

ACCOMPAGNEMENT CONSEIL RESSOURCES HUMAINES

DES ENTREPRISES DU BATIMENT, DES TRAVAUX PUBLICS, DU NEGOCE BOIS ET MATERIAUX DE LA REGION BRETAGNE

CAHIER DES CHARGES POUR LE REFERENCEMENT DE CONSULTANTS

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 nombreuses problématiques liées à la crise sanitaire qui a impacté leur organisation mais également à d'autres enjeux plus anciens tels que la transition écologique, numérique ou le renouvellement, l'évolution et la valorisation des compétences de leurs collaborateurs.

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

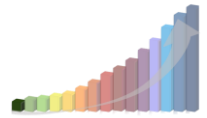
CONSTRUCTYS Bretagne
107 avenue Henri Fréville
CS 70701
35207 RENNES Cedex 2

Ce référencement prend appui sur la convention RH TPE-PME signée entre CONSTRUCTYS et la DIRECCTE Bretagne qui se déroulera du 1^{er} septembre 2020 au 31 décembre 2021.

- 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
- Résultats attendus de la consultation



CONTEXTE ET OBJECTIF GENERAL

Contexte :

La récente crise liée au COVID 19 a fortement impacté les entreprises du Bâtiment, des Travaux Publics, du Négoce Bois et Matériaux tant en ce qui concerne l'organisation et la rentabilité des chantiers et/ou des points de vente que la mise en œuvre du protocole sanitaire ou le recours au télétravail. A tout cela viennent s'ajouter à d'autres problématiques plus anciennes découlant des mutations économiques qui concernent ces Branches telles que les transitions écologiques, environnementales et numériques. Les difficultés de recrutement sont également un enjeu important pour de nombreuses TPE-PME confrontées à une pénurie durable de candidats dans la plupart des métiers concernés.

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 :

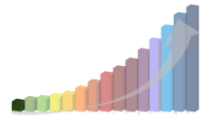
L'objectif général de la prestation conseil ressources humaines (PCRH) , objet du présent appel à référencement, est de proposer un accompagnement personnalisé aux TPE-PME pour répondre à leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines (RH). Souvent considérée comme une contrainte par les 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.

Ces besoins sont renforcés dans la période de crise actuelle. La prestation de conseil doit notamment permettre :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi et des compétences dans la période de crise et de reprise économique, notamment pour les entreprises dont les salariés ont été indemnisés au titre de l'activité partielle ou qui ont bénéficié d'une convention de FNE formation ;
- d'aider l'entreprise à adapter son organisation du travail et sa gestion des ressources humaines au contexte de crise et de reprise progressive, 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/2020/90 du 4 juin 2020 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.

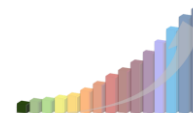
Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise et s'achever impérativement au 31 décembre 2021.

Dans le contexte de reprise d'activité liée à la crise sanitaire, les accompagnements courts seront privilégiés et l'accompagnement pourra être réalisé en partie à distance.

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 règlementaires des entreprises. Elle n'a pas vocation à financer des actions de formation.

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 à la reprise de l'activité économique dans le contexte de la crise Covid-19

- évaluation de l'impact de la crise sur les emplois et les compétences, en lien avec la stratégie économique de l'entreprise : dans ce cadre un diagnostic économique pourra être proposé au démarrage de la prestation s'il n'a pas été préalablement réalisé ;
- adaptation de l'organisation de travail ;
- enjeux RH liés à la réorganisation de l'activité, notamment en cas de diversification et de relocalisation ;
- gestion RH en situation de crise ;
- renforcement du dialogue social en situation de crise ;
- organisation et management du télétravail ;
- définition d'un plan d'accueil et d'intégration de personnels de renfort ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences liées à la situation de crise ;
- mise en œuvre de solidarités interentreprises (mutualisation de services par exemple) ...

Recrutement et intégration des salariés dans l'entreprise

- identification et levée des freins à la décision d'embauche ;
- identification du potentiel de création d'emplois et de pérennisation des contrats de travail ;
- appui au processus de recrutement (définition des profils de poste, coût du recrutement, conduite de l'entretien de recrutement...);
- lutte contre toute forme de discrimination à l'embauche et au cours de la carrière ;
- appui à l'intégration des salariés dans l'entreprise ;
- amélioration de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- amélioration de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés ;
- promotion de la diversité au sein de l'entreprise ;
- maintien et valorisation des seniors dans l'entreprise.

Organisation du travail

- amélioration de la qualité de vie au travail et prévention des risques psycho-sociaux ;
- impacts de l'organisation du travail sur la gestion des RH ;
- gestion RH des problématiques organisationnelles (absentéisme, turn-over.) ;
- accompagnement dans la mise en place des processus RH permettant la mise en œuvre des notions d'entreprise inclusive, de responsabilité sociale de l'entreprise et de marque employeur ;
- adaptation des ressources humaines à la transition numérique (développement du télétravail, des outils de travail à distance...);
- adaptation des ressources humaines à la transition écologique.

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

- diagnostic de la situation de l'entreprise en matière de GPEC ;
- élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés (notamment pour accompagner la transition numérique et la transition écologique) ;
- 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.

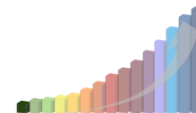
Amélioration du dialogue social

- amélioration des relations sociales dans l'entreprise ;
- développement du dialogue social ;
- 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 incombant à l'entreprise).

Professionalisation de la fonction RH dans l'entreprise

- professionnalisation du dirigeant en matière RH ;
- mise en place de tiers employeur dans le cadre d'un collectif d'entreprises (par exemple groupements d'employeur) ;
- sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

La prestation devra conduire l'entreprise à développer un plan d'action en matière RH, intégrant par exemple un plan de développement des compétences, en lien avec sa stratégie de développement économique, dans une perspective de moyen terme.



Les salariés et les représentants du personnel seront systématiquement associés à la démarche par le prestataire. Les approches participatives dans les entreprises seront privilégiées, notamment dans le contexte de crise économique, pour 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.

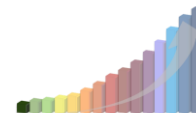
1. Principes généraux d'intervention

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, DIRECCTE, 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 DIRECCTE 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 Négoce Bois et Matériaux est un vrai plus sur certaines thématiques compte-tenu des spécificités et des activités des entreprises appartenant à ces Branches.

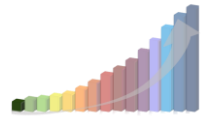
Ils doivent satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir une durée d'existence d'au moins 3 ans ;
- recourir à des intervenants ayant une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises ;
- ne pas sous-traiter la prestation à un organisme tiers (ils peuvent toutefois co-concevoir et co-animer avec un autre prestataire consultant, dès lors qu'ils ne réuniraient pas toutes les compétences techniques nécessaires) ;
- 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 cabinets d'experts comptables et les cabinets d'avocats ne peuvent pas être prestataires.

De plus, les prestataires ne doivent pas être :

- un organisme de formation : la part d'activité du prestataire liée à la formation ne doit pas dépasser plus de 30 % de son chiffre d'affaire (exceptionnellement cette part peut aller jusqu'à 40% à la libre appréciation de la DIRECCTE en fonction du contexte local) ;
- une association ou tout autre organisme recevant des financements publics.



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 :

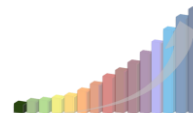
- Accompagner la mise en œuvre du plan d'actions RH résultant de la phase 1
- Mettre en place une organisation de projets adaptée aux contraintes de production de l'entreprise
- Définir les indicateurs de mesure et les critères de réussite des actions
- Rendre autonome l'entreprise dans la gestion de 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 :

- Financement à 100% par CONSTRUCTYS Bretagne dans la limite maximale de 1300 € HT, avec mise en place d'une subrogation. Le paiement de la prestation est conditionné par la fourniture de l'ensemble des livrables prévus dans la convention tripartite signée avec l'entreprise et CONSTRUCTYS Bretagne.

➤



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 ;

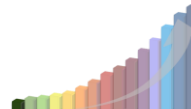
En cas de non-respect des engagements du présent cahier des charges, constaté par l'entreprise, la DGEFP, la DIRECCTE et/ou CONSTRUCTYS, il pourra être décidé de ne pas verser le solde de l'intervention et de lui retirer son agrément au titre de la prestation conseil RH.

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 durée de validité allant de la date de notification du référencement au 31 décembre 2021 et 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 <i>Joindre un extrait du Kbis</i>	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	! La structure doit avoir une durée d'existence d'au moins 3 ans.
Adresse	
Téléphone fixe : Téléphone portable :	
Mail (personne contact) :	

Situation financière

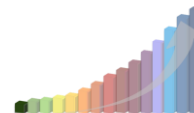
CA N-1	€	Résultats exercice N-1	€
CA N-2	€	Résultats exercice N-2	€

Chiffre d'affaires (CA) réalisés par les organismes de formation <i>Produire le dernier bilan pédagogique et financier si organisme de formation</i>	CA N-1 :	dont	% CA N-1 formation*
	! Les organismes de formation dont la part d'activité liée à la formation dépasse plus de 30 % du chiffre d'affaires ne peuvent pas intervenir.		

Coût intervention

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

Organisation et fonctionnement sur le plan administratif



Moyens humains

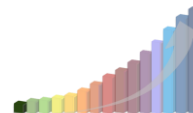
<p>Noms du ou des intervenants qui réaliseront la PCRH Joindre le ou les CV</p> <p>! Les intervenants doivent avoir une expérience d'au moins 2 ans dans le conseil ou l'accompagnement des petites entreprises (- 50 salariés). L'analyse du CV sera faite en ce sens.</p>	<p>Précisez le lien juridique existant entre l'intervenant et la structure qui dépose la candidature (salarié, responsable légal, ...).</p> <p>Intervenant 1 : Intervenant 2 : Intervenant 3 : ...</p> <p>! Interdiction de sous-traiter la prestation à un organisme tiers. En cas de co-animation avec une autre structure de conseil : chaque structure renseigne une fiche.</p>
---	---

Moyens matériels

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

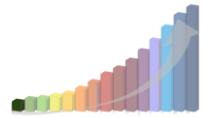
Expérience

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