

SYndicat mixte de Développement Local du Pays Cœur d'Hérault

Marché de prestations intellectuelles à procédure adaptée

CONCEPTION ET MISE EN OEUVRE D'UNE METHODE D'AMÉLIORATION DE L'ATTRACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET TERRITORIALE DU PAYS CŒUR D'HERAULT RH & RSE¹

Cahier des Clauses Techniques Particulières
(CCTP)

Date limite de dépôt de l'offre : **02/05/2021 à 18h**



Projet cofinancé par le Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural
L'Europe investit dans les zones rurales

+



SOMMAIRE

Article 1 – Le contexte du projet	Page 3
Article 2 – Les enjeux du projet	Page 4
Article 3 – Les objectifs prioritaires	Page 5
Article 4 – Territoire d’intervention et publics cibles	Page 6
Article 5 – Approche méthodologique et contenu du projet	Page 6
Article 6 – Organisation et contenu de la mission	Page 7
Article 7 – Format et modalité d’accompagnement	Page 9
Article 8 – Financements publics : mesures de publicité	Page 12
Article 9 – Utilisation des résultats & confidentialité	Page 12

¹ **Définition** : « La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la [commission européenne](#) comme l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes. Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif sur la société tout en étant économiquement viable. »

La norme [ISO 26000](#), standard international définit le périmètre de la RSE autour de 7 questions centrales :

1. la gouvernance de l'organisation
2. les droits de l'homme
3. les relations et conditions de travail
4. l'environnement
5. la loyauté des pratiques
6. les questions relatives aux consommateurs
7. les communautés et le développement local.

De nombreux outils se développent pour permettre aux entreprises de mieux quantifier leurs performances et leurs actions en matière de développement durable. Par ex., les entreprises utilisent désormais l'ACV (Analyse de Cycle de Vie) pour quantifier leurs émissions de gaz à effet de serre et leurs impacts sur l'environnement. Autres outils RSE : Définition d'un rapport « RSE » ; Bilan Carbone, achats responsables... ».

Sources :

- <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/responsabilite-societale-entreprises-rse>
- <http://www.cci.fr/web/developpement-durable/responsabilite-societale-des-entreprises>

Article 1 - Le Contexte du Projet

a) Contexte territorial

Porté par un Syndicat mixte de développement local (SYDEL), le Pays Cœur d'Hérault (PCH) est un espace géographique, économique et social pertinent qui regroupe trois communautés de communes (Vallée de l'Hérault, Clermontais, Lodévois et Larzac).

De l'aménagement du territoire aux politiques de santé, de la promotion de la destination touristique et culturelle à la vie économique locale, de l'élaboration des politiques environnementales ou liées à l'agriculture et à la forêt ; le PCH est le lieu de convergence des enjeux de ce territoire. C'est aussi la structure idéale pour la contractualisation avec l'Etat, la Région et le Département, l'échelle pertinente pour mobiliser les fonds européens, le lieu de rencontres et de coopérations pour tous les élu-e-s du territoire. C'est enfin une équipe d'ingénierie spécialisée pour accompagner tous les projets individuels ou collectifs.

Situé au cœur de la grande Région Occitanie, parcouru par 2 axes autoroutiers gratuits (A75/A750), le Cœur d'Hérault est un territoire pleinement connecté aux grandes agglomérations. Il représente un bassin de vie de plus de 80 000 habitants. L'une des conséquences de cette position particulière est un taux de croissance démographique parmi les plus élevés de la Région : depuis 1982, le Pays Cœur d'Hérault affiche une croissance démographique annuelle moyenne soutenue, supérieure à celle du département de l'Hérault, de 1.7%/an.... Mais aussi un taux de chômage à plus de 14%, des minimas sociaux supérieurs au département et des actifs sous-qualifiés.

Sur le volet économique, le PCH s'appuie sur son Agence de développement économique pour faire de ce territoire un espace de projet, d'implantation, de création et de développement pour les entreprises. La proximité qu'il a avec les dirigeants et son implication dans l'écosystème régional lui permettent de mener une politique de développement économique au plus près du terrain et totalement connectée aux problématiques des acteurs économiques.

b) Contexte et approche économique

A l'origine d'initiatives territoriales diverses en matière d'innovation, d'accompagnement, d'animation et d'offres de services, le SYDEL PCH mise sur le travail en réseau et les collaborations pour accompagner un développement économique durable.

Une approche RSE, première prise de conscience :

L'inadéquation des profils et des qualifications des demandeurs d'emplois aux besoins des entreprises demeure une vraie problématique.

Les leviers de développement que sont les compétences mobilisables sur un territoire et son attractivité ainsi que celle de ses entreprises sont insuffisants aujourd'hui pour palier à ce manque.

Une première analyse auprès des dirigeants membre du Club des entreprises du Cœur d'Hérault, dans le cadre d'une action collective de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), a fait ressortir un certain nombre de problématiques et de constats en matière : d'attractivité, de fidélisation, de formation, de la réponse à des besoins immédiats, d'orientation des jeunes, de connaissance de l'entreprise. Elle a également fait prendre conscience de l'impact plus général d'une démarche RSE sur la performance et l'attractivité de leur entreprise, car elle touche tous ses aspects : la relation avec l'équipe, ses parties prenantes et son territoire.

Un nouveau contexte à prendre en compte aujourd'hui avec le contexte de crise :

En effet, l'impact de la crise économique et sanitaire sur les entreprises et les territoires nous amène à questionner l'évolution du contexte pour les trois prochaines années.

- Quelles seront les conséquences de la crise sur la capacité des entreprises et des territoires à rebondir à surmonter cette épreuve, en faisant preuve de résilience, individuelle et collective ?
- Comment rester attractif ou développer son attractivité ?
- L'affrontement des impacts immédiats et à venir passera-t-il par l'adaptation et la modification des organisations au fil du temps, dans un contexte incertain ?
- Comment offrir aux populations de meilleures conditions de vie et de travail, sur leur bassin de vie ?
- Parallèlement, les effets de la COVID-19 ont accéléré ce phénomène, notamment pour les « citoyens » en quête de sens.

- Comment s'appuyer sur le plan de relance régional et national pour sécuriser nos entreprises et participer à leur développement ?
- En quoi la transition énergétique et écologique peut-elle être un facteur d'attractivité ?
- N'est-ce pas, dans ce contexte une opportunité pour les entreprises et les territoires d'affirmer, de conforter et d'améliorer les facteurs d'attractivité, de façon conjointe ?

Cette crise sanitaire n'est pas sans lien avec la dégradation des écosystèmes et la perte de biodiversité, la dérive écologique et climatique en cours. La division par 3 ou 4 des émissions de carbone qui est nécessaire pour ne pas dépasser une augmentation de 2 degrés est un véritable défi à toutes les organisations et les populations. Ce champ d'action est-il perçu par les entreprises de notre territoire (et par les citoyens) comme une simple menace ou au contraire un levier pour une nouvelle attractivité ? Quels sont les leviers d'actions possibles pour les entreprises sur ce champ en général ? Quels sont les leviers mobilisables sur notre territoire ?

Article 2 - Les Enjeux du projet

L'enjeu pour le territoire est de rester « en mouvement », d'apporter son soutien et de faciliter les initiatives en créant les conditions favorables à la créativité et à l'intelligence collective.

« France RELANCE » évoque la compétitivité, la transition écologique, l'attractivité, l'importance des femmes et des hommes bien formés comme facteurs de relance mais aussi sur l'importance du rôle des territoires de proximité qui sont de véritables appuis.

Cette capacité à œuvrer ensemble doit générer un effet démultiplicateur sur les parties prenantes.

Ce projet d'expérimentation s'inscrit totalement dans ce contexte de crise. Il a pour objectif d'avoir un effet « boostant » car l'enjeu de l'attractivité repositionne l'entreprise sur ses fondamentaux et son lien au territoire.

Il s'agira de porter une action expérimentale à l'échelle du Pays Cœur d'Hérault basée sur les hypothèses suivantes :

- Une démarche menée au cœur de l'entreprise impacte sa performance, ses recrutements et son territoire. « Ce que l'on fait à l'intérieur se voit à l'extérieur » ;
- Une implication citoyenne de l'entreprise dans la vie locale et l'organisation territoriale contribue à la réussite collective ;
- Le renforcement de l'attractivité d'un territoire contribue à son développement économique et impacte le recrutement et la compétitivité de ses entreprises ;
- La transition écologique est un pilier de la RSE qui ne doit pas être sous-estimé dans sa participation à l'attractivité de l'entreprise et du territoire.

Tout en s'appuyant sur des expériences réussies d'actions locales ou extra-territoriales et sur l'expertise locale menées par les entreprises et la société civile. Il s'agira de proposer un projet ambitieux permettant :

- De réaliser un **diagnostic de l'attractivité du territoire** et d'identifier des pistes d'évolutions (phase 1) :
 - De l'attractivité générale ;
 - De l'attractivité en contexte de crise (sociale, sanitaire, économique, climatique ...)
- **D'accompagner des entreprises dans leur démarche de progrès** sur la base des éléments du diagnostic réalisé.
 - Accompagnement individuel et/ou collectif de plusieurs structures dont la typologie et le nombre est à déterminer (phase 2) ;
- Enfin, cette expérimentation proposera une **modélisation de la démarche et un partage d'expériences**.

Article 3 - Les Objectifs prioritaires

L'impact de la crise n'est pas encore mesuré à l'échelle des territoires. Toutefois le Cœur d'Hérault, constate que les entreprises qui fonctionnaient bien seront impactées, mais s'en sortiront, alors que les autres, plus fragiles devront faire face à des scénarii différents selon l'importance de la reprise et leur capacité à s'adapter pour faire face à leurs modèles qui seront amenés à évoluer.

Le territoire et les dirigeants vont devoir se mettre en mode de « redémarrage » et être pro-actifs. La mobilisation des parties prenantes aura une influence sur l'intensité de la reprise, mais aussi sur la confiance et l'image renvoyée.

Objectifs prioritaires de l'étude :

- Diagnostiquer l'attractivité territoriale du point de vue des employeurs, des salariés et des élus ; Créer du lien entre attractivité territoriale et attractivité des entreprises ;
- Identifier des leviers d'amélioration de l'attractivité chez les employeurs ;
- Mettre en place des actions permettant l'amélioration de l'attractivité chez les employeurs au regard d'actions territoriales portées par la collectivité,
- Faire émerger des initiatives publiques/privées ;
- Formaliser et modéliser une méthode transférable sur d'autres territoires.

Article 4 - Territoire d'intervention et publics cibles

- Le territoire du Pays Cœur d'Hérault (3 EPCI) : la Communauté de Communes Vallée de l'Hérault (39.392 habitants), la Communauté de Communes du Clermontais (27.794 habitants), la Communauté de Communes du Lodévois & Larzac (14.910 habitants) ;
- Les entreprises ayant leur siège social en Cœur d'Hérault ;
- Les entreprises ayant leur activité en Cœur d'Hérault ;
- Les employeurs sur le territoire du Pays Cœur d'Hérault.

Article 5 - Approche méthodologique et contenu du projet

Approche méthodologique

Nous souhaitons mener ce projet territorial de façon expérimentale, sous une approche collaborative et qui devra pouvoir être transféré vers d'autres territoires et/ou collectifs d'acteurs.

L'Attractivité pourra notamment être appréhendée sous les angles de :

=> La transition écologique ;

=> La performance, le métier, les conditions de travail, la RSE à l'échelle de l'entreprise, etc.

=> Les services, la proximité, l'appui, l'engagement des parties prenantes à l'échelle du territoire, etc.

L'action doit permettre :

- Aux entreprises d'explorer des approches qu'elles ont beaucoup de mal à appréhender seules. Nouvelle organisation, construction de partenariats, mise en place d'avantages non monétaires, lien au territoire ;

- Au territoire, à travers ses parties prenantes politiques, institutionnelles et techniques, de contribuer à l'attractivité des entreprises.

Pour mener l'expérimentation avec un groupe d'employeurs, il sera pris appui sur les employeurs du PCH grâce aux réseaux d'employeurs constitués sur le territoire. Ce groupe sera constitués de structures représentatives du territoire en termes qualitatifs et quantitatifs.

Nous nous appuyerons sur deux types d'instances de pilotage, qui seront garantes de la cohérence de la démarche et de sa valorisation des réalisations :

Le COPIL : Pilotage stratégique et suivi du projet

- **But** : Valider les orientations du projet et évaluer l'impact du projet.

Le COTECH : Pilotage opérationnel du projet

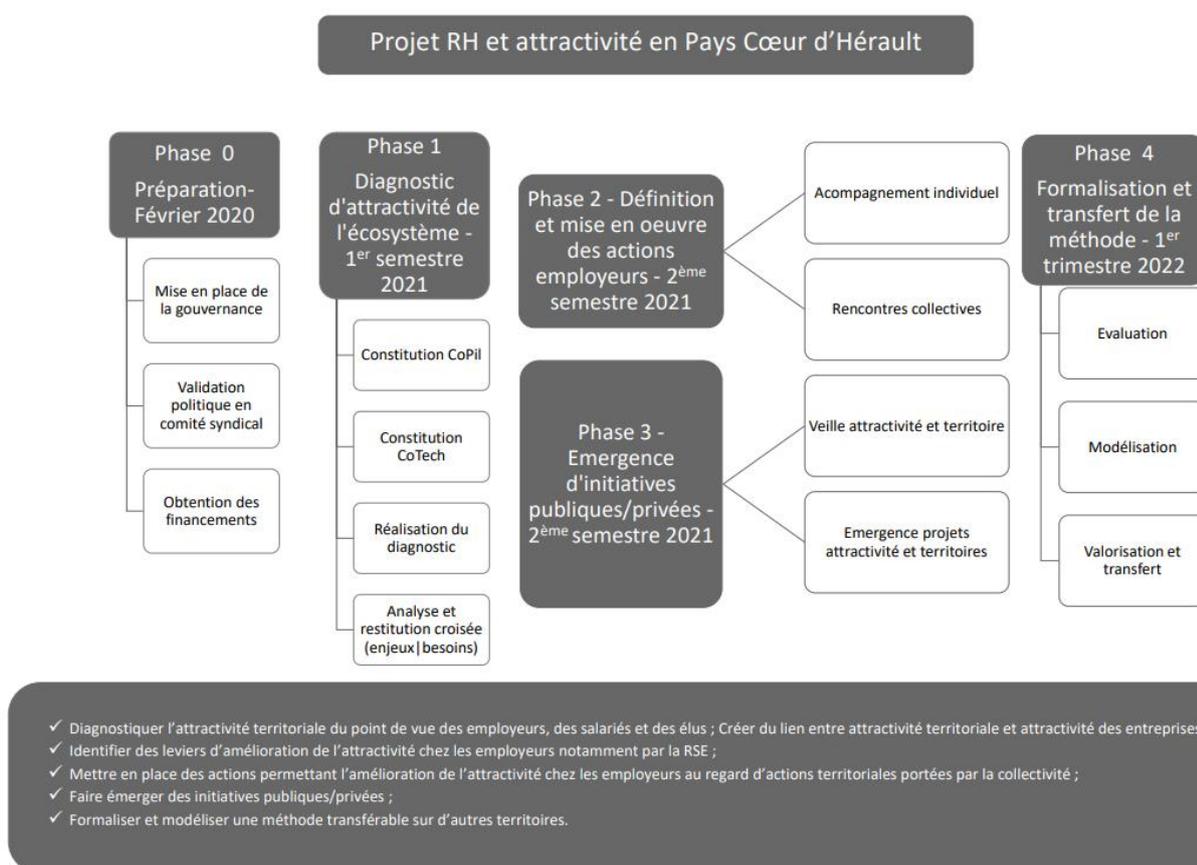
- **But** : Suivre les projets « Diagnostic et Territoire » et « expérimental entreprises » et veiller à ce que le rythme et les orientations stratégiques du projet soient bien respectés et valoriser les réalisations.

Le prestataire devra animer de façon participative et en veillant à instaurer une dynamique de groupe le processus d'élaboration de la stratégie en lien avec le maître d'ouvrage et ses partenaires. Des rendus intermédiaires sont attendus à l'issue de chaque phase. Chaque livrable fera l'objet d'une validation par le comité technique avant présentation au comité de pilotage.

Pour chaque phase, un rapport d'étude sera attendu, ainsi qu'un diaporama de synthèse, clair, concis et pédagogique en vue de sa présentation devant les comités techniques et de pilotage à qui la possibilité d'échanger librement et d'interagir facilement devra être donnée par le prestataire. Cf le détail des livrables demandés page 10 – Article 7.2 « Les livrables ».

Contenu du projet

Le projet s'articule autour de 4 grandes phases :



Article 6 – Organisation et contenu de la mission

6.1. Déroulement de la prestation

La prestation sera découpée en quatre phases interdépendantes, **une collaboration active entre le cabinet en charge de l'étude, les acteurs de l'écosystème économique du PCH et le SYDEL PCH est attendue**. La phase 0 a déjà été réalisée, la constitution du comité de pilotage et du comité technique est en cours, le panel d'employeurs audités est en cours de structuration.

Attendus globaux de l'AMO :

- Animer le processus ;
- Sensibiliser les acteurs du territoire ;
- Démarche collaborative ;
- Association des salariés.

Phase 1 : Diagnostic attractivité des employeurs et du territoire.

But : Appréhender et mesurer les indicateurs clés de l'attractivité. Engager les différents acteurs dans une démarche d'amélioration et de développement de l'attractivité des entreprises et du territoire. Une attention particulière sera apportée aux indicateurs de transition écologiques dans ce diagnostic.

Étapes majeures :

- Constitution collaborative avec le SYDEL PCH du panel à interroger. Le panel d'employeurs devra être représentatif du territoire (types de structures, secteurs d'activité, nombres d'employés, etc.) ;
- Rédaction et constitution des grilles d'audit employeurs et société civile/élus ;
- Analyse quantitative et qualitative des résultats du diagnostic d'attractivité des entreprises ;
- Parallèlement, analyse de l'attractivité territoriale à partir des éléments disponibles et/ou à l'aide d'une méthodologie proposée par le prestataire
- Restitution croisée des résultats en termes d'enjeux et de besoin ;
- Orientation des phases 2 et 3 en fonction des résultats en collaboration avec le Comité de Pilotage.

Attendus de l'AMO :

- Étude de marqueurs d'attractivité sur des territoires comparables au PCH (forces, faiblesses, enjeux, atouts...);
- Proposition d'une méthode pour objectiver l'attractivité territoriale du Cœur d'Hérault au regard de son caractère et spécificités, atouts et faiblesses, son intégration dans son environnement local et régional...
- Proposition d'une méthode et une approche permettant la constitution du panel dans un dossier technique ;
- Références d'approches similaires conduites ;
- Proposition d'organisation des audits et du diagnostic.

Phase 2 : Définition et mise en œuvre des actions employeurs.

But :

Faire émerger une dynamique d'action autour de l'attractivité des employeurs et du territoire par l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation managériale aux nouveaux enjeux (mixité générationnelle, nouvelles formes de travail, etc.) et la transition écologique. Proposer des actions permettant de concrétiser l'engagement des employeurs dans l'attractivité du territoire par une démarche QVT et un engagement RSE.

Étapes majeures :

- Constitution collaborative avec le SYDEL PCH du panel à accompagner parmi un ensemble de structures identifiées. Le panel d'employeurs devra être représentatif du territoire (types de structures, secteurs d'activité, nombres d'employés, etc.) ;
- Réaliser un accompagnement individuel et collectif du panel d'employeurs ;

- Identifier les verrous de l'attractivité des employeurs et les causes (performance / métiers / conditions de travail / management / reconnaissance, etc.) ;
- Identifier les leviers de travail pour chaque employeur (prévention des risques, QVT, RSE, amélioration des conditions de travail, réduction des facteurs de pénibilité, modifier le contenu du travail, culture d'entreprise...);
- Identifier les réponses nouvelles et ambitieuses pour améliorer l'attractivité des employeurs et du territoire ;
- Explorer des réponses nouvelles et ambitieuses pour améliorer l'attractivité de chaque employeur par la mise en œuvre d'une démarche QVT personnalisée ;
- Faire formuler aux parties prenantes concernées des propositions concrètes pour améliorer la QVT au niveau du territoire ;
- Modéliser un projet de développement et de la stratégie de l'employeur par son dirigeant ;
- Faire bénéficier à l'échelle d'un réseau d'entreprises de la dynamique d'amélioration des conditions de travail portée par les employeurs pilotes en favorisant le regard croisé entre pairs ;
- Faire bénéficier les employeurs du Cœur d'Hérault d'un retour d'expérience et des moyens pour mettre en place la démarche.

Attendus de l'AMO :

- Définition quantitative et qualitative du panel ;
- Méthodologie d'accompagnement individuel ;
- Méthodologie d'accompagnement collectif ;
- Préconisations concrètes d'actions visant à améliorer l'attractivité des employeurs du panel ;
- Déploiement des préconisations au sein des structures du panel.

Phase 3 : Mener des Projets collaboratifs employeurs /Territoire – Comment les modèles alternatifs et les collaborations territoriales peuvent être des leviers au service de l'attractivité

But :

Faire émerger et valoriser des initiatives publiques/privées, génératrices de dynamiques territoriales et contribuant à l'attractivité.

Étapes majeures :

- État de l'Art national voire européenne de l'attractivité sur des territoires similaires à celui du PCH ;
- Ouvrir l'entreprise sur la société civile ;
- Mettre les employeurs au cœur des problématiques d'orientation ;
- Proposer des pistes d'évolution vers de nouveaux modes de travail ;
- Faire ressortir l'impact de modèles alternatifs sur l'attractivité des territoires.

Attendus de l'AMO :

- Proposer un plan d'actions stratégique et opérationnel ;
- Identifier un programme pré-opérationnel avec des chiffrages et des priorisations ;
- Doter le territoire d'un projet d'attractivité territorial ;
- Proposer une gouvernance partagée (employeurs, collectivité, etc.).

Phase 4 : Evaluation, modélisation, valorisation et transfert de la méthode.

But :

Le projet présenté a vocation à être modélisé et partagé à d'autres collectifs territoriaux ou d'autres employeurs souhaitant agir sur leur attractivité.

Le Cœur d'Hérault est également territoire pilote de la coopération régionale Inter-territoire RH et Attractivité.

Étapes majeures :

- Mettre en valeur l'effet démultiplicateur d'une démarche collaborative Publique/Privée et Inter-territoire menée à l'échelle d'un territoire sur le lien entre Attractivité et démarche RSE ;

- Élaborer une méthodologie et permettre la duplication du modèle ;
- Contribuer sur les actions engagées, afin de favoriser l'attractivité des entreprises et du territoire ;
- Tirer des enseignements, des initiatives spécifiques engagées au niveau des entreprises et du territoire pour en favoriser leur déploiement ;
- Mise en évidence des avancées et des initiatives individuelles et collectives permettant d'impacter l'attractivité des entreprises et du territoire ;
- Élaborer une méthodologie permettant à un autre collectif de TPE / PME d'engager une démarche similaire.

Attendus de l'AMO :

- Méthode et outils de modélisation de l'étude ;
- Méthode et outils de transfert de l'étude.

6.3 Compétences et références exigées

Pour la réalisation de cette étude, le candidat devra nécessairement disposer de compétences permettant notamment de traiter les thématiques suivantes :

Transition écologie, coordination et animation générale de l'action, travail collaboratif, accompagnement d'actions structurantes territoriales, expertise en attractivité territoriale, RSE, RH, marketing territorial, accompagnement d'entreprises, accompagnement d'actions structurantes territoriales, bonne connaissance du milieu de l'entreprise.

Pour réunir l'ensemble de ces compétences, les candidats peuvent recourir à la sous-traitance ou à la co-traitance dans le cadre d'un groupement solidaire avec désignation d'un mandataire unique qui assurera le suivi et la cohérence de l'ensemble de la mission. Le candidat pourra proposer des compétences répondant à d'autres thématiques qu'il aurait identifiées.

ARTICLE 7 – Format et modalité d'accompagnement

7.1. Recommandations méthodologiques

Il est recommandé de proposer des méthodes d'animation innovantes, de prendre en compte de la position de chaque phase au sein du projet global et de la dimension multi-acteurs.

Il est attendu la description exhaustive de la méthodologie envisagée pour mener à bien la présente étude.

Une réunion de lancement aura lieu entre les cocontractants afin d'échanger sur la méthodologie et le planning de travail. Des rencontres individuelles avec les acteurs locaux engagés dans le projet, devront aussi être programmées.

7.2. Les livrables

Les modalités de restitution

La nature des modes de restitution intermédiaires et finaux sera à définir en concertation avec le Maître d'ouvrage. Le prestataire rédigera et transmettra les comptes rendus et procès-verbaux des réunions et groupes de travail auxquels il aura eu à participer, après validation du SYDEL PCH.

Pour le bon déroulement des réunions et séances de travail, le prestataire sera chargé de transmettre à la maîtrise d'ouvrage, dans les délais nécessaires à leur diffusion auprès des élus et partenaires :

- Au préalable, un document de séance présentant rapidement les points qui seront évoqués en réunion et /ou les projets de rendus, au moins 8 jours avant la séance ;
- À l'issue le compte-rendu / Procès-Verbal de la réunion où figurera une synthèse des éléments présentés (sous huitaine).

La maîtrise d'ouvrage diffusera ces éléments auprès des personnes concernées après chaque réunion. Leur reproduction et diffusion seront assurées par le maître d'ouvrage ainsi que les convocations aux réunions. Dès lors, le prestataire devra s'assurer du format du fichier transmis, afin que ce dernier soit aisément utilisé (version PDF modifiable).

Les modalités d'envoi

Les documents (sous support informatique) seront propriété du maître d'ouvrage. Le prestataire remettra les documents correspondants en trois exemplaires dont un reproductible (sous format numérique), au plus tard 8 jours avant la présentation en Comité de Pilotage et procédera à leur correction en vue de la validation en Bureau/Comité Syndical.

Les modalités de présentation des documents

Les documents et autres supports de présentation (diaporama, livrets, vidéo-projection, etc.) devront être dynamiques, pédagogiques afin d'alimenter les échanges et travaux des réunions. Dès lors, ceux-ci devront être lisibles, synthétiques et illustrés. La maîtrise d'ouvrage apportera une attention particulière à la qualité du rendu produit par le prestataire, tant au niveau thématique que de la stratégie.

Une synthèse pédagogique de l'étude devra être rédigée par le prestataire retenu en fin de mission pour les habitants, les élus, ainsi qu'une synthèse pour les professionnels.

Chaque phase du projet donnera lieu à la réalisation de livrables.

	Livrables à destination du SYDEL PCH	Livrables à destination du grand public et des employeurs
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> Liste détaillée des entreprises du panel. Une analyse quantitative et qualitative des résultats de l'enquête. Rapport de synthèse sur la caractérisation de l'attractivité territoriale du Cœur d'Hérault 	<ul style="list-style-type: none"> Une cartographie des problématiques d'attractivité rencontrées par les employeurs audités et les élus locaux. Document de synthèse pédagogique présentant l'analyse de l'attractivité territoriale (matrice SWOT « attractivité » des employeurs et du territoire, ou tout autre document de vulgarisation des résultats) Synthèse de phase.
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> Recueil de témoignages d'expérimentations concrètes à l'échelle des employeurs et du territoire en matière de QVT ayant un impact sur l'attractivité de l'entreprise. Recueil des leviers d'action et des pistes de travail pour agir sur l'attractivité des employeurs et du territoire. Compte rendu des temps individuels et collectifs. Attestation de permission d'utilisation des données récoltées dans le cadre de l'étude sur les employeurs par le SYDEL PCH. 	<ul style="list-style-type: none"> Recensement des actions mises en place et des attentes du territoire pour améliorer l'attractivité des entreprises. Synthèse de phase.
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> Rapport de veille sur les démarches innovantes en termes de collaboration entre les institutions publiques, le secteur privé, le tissu associatif, la société civile et l'enseignement. Mobilisation et animation d'un collectif des secteurs cités ci-dessus dans l'objectif de faire émerger des propositions d'évènements autour de l'attractivité territoriale et de l'entreprise. Esquisser un plan d'action du territoire pour lever des freins à l'attractivité. 	<ul style="list-style-type: none"> Présentation de l'action aux élus et à la société civile. Temps collectifs de restitution à l'écosystème économique. Supports de diffusion à destination spécifique du grand public et des entreprises. Synthèse de phase.
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> Un compte rendu de l'ensemble du projet (version détaillée et version synthétique). Invitations et compte-rendu des groupes de travail (comités techniques, comités de pilotage). Boîte à outils complète réutilisable et transposable avec la méthodologie d'utilisation. 	<ul style="list-style-type: none"> Un outil méthodologique tel une boîte à outils permettant de formaliser et de dupliquer la méthode au sein de structures similaires. Supports visuels, photos et vidéos, portant sur l'ensemble du projet. Synthèse de phase.

7.3. Le lieu de réalisation

L'action se déroulera sur le territoire du Pays Cœur d'Hérault, les interventions pourront être réalisées en présentiel :

- Au sein du bâtiment de Novel.id à Saint-André-de-Sangonis ;
- Au sein des entreprises du territoire ;
- Sur tout autre structure du territoire.

Au besoin des tâches pourront être réalisées en distanciel par visioconférence, téléphone, etc., ou de façon dématérialisée avec l'accord du donneur d'ordre.

7.4. Délais de réalisation

Le lancement de l'étude devra débuter au plus tard en avril 2021.

Durée de l'étude souhaitée : 13 mois concernant les phases 1 à 3 à compter de la notification du marché auprès du prestataire :

- Phase 1 : Mai – Août 2021
- Phase 2 et 3 : septembre 2021 – mars 2022
- Phase 4 : fin des phases 2 et 3 - mai 2022, l'étude complète devra être achevée au plus tard fin juin 2022.

Nous attendons lors de la réponse à ce présent marché :

- Une proposition d'articulation de l'action en fonction des différentes phases ;
- Un calendrier détaillé de réalisation et de planification.

Article 8 – Financements publics : mesures de publicité

Cette prestation est co-financée par le Fonds Européen Agricole pour le Développement Rural (FEADER) et l'Etat représenté par le Préfet de région Occitanie et, par délégation, le Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. Dans son volet interterritorial le projet est accompagné par l'ADEFPAT.

Aussi, tous les livrables et les éléments de communication devront faire figurer : l'emblème européen accompagné des mentions et logos qui seront fournis au prestataire dès la notification du marché.

Article 9 – Utilisation des résultats & confidentialité

Le prestataire se reconnaît tenu au secret professionnel et à l'obligation de discrétion pour tout ce qui concerne les échanges, faits, informations sur le projet, résultats dont il aura connaissance et les situations des entreprises accompagnées.

Il s'interdit notamment toute communication écrite ou verbale sur ces sujets et toute remise de documentation à des tiers sans l'accord préalable du SYDEL PCH.

Les documents, résultats et données remises au prestataire pour la bonne exécution de la mission ou en préparation du rendez-vous ne pourront être utilisés à d'autres fins.

Dans le cadre de leurs relations contractuelles, le prestataire s'engage à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 applicable à compter du 25 mai 2018.