

Dossier suivi par : Marie MIGNOT
Ligne directe : +33 (0)4 67 66 90 96
Mail : m.mignot@occitanie-en-scene.fr

Cahier des charges de la consultation

Marché de service pour des prestations d'appui en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

MAPA-2019-02

Pouvoir adjudicateur : association Occitanie en scène (association régionale de coordination et de diffusion des arts du spectacle en Languedoc-Roussillon)

Association constituée selon les dispositions de la loi du 1er juillet 1901

Domiciliée : 8 Avenue de Toulouse - CS 50037 - 34078 MONTPELLIER Cedex 3 - FRANCE

Représentée par son président en exercice, Madame Solange DONDI

Objet : le marché aura pour objet l'exécution de missions d'accompagnement à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans le cadre du projet « Plateforme culture ».

Code CPV principal : 79414000-9 - Services de conseil en gestion des ressources humaines

Procédure adaptée en application des dispositions de l'ordonnance n°2018-1074 du 26 novembre 2018 et de son décret d'application n°2018-1075 du 3 décembre 2018.

Date et heure limite de l'envoi des offres : vendredi 06 septembre 2019 à 24h00 (minuit).

Candidatures à adresser exclusivement par email à l'adresse : m.mignot@occitanie-en-scene.fr.

Un accusé de réception, ne préjugant pas de la complétude du dossier soumis, sera adressé par retour aux candidats.

1. Contexte

Occitanie en scène

Occitanie en scène est l'agence régionale du spectacle vivant en Occitanie. L'association a pour but de contribuer au développement artistique et culturel en Occitanie dans l'objectif d'en faire une région dynamique pour les créateur·rice·s qui y vivent et une terre d'émergence de nouvelles formes artistiques, dans une perspective d'aménagement culturel du territoire et de réduction des inégalités d'accès à la création artistique.

Ses domaines d'intervention couvrent l'ensemble du champ des arts vivants : le cirque, la danse, la musique, le théâtre et leurs formes associées et croisées, pour la scène, l'espace public ou la piste.

L'association Occitanie en scène conduit en ce sens :

- Une mission d'information et de ressource à destination des acteur·rice·s du spectacle vivant.
- Une mission de conseil et d'accompagnement des territoires et des acteur·rice·s du spectacle vivant, dans une optique de structuration, de professionnalisation, de mise en réseau et de développement de coopérations.
- Une mission d'accompagnement au repérage artistique et à la mobilité artistique et professionnelle, en région et hors région à l'échelle nationale, européenne et internationale.
- Une mission d'accompagnement au développement de projets de coopération et projets internationaux.

Dans le cadre de ses missions, l'association est notamment en charge du secrétariat et de la coordination du Coreps Occitanie avec l'appui de l'agence régionale Languedoc-Roussillon Cinéma. Occitanie en scène assure ainsi la coordination des travaux et agit comme organisme du Coreps. L'agence porte le poste permanent de secrétariat du Coreps Occitanie.

Le Coreps Occitanie

Le **Coreps Occitanie** est la déclinaison régionale du CNPS (Conseil National des Professions du Spectacle – commission mixte paritaire nationale). Mise en œuvre dans le cadre des circulaires de 2003 et 2004, cette commission mixte paritaire régionale est l'instance de dialogue social régionale du secteur du spectacle vivant. Initialement en Languedoc-Roussillon et désormais en Occitanie, le Coreps a été mis en œuvre conjointement sur les branches du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel. Ces branches professionnelles partagent, non seulement, de nombreux points communs et convergences mais encore, et surtout, la problématique de l'emploi intermittent, régi par les annexes 8 et 10 de la convention d'assurance chômage. Le Coreps Occitanie a pour objet d'instaurer un lien permanent de dialogue social, de consultation, de concertation, de réflexion et de proposition pour l'État, les Collectivités territoriales, les partenaires sociaux et les organismes sociaux et professionnels. Le Coreps Occitanie est régi par la circulaire n°2004/007 du Ministère de la culture et de la communication du 4 mars 2004.

Les travaux du Coreps Occitanie s'articulent principalement autour des thématiques suivantes :

- L'emploi,
- La formation tout au long de la vie,
- Les conditions de travail, sécurité, hygiène et santé au travail,
- Les moyens dédiés à : la recherche, la création, la production, la diffusion et l'exploitation,
- L'articulation des politiques publiques en faveur des branches professionnelles.

Au-delà des dynamiques de concertation, le Coreps développe depuis 2005 des outils opérationnels partagés qui viennent concrétiser les travaux menés par les différentes commissions : mise en place d'une cellule de veille chargée du suivi de l'impact et des conséquences sociales des dispositions mises en œuvre pour l'amélioration de l'emploi et des conditions d'emplois en région et sur la réglementation applicable aux salariés relevant des annexes 8 et 10, mise en place de journées d'information pour les détenteurs de

licences d'entrepreneur de spectacles, lutte contre le travail illégal, etc.

Dans ce cadre, la commission emploi-formation du Coreps a ouvert plusieurs dossiers en cohérence avec les travaux nationaux des branches sur des actions de structuration sectorielles et d'accompagnement importantes. Elle a permis de coordonner les travaux de négociation d'un accord cadre (Etat - Région - AFDAS - partenaires sociaux) sur l'emploi et la formation professionnelle dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel.

En 2010, un accord cadre régional Adec spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, signé par les organisations professionnelles du secteur, la Drac Languedoc-Roussillon et la Direccte Languedoc-Roussillon ainsi qu'un important réseau de partenaires (Audiens - CMB - CPNEF SV et CPNEF AV - Afdas - CIBC Languedoc-Roussillon - CRGE Languedoc-Roussillon - Aract Languedoc-Roussillon - Languedoc-Roussillon Cinéma et Réseau en scène Languedoc-Roussillon).

Cet accord couvrait quatre axes de travail :

- améliorer la connaissance du marché du travail et renforcer le lien emploi/formation
- optimiser les pratiques d'emploi
- adapter et développer les compétences des salariés, et concourir à la construction des parcours professionnels
- développer une politique de prévention pour préserver la santé et la sécurité des salariés

Des outils ont ainsi été développés et mis à disposition des professionnels en région via le site internet du Coreps : www.coreps-occitanie.fr

C'est en lien avec ce contexte que Occitanie en scène développe des projets d'appui à la structuration du secteur dans le cadre de financements spécifiques de la Direccte et/ou du Fonds social européen.

Le projet Fonds social européen 2018-2020 « Plateforme culture »

Le projet Fonds social européen « Plateforme culture » est mis en œuvre pour la période du 1er juillet 2018 au 30 juin 2020. Le projet concerne les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma. Il est financé dans le cadre d'une subvention du Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020.

Objectif général du projet :

Ce projet a pour objectif d'améliorer les conditions de stabilisation des activités et/ou développement des structures et donc développer et stabiliser l'emploi dans la filière culturelle, plus particulièrement des métiers de l'audiovisuel et du spectacle vivant en développant le dialogue social territorial et en s'appuyant sur l'ensemble des partenaires et réseaux d'accompagnement, de formation et d'emploi.

De manière globale, le projet vise à permettre :

- L'anticipation des mutations économiques par une meilleure observation de la branche (au niveau de la formation, de l'emploi et des conditions socio-économiques de développement des activités),
- Une meilleure adéquation entre l'offre et les besoins en formation.
- Le renforcement du dialogue social et professionnel.
- Une plus grande prise en compte dans les entreprises des enjeux de la GPEC et notamment des changements induits par la réforme de la formation professionnelle, ainsi que des problématiques d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au sein des politiques RH des entreprises.
- L'optimisation des embauches sur le territoire par une meilleure identification par les employeurs des compétences présentes et des possibilités de mutualisation ou partage des compétences.

Les GPEC multi-structures dans le cadre du projet « Plateforme culture » (action 4)

L'Action 4 : « Gérer les emplois et les compétences au niveau territorial, par des actions innovantes menées dans le cadre de travaux de branche régionaux » du projet « Plateforme culture » a pour objectifs de :

- Renforcer les entreprises de la branche en leur permettant de mieux maîtriser leur environnement, de mieux gérer les parcours des professionnels et l'évolution des compétences nécessaires aux mutations du secteur.
- Renforcer la coopération / mutualisation entre acteurs – éviter l'isolement et le repli en situation de crise et développer des stratégies de revitalisation de ces branches.

Véritable mise en synergie des compétences et savoirs faire au sein des territoires, cette action doit permettre :

- d'intégrer dans les pratiques RH les problématiques HSCT,
- de mutualiser des actions de formation entre entreprises (développement de plans de formation inter-entreprises)
- d'une manière générale, d'asseoir l'activité des entreprises sur le territoire.

C'est dans ce cadre que se situe la mise en place d'expérimentations de GPEC multi-structures : trois actions collectives d'accompagnement, avec l'appui de l'Aract, de l'Afdas et d'un cabinet consultant.

Ces GPEC ont pour objectifs de repérer les possibilités de :

- mutualisation en terme de plan/actions de formation,
- d'emploi partagé,
- de tutorat,
- d'accompagnement collectif ou individuel pour le développement de la stratégie des entreprises et l'anticipation des mutations.

Les entreprises participantes à ces actions GPEC collectives seront choisies après information à l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle en région.

2. Prestation attendue

Objectifs de la prestation

Cette consultation concerne trois prestations d'accompagnement GPEC multi-structures devant se dérouler de octobre 2019 à fin avril 2020 au plus tard.

Les priorités opérationnelles de ces accompagnements GPEC porteront sur le développement d'une dynamique inter-entreprises concernant :

- leurs ressources RH,
- leurs plans de formation,
- leur prise en compte des problématiques HSCT.

Objectifs opérationnels :

- Outiller les entreprises et les personnes qui y travaillent pour faire face aux exigences d'une économie en perpétuel

mouvement et aux risques qu'elle comporte - risques économiques, risques de santé, risques d'employabilité - par une approche globale de l'entreprise dans laquelle il est fait un lien entre Stratégie – Organisation – Management – Compétences.

- Repérer les possibilités de mutualisation en termes de plan/actions de formation, d'emploi partagé, de tutorat, d'accompagnement collectif ou individuel pour le développement de la stratégie des entreprises et l'anticipation des mutations.
- Favoriser le transfert et la capitalisation de ces outils et méthodes pour mieux prendre en compte l'évolution des métiers et les mutations socio-économiques.

Rôle du consultant dans les démarches de diagnostic et d'accompagnement.

Quelle que soit la clé d'entrée et la problématique opérationnelle à traiter, la démarche de diagnostic ou d'accompagnement doit :

1. Aider chaque entreprise et groupe d'entreprises à passer à l'action. Le consultant aide à mettre en cohérence, trouver du sens, d'une part, à structurer et prioriser les actions à mettre en place, d'autre part. Le consultant veille à la faisabilité des actions, processus, méthodes mis en place en fonction du fonctionnement, de la culture et des contraintes et atouts des entreprises.

2. Permettre aux entreprises bénéficiaires de mettre en place des solutions pérennes. Le consultant accompagne les entreprises à devenir autonomes sur les sujets qui sont traités en leur permettant de se doter de méthodes et process qu'elles auront les moyens de continuer à mettre en œuvre après l'intervention. Pour cela, il veille à identifier et tenir compte des freins éventuels, et à associer les opérationnels à la démarche par des entretiens ou des groupes de travail par exemple.

Partenariat avec la branche

Le consultant retenu s'engagera sur la mise en œuvre d'une relation partenariale avec le groupe de pilotage du Coreps Occitanie en charge du suivi de l'action. Il devra :

- Participer à une réunion d'information et d'échanges en début de mission sur la connaissance des branches spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, ses problématiques emplois et compétences, les méthodes d'intervention attendues.
- Veiller à articuler ses interventions de façon pertinente avec les champs de compétences et d'intervention des organismes de branche : Afdas, CPNEF SV et AV, et les dispositifs existants : Appui Conseil, Appui-conseil aux TPE, GPEC de branche, etc. (cf. <http://www.cpnefsv.org/dispositifs-outils/pour-entreprises/accompagnement-conseils>).
- Informer le groupe de pilotage du Coreps Occitanie sur l'avancement de l'intervention au sein de chaque entreprise.
- Accepter la présence d'un représentant du groupe de pilotage du Coreps Occitanie, à sa demande, lors des rendez-vous de bilan/restitution du diagnostic dans les entreprises.
- Fournir au groupe de pilotage du Coreps Occitanie les rapports de diagnostics, sauf demande expresse de confidentialité formulée par le dirigeant de l'entreprise.
- Participer à des réunions de régulation et d'échanges avec le groupe de pilotage du Coreps Occitanie.

A minima 4 journées dédiées aux réunions de pilotage, d'évaluation et de capitalisation, en lien avec le groupe de pilotage du projet « Plateforme culture » sont à prévoir.

Par ailleurs, le prestataire s'engage pour ce projet à utiliser prioritairement les outils d'accompagnement RH produits dans le cadre des travaux de l'Edec national et de l'Edec Régional :

- <http://www.cpnefsv.org/dispositifs-outils/pour-entreprises/accompagnement-conseils>

- <http://www.cpnfsv.org/sites/default/files/public/pdf/l-Dispositifs-et-outils/Guide%20d%27appui%20aux%20TPE%202015%20version%205%20-%2023%20juillet%202015.pdf>
- <http://www.cpnfsv.org/sites/default/files/public/pdf/l-Dispositifs-et-outils/Diagnostic%20mai%202015.doc>
- <http://www.coreps-occitanie.fr/le-comite/les-publications/571-fiches-outils-pour-la-gpec.html>
- <http://www.coreps-occitanie.fr/le-comite/les-publications/400-outils-pour-securiser-parcours-et-structures.html>

Étapes de la prestation

La prestation se déroulera en respectant les principales étapes suivantes :

- Constitution de trois groupes d'entreprises bénéficiaires, en lien avec l'appel à candidatures lancé par **Occitanie en scène** auprès des entreprises des branches concernées. Le prestataire retenu sera associé à la sélection des trois groupes d'entreprises bénéficiaires. Chaque groupe d'entreprises bénéficiaires devra identifier, dès sa réponse à l'appel à candidatures lancé par **Occitanie en scène** une ou plusieurs thématiques RH communes et/ou transversales qui permettent d'identifier en quoi une GPEC collective est particulièrement porteuse de sens. Chaque groupe d'entreprise sera composé d'au maximum 5 structures et au maximum 40 ETP.
- Proposition d'une trame d'intervention détaillée pour chacun des groupes d'entreprises bénéficiaires. Ce plan de travail devra proposer une méthodologie d'intervention détaillée adaptée à la taille des entreprises, à l'activité de ces entreprises et aux problématiques repérées. Ce plan de travail articulera des temps d'intervention inter-entreprises, des temps collectifs pour chacune des entreprises et des temps de travail en face-à-face (direction, parties-prenantes, salariés, partenaires, etc.).
- Phase de diagnostic :
 - Identification et analyse des compétences, repérage des potentiels,
 - Collecte des données sociales pour chaque entreprise bénéficiaire, relatives :
 - au recrutement (processus, type de contrat, intégration...)
 - à la mise en place des entretiens professionnels
 - au système de reconnaissance en place
 - aux méthodes de management en vigueur
 - à la formation (gestion des fonds, élaboration du plan de formation,)
 - à la gestion des carrières et des compétences (parcours professionnels, mobilité, polyvalence...)
 - Elaboration et conduite d'une série d'entretiens (en présentiel ou à distance) en face-à-face (direction, parties-prenantes, salariés, partenaires, etc.), en fonction des nécessités et des problématiques de travail dégagées,
 - Analyse de documentation,
 - Rédaction d'éléments de diagnostic par entreprise et inter-entreprises : fiches de postes, besoins en compétences, aide à la mise en place des entretiens professionnels, conseils relatifs aux parcours professionnels des salariés et à la gestion de la polyvalence, propositions en matière d'accès à la certification des salariés (CQP, VAE, etc.)

Ainsi la démarche de diagnostic pourra porter sur une partie plus ou moins importante des éléments suivants :

- L'identification et la formalisation des impacts sur les métiers, emplois, compétences d'un ou plusieurs projets ou

évolutions que connaissent les entreprises (métiers/emplois qui évoluent, compétences à développer, etc.) ;

- La description des emplois qui évoluent et des compétences associées ;
 - L'élaboration de méthodes et outils pour évaluer les compétences qui sont à développer ;
 - La mise en place d'une politique de mobilité interne ou inter-entreprises et des process RH associés (passerelles métiers, évaluation et parcours d'évolution vers certains métiers ...) ;
 - L'état des lieux des pratiques RH de l'entreprise et l'appui à la mise en place des principaux process RH.
- Temps de travail collectifs par entreprise ou inter-entreprises. Ces journées ou demi-journées collectives, pouvant être consécutives selon les besoins et disponibilités du groupe – voire communes aux différents groupes, permettront le partage des enjeux et des questionnements, l'échange de pratiques et d'expériences au regard des problématiques RH identifiées par entreprise ou de manière transversale. Elles seront aussi l'occasion pour le consultant d'effectuer des rappels généraux relatifs par exemple au cadre réglementaire, de proposer des outils communs, d'évoquer la question de la mutualisation de moyens, etc.
 - Définition d'un plan d'action par entreprise et d'un plan d'action collectif par accompagnement GPEC. Ce plan d'action doit être co-construit avec les bénéficiaires et portera notamment sur :
 - Une typologie des enjeux stratégiques : de professionnalisation, de structuration, de développement
 - Une typologie des emplois et des compétences : compétences stratégiques / compétences manquantes
 - Les outils et actions RH à mettre en place et à développer en vue des enjeux stratégiques (entretiens, fiches de fonctions, plans de recrutement, etc.),
 - Les actions d'accompagnement et de formation à mettre en œuvre, notamment au travers d'actions de formation collectives (plans de formation inter-entreprises),
 - Les actions et mesures à mettre en œuvre ou à développer dans le domaine HSCT (Santé, sécurité, condition de travail et dialogue social).
 - Un calendrier prévisionnel du plan d'action.
 - Capitalisation, transmission : remise des éléments de capitalisation et de transmission de la démarche :
 - pour chaque entreprise bénéficiaire de l'accompagnement (ex : plan d'action en ressources humaines, identifiant les besoins en qualifications/compétences et en formation professionnelle à court et moyen terme),
 - pour chacun des groupes d'entreprises (démarches menées inter-entreprises),
 - pour le groupe de pilotage du projet « Plateforme culture » et plus globalement le Coreps Occitanie.

Le prestataire retenu s'engage à se déplacer sur les territoires et au sein des entreprises sélectionnées par l'appel à candidature.

A minima, 9 journées ou 18 demi-journées dédiées aux entretiens, phases collectives et inter-entreprises et à la restitution auprès de chaque bénéficiaire, devront être mis en œuvre pour chacun des trois groupes d'accompagnement GPEC.

Calendrier prévisionnel

- Courant novembre 2019 → choix des structures/entreprises avec le consultant
- Réunion du groupe de pilotage (présentation de la méthodologie des accompagnements GPEC par le consultant, choix et

constitution des trois groupes d'entreprises bénéficiaires suite à l'appel à projet)

- Fin novembre / début décembre 2019 → lancement des 3 groupes de GPEC
- Entre décembre 2019 et février 2020 → phase de diagnostic et temps collectifs
- Fin février 2020 → point d'étape/bilan des travaux en cours avec le comité de pilotage.
- Mars - avril 2020 → temps collectifs, élaboration des plans d'action, phase de capitalisation.
- Avril 2020 → bilan des GPEC.

Livrables

Le candidat présentera dans son offre les outils de capitalisation qu'il propose de mettre à disposition du commanditaire.

A minima, il s'engage à remettre :

- une synthèse des informations recueillies classées dans la phase de diagnostic (par groupe d'entreprises et par entreprise),
- un diagnostic emplois/compétences problématisé (par groupe d'entreprises et par entreprise),
- une synthèse rédigée pour chacune des réunions et chacun des temps collectifs,
- l'ensemble des plans d'actions prévisionnels (plans d'action RH/plan de formation/HSCT)
- une synthèse générale de la mission, les documents de capitalisation et une analyse des personnels concernés pour chaque GPEC.

3. Secret professionnel

Le titulaire du marché et son personnel sont tenus au secret professionnel pour tout ce qui a trait aux informations et documents recueillis au cours de la mission, concernant le commanditaire et l'ensemble des bénéficiaires.

4. Droits d'auteur

L'ensemble des contenus produits dans le cadre de cette prestation devront être fournis sous licence Creative Commons 4.0 BY NC ND (Attribution, Pas d'Utilisation Commerciale, Pas de Modification), telle que définie ici : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/fr/legalcode>.

Le prestataire devra s'assurer, par tous les moyens nécessaires, que l'ensemble des contributeurs de son équipe, quels que soient les relations contractuelles qui les lient, acceptent sans aucune réserve les conditions de la licence Creative Commons 4.0 BY NC ND.

5. Conditions particulières

Les prestations attendues sont réalisées dans le cadre d'un projet cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel national « Emploi et Inclusion » 2014-2020, territoire Languedoc-Roussillon.

A ce titre, les candidats s'engagent à respecter les réglementations applicables sur la publicité et l'information de la participation du Fonds social européen, au titre de cette mission et l'obligation d'utiliser la charte graphique prévue à cet effet sur tous les documents relatifs au projet.

Le candidat sélectionné s'engage également à tenir à la disposition de tout contrôleur ou auditeur national habilité l'ensemble des pièces justificatives relatives aux prestations fournies, et ceci jusqu'à la date de clôture prévisionnelle du programme. La non application de cet article conduira de droit au reversement de tout ou partie des sommes indûment versées.

Fait à Montpellier,

le 16 juillet 2019