauche », ouvrir à de nouveaux métiers.

Le processus de recrutement conduit souvent, consciemment ou non, à reproduire l'existant, ce qui en soi, n'est pas un problème, mais peut le devenir quand la reproduction entraîne une trop forte uniformisation des profils, voire quand les critères de sélection sont tels qu'ils limitent finalement le nombre de candidats potentiels.

3° le vieillissement de la pyramide des âges : anticiper sur les inaptitudes au travail.

En 2018 en Nouvelle-Aquitaine, la moyenne d'âge des salariés du Bâtiment est de 40,1 ans (données de la Cellule Economique de la Construction).

Cet âge varie de 39 ans pour les ouvriers, à 42 ans pour les ETAM et 45 ans pour les IAC. Les moins de 25 ans représentent 8,3 % des effectifs, en baisse de plus de 29 % en 5 ans. Parallèlement, la part des plus de 55 ans a augmenté de 7,6 % depuis 2013 et représente plus de 12 % des effectifs salariés du bâtiment.

La branche du BTP a négocié fin 2009 un accord de branche relatif à l'emploi des Seniors et qui s'appliquent aux entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés.

Or, il nous apparait opportun de déployer cet accord aux plus petites entreprises qui peuvent être confrontées à une pyramide des âges vieillissantes.

Un plan d'action, mis en place grâce notamment à la Démarche compétences permettra d'identifier les risques liés au vieillissement de la population salariée : inaptitude physique au travail, démotivation du salarié âgé et/ou atteint de maladie professionnelle, absentéisme, désorganisation de l'activité... risques financiers liés à un éventuel licenciement.

Ces risques doivent pouvoir être transformés en opportunité pour l'entreprise : tutorat, meilleur intégration et accompagnement dans l'acquisition des savoir-faire des nouveaux embauchés et des jeunes en alternance, évolution de la carrière du senior vers l'encadrement et/ou la démarche commerciale...

4° la motivation et la fidélisation des salariés.

Cela peut prendre plusieurs formes :

- Enrichir les tâches et encourager à la polyvalence (enrichissement au travail par ajout à des activités répétitives des activités d'analyse, de bilan, ou de transmission d'information ; poly compétences),
- Impliquer le salarié dans la Démarche compétences : depuis l'évaluation des compétences jusqu'à l'identification d'un projet professionnel, inventorier les possibilités d'évolution : pour anticiper sur le remplacement de salarié dont on connait le départ,
- Proposer aux employeurs des outils de fidélisation et d'attractivité : l'épargne salariale, les tickets restaurants, les chèques vacances...

#### **Les points clés de la Démarche Compétences :**

- Donner du sens à la démarche. Pour cela, il convient d'éviter divers écueils :
  - a) Construire des tableaux facilement adaptables à la TPE/PME : les outils mobilisés doivent pouvoir être réutilisés sans contrainte particulière par les entreprises, après la période d'accompagnement,
  - b) Faire des outils un support à l'action,
  - c) Avoir une analyse appropriée aux compétences de l'entreprise (élaboration de prévisions, détection des potentiels...),
  - d) Avoir une analyse de l'organisation basée sur le collectif,
  - e) Bâtir une démarche pour les acteurs de l'organisation, en veillant à ce qu'ils soient associés à la construction de la démarche, et à ce qu'ils se l'approprient.

- f) Favoriser l'émergence d'un management dit « innovant » en proposant un accompagnement à la reprise d'activité articulant diagnostic économique et enjeux RH (maintien et développement de l'emploi et des compétences, de l'apprentissage et des formations par alternance, ...)
- Faire des acteurs de l'entreprise des moteurs de la démarche :
- a) L'impulsion par le dirigeant est nécessaire. Cela sous-entend qu'il doit être convaincu du bien-fondé de la démarche,
- b) L'implication des salariés est fondamentale pour entreprendre avec succès une démarche de G.P.E.C, notamment en s'appuyant sur les représentants du personnel. Une réunion de cadrage devra se tenir réunissant le chef d'entreprise, le consultant et les représentants du personnel.

#### Indicateurs qualitatifs :

- Respect du cahier des charges du Comité de Pilotage, par les consultants
- Élaboration des plans de développement des compétences en collaboration avec la FFB
- Retours d'expériences au COPIL des entreprises en fin d'opération

Une évaluation sera faite en milieu de parcours et en fin d'action pour capitaliser les enseignements de la démarche. Elle portera sur :

- La méthode pédagogique du consultant,
- La gestion de la dynamique de groupe,
- L'appropriation par l'ensemble des acteurs de l'entreprise (dirigeant / représentant du personnel / salariés),
- Le développement de l'appétence à la formation professionnelle continue,
- La qualité et reconnaissance du tutorat,
- La prise en compte de la spécificité des Seniors.

#### Impacts attendus à moyen - long terme :

- Professionnalisation des salariés
- Acquisition de nouvelles compétences pour répondre aux évolutions technologiques, organisationnelles, environnementales, numériques
- Pérennisation de la politique de la formation au sein de l'entreprise (formation initiale par alternance et/ou formation continue)
- Valorisation de l'accueil et de l'intégration des jeunes au sein de l'entreprise
- Maintien des salariés présentant des aptitudes restreintes à leur poste
- Mise en place d'entretiens professionnels
- Facilitation de reconversions professionnelles
- Développement de la stratégie des entreprises
- Mise en place et/ou développement de la communication interne sur le développement et la stratégie de l'entreprise
- Identification de nouvelles compétences et positionnement de l'entreprise sur de nouveaux marchés
- Développement de l'utilisation du numérique par l'entreprise

## **B. Porteur de l'action – Partenaires :**

La FFB Nouvelle-Aquitaine est porteuse de l'action qui concerne notamment les entreprises adhérentes à la FFB.

Les deux instances publiques, l'ETAT (DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine) et la Région Nouvelle-Aquitaine sont cofinanceurs dans le cadre d'une convention de partenariat.

Un autre partenaire de cette action est l'OPCO CONSTRUCTYS Nouvelle-Aquitaine.

## **C. Calendrier du projet :**

15 Juillet 2020 au 30 Avril 2021.

## **D. MÉTHODES ET OUTILS PRÉCONISÉS**

### **1. Démarche préconisée par les porteurs du projet :**

**1ère phase :** Diagnostic et démarche Compétences : Accompagnement individuel des entreprises.

Les actions du consultant se déclineront ainsi :

Accompagnement individuel, par un consultant, du dirigeant avec implication des salariés dans la mise en place d'une GPEC. Élaboration des plans de développement des compétences en adéquation avec la stratégie de l'entreprise, mise en place des politiques de Ressources Humaines.

**2ème phase :** Bilans d'étape de la Démarche Compétences : une évaluation par entreprise sera faite par les consultants. Les résultats de l'évaluation seront présentés au Comité de Pilotage.

Durée de l'action pour les cabinets conseils : de juillet 2020 à avril 2021.

### **2. Outils :**

Le consultant référencé doit avoir à sa disposition une batterie d'outils disponibles, qu'il utilisera avec discernement en fonction du contexte de l'entreprise rencontrée.

Le consultant doit maîtriser la BNDC (Banque nationale de données des compétences) de CONSTRUCTYS et rédiger les compétences attendues de façon homogène avec la BNDC.

## **3. MODALITES D'INTERVENTION ET EXIGENCES À PRENDRE EN COMPTE**

### **A. SUR LE FOND :**

Le consultant intervenant pour le compte du cabinet « conseil » devra se conformer aux exigences minimales suivantes :

⇒ Présenter la démarche à l'entreprise, poser un cadre et des modalités d'intervention claires, s'assurer de leur compréhension et donner de la visibilité sur les résultats attendus de la prestation.

⇒ Assurer directement la prise de contact avec le dirigeant afin de :

- Organiser le planning d'interventions
- Prendre connaissance de l'équipe qui fera l'objet de l'analyse de travail
- Expliquer la méthodologie envisagée.

⇒ Mettre en place une organisation adaptée aux contraintes de production de l'entreprise.

⇒ Mener ses interventions avec une entrée par le projet d'entreprise et la problématique économique et/ou organisationnelle de l'entreprise

⇒ Proposer à chaque étape de la démarche des modalités et des outils d'intervention pertinents.

⇒ Produire les livrables attendus.

Par ailleurs, la connaissance du secteur du BTP est indispensable.

## **B. SUR LA FORME :**

Les porteurs du projet seront très attentifs à la rigueur de la prestation et au suivi des objectifs fixés.

Un COPIL constitué des porteurs du projet (ETAT, Région, FFB) et du consultant du cabinet « conseil » se réunira régulièrement pour faire le point sur l'avancement des prestations.

Il conviendra notamment que le cabinet « conseil » :

- ⇒ Formalise les livrables attendus et en assure une restitution à l'entreprise
- ⇒ Assure un reporting de la prestation au Comité de pilotage.

L'entreprise et la FFB Nouvelle-Aquitaine seront destinataires de l'ensemble de ces documents.

Toute participation financière dans le cadre d'une prestation de diagnostic sera conditionnée par la validation de ces documents.

## **4. MODALITÉS DE RÉPONSE**

La réponse au présent cahier des charges s'articulera en 3 points :

### **A. PRÉSENTATION DE L'ORGANISME « CONSEIL » :**

Le cabinet « conseil » fera état de ses activités, références, ressources humaines et techniques, certifications obtenues, CV du ou des consultants pressentis pour le projet.

Une attention toute particulière devra être portée sur le choix du consultant intervenant pour le compte du cabinet « conseil ».

Le cabinet « conseil » précisera s'il recourt à la sous-traitance ; si oui, pour quelle raison et joindra le CV des sous-traitants.

### **B. DESCRIPTION DE L'OFFRE PROPOSÉE :**

En tant que cabinet conseil spécialisé, vous avez a minima déjà accompagné des entreprises de la branche dans la mise en place d'une GPEC :

- Connaissance des problématiques de la Profession, des activités et métiers du Bâtiment.
- Analyse stratégique et organisationnelle.

- Conduite de changement.
- Gestion des ressources humaines et management des compétences.
- Connaissance et utilisation de la B.N.D.C. Dans le cas où le cabinet conseil viendrait à mettre en place un outil propre, celui-ci ne devra pas être verrouillé et libre de droit.
- Techniques d'évaluation des compétences du personnel.
- Communication en entreprise.
- Connaissance de la problématique de l'alternance, de l'accueil de ses salariés et de leur intégration.
- Connaissance de l'accord de branche Seniors.

Nous vous demandons donc de nous présenter une proposition d'intervention synthétique (sur 6 pages maximum), en partant d'un exemple concret (réel ou fictif).

Nous vous invitons à :

- ⇒ Présenter le contexte (secteur d'activités et taille de l'entreprise, nature et périmètre de la demande...) et le(s) consultant(s) en charge de la prestation
- ⇒ Fournir le(s) outil(s) utilisé(s) (ex : guide d'entretien, grille de diagnostic, ...)
- ⇒ Dérouler la méthodologie proposée, en précisant à chaque étape :
  - Résultat concret attendu et/ ou obtenu
  - Méthodes et moyens envisagés et ou mis en œuvre
  - Durée
  - Modalités de coordination et d'information avec l'entreprise et les porteurs du projet, le cas échéant

Le cabinet « conseil » pourra proposer des alternatives en termes de modalités, en fonction notamment de la taille de l'entreprise (-11, 11 à 49, plus de 50).

Enfin, il sera opportun de joindre à la réponse à consultation des exemples de supports ou d'outils (rétro planning, référentiel de compétences, grille d'entretien d'évaluation, programme de formation à la conduite d'entretien, modèle de compte-rendu...).

### **C. FORMALITÉS ET COÛT DE LA PRESTATION :**

#### **FORMALITÉS :**

Le cabinet conseils devra établir une convention avec l'entreprise précisant les modalités :

- D'intervention, de formation à l'évaluation des compétences, de production et de suivi
- De facturation

Les porteurs du projet seront très attentifs à la rigueur de l'accompagnement et au suivi des objectifs fixés. Il conviendra notamment que le cabinet « conseil » :

- Établisse à chaque étape clé de la démarche des points de reporting,
- Formalise en liaison avec l'entreprise les résultats obtenus ainsi que les effets induits de la démarche compétence.

L'entreprise et la FFB Nouvelle-Aquitaine seront destinataires de l'ensemble de ces documents.

L'ensemble de ces documents dûment validés est nécessaire à la mobilisation des financements publics attribués par la DIRECCTE et la Région Nouvelle-Aquitaine au titre de cette action de GPEC.

## COÛT :

Le coût d'intervention journalier du (des) cabinet(s) conseil retenu par les cofinanceurs du projet est de 1 208,33 € HT, soit 1 450 € TTC.

L'objectif initial est d'accompagner, de manière individuelle et collective, 45 entreprises.

L'accompagnement des 15 entreprises aura une durée moyenne par entreprise, ainsi que récapitulé dans le tableau ci-dessous :

Effectif par entreprise	Nombre de journées d'accompagnement individuel par entreprise, diagnostic compris (durée indicative à adapter)
4 entreprises jusqu'à 10 salariés	6
8 entreprises de <u>11</u> à <u>50</u> salariés,	7
3 entreprises de + de <u>50</u> salariés	8

Il est ici précisé qu'à l'issue du diagnostic effectué auprès de chaque entreprise, le consultant devra établir une fiche résumant son projet d'intervention. Cette dernière précisera le nombre de jours d'accompagnement individuel envisagé au sein de l'entreprise ainsi que le détail des prestations correspondantes, en mettant en évidence les priorités attendues par l'entreprise.

Cette fiche, cosignée du dirigeant de l'entreprise, devra être adressée par le consultant à la FFB Nouvelle-Aquitaine.

À l'issue d'une rapide concertation de l'ensemble des partenaires à cette action, la FFB Nouvelle-Aquitaine signifiera au consultant l'accord des partenaires sur un **nombre maximal** de jours d'accompagnement à effectuer au sein de l'entreprise.

## 5. MODALITES DE L'APPEL A CANDIDATURES

- ⇒ Mise en ligne de l'appel à candidatures : du 15 juin 2020 au 30 juin 2020
- ⇒ Date de limite de réponse à l'appel à candidatures : 3 juillet 2020
- ⇒ Entretiens de sélection : les 9 et 10 juillet 2020 (possibilité en visioconférence)

## 6. CRITERES ET JUSTIFICATIFS

### A. CRITÈRES DE SÉLECTION :

Le Comité de pilotage sélectionnera les candidatures des cabinets conseils qui répondront de la manière la plus pertinente au cahier des charges.

Les critères de sélection des organismes « conseil » porteront principalement sur :

- ⇒ La pertinence de la réponse par rapport au cahier des charges

- ⇒ Sa valeur ajoutée : la réponse apporte « un plus » à la réflexion en cours
- ⇒ Les ressources techniques et humaines mises en avant
- ⇒ L'adéquation de la proposition tarifaire.

Lors de la présentation de la proposition par l'organisme « conseil », les porteurs du projet accorderont une attention particulière aux points suivants :

- ⇒ La capacité démontrée par l'organisme à :
  - Communiquer avec les responsables d'entreprises (ou leur représentant) sur l'enjeu du diagnostic et à analyser leurs besoins,
  - Développer une prestation personnalisée et adaptée au contexte professionnel de l'entreprise,
  - Synthétiser et formaliser des points de reporting.
- ⇒ Le profil du ou des consultants pressentis pour le projet (CV) et notamment :
  - Leur faculté d'écoute et de compréhension des contraintes de l'entreprise de Bâtiment,
  - Leur connaissance du secteur Bâtiment (idéalement).

#### **B. JUSTIFICATIFS DEMANDÉS :**

L'organisme « conseil » devra :

- Indiquer son SIRET et le cas échéant son numéro d'activité en qualité d'organisme de formation,
- Fournir les attestations justifiant qu'il est à jour de ses obligations auprès des organismes financiers et sociaux.
- en cas de réponse en Groupement, fournir les mêmes informations pour les prestataires cotraitants avec lesquels il répondrait éventuellement