



Référence : 2018 05- accompagnement individuel

CAHIER DES CHARGES

APPEL A PRESTATAIRES POUR UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Accompagnement individuel

Accompagnement proposé et cofinancé par le DLA 90

Les propositions de réponse à cet appel d'offres devront être adressées par voie postale ou électronique à l'attention de la chargée de mission DLA **au plus tard le 16 mars 2018 à 18h00**. Le choix du prestataire retenu se fera dans les 10 jours maximum à compter de la date de fin de l'appel d'offre.

Merci de nous faire savoir si vous souhaitez répondre à ce cahier des charges, afin que nous puissions vous envoyer le diagnostic complet associé.

MIFE DLA 90

Céline Loueslati - Animatrice DLA

BP 90159

Place de l'Europe

90003 BELFORT CEDEX

celine.loueslati@mife90.org

Complément d'informations disponible par téléphone au 06 13 94 00 73 et par mail.

Avec le soutien financier de :



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020

1. Contexte

Dans le cadre du soutien aux activités d'utilité sociale créatrices d'emplois sur le Territoire de Belfort, le Dispositif local d'accompagnement, porté par la Maison de l'Information sur la Formation et l'Emploi, a reçu pour mission de favoriser la consolidation économique des structures du territoire développant des activités d'utilité sociale et créatrices d'emplois.

A cette fin, le DLA souhaite apporter un soutien technique additionnel à ces structures en leur proposant un accompagnement sur-mesure, pragmatique et opérationnel, impliquant la mobilisation des responsables autour de la consolidation de leurs activités et de la diversification de leurs ressources, en les conseillant et en les dotant d'outils pertinents et adaptés à leur situation spécifique.

2. Destinataire de l'accompagnement

L'association Régie des Quartiers de Belfort, ancrée dans l'économie sociale et solidaire, et développant des activités économiques et sociales, d'insertion, d'amélioration du cadre de vie et de lien social sur tous les quartiers d'habitat social de la Ville de Belfort a été créée par la Régie de quartier des Glacis (créée en 1990) suite à la reprise d'une grande partie de l'activité de la Régie de quartier des Résidences, liquidée fin 2014 et suite à la volonté politique de la Ville de Belfort d'étendre le projet Régie sur tous les Quartiers de la Politique de la Ville.

Ses domaines d'activité sont :

- Mise en propreté d'espaces extérieurs
- Mise en propreté de locaux
- Second-oeuvre bâtiment
- Récupération et rénovation de mobiliers
- Exhumations administratives

L'association s'appuie sur un CA de 21 personnes et de 75 salariés dont 14 permanents en CDI.

3. Présentation de la mission

Contexte :

La Régie des quartiers de Belfort a pour mission de favoriser l'insertion socio-professionnelle de personnes éloignées de l'emploi (par la progression des compétences, l'acquisition de savoirs et l'autonomie financière des individus) en s'appuyant sur une activité économique.

Elle recrute donc des personnes sans emploi, qui, en raison de difficultés sociales et professionnelles particulières, ne sont pas susceptibles d'être embauchées immédiatement sur le marché du travail, et leur propose une mise en emploi qui s'effectue obligatoirement dans le cadre d'un contrat de travail, tenant compte de la situation de la personne embauchée.

La Régie s'appuie sur une équipe de salarié-e-s professionnel-le-s, chargé-e-s de l'encadrement technique et de l'insertion professionnelle des salarié-e-s en insertion.

La gestion des ressources humaines s'affirme comme un enjeu majeur pour les structures de l'Insertion par l'Activité Economique.

Problématique :

La Régie éprouve effectivement un réel besoin de structuration en interne des fonctions RH. La complexité du cadre réglementaire, l'équilibre à trouver entre salarié-e-s permanent-e-s et salarié-e-s en insertion ou encore la gestion de la relation avec les prescripteurs sont autant d'éléments qui accentuent le besoin d'une gestion saine et rigoureuse des ressources humaines.

Les différentes réformes impactant les SIAE, essentiellement la réforme du financement et celle de la formation professionnelle, constituent des opportunités à saisir afin d'améliorer les pratiques. Ces étapes n'ont pas été difficiles à franchir.

Il y a des postes en tension encore en 2017 avec des résistances au changement à dépasser et des obligations réglementaires changeantes. Pour ce faire, une démarche d'accompagnement est la bienvenue.

Ainsi le DLA 90 préconise une ingénierie visant à mettre en oeuvre une organisation efficace au sein de la Régie permettant de remplir sa mission sociale tout en assurant la pérennité de l'activité économique.

De par la nature même de sa mission, la Régie doit constamment gérer la tension entre la poursuite de son objet social (l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi) et son objectif de productivité (qui permet d'assurer l'activité support de l'insertion).

Ingénierie proposée :

La mission s'attachera à accompagner la Régie à assurer les nouvelles obligations en matière de RH : mettre en place les IRP en utilisant des outils concrets, améliorer l'affichage obligatoire... en proposant des outils concrets, directement utilisables et s'inscrivant dans le cadre d'une stratégie globale. Porter une attention particulière sur le poste de comptabilité/paye en l'accompagnant à mettre en place ses nouveaux outils et sur les postes de direction/direction adjointe.

Précisions sur le cadrage de la mission d'accompagnement :

> Réaliser un diagnostic partagé

- Faire une remise à plat en interne des missions attribuées à chacun et des obligations du droit du travail à appliquer
- Faire comprendre les enjeux du changement interne et son importance dans la vie de l'association.
- Apporter des éléments théoriques de compréhension des règles fondamentales de gouvernance aux salariés et aux bénévoles.
- Clarifier les motivations de chacun au regard de la résolution des difficultés exprimées.

> Organiser et réaliser le plan d'action

- Arrêter les principes et schémas organisationnels vers lesquels les responsables souhaitent tendre.
- Structurer l'organisation interne sur les postes de permanents

Une cartographie des savoir-faire (champ couvert par chaque personne pour l'ensemble des compétences identifiées) peut alors aider à réorganiser en interne les ressources humaines de la régie. Cette réorganisation permettra une meilleure utilisation des compétences de chacun, une meilleure efficacité de fonctionnement et des salariés plus à l'aise dans leurs missions.

> Consolider les outils de gestion des ressources humaines, d'organisation interne et appliquer le droit du travail et la convention collective

Appliquer les nouvelles obligations en matière de droit du travail dans un contexte évolutif avec les ordonnances Macron (IRP, formation, entretiens individuels...).

Les enjeux ? Sécurisez les pratiques et évitez les risques de contentieux dans les relations individuelles et collectives de travail.

La nature de l'accompagnement et l'inscription de la mission dans une perspective de transfert de compétences invite à adopter une forme d'accompagnement relevant de plusieurs postures :

- > Une posture de formation pour apporter autant que de besoin des pratiques et connaissances utiles à l'objet de la mission, tant pour des questions méthodologiques relatives à la gestion des ressources humaines et à l'organisation, que technique pour aborder notamment les dimensions relationnelles liées à l'animation du travail d'équipe (rôle du management, dynamique d'équipe, place et fonction des réunions, techniques d'animation, ...).
- > Une posture d'expertise pour conduire le diagnostic de la situation actuelle et apporter des avis et conseils méthodologiques et techniques vis-à-vis de pratiques ou choix stratégiques envisagés par les responsables de l'association.
- > Une posture d'animation pour faciliter et garantir la production collective des choix organisationnels.

Résultats attendus :

- Identifier des pistes d'optimisation de l'organisation et notamment sur le pôle compta/paye/direction
- Appliquer le droit du travail et la convention collective
- Favoriser la satisfaction du personnel, la cohésion d'équipe et la croissance autour d'un projet collectif

4. Modalités d'intervention

Durée indicative de l'intervention :

4-5 jours de mars à juillet 2018.

L'accompagnement aura lieu en semaine. Les frais de mission et de déplacement seront inclus ou une indication de forfaits pour les frais de mission sera présentée.

Les comptes rendus seront régulièrement envoyés à la structure accompagnée, ainsi qu'en copie à l'animatrice DLA. Le prestataire prévoira une restitution de l'accompagnement.

La mission sera évaluée au moyen d'indicateurs tels que le temps passé (fiches de présence), les contacts rencontrés, les difficultés rencontrées et les résultats.

Les informations sur le déroulement de la mission, le calendrier mis en œuvre, les modalités de l'intervention, les résultats ou avancées ayant pu être réalisés, les points de blocage ou les difficultés ayant pu être rencontrés devront figurer dans le rapport final ou le reporting final.

Les logos concernant le DLA seront inclus dans tous les documents utilisés lors de la mission.

5. Modalités de remise de la proposition

Les propositions devront donc comporter :

- ✓ Une note méthodologique répondant aux différents points du cahier des charges, ainsi qu'une reformulation de(s) problématique(s)

- ✓ Les attentes concernant la structure bénéficiaire (interlocuteurs, documents de travail,...), les réseaux
 - ✓ La mise en évidence des éléments de sortie (livrables)
 - ✓ Un calendrier prévisionnel de réalisation de l'intervention (grandes étapes avec détail des journées et coûts afférents, durée)
 - ✓ Les compétences mises à disposition pour le déroulement de la mission, avec présentation de chacun des intervenants auprès de la structure
 - ✓ Les éléments d'identification de l'entreprise de conseil (identité, statuts, coordonnées, organigramme et CV des consultants intervenants ; précision quant à une éventuelle sous-traitance, sa nature et les garanties qui y sont attachées ; qualification, habilitation AMI, labellisation, certification, agréments, etc. ; références et réalisation de prestations similaires, conditions de propriété intellectuelle des éléments liés à la mission)
 - ✓ Le détail du nombre de journées et les coûts afférents pour chaque étape de l'accompagnement, les frais de mission et de déplacement sont inclus. Les tarifs seront présentés TTC, ou nets de taxe
-
- ▶ Recherche d'un consultant indépendant spécialiste des Institutions Représentatives du Personnel.
 - ▶ Avec formation initiale en droit, spécialistes des IRP, complétée idéalement par une expérience professionnelle en matière de gestion des relations sociales, vous permettent d'intervenir sur un ou plusieurs de ces thèmes :
 - ▶ Elections professionnelles
 - ▶ Prérogatives, moyens d'action et règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel
 - ▶ Fonctionnement, attributions et moyens du CHSCT, du CE...
 - ▶ La délégation unique du personnel
 - ▶ Négociations et gestion des relations sociales...
 - ▶ Le consultant doit disposer d'une expérience d'animation de formation qui a permis de développer un sens et des qualités de pédagogue, de mettre en place différents outils et méthodes d'apprentissage.

Elles seront examinées par l'animatrice DLA dans un délai de 10 jours suivant la date de fin de dépôt des propositions. Les propositions incomplètes ou non conformes ne seront pas examinées.

[6. Annexes sur demande par mail auprès de l'animatrice DLA](#)

- diagnostic complet de la structure à celine.loueslati@mife90.org