



APPEL À PROPOSITIONS

**Communiquer auprès des opérateurs du
Conseil en évolution Professionnelle (CéP)
pour renforcer l'attractivité et la mixité dans
le secteur de l'autonomie**

Mars 2016

Proposition à retourner impérativement pour

**Sous la forme d'un exemplaire,
par courrier électronique aux adresses : catherine.robert@unifaf.fr ;
vderiencourt@agefos-pme.com ; attractivite@actalians.fr ;
mrebiere@uniformation.fr**

Pour permettre aux cabinets candidats de faire valoir leurs compétences et de nous apporter une réelle contribution, ce cahier des charges présente les contextes, objectifs et principes directeurs de l'étude envisagée sans entrer dans un niveau de détail qui nous priverait de leurs apports.

1- Le contexte et les commanditaires

L'EDEC Autonomie

Un Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC) pour l'autonomie a été conclu le 27 mars 2014 entre l'Etat et les branches professionnelles concernées.

Il « couvre ainsi l'ensemble des employeurs et des salariés des structures privées œuvrant dans le champ de l'accompagnement des personnes âgées ou handicapées, ainsi que les particuliers employeurs et leurs salariés ».

Cet EDEC vise à encourager « la création d'emplois, l'attractivité et la mixité des métiers, la fidélisation et la qualification des professionnels dans le secteur de l'accompagnement et des soins des personnes âgées, mais aussi des personnes en situation de handicap, tant les besoins sont communs entre ces deux secteurs ». Il a vocation à répondre à trois enjeux essentiels :

- Faire évoluer les métiers au service de nouveaux objectifs portés par les politiques de l'âge et du handicap ;
- Soutenir l'effort de création d'emplois sur le secteur de l'accompagnement de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées ;
- S'appuyer sur le dialogue social pour améliorer les conditions de travail et lutter contre la précarité »

« Au regard des évolutions de ce secteur, les axes prioritaires de développement des emplois et des compétences se déclinent en deux volets : soutien à la fonction ressources humaines des structures, soutien à la professionnalisation des salariés et à la prévention des risques professionnels. »

Dans le cadre du soutien à la gestion des ressources humaines des employeurs, l'EDEC s'est notamment fixé comme objectif « d'améliorer l'image des métiers et leur attractivité ». Il entend dans ce cadre soutenir des « actions de communication auprès de tous les publics : jeunes, demandeurs d'emploi, salariés, améliorant ainsi l'orientation vers les métiers de l'autonomie ; des actions plus ciblées auprès des prescripteurs et intermédiaires sur le marché de l'emploi (Pôle Emploi, missions locales, mandataires...). Ces actions doivent mettre en avant « l'aspect valorisant, l'utilité sociale, la diversité, la technicité de ces métiers ainsi que les perspectives d'évolution de carrière qu'ils comportent » et ce faisant faire la promotion de la mixité...

Les commanditaires

- UNIFAF, OPCA de la branche sanitaire sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, est **pilote de ce projet**. La Branche compte 21 000 établissements et

700 720 salariés, dont 11 000 établissements et 387 000 salariés dans le champ des personnes âgées et handicapées

En co-pilotage avec :

- ACTALIANS, OPCA de l'hospitalisation privée à statut commercial, pour son secteur médico-social spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées, qui compte 1 950 établissements et plus de 84 000 salariés ;
- AGEFOS PME, OPCA de la branche des entreprises privées de services à la personne, qui recouvre 3 200 entreprises pour 50 000 salariés ;
- UNIFORMATION, OPCA de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, qui compte 5 000 structures et 232 000 salariés.

2- L'attractivité et la mixité du secteur en question

- Dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif, le taux de féminisation des emplois est de 75% (près de 90% dans les EHPAD). Un tiers des établissements disent rencontrer des difficultés à recruter. Cette part monte à plus de 50% dans le secteur des EHPAD. Les difficultés se concentrent sur les emplois paramédicaux (kinésithérapeutes notamment) et sur ceux du soin : dans les EHPAD, près de la moitié des établissements peinent à recruter des infirmiers et des aides-soignants. [source : Observatoire de la Branche, Enquête Emploi 2012].
- Dans la branche de l'hospitalisation privée à statut commercial, pour son secteur médico-social spécifique aux établissements accueillant des personnes âgées, le taux de féminisation est de 72 % pour la filière administrative, 87 % pour la filière générale et 89 % pour la filière soignante et concourant aux soins. Ces établissements peinent à recruter. C'est près d'un établissement sur deux (46%), qui dit avoir des difficultés de recrutement sur les métiers d'aide-soignant, et d'aide médico-psychologique. Pour le métier d'infirmier, ce taux s'élève à 58 %. [Source : BMO Pôle emploi 2012]
- Dans la branche des entreprises privées de services à la personne, le taux de féminisation des emplois de l'assistance aux adultes est de 94%. Les besoins en recrutement sont importants pour les salariés formés aux titres et diplômes de niveau V (assistants de vie familles/dépendance, auxiliaires de vie sociale, aides médico-psychologiques. La branche constate des difficultés à recruter et à fidéliser.
- Dans la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, les salariés d'intervention (agents et employés à domicile, auxiliaires de vie sociale, techniciens de l'intervention sociale et familiale, aides-soignants, aides médico-psychologiques), qui représentent 90% des salariés de la Branche sont presque exclusivement des femmes. Les trois quarts des employeurs de la Branche disent avoir des difficultés de recrutement, prioritairement pour les métiers suivants : 43 % pour des auxiliaires de vie sociale, 32 % pour des employés à domicile, 23 % pour des agents à domicile, 14 % pour des aides soignants.

Les métiers et les branches qui composent le champ de l'autonomie présentent donc d'importants contrastes : les interventions se font au domicile des personnes ou au sein d'établissements spécialisés, s'appuient sur des personnels faiblement qualifiés ou au contraire à haute technicité, dans le cadre de contrats à temps partiel ou à temps complet.

De fait, les enjeux d'attractivité peuvent s'y poser de façon distincte : là où certaines branches peinent à recruter et surtout à fidéliser tous types de personnels compte tenu de la nature des conditions d'emploi et de travail (temps partiel, déplacements...), d'autres voient leurs difficultés se concentrer sur le recrutement de certaines catégories de professionnels très qualifiés (kinésithérapeutes, psychomotriciens, médecins...).

De plus, ce déficit d'attractivité n'est pas sans renvoyer à certains paradoxes : le déficit d'attractivité de personnels compétents est sensible alors même que le secteur constitue une opportunité d'insertion professionnelle et de parcours de professionnalisation sur tous les territoires pour des personnes sans qualification ou à faible niveau de qualification et qu'il est de ce fait assez bien identifié par les prescripteurs (Pôle Emploi, missions locales...).

Au delà de ces différences, les métiers de l'autonomie présentent toutefois quelques traits communs qui ont un impact sur leur attractivité. Le travail aux côtés de personnes dépendantes – âgées, handicapées – renvoie à la nécessité d'un accompagnement dans tous les actes et moments de la vie quotidienne, de la préparation et la prise du repas aux fonctions d'évacuation, de l'entretien du linge et de la maison au maintien d'une vie sociale, de l'hygiène quotidienne au « prendre soin »... En renvoyant à ce qui fait le quotidien de tous les foyers, les métiers de l'autonomie peuvent laisser penser qu'ils ne demandent pas d'autres compétences que celles liées au travail « domestique » ou un savoir-être trop rapidement réduit à la seule empathie. De ce fait, en empruntant au registre des compétences supposées être typiquement féminines, les métiers de l'autonomie sont aujourd'hui quasi exclusivement occupés par des femmes et sont réputés accessibles sans niveau de qualification préalable. Cela peut les rendre paradoxalement attractifs à l'égard de femmes sans emploi et sans qualification, tout en posant aux employeurs des défis en termes de fidélisation, de qualification de l'intervention, de valorisation des fonctions pour renforcer la professionnalisation de ces métiers. Un autre enjeu pour ce secteur est la sécurisation dans l'emploi pour les salariés, notamment les seniors. Cette sécurisation nécessite de bâtir une politique RH dans une logique de parcours pour les salariés, afin de faciliter les évolutions de carrière et les mobilités. Et au-delà du renforcement de l'employabilité des salariés du secteur, la mise en évidence de passerelles (dans le secteur ou inter secteurs) et de parcours de carrière, est susceptible de renforcer l'attractivité de ce secteur.

C'est autour de ces enjeux que les quatre branches ont décidé de se retrouver pour envisager de façon commune la question de l'attractivité et de la mixité du secteur et engager ensemble une action de communication.

3- Finalité et objectifs de la démarche

Une finalité : contribuer à changer l'image des métiers de la dépendance

La démarche initiée par la DGEFP, la DGCS et les partenaires sociaux du secteur relevant de quatre OPCA dans le cadre de l'EDEC Autonomie vise à faire évoluer l'image des métiers de l'autonomie, afin d'y attirer de nouveaux publics et de favoriser la mixité de ces métiers.

Les objectifs du projet

Au regard de la diversité des situations d'emploi et des problématiques diverses de recrutement, les partenaires considèrent que la mise en œuvre du Conseil en Evolution Professionnelle est une opportunité de renforcer la communication sur l'orientation dans les métiers du secteur et sur les mobilités professionnelles au sein de ce secteur.

Le projet vise ainsi l'outillage des opérateurs du Cép et des autres acteurs du service public de l'orientation afin de faire évoluer l'image qu'ils ont des métiers du secteur et qui a des

conséquences sur les personnes qu'ils accueillent, conseillent et orientent. En effet, ces métiers sont trop souvent réputés *sans technicité spécifique et s'appuyant sur des compétences naturelles plutôt féminines*.

Cadrage du projet

L'action menée portera sur plusieurs étapes :

1 - La définition d'une stratégie de communication et de ses messages à partir notamment :

- Une analyse synthétique des problématiques d'attractivité des 4 branches et de la perception des enjeux de mixité ;
- Une analyse critique des initiatives prises jusqu'alors pour communiquer sur l'attractivité et la mixité dans le secteur ou d'autres secteurs et les résultats obtenus ;
- Une enquête auprès des opérateurs du Cép sur leur connaissance et leur perception des métiers de l'autonomie et de leurs besoins d'information en la matière
- L'identification de stratégies et scénarios possibles pour une communication pertinente et pérenne à mettre en œuvre dans le cadre du Cép.

2 - La mise en œuvre d'une expérimentation d'un ou plusieurs axes retenus destinés aux opérateurs du Cép, à travers la réalisation de support de communication digitale

3 - L'évaluation de l'impact de cette expérimentation

Les Livrables :

A l'issue de cette étude, le prestataire aura à produire :

- Une note d'analyse : les conclusions des travaux d'analyse menés au cours de l'étude ;
- Les résultats de l'Enquête auprès des opérateurs du Cép
- Une note d'opportunité dégageant des scénarios possibles de positionnement d'une stratégie de communication à destination des opérateurs du Cép : les messages à porter et des indications sur le type de supports à privilégier. L'objectif poursuivi est de définir un positionnement commun aux 4 branches mais il pourra être fait mention de cibles ou de messages plus spécifiques à certains métiers ou composantes du secteur. La note devra également préfigurer des préconisations en termes d'expérimentation qui pourraient être menées en dernière partie de mission (objectifs, contenus, supports, modalités d'évaluation).
- la réalisation sous forme de pilote d'un ou de quelques supports qui seront testés notamment auprès des opérateurs du Cép
- Un rapport d'évaluation suite à la réalisation de la ou des expérimentations.
- Une note préconisant les conditions et moyens pour déployer la stratégie qui sera retenue de manière commune par les branches concernées

Suivi des travaux

Un comité technique sera mis en place pour :

- Assurer le suivi de l'action
- Organiser le lien entre les différents acteurs (prestataire, OPCA, branches professionnelles, ministères concernés).

Ce comité sera composé de :

- Les 4 OPCA
- La DGCS
- La DGEFP
- La DGE
- Cabinet prestataire

Le comité technique est présidé par les représentants de l'Etat (DGEFP et DGCS).

Le comité technique rend compte de façon régulière au comité de pilotage de l'EDEC Autonomie (qui réunit également les partenaires sociaux représentant des branches concernées) de la mise en œuvre de cette action.

Planning prévisionnel de la démarche

- 15 mars 2016 : lancement de l'appel d'offre
- 29 avril 2016 à 16H : clôture de l'appel d'offre
- 17 mai 2016 : sélection des prestataires auditionnés
- 20 mai 2016: auditions des prestataires
- 24 mai 2016: démarrage de la mission
- Dates à déterminer pour les réunions intermédiaires
- février 2017 : fin du projet

4- Réponse et sélection du prestataire

L'offre du candidat sera restituée en TROIS NOTES DISTINCTES :

1. UNE OFFRE TECHNIQUE présentant la proposition d'intervention du prestataire, composée des différents chapitres ci-dessous,
2. UNE SYNTHÈSE de l'offre technique,
3. UNE OFFRE FINANCIÈRE détaillée de chaque phase du projet.

Le prestataire explicitera, de manière très précise, la prestation préconisée pour atteindre les exigences définies dans le cahier des charges.

L'offre technique doit comporter impérativement les chapitres suivants :

1. L'offre technique

Le prestataire explicitera, de manière très précise, la prestation préconisée pour atteindre les exigences définies dans le cahier des charges.

L'offre technique doit comporter impérativement les chapitres suivants :

Chapitre 1 : Profil général du prestataire

- ☞ La raison sociale
- ☞ Le SIRET
- ☞ L'effectif global de la structure
- ☞ Les secteurs d'intervention et/ou domaines d'activité
- ☞ Les autres prestations proposées.

Chapitre 2 : Contexte et objectifs généraux de la prestation

Le prestataire reformule sa propre vision des enjeux et du contexte. Il doit être en mesure de clarifier certains points ou de suggérer des compléments sur demande du Comité de pilotage.

Chapitre 3 : Déroulement de la prestation

Le prestataire décrit la nature de la prestation à réaliser afin d'en délimiter le contenu précis (démarche) et en déduit le volume de travail qui lui est nécessaire (conception, préparation, réalisation...)

Le document remis précise le découpage de la prestation et la démarche prévue pour atteindre les résultats à produire.

L'offre devra également comporter :

- ☞ des précisions sur les méthodologies proposées au regard des travaux prévus et nécessaires à la réalisation de l'appui technique et des questions propres à chaque étape ;
- ☞ des précisions sur les livrables envisagés pour chaque étape ;
- ☞ une proposition d'organisation dans le temps des travaux.

Chapitre 4 : Moyens humains

Le prestataire présentera également dans son offre les moyens humains mis à disposition pour la réalisation du projet et le suivi (un contact interne pour la logistique et la facturation, un responsable de projet unique clairement identifié) :

- ☞ nom et rôle de chaque intervenant,
- ☞ responsabilités de chaque intervenant,
- ☞ CV de chaque intervenant pressenti comportant notamment : le profil et l'expérience, les références de missions comparables, l'ancienneté dans la structure

La présentation de l'équipe d'intervention devra permettre d'évaluer ses compétences et son expérience sur ce type de travaux, ainsi que celles des éventuels sous-traitants.

Chapitre 5 : Références du cabinet sur des projets similaires

Le prestataire présentera quelques références de prestations similaires, menées récemment. Ces références sont destinées à donner des indications sur la connaissance et la compréhension du prestataire sur les secteurs sanitaire, social et médico-social, ou sur des travaux opérationnels.

2. Synthèse de l'offre technique

Cette synthèse a pour objet d'avoir une lecture transversale de la proposition commerciale. Elle pourra être remise sous forme de présentation PowerPoint.



Le Comité technique souhaite avoir les informations structurées de la manière suivante :

Le cabinet






- ☞ Localisation : Adresse, tél.

-  Profil : Domaine d'intervention
-  Effectifs : Nombre de salariés
-  Équipe projet : Nombre de personnes impliquées et profil (domaines d'intervention)

Les références

-  Sur des projets similaires : Titre étude, objet et commanditaire
-  Sur le secteur ou la filière : Titre étude, objet et commanditaire

Le déroulement de la prestation

-  Objet : cahier des charges
-  Méthode : Synthèse de l'approche proposée
-  Nombre de jours / consultant : Nombre consultant, mission et nombre de jours
-  Livrables : Liste des livrables et format
-  Planning prévisionnel

3. L'offre financière

Le prestataire présentera de manière très précise le budget, en indiquant le nombre de jours prévus, les prix unitaires pratiqués (en Euros HT et TTC) et les frais liés à la mission (déplacements, administratif ...)

Le prestataire se conformera au cadre défini ci-dessous, pour la prise en compte des propositions formulées dans son offre technique et de l'estimation des charges qu'il a déterminées ou que son expérience lui dicte.

Coût de chaque phase du projet :

Intitulé et détail de l'étape	Nombre de personnes	Taux journaliers (en euros HT)	Durée (en jours)	Montant forfaitaire (en euros HT)	total

Estimation forfaitaire des déplacements :

Dans le cas où plusieurs déplacements seraient à prévoir, il est attendu du prestataire qu'il indique un montant forfaitaire maximal envisagé compte tenu de sa méthodologie (déplacements, hébergement et restauration). Ce montant forfaitaire sera ensuite réajusté en fonction des frais réels, dans la limite du plafond.

Les propositions d'intervention (20 pages au maximum pour l'offre technique) devront parvenir au plus tard le 29 avril 2016 à 16H aux adresses : catherine.robert@unifaf.fr , vderiencourt@agefos-pme.com ; attractivite@actalians.fr ; mrebiere@unifaf.fr

Unifaf transmettra sous forme numérique l'ensemble des réponses aux membres du comité technique.

Aucun complément d'information ne sera donné aux organismes candidats.

La sélection du prestataire se fera prioritairement sur les critères suivants :

- La pertinence de la proposition au regard des objectifs fixés ;
- Les références et réussites de l'équipe sur des sujets similaires ;
- La composition de l'équipe projet (compétences et expériences) ;
- Les moyens alloués au projet et les délais de réalisation proposés ;
- Le coût de la prestation.

Attribution du marché

Les prestataires présélectionnés seront auditionnés le 20 mai 2016.

Les commanditaires du projet se réservent le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues pour tout ou partie de l'appel à propositions.

Les commanditaires du projet s'engagent à garder confidentielles les offres reçues.

Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité ni contester pour quelque motif que ce soit le bien-fondé de la décision des commanditaires.

Les commanditaires du projet ne sont engagés qu'après notification écrite au prestataire de l'acceptation de l'offre.

Contractualisation

A l'issue de la désignation du prestataire en charge du projet, une convention sera signée entre le prestataire et chacun des OPCA partenaires du projet.

Ces conventions préciseront notamment les modalités de la collaboration ainsi que celles de règlement des factures, sous réserve que les productions aient fait l'objet d'une validation par le comité technique du projet.