



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
RÉUNION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités**

**CAHIER DES CHARGES  
APPEL A PROJETS  
2022**

**PRESTATION CONSEIL EN RESSOURCES  
HUMAINES  
A DESTINATION DES TPE/PME**

**DEETS de La Réunion**

**Cet appel à projets est ouvert à compter de sa publication sur le  
site Internet de la DEETS de La Réunion**

**Les dossiers sont à transmettre par voie électronique  
exclusivement**

**à l'adresse suivante :**

**974.muteco@deets.gouv.fr**

**Date limite de dépôt : 3 juin 2022**

## SOMMAIRE

1.	Contexte .....	3
2.	Objectifs généraux .....	3
3.	Mise en œuvre de la prestation .....	4
4.	Organismes pouvant répondre au présent appel à projets .....	4
5.	Mission de l'organisme porteur ou organisme relais .....	4
6.	Entreprises bénéficiaires .....	7
7.	Thématiques d'intervention .....	8
8.	Modalités d'intervention .....	10
9.	Participation financière de l'Etat .....	10
10.	Suivi du projet.....	11
11.	Indicateurs de résultats .....	12
12.	Processus de sélection des dossiers .....	13
13.	Protection des données.....	14
14.	Prévention des conflits d'intérêt.....	15

## 1. Contexte

Le présent appel à projets s'inscrit dans le cadre :

- de l'instruction 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) ;
- de l'instruction DGEFP/MADEC/2022/22 du 19 janvier 2022 relative à la prestation « conseil en ressources humaines » pour les TPE/PME.

Cette Prestation Conseil en ressources Humaines (PCRH) vise à renforcer l'accompagnement des TPE-PME pendant la crise sanitaire due à l'épidémie de Covid-19 et la reprise de l'activité économique. Les thématiques d'intervention des prestataires sont élargies par rapport à l'ancienne instruction « appui conseil RH » de 2016 et la procédure de référencement préalable des prestataires par la DEETS est supprimée. Les partenariats avec les OPCO pour la mise en œuvre de la prestation sont encouragés. Afin de faciliter le recours à la prestation, les modalités de financement ou de cofinancement sont assouplies pour les conventions et avenants signés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022 (Cf. 9. Participation financière de l'Etat).

## 2. Objectifs généraux

L'objectif général de la PCRH 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.

La PCRH permet également d'outiller les TPE-PME en reprise d'activité pour leur permettre d'exercer une gestion active des ressources humaines dans la durée.

Les TPE- PME ont notamment besoin d'un accompagnement renforcé en matière de gestion des ressources humaines pour :

- adapter les emplois et les compétences au contexte économique,
- renforcer le dialogue social et sécuriser au mieux les employeurs et les salariés pendant cette période afin de maintenir l'emploi,
- réorganiser le travail,
- aménager le retour des salariés.

**La PCRH vise à répondre aux besoins spécifiques des TPE-PME en matière de gestion des ressources humaines par la recherche de solutions directement opérationnelles.**

La prestation de conseil est adaptable et modulable en fonction des besoins des entreprises et au regard des offres de services présentes sur le territoire.

La PCRH 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.

### 3. Mise en œuvre de la prestation

La prestation est mise en œuvre, après instruction et validation de la demande, **par la signature d'une convention entre la DEETS et un organisme porteur, ou organisme relais.**

A noter que la prestation peut aussi **être réalisée par une convention passée directement entre la DEETS, une entreprise et son prestataire.**

### 4. Organismes pouvant répondre au présent appel à projets

Le présent appel à projet a pour but de choisir les organismes porteurs ou organismes relais.

Peuvent répondre au présent appel à projet les OPCO, organismes consulaires, organisations patronales, organisations professionnelles, ARACT, etc.

Les organismes retenus seront, pour la mise en œuvre de cette prestation, dénommés organisme porteur ou organisme relais.

Le projet déposé par le porteur s'inscrira nécessairement dans le respect du présent cahier des charges et décrira avec précision les modalités de son déploiement.

### 5. Mission de l'organisme porteur ou organisme relais

#### 5.1. Mission de l'organisme porteur ou organisme relais

Cet organisme pourra proposer aux entreprises :

- un accompagnement individualisé, en cas d'identification de besoins spécifiques,
- un accompagnement collectif notamment lorsque le besoin correspond à des actions RH partagées par plusieurs entreprises ou répond à une problématique de territoire. Cette modalité permet d'organiser les échanges entre les entreprises accompagnées, la diffusion de bonnes pratiques tout en installant cette coopération dans la durée.

Dès lors, la DEETS conclura avec l'organisme relais un conventionnement collectif qui déterminera les éléments suivants :

- Les modalités de mise en œuvre opérationnelle de la prestation dans le respect des dispositions de l'instruction DGEFP/MADEC/2020/90 du 4 juin 2020 et de l'instruction DGEFP/MADEC/2022/22 du 19 janvier 2022 ;
- Les conditions et le montant prévisionnel du cofinancement ;
- Les engagements de l'organisme chargé du portage de la PCRH ;
- Les modalités de pilotage de l'opération ;

- Les modalités par lesquelles l’instruction de la demande et le contrôle du choix du prestataire seront réalisés par l’organisme relais en lien avec la DEETS ;
- La durée de la convention.

## 5.2. Les prestataires externes

L’organisme relais s’engage à faire réaliser la prestation conseil par un ou plusieurs prestataires/consultants externes.

### 5.2.1. Les prestataires externes ne PEUVENT PAS ÊTRE :

Le porteur de projet ne peut réaliser la prestation lui-même.

Les OPCO, les chambres consulaires, les organisations professionnelles, les cabinets d’experts comptables ne peuvent pas être prestataires directs auprès des entreprises.

De plus, les prestataires ne doivent pas être :

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

### 5.2.2. Focus sur les prestataires externes

Pour intervenir dans les entreprises, les prestataires externes devront justifier d’une expérience en matière de conseil et de gestion des ressources humaines en entreprise, disposer de connaissances sur l’environnement institutionnel et territorial ainsi que d’une expertise en matière de droit du travail, d’emploi et de formation professionnelle et d’une bonne connaissance des aides publiques.

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.

Le prestataire 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 prestataire 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, DEETS, OPCO) 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 l'OPCO 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 DEETS et 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 d'évaluation.

Le prestataire fournira à la DEETS, à l'organisme relais, ou à tout autre organisme avec lequel cette prestation est assurée, un dossier accompagnant la demande de l'entreprise et comportant :

- une fiche d'identité ;
- 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;
- un acte d'engagement à respecter ce cahier des charges (dont les obligations rappelées supra), à fournir à la DEETS ou à l'organisme relais les documents de suivi de mise en œuvre de la prestation (notamment une fiche présentant les axes et la durée de l'intervention et une fiche de synthèse en fin d'évaluation) et à participer aux réunions d'animation et d'évaluation du dispositif.

En cas de non-respect des engagements du présent cahier des charges, constaté par l'entreprise, la DGEFP et/ou la DEETS, il pourra être décidé de ne pas verser le solde de l'intervention.

## 6. Entreprises bénéficiaires

Est éligible au dispositif toute entreprise de moins de 250 salariés n'appartenant pas à un groupe de 250 salariés ou plus.

Néanmoins, l'accompagnement proposé s'adresse en priorité aux PME de moins de 50 salariés et aux entreprises de moins de 10 salariés ne disposant pas de moyens en ingénierie sociale (direction dédiée, services en charge des ressources humaines) ou ne disposant pas de moyens financiers suffisants.

Les micro-entrepreneurs ne sont pas éligibles au dispositif. Il en est de même pour les sociétés d'économie mixte qui sont créées par des collectivités locales et reçoivent des financements locaux pour l'exécution d'un Service Public Administratif Local (SPAL) ou d'un Service Public Industriel et Commercial (SPIC); pour les Sociétés Publiques Locales (SPL), les Sociétés Publiques Locales d'Aménagement (SPLA) et pour les établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

Les demandes d'accompagnement déposées par les structures de l'économie sociale et solidaire (entreprises d'insertion, associations...) feront l'objet d'un examen au cas par cas, en fonction du contexte territorial et de la nature du besoin exprimé et ne seront éligibles que pour autant que leurs besoins ne trouvent pas de réponses dans d'autres dispositifs tels que le dispositif local d'accompagnement (DLA).

Les entreprises adhérentes à un Groupement d'Employeurs (GE) sont éligibles à la PCRH. Les TPE-PME de ce groupement peuvent présenter une demande d'accompagnement via ce groupement.

## 7. Thématiques d'intervention

Les prestations éligibles devront répondre aux critères décrits dans le présent document.

L'intervention consiste en un ensemble d'actions qui contribuent à améliorer la qualité de la politique RH et du dialogue social.

A ce titre, la prestation de conseil :

- ne peut se traduire par une simple mise aux normes règlementaires des entreprises,
- n'a pas vocation à financer les coûts pédagogiques et salariaux afférents à des actions de formation.

Les thématiques d'intervention des prestataires devront s'inscrire 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. La seule demande d'un diagnostic économique ne rend pas éligible un dossier déposé au titre de la PCRH ;
  - 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 ;
  - 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).
  
- Professionnalisation 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 groupement d'employeurs) afin de partager des compétences pour éviter un ou des licenciements ou de partager des compétences nouvelles dans le cadre d'une stratégie de développement ;
  - sensibilisation aux relations sociales, notamment lors de passage des seuils sociaux.

Le porteur s'assure que les prestations proposées conduisent 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.

Il s'assure également que les salariés et représentants du personnel sont systématiquement associés aux actions déployées.

Une approche participative est encouragée dans les entreprises, notamment dans le contexte de crise ou de sortie 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.

## 8. Modalités d'intervention

La prestation peut se décliner selon deux modalités:

- accompagnement individuel d'une entreprise;
- accompagnement d'un collectif d'entreprises issues d'un même groupe, d'une même branche ou d'une même filière, d'un même territoire (démarche interprofessionnelle) 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 comporte deux niveaux de prestation en fonction des besoins et de la taille de l'entreprise :

- un accompagnement court de 1 à 10 jours d'intervention « diagnostic-action »
- un accompagnement approfondi de 10 à 20 jours

Le nombre de jours total de conseil est fixé par la DEETS et/ou l'organisme relais en lien avec l'entreprise et sur proposition du prestataire. La convention indiquera la durée prévisionnelle de l'intervention.

Les deux niveaux de prestation (courte et longue) peuvent être au choix complémentaires ou dissociables. De même, 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.

La durée maximale d'intervention est de 30 jours au total pour une même entreprise ou pour un collectif d'entreprises. Les journées d'intervention pourront être échelonnées dans le temps sans dépasser une période totale d'accompagnement de 12 mois pour une même entreprise.

**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.**

## 9. Participation financière de l'Etat

La participation financière de l'Etat est plafonnée à 15 000 € net de taxes, tant pour un accompagnement individuel que pour un accompagnement d'un collectif d'entreprises (quel que soit le nombre d'entreprises concernées) et dans la limite de 50 % maximum du coût total de la prestation, sauf régime d'exemption applicable.

Pour les entreprises faisant partie d'un groupe, la prise en charge sera préférentiellement collective dans un souci de mutualisation et de disponibilité des crédits pour les cibles prioritaires. Le montant maximum de l'aide de l'état accordé à un groupe ne pourra pas dépasser 15000 €.

D'une manière générale, les actions collectives, sur des territoires ou des branches professionnelles identifiées, sont fortement encouragées.

Les coûts éligibles sont les coûts relatifs aux services de conseil fournis par un prestataire extérieur à l'entreprise. La subvention accordée dans le cadre de la PCRH ne pourra couvrir que les dépenses facturées par un consultant RH externe et en aucun cas les frais d'un intervenant interne à la structure relais ou les frais d'organisation, de portage et/ou de gestion de l'organisme relais.

Afin de diminuer ce reste à charge et pour maximiser le nombre d'entreprises bénéficiaires, des cofinancements pourront être recherchés auprès de partenaires locaux (OPCO, organisme professionnel ou interprofessionnel, chambres consulaires, ...). En cas de cofinancement par un organisme mobilisant des fonds publics, sera vérifié le respect des règles d'encadrement des aides publiques prévoyant que la part de la prise en charge sur des fonds publics ne peut être supérieure à 50% du coût total de la prestation, sauf régime d'exemption applicable.

Dans le cas particulier où le cofinancement provient d'un OPCO, si les contreparties mobilisées par l'OPCO proviennent de contributions légales, l'ensemble des cofinancements publics (Etat + OPCO) ne devra pas dépasser 50% du coût total de la prestation (sauf régime d'exemption applicable). Les contributions dites «conventionnelles» et «supplémentaires» (volontaires) mobilisées par les OPCO constituent des fonds privés et permettront de limiter le reste à charge des entreprises.

La demande de financement global du porteur devra tenir compte de ces paramètres dans sa réponse.

L'organisme désigné comme porteur par la convention est chargé de la rémunération du prestataire.

#### **Modalités dérogatoires de financement des PCRH dans le cadre des conséquences économiques de la crise sanitaire**

Pour les conventions individuelles ou collectives conclues jusqu'au 30 juin 2022 ainsi que pour les avenants aux conventions en cours signés avant le 30 juin 2022, le taux d'intensité des aides publiques pourra dépasser 50 % du coût admissible total de la prestation et permettre une prise en charge financière pouvant aller jusqu'à la totalité de la prestation.

Le taux de prise en charge de la prestation sera modulé au regard notamment de la taille de l'entreprise, de sa situation financière, de son environnement territorial, **du projet de l'entreprise** et du coût journalier et global de la prestation proposée.

## 10. Suivi du projet

L'organisme relais qui sera retenu décrira précisément les modalités de pilotage et de suivi du projet, associant nécessairement la DEETS et, si possible, des représentants des entreprises ayant bénéficié de cette offre de services.

L'organisme relais prévoira notamment de consulter la DEETS sur l'éligibilité des entreprises sollicitant le dispositif, et de partager les informations sur les prestations demandées.

Il prévoira également l'utilisation de l'espace de travail collaboratif partagé avec les organismes relais pour le suivi du projet (espace ouvert sous RESANA depuis avril 2022). Cet espace permet un suivi au fil de l'eau des prestations (bénéficiaire, thématiques, budget, financement, calendrier ...). Cet espace contiendra également toutes les informations et outils nécessaires à la bonne exécution de la mesure (textes, circulaires, notes, identification éventuelle des groupes bénéficiaires du dispositif) et permettra aux organismes relais d'échanger des informations entre eux.

L'organisme relais s'engage à participer aux actions de suivi, d'évaluation et de capitalisation du déploiement de l'offre de services RH sur le territoire et réalisées par la DEETS de La Réunion. Il contribuera à faire connaître son action auprès des entreprises et des autres acteurs proposant des actions de conseil RH aux TPE/PME.

L'organisme relais fournira une fois par an à la DEETS et à titre confidentiel, un bilan quantitatif et qualitatif de son action.

L'organisme relais contribuera également à la bonne exécution de l'évaluation du dispositif, en encourageant la participation des bénéficiaires. Cette évaluation sera pilotée par la DEETS, et inclura notamment la réalisation d'une enquête en ligne auprès des bénéficiaires. D'autres modules d'enquête pourront être mis en œuvre incluant l'interrogation de prestataires et/ou d'organismes relais. Les résultats de l'évaluation seront mis à disposition des organismes relais par la DEETS et présentés en COPIL.

Un comité de pilotage régional (COPIL) de la prestation sera mis en place sous l'autorité de la DEETS, associant les différents partenaires, notamment les OPCO et tout autre opérateur relais, ainsi que l'ARACT. Ce COPIL assurera le suivi et l'animation du dispositif. Il sera réuni au minimum une fois par an.

## 11. Indicateurs de résultats

L'organisme relais proposera un ensemble d'indicateurs de résultats intégrant notamment :

- La coordination et l'animation des acteurs territoriaux (articulation avec les OPCO, mobilisation et complémentarité avec l'offre de service existante, ...) ;
- La plus-value par rapport à l'offre de services propre du porteur de l'action ;
- Les modalités de reporting ;
- Les documents de communication élaborés dans le cadre de l'action ;
- Les nombre et caractéristiques des entreprises ayant bénéficié de l'action ;
- Les résultats obtenus à l'issue de la démarche (mise en place d'une GPEC, signature d'accords d'entreprises, etc.) et la satisfaction de l'entreprise (dirigeant, partenaires sociaux, salariés).

NB : La démarche d'évaluation pilotée par la DEETS citée ci-dessus n'étant pas exclusive de la mesure de résultats par l'organisme relais.

Ces indicateurs seront contractualisés dans la convention conclue avec la DEETS.

## 12. Processus de sélection des dossiers

Le présent appel à projets est ouvert à compter de sa publication sur le site Internet de la DEETS Réunion et ce **jusqu'au 3 juin 2022.**

### 12.1. Constitution et transmission du dossier de candidature

Les porteurs de projet devront **transmettre, par courrier électronique, un dossier de candidature** décrivant les objectifs du projet, son déroulement, son budget prévisionnel, en indiquant dans ce dernier les cofinancements potentiels et en joignant sous forme dématérialisée les documents relatifs au porteur de projet (statuts actualisés, derniers bilans d'activité et financier, composition du conseil d'administration (associations), etc.).

Pour les structures associatives, le dossier de candidature devra comporter le CERFA n°12156\*05 dûment renseigné, portant demande de subvention.

En l'absence d'un des éléments constitutifs du dossier, ce dernier sera considéré comme incomplet et ne pourra pas être instruit.

Des informations complémentaires pourront être demandées à la DEETS à l'adresse [974.muteco@deets.gouv.fr](mailto:974.muteco@deets.gouv.fr)

Les dossiers sont à déposer par voie électronique à l'adresse suivante :  
[974.muteco@deets.gouv.fr](mailto:974.muteco@deets.gouv.fr)

Tout dossier réputé complet fera l'objet d'un accusé de réception.

### 12.2. Examen des dossiers de candidature / sélection

Les projets jugés éligibles feront l'objet d'un examen en comité de sélection piloté par la DEETS.

Les critères de sélection des dossiers sont les suivants.

- Description précise des thématiques d'intervention proposées
- Typologie des entreprises visées par la prestation conseil RH (secteur d'activité, effectif, nature du besoin, présentation du projet ...)
- Plan prévisionnel de promotion du dispositif
- Modalités de mise en œuvre et de déploiement de la prestation
- Modalités de pilotage du projet conjointement avec la DEETS
- Mise en œuvre et suivi des indicateurs de résultats (cf. §10)
- Expérience professionnelle sur ce type de projet

Des demandes de modifications ou de compléments des actions prévues peuvent être émises par le comité de sélection, et conduire l'organisme relais à procéder aux ajustements nécessaires sous huitaine. En cas d'acceptation du projet présenté par l'organisme relais, un conventionnement sera établi pour traduire les engagements respectifs des parties.

## 13. Protection des données

RESPONSABLE DU TRAITEMENT CONCERNE : la DEETS de La Réunion

Conformément au Règlement Général sur la Protection des Données -règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016, les données personnelles communiquées par les entreprises (Coordonnées de l'entreprise, documents administratifs et comptables) ayant répondu à cette consultation seront utilisées par la DEETS de La Réunion dans le cadre de cette consultation.

Vos données serviront à instruire les projets (analyse des candidatures, demande de compléments de candidature, analyse des projets, interrogations diverses, notification ou rejet du projet...). En cas d'acceptation, vos données personnelles serviront à échanger avec vous pour le bon déroulement de l'exécution des suites. Enfin, vos données personnelles serviront au paiement de la subvention.

La base légale du traitement repose sur :

Art 6.c) du RGPD : Le traitement est nécessaire à l'exécution d'un contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution des mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci.

### **DESTINATAIRES DES DONNEES :**

#### **Internes :**

- Pôle EES de la DEETS
- Pôle T et Pôle C de la DEETS pour avis
- Service Appui au Pilotage
- Service Budget et Finances
- Service en charge de l'archivage

#### **Externes :**

En fonction des procédures, vos données personnelles pourraient être transmises à :

- Le trésorier payeur
- L'ARACT de La Réunion

Sous-traitants :

- Logiciels métiers : finances, courrier, courriel, GED (gestion électronique des documents)
- Autres logiciels métiers des services opérationnels pour la gestion et analyse des commandes.

- Durée de conservation des données traitées par les logiciels métiers : temps de sélection des candidatures pour les dossiers non retenus, durée de l'exécution de la convention pour les dossiers retenus.

- Information, respect des droits et libertés des personnes

Vous disposez des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation du traitement, de portabilité des données, d'opposition aux informations qui vous

concernent ainsi que du droit du retrait de votre consentement à tout moment, en vous adressant à :

Délégué à la protection des données  
Service Appui au Pilotage  
DEETS de La Réunion  
112 Rue de La République  
BP 12206  
97488 Saint Denis CEDEX

Ou par mail :  
[974.dpd@DEETS.gouv.fr](mailto:974.dpd@DEETS.gouv.fr)

#### 14. Prévention des conflits d'intérêt

Toute personne au cours de la procédure menant au choix des bénéficiaires du présent appel à projet, s'engage à ne pas se trouver et s'engage à se prémunir contre :

- toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui serait de nature à compromettre ou à paraître compromettre l'exercice impartial et objectif de ses missions,
- toute situation où l'égalité de traitement d'un candidat/ demandeur à l'occasion d'une procédure d'attribution ou de l'exécution de subvention est compromis pour des motifs familiaux, affectifs, d'affinité politique ou nationale, d'intérêt économique ou pour tout autre motif de communauté d'intérêt.

La personne qui se trouve dans une situation présentant un risque de conflit d'intérêts doit le préciser à la DEETS 974 et/ou au comité de sélection et lui présenter les éléments susceptibles d'écarter toute suspicion de conflit d'intérêts.