Appel d'offres

Construction
d'un référentiel métiers dynamique
pour la branche Mutualité

Sommaire

I. Présentation de la branche Mutualité 3

Les chiffres clés 3

Cartographie des métiers 3

Répartition des effectifs de la branche par famille de métiers 4

Référentiel des métiers de la Mutualité 4

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) 6

II. Présentation de l'Opérateur de compétences de la branche Mutualité : Uniformation 6

III. Objectif de la consultation 8

Contexte 8

Problématique 8

Périmètre 9

Enjeux 9

Résultats attendus 9

IV. Méthodologie 10

Phase 1 - Cadrage du projet 10

Phase 2 – Analyse des activités et des compétences des métiers et élaboration des fiches métiers 10

Phase 3 – Création de l'outil digital de comparaison des compétences / référentiel métiers dynamique 11

Phase 4 - Finalisation et présentation des fiches et de l'outil 11

V. Dispositif de pilotage et de suivi 12

VI. Obligations du ou des Prestataires 12

VII. Calendrier prévisionnel 12

VIII. Contenu de la réponse à l'appel d'offres 13

L'offre technique détaillée 13

L'offre financière 14

IX. Procédure de l'appel d'offres 15

X. Attribution du marché 15

Critères de sélection 15

I. Présentation de la branche Mutualité

La branche regroupe dans le champ de la convention collective nationale les mutuelles relevant du Code de la Mutualité pour la totalité des activités, soit :

- les mutuelles qui dépendent du Livre 1 (mutuelles et fédérations représentant le mouvement mutualiste),
- les mutuelles qui dépendent du Livre 2 (mutuelles pratiquant des opérations d'assurance)
- une partie des mutuelles qui dépendent du Livre 3 (mutuelles pratiquant la prévention, l'action sociale et la gestion de réalisations sanitaires et sociales).

Les chiffres clés

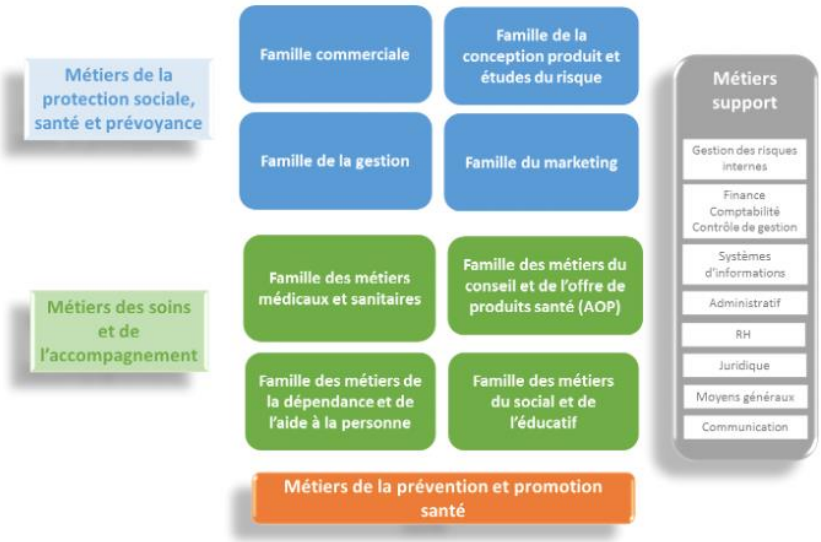
Les travaux de l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité permettent de produire une analyse statistique annuelle des effectifs de la branche Mutualité.

Parmi les chiffres clés à retenir :

- Près de 55 000 collaborateurs
- 65% des salariés exercent des activités assurantielles
- 90% de salariés en CDI
- 78% de femmes
- 42 ans de moyen d'âge
- 12 ans d'ancienneté moyenne
- 25% de cadres, 35% de techniciens, 40% d'employés

Cartographie des métiers

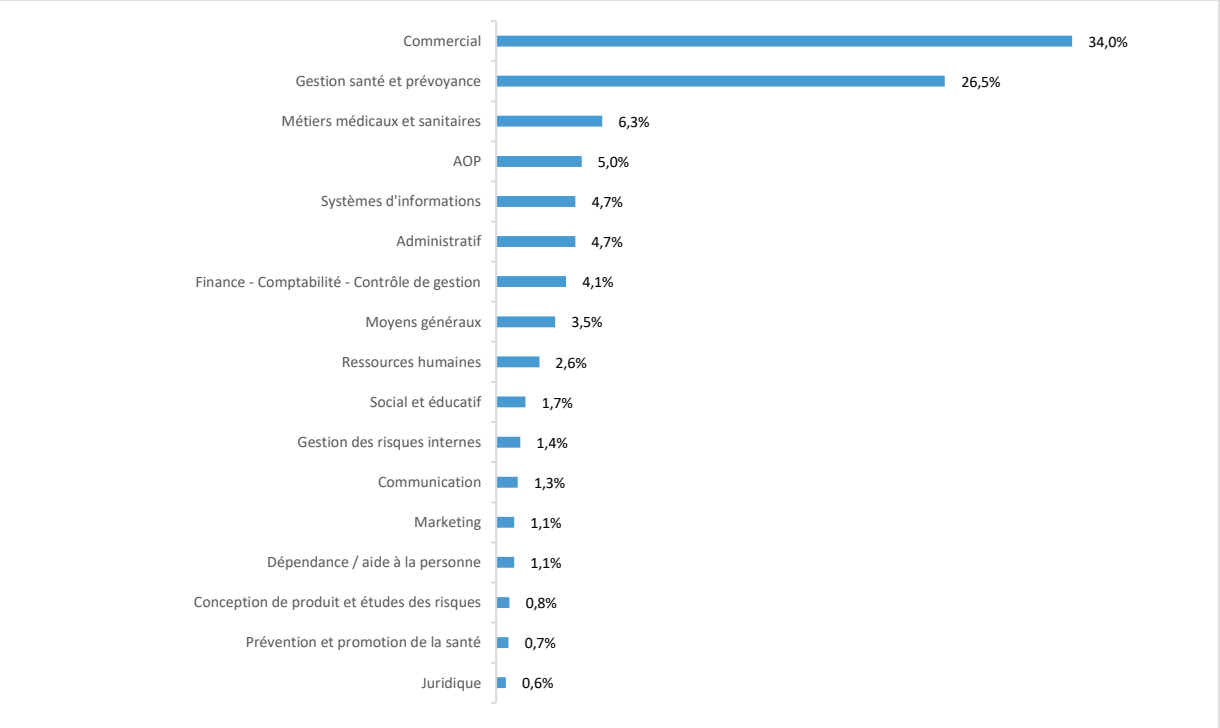
La cartographie des métiers de la Mutualité s'organise autour de 3 grandes filières et 17 familles de métiers.



Par grande filière de métiers, les effectifs de la branche Mutualité sont répartis comme suit :

- les **métiers exerçant des activités d'assurances** regroupent **62%** des effectifs de la branche, dont 60% concentrés sur les activités commerciales et de gestion ;
- les **métiers des soins et de l'accompagnement** représentent **14%** des salariés dont près de 20% d'entre eux sur les métiers dentaires et 26% sur les métiers de l'optique ;
- les **fonctions supports** comptent près de **23%** des effectifs totaux de la branche.

Répartition des effectifs de la branche par famille de métiers



Deux familles représentent plus de 60 % des effectifs de la branche : Commercial et Gestion. Les métiers identifiés dans ces deux familles sont principalement des conseillers mutualistes, chargés de relation clientèle, assistants commerciaux, téléconseillers et gestionnaires de santé/prévoyance.

Deux autres familles représentent chacune plus de 5 % des effectifs : les métiers médicaux et sanitaires, (soins infirmiers, soins dentaires) et les métiers du conseil et de l'offre de produits santé (Audioprothèse-Optique-Pharmacie (AOP)),

Les familles Administratif et Systèmes d'informations représentent quant à elles presque 5 % des effectifs.

Référentiel des métiers de la Mutualité

Le référentiel des métiers de la Mutualité est disponible sur le site de l'Association Nationale des Employeurs de la Mutualité (ANEM). Il décrit une quarantaine de métiers classés parmi les

domaines : Conception produit et étude de risque, commercial, gestion prévoyance et santé, soins et accompagnement, support.

Les instances impliquées dans le projet de Référentiel des métiers de la Mutualité

L'Association Nationale des Employeurs de la Mutualité (ANEM)

L'ANEM est le syndicat d'employeurs de la branche Mutualité signataire de la Convention Collective Nationale étendue. Elle rassemble les mutuelles implantées sur le territoire national, de toutes tailles, interprofessionnelles et de la fonction publique, qui exercent des activités régies par le Code de la Mutualité.

L'ANEM est l'interlocuteur des Partenaires Sociaux et des Pouvoirs Publics dans l'élaboration, la négociation et la mise en œuvre de la politique sociale de la branche.

L'ANEM accompagne et conseille les employeurs mutualistes en matière de ressources humaines et de réglementation sociale. Elle exerce ses missions dans une dimension prospective pour accompagner les mutuelles dans la mutation du secteur. Elle travaille, en ce sens, au sein de l'**Observatoire de l'Emploi et des Métiers de la Mutualité** (OEMM).

L'Observatoire de l'Emploi et des Métiers en Mutualité (OEMM)

L'OEMM, instance paritaire composée d'un nombre égal de représentants de l'ANEM et des organisations syndicales représentatives au niveau national, est un outil de veille qui a pour mission de suivre l'évolution de l'emploi et des métiers dans les mutuelles.

Dans ce cadre, l'Observatoire réalise le bilan social annuel de branche et des études spécifiques sur décision des membres de la **Commission paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle** (CPNEFP).

L'OEMM est chargé d'éclairer les partenaires sociaux sur les facteurs susceptibles de faire évoluer les métiers et de leur donner une connaissance objective sur les problématiques posées. Les travaux de l'Observatoire ont également vocation à accompagner les mutuelles dans leur gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Plusieurs **études prospectives de l'OEMM** viennent ainsi documenter la mutation des métiers, les problématiques d'évolutions des compétences, les métiers sensibles, en tension et émergents. Parmi ces études figurent :

- Les enjeux de transformation des métiers de la Mutualité à horizon 2025,
- Les métiers de la gestion en Mutualité à horizon 2025,
- Les enjeux de transformation des métiers des soins et services mutualistes à horizon 2025.

Les études de l'Observatoire sont disponibles sur le site de l'Association Nationale des Employeurs Mutualistes (ANEM).

La **CPNEFP** est une instance paritaire composée en nombre égal de représentants de l'ANEM d'une part et des organisations syndicales représentatives au niveau national.

La CPNEFP, instance de définition de la politique de formation professionnelle en lien avec l'OPCO, est une structure de veille, en collaboration avec l'Observatoire de l'Emploi et des Métiers, sur l'emploi et la formation.

Elle a notamment pour missions de :

- Permettre l'information réciproque des partenaires sociaux sur l'évolution des emplois et des métiers en prenant en compte les mutations économiques du secteur ;
- Piloter les fonds de la formation professionnelle en collaboration avec l'OPCO ;
- Proposer les adaptations des actions de formation professionnelle, préconiser des aménagements de contenu des formations ;
- Actualiser les contenus des référentiels des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

II. Présentation de l'Opérateur de compétences de la branche Mutualité : Uniformation

Uniformation soutient ceux qui s'engagent dans l'accompagnement de la personne, dans toutes les étapes de sa vie : une économie du quotidien répondant à des besoins sociétaux. La cohésion sociale est le ciment d'une société où chacun a sa place, où chacun est accueilli, et où chacun peut agir en fonction de ses besoins et de ses aspirations. Une vision inclusive de la société voulue par les partenaires sociaux d'Uniformation.

22 branches professionnelles couvrent le périmètre de la Cohésion Sociale, réparties au sein de 6 Sections paritaires professionnelles :

- Accompagnement social et éducatif, jeunesse et loisirs : Animation, Foyers et services pour jeunes travailleurs, Tourisme sociale et familial
- Aide à domicile, intervention sociale et familiale : Alisfa, Aide à domicile, Familles rurales
- Emploi et insertion : Ateliers et chantiers d'insertion, Missions locales et PAIO, Pôle Emploi, Unedic
- Habitat social : cabinet d'architecture, d'urbanisme et d'études, Coopératives d'HLM
- Entreprises sociales pour l'habitat, Organisations professionnelles de l'habitat social Offices publics de l'habitat, Régies de quartier, Soliha
- Protection sociale : Institutions de retraite et de prévoyance, Sécurité sociale des indépendants, Mutualité, Régime général de la sécurité sociale, Régime minier
- Vie civile, constituée des entreprises hors branche, relevant du périmètre de l'opco, et ne relevant pas des secteurs des autres sections paritaires professionnelles.

Ces branches incarnent une cohérence de champ voulu par les Pouvoirs publics lors de la réforme 2018 et la réorganisation des OPCA en Opérateurs de Compétences : une dimension et une logique

sociale forte d'accompagnement de la personne dans toutes les étapes de sa vie permettant de la respecter dans ses choix de vie, la responsabiliser, l'émanciper, la protéger et l'intégrer dans la société.

Sociétés, associations, coopératives, organismes sociaux, fondations, organisations syndicales de salariés, partis politiques, comités d'entreprise et comités sociaux et économiques, mouvements et associations cultuelles… peuvent tous également bénéficier des services d'Uniformation dès lors qu'ils ne sont pas rattachés à une branche professionnelle accueillie dans un autre Opco.

Uniformation en quelques chiffres :

En 2018, Uniformation, c'est :

- 54 096 entreprises adhérentes
- 1,111 millions de salariés couverts
- 381 192 stagiaires formés
- 21 branches professionnelles
- 405,2 millions de collecte (hors FPSPP) dont 21 millions d'euros collectés au titre de l'apprentissage
- 6 072 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation

La branche professionnelle de la Mutualité au sein de l'OPCO

La branche professionnelle de la Mutualité a désigné Uniformation en tant qu'OPCO de référence au cours de l'année 2018, dans la continuité des désignations précédentes de l'OPCA Uniformation.

La branche de la Mutualité fait partie de la Section paritaire professionnelle (SPP) de la Protection Sociale. Elle est également représentée au niveau des différentes instances de gouvernance paritaire de l'OPCO.

Dans le cadre de leur politique de développement de la formation professionnelle, les membres désignés de la branche professionnelle de la Mutualité ont décidé du versement d'une contribution supplémentaire conventionnelle, collectée par l'OPCO, et pilotée par la CPNEFP. Cette contribution, par l'intermédiaire de l'OPCO, permet de supporter des projets mutualisés au bénéfice des structures cotisantes de la branche et des salariés qu'elle couvre.

Le projet présenté ci-dessous s'inscrit dans ce cadre.

III. Objectif de la consultation

Contexte

Le référentiel des métiers de la branche Mutualité décrit à ce jour les missions, activités et compétences d'une quarantaine de métiers. Ceux-ci sont répartis entre les différents secteurs d'activités des mutuelles.

Les récentes études prospectives menées par l'OEMM concernant les activités assurantielles (Livre II du Code de la Mutualité) et les services de soin et d'accompagnement mutualiste (Livre III du Code de la Mutualité) ont fait émerger les évolutions importantes que connaissent les métiers (révolution digitale, évolution de la relation adhérent-patient, évolution réglementaires, nouvelles méthodes de travail, …). Au-delà des constats d'évolutions, ces études ont également démontré la nécessité d'accompagner les mutuelles et leurs salariés dans cette transformation.

Faisant suite aux travaux prospectifs de l'Observatoire, et dans une démarche globale d'accompagnement de la politique GPEC, il apparait nécessaire pour la branche Mutualité que le référentiel des métiers permette de donner une visibilité accrue sur les activités et compétences des métiers ainsi que sur les passerelles et les mobilités possibles entre les métiers au sein notamment des Livres II et III mais également entre les 2 secteurs.

Ainsi, la branche de la Mutualité souhaite mener un projet global permettant à la fois de s'interroger sur la construction actuelle des familles professionnelles de la branche, d'actualiser les fiches métiers mais également de construire un outil de référentiel dynamique comparant les compétences de chaque métier pour mettre en lumière les passerelles possibles.

Il s'agira donc d'analyser les métiers déjà documentés dans les fiches existantes pour les actualiser, de s'interroger sur l'opportunité de créer de nouvelles fiches métiers, pour alimenter un référentiel métiers dynamique, outil digital de comparaison des compétences entre métiers.

Un tel outil doit également permettre de développer l'attractivité des métiers du secteur mutualiste

Dans ce contexte, Uniformation, OPCO de la Cohésion sociale, commandite au bénéfice et en lien avec la branche professionnelle de la Mutualité et ses membres le marché défini ci-après.

« Construction d'un référentiel métiers dynamique pour la branche Mutualité »

Problématique

Dans le cadre de la démarche prospective des partenaires sociaux de la branche, comment construire un outil digital de référence sur les métiers déclinés en activités et compétences afin d'accompagner les mutuelles et leurs salariés dans la définition de politiques de GPEC et de passerelles entre les métiers ?

Périmètre

L'étude sera conduite sur l'ensemble des métiers des mutuelles de la branche, tant les fonctions du Livre II et III que les fonctions support.

Enjeux

1. Questionner la cartographie des métiers au regard des métiers en évolution ou en émergence afin d'organiser le rattachement d'un métier à une famille professionnelle ou créer de nouvelles familles professionnelles

2. Actualiser les fiches métiers selon les évolutions des métiers constatées et à venir

3. Créer de nouvelles fiches pour des métiers en émergence ou en fort développement

4. Construire un outil d'accompagnement des parcours et de la mobilité comparant les compétences entre les métiers avec pour objectifs :
   - Ouvrir des perspectives de carrière ;
   - Sécuriser et développer les parcours professionnels des salariés

Résultats attendus

1. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent disposer à l'issue des travaux **d'un référentiel métiers actualisé**, intégrant les évolutions des métiers existants et les compétences nécessaires pour l'avenir et, le cas échéant, la description de nouveaux métiers particulièrement émergents dans la branche (Tranche ferme définie ci-dessous).

2. Outre une description fine des missions, activités et compétences, les informations du référentiel devront permettre la **création d'un outil digital de comparaison des compétences** entre métiers pour accompagner les parcours professionnels et la mobilité des salariés de la branche, construit sur mesure à destination des employeurs et des salariés (Tranche conditionnelle définie ci-dessous).

A terme, l'outil de comparaison des compétences entre métiers devra pouvoir être accompagné d'un outil d'auto-évaluation des compétences à destination des salariés et candidats potentiels. Cet outil aurait pour objet, après un questionnement sur différents types de compétences, de proposer une liste de métiers présentant un fort taux d'adéquation avec le profil du salarié ou candidat. Ce développement ne fait pas l'objet du marché actuel mais devra être pris en compte dans les fonctionnalités de l'outil de comparaison des compétences.

L'appel d'offres se divise en deux tranches ; ces deux tranches constituent un seul et même marché évalué à 100 000 € TTC pour lequel une réponse globale est attendue. Ce montant global est estimatif et non contractuel.
- la tranche ferme donnera lieu à la production de la cartographie des métiers par famille professionnelles, des nouvelles fiches métiers ou actualisées et de la présentation des aires de mobilités.

- la tranche conditionnelle, sur laquelle une offre est également attendue, donnera lieu à la production d'un outil digital d'accompagnement des parcours permettant de comparer les compétences entre les métiers pour présenter les passerelles possibles. Cet outil sera intégré au site internet de l'ANEM. Cette tranche conditionnelle sera confirmée par le commanditaire au plus tard le 15 décembre 2020.
Le prestataire répondant pourra présenter son offre seule ou une offre groupée avec d'autres prestataires. Ce prestataire sera porteur du projet et seul signataire du conventionnement dans le cadre de cet appel d'offres.

IV. Méthodologie

Phase 1 - Cadrage du projet

- Rencontre des représentants de l'ANEM et des Organisations syndicales représentatives dans le cadre d'entretiens de cadrage relatif notamment à l'évolution des métiers et des familles professionnelles de la branche
- Recueil et exploitation des données de l'OEMM (fiches métiers actuelles, familles professionnelles, études prospectives, travaux relatifs à la politique de certification, référentiels de certification…)
- Statistiques de représentation des métiers par région
- Comparaison de démarches similaires menées par d'autres branches professionnelles
- Cadrage de la méthodologie adoptée pour la mise à jour du référentiel et la construction de l'outil digital d'accompagnement des parcours
- Comité de pilotage paritaire de lancement composé de représentants de la branche Mutualité et d'Uniformation

Livrables :

- État des lieux et analyse des données disponibles ;
- Synthèse des entretiens de cadrage ;
- Présentation de la méthodologie de recueil de données pour l'analyse des activités et compétences de la Phase 2

Phase 2 – Analyse des activités et des compétences des métiers et élaboration des fiches métiers

- Cartographie des métiers par famille professionnelles
- Constitution des différents « lots » de fiches à travailler par familles métiers
- Constitution de groupes de travail composés de responsables RH et métiers
- Observation sur poste et entretiens avec les salariés
- Mise en perspectives avec les travaux prospectifs, détermination des compétences de demain
- Travaux sur les passerelles et les aires de mobilité :
- Constitution de la matrice de comparaison des compétences
- Comité de pilotage paritaire composé de représentants de la branche Mutualité et d'Uniformation

Livrables :

- Synthèse des groupes de travail
- Cartographie des métiers
- Fiches métiers par famille métiers
- Aires de mobilité
- Base de données compétences

Phase 3 – Création de l'outil digital de comparaison des compétences / référentiel métiers dynamique

- Construction de l'outil digital d'accompagnement des parcours permettant de comparer les compétences entre les métiers pour présenter les passerelles possibles. Les mobilités proposées devront notamment tenir compte des certifications nécessaires à l'exercice du métier et distinguer les compétences techniques et comportementales
- Test en groupe de travail
- Comité de pilotage paritaire composé de représentants de la branche Mutualité et d'Uniformation

Livrables :

- Outil digital de comparaison des compétences à intégrer au site internet public de l'ANEM www.anem-mutualite.fr (compatible avec le site internet de l'ANEM géré avec WordPress)

Phase 4 - Finalisation et présentation des fiches et de l'outil

- Finalisation des livrables de l'étude et restitution des travaux en comité de pilotage paritaire

Livrables :

- Cartographie des métiers et des familles professionnelles
- Fiches métiers
- Présentation des aires de mobilités
- Outil digital de comparaison des compétences
- Un livret de présentation synthétique (format 4 pages) à destination des instances de l'ANEM.
- Comité de pilotage paritaire final composé de représentants de la branche Mutualité et d'Uniformation

V. Dispositif de pilotage et de suivi

Pour mener cette étude seront mobilisés **:**

- Un **chef de projet** : la coordination et le suivi du projet est assuré par une responsable de projets RH de l'ANEM et la responsable de l'OEMM
- Un **comité technique** composé du chef de projet et de la Présidence de l'OEMM valide les travaux avant chaque comité de pilotage ;
- Un **comité de pilotage paritaire** composé de représentants de l'ANEM et des organisations syndicales des salariés valide les livrables ;
- Un **représentant de l'OPCO Uniformation** participant au suivi des travaux et notamment aux comités de pilotage
- Des **groupes de travail** composés de responsables RH et métiers du secteur sont organisés afin de collecter les données nécessaires pour l'avancée de l'étude

VI. Obligations du ou des Prestataires

Respect du cahier des charges de l'étude : Le Prestataire devra respecter le cahier des charges dans le cadre des travaux menés. Il devra garantir : la tenue des délais, la fiabilité de l'approche méthodologique, le contenu des livrables. Il devra être force de proposition et adapter la méthodologie et les productions au contexte mutualiste. Le manager de l'équipe de Prestataires devra mobiliser cette dernière durant toute la durée de l'étude afin de garantir tant la qualité des livrables que le respect des délais.

Confidentialité : Le Prestataire réalisera son intervention dans les règles du métier, en respectant la confidentialité des données et informations recueillies à l'égard de tiers. Il effectuera les démarches requises pour la protection des données personnelles si l'étude le nécessite.

Propriété : Le Prestataire ne peut faire état des résultats de l'étude sauf à obtenir une autorisation écrite de la part d'Uniformation et de la branche Mutualité.

Neutralité : Le Prestataire devra consulter un panel représentatif des parties prenantes. Il s'efforcera de rapporter objectivement les points de vue et d'en faire la synthèse pour aboutir à un diagnostic partagé. En cas de désaccord irréductible, il ne prendra pas partie et devra retranscrire les différents points de vue exprimés.

VII. Calendrier prévisionnel

La durée des travaux à partir de la réunion de lancement est estimée à 18 mois. Le Prestataire précisera le planning de réalisation du projet par phase.

L'ensemble des travaux sera réalisé à compter de la notification des accords de financement.

Le calendrier prévisionnel d'exécution est le suivant :

A partir de juillet 2020 :

- COPIL paritaire de lancement
- Entretiens de cadrage / recueil des données existantes
- Constitution des différents « lots » de fiches métiers par famille professionnelle
- Constitution de groupes de travail RH et métiers pour le recueil de données sur les métiers

4ème trimestre 2020 :

- Poursuite du recueil des données et actualisation des fiches par familles métiers
- Construction de la matrice de comparaison des compétences
- Constitution des aires de mobilités

1er semestre 2021 :

- Poursuite des travaux relatifs aux fiches métiers
- Construction de l'outil digital de comparaison des compétences entre métiers permettant de donner de la visibilité sur les passerelles possibles
- Test avec les groupes de travail RH et métiers

4ème trimestre 2021 : lancement de l'outil sur le site internet de l'ANEM

VIII. Contenu de la réponse à l'appel d'offres

Présentée synthétiquement, cette réponse ne devra guère excéder vingt pages.

L'offre du ou des candidats sera restituée en deux notes distinctes :

1. **Une offre technique détaillée** présentant la proposition d'intervention du Prestataire
2. **Une offre financière,** présentant le budget prévisionnel par tranche

Le prestataire fournira les coordonnées de la personne en charge du projet d'étude en mesure de répondre aux questions relatives à l'offre.

L'offre technique détaillée

Pour chaque tranche, l'offre technique doit comporter les chapitres suivants :

Chapitre 1 : Présentation du cabinet

- La raison sociale et le SIRET
- L'effectif global de la structure
- …

Chapitre 2 : Contexte et objectifs généraux de la prestation

- Analyse du besoin exprimé et des enjeux
- Vision de la problématique posée
- Présentation succincte des travaux à conduire

Chapitre 3 : Déroulement de la prestation

- Présentation d'une méthodologie d'intervention adaptée aux attentes exprimées dans le cahier des charges
- Présentation détaillée et argumentée des objectifs et des livrables par phase

- Proposition de fonctionnalités pour l'outil digital de comparaison des compétences
- Planning détaillé des travaux, de la réalisation des livrables et des différentes phases des travaux ainsi que des restitutions et test de l'outil

Chapitre 4 : Moyens humains et techniques

- Présentation de l'équipe dédiée à la mission distinguant clairement leur expérience et références de missions en lien avec le domaine de l'appel d'offres (profil des intervenants et CV ciblé et non générique)
- Moyens techniques affectés à la réalisation des livrables, ainsi que les éléments garantissant la qualité de la prestation, notamment :
    - L'engagement sur le respect des délais de transmission des livrables avant la tenue d'une réunion,
    - La correction des fautes d'orthographe et erreurs de syntaxe avant envoi des livrables,
    - La qualité de rédaction des supports transmis,
    - La cohérence du rapport final de l'étude avec les objectifs du cahier des charges.

Chapitre 5 : Références du cabinet en lien avec la demande

Tranche ferme :

- Références d'études prospectives métiers et emploi/formation ;
- Références dans l'analyse des activités et compétences ;
- Références dans la construction de fiches métiers, aires de mobilité, passerelles ;
- Références en lien avec le secteur Assurance – Mutualité

Tranche conditionnelle :

- Références dans la création d'outils numériques de présentation des aires de mobilités, comparaison des compétences et identification de passerelles métiers

- Tout autre élément jugé utile par le cabinet.

L'offre financière

Le prestataire indique de manière très précise **le prix en Euros HT et TTC de la prestation pour chaque tranche** en tenant compte des propositions préconisées dans son offre technique et de l'estimation des charges.

Le Prestataire indiquera, **pour chaque phase de l'étude et pour chaque tranche** :

- Le nombre de personnes et leurs profils.
- Le cout journalier par profil (en euros HT et TTC).
- La durée (en jours) par profil et par phase de l'étude.
- Le montant total forfaitaire (en euros HT et TTC).

IX. Procédure de l'appel d'offres

Le dossier de réponse est à adresser en format électronique en destinataire principal :

- Mélanie HERNANDO-COLLOMBAT, Conseillère de Secteurs professionnels au sein d'Uniformation, mhernando-collombat@uniformation.fr

Et en copie de cet envoi :

- Aurélie BOUTET, Responsable projets RH, a.boutet@anem-mutualite.fr
- Amandine LEVIEL Responsable de l'OEMM, a.leviel@anem-mutualite.fr

Un exemplaire est adressé par courrier :

A l'attention de Mélanie Hernando-Collombat
UNIFORMATION, Département Ressources, 43 Boulevard Diderot 75012 PARIS

Réponse attendue pour le : 29 mai 2020

Pour toutes questions liées à la compréhension du présent appel d'offres, adressez vos messages avant le 30 avril 2020 à l'adresse suivante : mhernando-collombat@uniformation.fr
Une réponse à l'ensemble des questions reçues sera publiée le 7 mai sur le site d'Uniformation.

Les destinataires des réponses au présent appel d'offres se réservent le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues. Ils s'engagent à garder confidentielles les propositions reçues.

Le commanditaire et les membres de la branche de la Mutualité ne sont engagés qu'après notification écrite au(x) Prestataire(s) de l'acceptation du projet.

X. Attribution du marché

Critères de sélection

- Le prestataire (et le cas échéant les prestataires d'une offre groupée) devra proposer des compétences multiples **: connaissance du secteur**, **maîtrise de la gestion des emplois et compétences** afin de procéder à l'analyse emploi/compétences des métiers, **développement d'outils numériques** pour permettre la comparaison des compétences.

- La compréhension de la demande :

    - Analyse du besoin et des enjeux
    - Vision de la problématique posée
    - Présentation succincte des travaux à conduire

- La qualité de la proposition et de la méthodologie proposée :

    - Présentation d'une méthodologie d'intervention adaptée aux attentes exprimées dans le cahier des charges et conforme à la démarche d'analyse

- Présentation détaillée et argumentée des objectifs par livrable et par phase
- Proposition de format de livrables (exemples de rapports de cartographies, fiches métiers descriptives)
- Planning détaillé des travaux, de la réalisation des livrables et des différentes phases des travaux ainsi que des restitutions et tests

- Les références de l'équipe dédiée sur des études emploi formation, analyses des activités et compétences / construction d'outils numériques :

  - Présentation de l'équipe dédiée à la mission distinguant clairement leur expérience et références de missions en lien avec le domaine de l'appel d'offres (profil des intervenants et CV ciblé et non générique)

- Les moyens techniques affectés à la réalisation des livrables, ainsi que les éléments garantissant la qualité de la prestation, notamment :
  - L'engagement sur le respect des délais de transmission des livrables avant la tenue d'une réunion,
  - La correction des fautes d'orthographe et erreurs de syntaxe avant envoi des livrables,
  - La qualité de rédaction des supports transmis,
  - La cohérence du rapport final de l'étude avec les objectifs du cahier des charges.

- Les références du cabinet en lien avec la demande :
  - Une expérience significative dans l'analyse sectorielle, emploi/formation des Mutuelles est demandée.
  - Une expérience dans la création d'outils similaires

- La qualité de l'exhaustivité de l'offre financière :
  - Chaque phase de l'étude sera chiffrée en J/H
  - Pour chaque phase, devront figurés sur l'offre financière les engagements pris en termes de livrables.

Les prestataires répondants (porteur principal et éventuels sous-traitants) devront fournir les pièces suivantes :
- Extrait Kbis
- Attestation de vigilance URSSAF