



INVESTIR
DANS VOS
COMPÉTENCES



Appel à propositions

POEC : Se former au métier d'Agents de Services Hospitaliers

Contact :

Marine PALLAS, Chargée de projet Ingénierie

OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine

Marine.pallas@opco-sante.fr

Stéphanie CAMI, Conseillère Emploi Formation OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine

Stephanie.cami@opco-sante.fr

Date limite de réponse : Vendredi 03 juillet

1.

Appel à propositions.....	1
1. Objet de la consultation	2
2. Contexte et Enjeux	3
2.1 Présentation de l’OPCO Santé	3
2.2 Contexte et finalités de l’appel à propositions.....	4
2.3 Périmètre du marché et publics cibles	4
3. Prestations et productions attendues.....	6
3.1 Conception pédagogique des actions de formation	6
3.2 Evaluation et attestation de compétences	13
4. Cadre d’intervention	14
4.1 Obligations réglementaires	14
4.2 Contraintes financières	15
4.3 Pilotage de la performance des prestataires	15
5. Cadre d’intervention	15
5.1 Principes généraux	15
5.2 Etapes et calendrier de la sélection	16
5.3 Critères de sélection.....	16
5.4 Modalités de conventionnement.....	16
6. Modalités de réponse.....	17
6.1 Dimensionnement du projet	17
6.2 Dossier de candidature.....	17

2. Objet de la consultation

Le présent appel à propositions a pour objet la sélection d'un prestataire en capacité de réaliser et de concevoir une prestation de validation de projet et de formation opérationnelle à destination des demandeurs d'emploi.

Cet appel à propositions s'inscrit dans le cadre du dispositif POEC qui vise à se former et à remettre à niveau des demandeurs d'emploi souhaitant **Se former au métier d'Agents de Services Hospitaliers**. A ce titre, les demandeurs peuvent bénéficier du Plan d'Investissement de Compétences et du pilotage porté par Pôle Emploi. Le financement de ces POEC est opéré par l'Etat dans le cadre du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC).

3. Contexte et Enjeux

3.1 Présentation de l'OPCO Santé

Suite à l'agrément donné par le Ministère du Travail le 1^{er} avril 2019, l'OPCO Santé est l'opérateur de compétences du secteur privé de la santé.

L'OPCO Santé comprend 4 secteurs :

- **le secteur sanitaire, médico-social et social privé à but non lucratif** : ce secteur rassemble les conventions collectives suivantes CCN 51, CCN 66, CCN 65, CCN des centres d'hébergement et de réinsertion sociale, CCN Unicancer et l'Accord d'entreprise Croix Rouge Française.

Ce secteur rassemble 7 200 associations, fondations, congrégations qui emploient 785 000 salariés et accompagnent 108 000 travailleurs handicapés d'ESAT.

- **le secteur de la santé au travail interentreprises** Ce sont 240 services répartis nationalement qui emploient 17200 salariés.
- **le secteur de l'hospitalisation privée** : qui rassemble les établissements privés de santé, soit 1000 cliniques et hôpitaux privés qui emploient 159 800 salariés. Ainsi que les acteurs privés français regroupant 2400 établissements (EHPAD, Résidences Services Seniors et de soins à domicile...) qui emploient 120 000 salariés.
- **le secteur du thermalisme** qui rassemble 61 entreprises qui emploient 4700 salariés

L'OPCO Santé est géré par un conseil d'administration paritaire composé de la FEHAP, la FHP, NEXEM, le SYNERPA, UNICANCER, PRESANCE et UNISS et de trois organisations représentatives de salariés : CFDT, CGT et FO

Les missions de l'OPCO sont :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles ;
- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles, notamment, pour établir la GPEC des secteurs d'activités qu'elles couvrent et les accompagner dans leur mission de certification
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle
- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité
- de promouvoir les modalités de formations issues de la Réforme, et précisées par décret, auprès des entreprises, c'est à dire la possibilité de réaliser les actions tout en partie à distance ou en situation de travail.

Organisme à vocation nationale, l'OPCO Santé est structuré au périmètre de la Région Nouvelle-Aquitaine et bénéficie d'une implantation en 3 sites répartis sur les 3 ex-territoires (Bruges pour l'Aquitaine, Niort pour Poitou-Charentes et Limoges pour le Limousin).

Au total, l'OPCO Santé représente 11 000 entreprises et plus d'1 million de salariés.

3.2 Contexte et finalités de l'appel à propositions

Cadre réglementaire de la POEC :

La POE collective a été créée par la loi Cherpion du 28 juillet 2011 ; Elle permet à des demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par un accord de branche ou par le conseil d'administration d'un opérateur de compétences (OPCO).

La POE collective s'adresse aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non.

Le parcours de formation est d'un maximum de **400 heures incluant**, une (des) période (s) d'application en entreprise.

Le texte de loi précise qu'à l'issue de l'action de formation, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- Un contrat à durée indéterminée (dont contrat de professionnalisation)
- Un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois (dont contrat de professionnalisation)
- Un contrat d'apprentissage

Dans ce contexte, le projet a pour objectifs généraux de :

- Proposer une solution formative adaptée de proximité et de qualité pour répondre aux besoins recensés sur les territoires (difficultés de recrutement, d'attractivité)
- Réduire les inégalités d'accès à la formation et à la qualification et proposer un accompagnement individualisé tout au long de la formation pour optimiser les chances de réussite et lever les freins.
- Acquérir des connaissances et des compétences permettant d'accéder à un poste d'Agent de Service Hospitalier au sein d'une structure relevant du champ de la Santé Privée.

3.3 Périmètre du marché et publics cibles

Le présent accord-cadre est alloué en application des dispositions de l'article 32 de l'ordonnance n°2015-899 du 23 juillet 2015 et de l'article 12 du décret n°2016-360 du 25 mars 2016. L'accord-cadre est décomposé en 4 lots géographiques, de la manière suivante :

Numérotation du lot	Intitulé du lot	Nombre d'attributaires par lot
Lot 1	Bordeaux (33)	1 attributaire
Lot 2	Bayonne et Oloron Sainte Marie (64)	2 attributaires
Lot 3	La Rochelle (17)	1 attributaire

Les prestataires de formation pourront donc être référencés sur un ou plusieurs lots géographiques.

Les prestataires de formation sélectionnés par l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine s'engagent à mettre en œuvre l'action auprès des adhérents de l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine sur le(s) lot(s) géographique(s) où ils ont été retenus.

L'acheteur de la prestation est la délégation régionale Nouvelle-Aquitaine de l'OPCO Santé.

Nous estimons que chacun des modules doit constituer le parcours de préparation opérationnelle à l'emploi d'une durée totale maximum de **400 heures de formation dont les périodes d'immersion en entreprise devant se dérouler sur 1/3 maximum de la prestation et, de manière privilégiée, en début ou milieu de parcours.**

Le projet cible les demandeurs d'emploi de l'ensemble de la région Nouvelle-Aquitaine.

Cet appel à propositions s'appuie sur le diagnostic suivant :

La prise en charge du grand âge et de la dépendance est aujourd'hui au cœur de nombreuses réflexions politiques et sociales. Dans le contexte démographique et socioculturel actuel, le secteur médico-social à destination des personnes âgées, cristallise les enjeux prioritaires des années à venir (santé, bien-être, prise en charge médicale...) au sein desquelles évoluent une part importante des professionnels du sanitaire et social¹.

Les Agents de Services Hospitalier et les Aide-Soignants représentent les deux principaux métiers pénuriques, ce qui s'explique par le déficit d'attractivité des métiers du secteur de la personne âgée, en lien notamment avec les conditions de travail au sein des EHPAD par exemple (horaires décalées, travail les WE, évolution des profils et des pathologies des résidents...).

L'enquête emploi menée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche sanitaire, sociale et médico-sociale, privée à but non lucratif, et Unifaf en 2017, indiquent que les ASH représentent le 2^{ème} emploi du secteur de l'accompagnement des personnes âgées.

Le métier d'agent de service hospitalier demande de la motivation, de la disponibilité, un sens de l'organisation, et un sens du service. C'est pourquoi ce parcours de formation leur permettra de comprendre les principaux contours du métier d'agent de service hospitalier, ses missions, d'acquérir des compétences professionnelles afin de pouvoir s'engager plus durablement dans une perspective d'emploi auprès d'employeurs potentiels.

Cette action constitue un moyen de rapprocher l'offre et la demande. En effet, le secteur médico-social est particulièrement porteur d'emploi et présente de nombreux atouts en lien direct avec les attendus de la profession.

L'ASH évolue au cœur de la complexité des établissements, participe à cultiver la notion de lieu de vie en EHPAD, et articule une mission tout à la fois technique et relationnelle dans cet univers. Il occupe une place spécifique, autant essentielle que complexe auprès des personnes accueillies, de leur entourage et des équipes pluridisciplinaires.

¹ Rapport d'étude « Impact du vieillissement de la population et du développement des gérontechnologies sur les professionnels du sanitaire et social en Ile-de-France », Juin 2019 – Carif Oref Ile de France.

Objectifs de la consultation

Pour répondre aux enjeux précédemment cités, l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine souhaite sélectionner un (des) prestataire (s) de formation en capacité de :

- Articuler les orientations stratégiques de l'OPCO avec les orientations régionales en matière de développement de l'emploi et de la formation
- Appuyer la formalisation d'expérimentations au plus proche des territoires pour répondre à une orientation des financements sur les formations sanitaires et sociales, et en particulier sur le métier d'agent de services hospitalier

4. Prestations et productions attendues

3.1 Conception pédagogique des actions de formation

Le prestataire proposera des parcours de formation permettant l'acquisition ou le développement des compétences socles visant l'accès à un poste d'Agent de Service Hospitalier au sein d'une structure relevant du champ de la Santé Privée.

L'ASH a pour mission de participer au confort et au bien-être des résidents en leur offrant un environnement propre et sain.

Il est recommandé également d'intégrer aux parcours aussi souvent que possible des périodes d'immersion en entreprise **devant se dérouler sur 1/3 maximum de la prestation et, de manière privilégiée, en début ou milieu de parcours.**

Un référent social du dispositif POEC sera demandé pour accompagner les demandeurs d'emploi dans le suivi des modules de formation, leurs éventuelles difficultés et questions au cours du parcours de formation.

Un test de positionnement à l'entrée en formation sera systématiquement réalisé par les organismes de formation pour évaluer le niveau des candidats en compréhension orale et écrite de la langue française et le cas échéant proposer au candidat une formation sur les compétences clés complémentaires.

Les objectifs principaux de la POEC sont :

- L'acquisition ou le développement des compétences socles visant l'accès à un poste d'Agent de Service Hospitalier au sein d'une structure relevant du champ de la Santé Privée.
- L'acquisition de certifications transverses SST/ PRAP 2S

Une programmation des actions de formation sera également proposée, précisant les parcours, les lieux de formation et le nombre de stagiaires potentiels ainsi qu'un calendrier prévisionnel.

A ce titre, l'organisme prestataire décrira dans sa proposition : le programme détaillé de formation proposée, les pré-requis exigés, les méthodes pédagogiques spécifiques.

Le prestataire de formation est attendu par l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine sur sa capacité à proposer des modalités de formation innovantes (Présentiel, FOAD, AFEST,...) adaptées à la présente commande. Les parcours pourront panacher les modalités et ils ne pourront en aucun cas être proposés en 100% à distance. La formation devra obligatoirement comporter des temps de regroupement en présentiel.

L'innovation de cette POEC s'observe via les quatre éléments suivants :

1. Un positionnement individuel en amont du parcours
2. La mise en place par le prestataire de formation d'un référent social
3. La passation du permis de conduire pour les non-détenteurs (optionnelle)
4. Une mise en pratique renforcée
5. L'acquisition de certifications transverses SST/ PRAP 2S

La formation devra inclure les modules suivants :

Module 1 : Connaissance des Etablissements et services médico-sociaux

Compétence : Avoir les connaissances fondamentales de l'environnement ESMS

Objectifs de formation :

Axe 1 : Découverte du secteur sanitaire, social, et médico-social, ses métiers et filières professionnelles

- Comprendre de manière générale l'organisation des entreprises et associations du secteur, leurs valeurs et leurs conditions d'exercices particulières propre au secteur (travail de nuit, horaires décalés)
- Connaître les structures médico-sociales et sanitaires : EHPAD, Services hospitaliers, foyers d'accueils...
- Connaître les services médico-sociaux : USLD, LAM...
- Etre capable d'identifier les différents métiers des établissements (ASH, AS, IDE, AES, ES, Directeur...), leurs domaines de responsabilités (limites) et interactions

Axe 2 : Connaissance des publics accueillis et bases de la posture professionnelle de l'agent de service

- Connaître les principales caractéristiques des publics accueillis dans ces structures et leurs familles : personnes âgées, personnes handicapées, personnes présentant des troubles psychiques

Quelques éléments de contenu pédagogique :

Axe 1 : Découverte du secteur sanitaire, social, et médico-social, ses métiers et filières professionnelles

- Missions, culture et environnement législatif et réglementaire du secteur sanitaire, social, médico-social, principaux plans gouvernementaux en vigueur,
- Les principaux métiers des établissements (Ash, As, Educateur, Directeur, Aes...)
- les établissements sanitaires et médicaux sociaux

Axe 2 : Connaissance des publics accueillis

- Les publics accueillis : le handicap (psychique, sensoriel, mental, autisme, moteur, polyhandicap), le vieillissement, la dépendance, la maladie d'Alzheimer

Modalités pédagogiques innovantes possibles : Formation à distance, témoignages médiatisés d'usagers

Si FOAD, cette formation à distance devra comporter :

- Des apports de contenu théorique, de type cours à télécharger ;
- Des exercices et illustrations pratiques (exemples : quizz, vidéos, témoignages...)
- Des temps de connexion individuels ;
- Une assistance technique ;

- Une bibliothèque de données et de liens vers des ressources complémentaires (articles, vidéos...) permettant d'approfondir les notions abordées ;
- Un accompagnement du stagiaire par un formateur (exemples : classroom, téléphone, plateforme interactive, mail...).

Durée indicative : environ 70 heures. Cette durée pourra être ajustée en fonction des besoins individuels révélés par le test de positionnement en entrée en formation

Module 2 : Hygiène et Sécurité

Compétence : Connaître et respecter les principes de base en matière d'hygiène, sécurité, ergonomie et manutention.

Objectifs de formation :

Axe 1 : Les principes de règles d'hygiène générale

- Définir la notion d'hygiène
- Enumérer les principaux facteurs de risques
- Enumérer les moments clés et la technique professionnelle pour se laver les mains
- Connaître les étapes de friction des mains avec une solution hydro alcoolique

Axe 2 : Sécurité et ergonomie : les fondamentaux

- Identifier les situations sensibles du point de vue de la santé des personnels
- Citer les principales règles de base de sécurité physique et d'économie d'efforts
- Identifier les aides techniques et matériels médicalisés
- Identifier la nécessité de se former pour maîtriser les différentes techniques de manutention et sans aide technique.

Quelques éléments de contenu pédagogique :

Axe 1 : Les principes de règles d'hygiène générale

- Notions élémentaires sur l'hygiène, les voies de contamination, les 5 M, ...
- Les principales règles d'hygiène (lavage des mains, respect des protocoles, hygiène corporelle, tenue professionnelle)
- Distinguer : lavage des mains et désinfection des mains

Axe 2 : Sécurité et ergonomie : les fondamentaux

- Sécurité des professionnels des résidents
- Le corps humain au travail : focus sur la colonne vertébrale, les articulations, et les risques dorsolombaires
- Présentation illustrée des différentes aides techniques et matériels médicalisés : lit électrique, potence, disque, drap de glissement
- Formations certifiantes Gestes et Postures (7 heures) et PRAP 2S (21 heures)

Modalités pédagogiques innovantes souhaitées : alternance apports théoriques et pratiques, formation à distance, formations croisées intersectorielles (médico-social, sanitaire, social), action de formation en situation de travail ...

Durée indicative : environ 70 heures. Cette durée pourra être ajustée en fonction des besoins individuels révélés par le test de positionnement en entrée en formation

En fonction de l'évolution de la crise sanitaire et des directives gouvernementales, le prestataire de formation prêtera particulièrement une attention au développement de compétences en termes d'hygiène et des gestes barrières, de la gestion de résidents/patients suspectés ou confirmés COVID19...

Module 3: Participation à l'activité hôtelière et à la gestion des produits

Compétence : Participer à l'activité hôtelière et à la gestion des produits

Objectifs de formation :

Axe 1: Réaliser les tâches liées au service de restauration

- Expliquer en quoi l'alimentation ne se réduit pas à l'aspect nutritionnel mais participe au maintien de l'identité, à l'estime soi, à la reliance sociale, au désir et au plaisir de vivre
- Nommer les troubles de l'appétit
- Identifier les postures de refus et l'accompagnement adapté
- Créer un climat de bien être autour du repas
- Organiser son intervention dans le respect des protocoles dédiés et des gestes professionnels
- Organiser la distribution des repas : articulation des tâches en cohérence avec les équipes soignantes, transmissions, ...

Axe 2 : Assurer la distribution et le rangement du linge

- Connaître les principes fondamentaux de la méthode RABC
- Connaître les techniques de bio-nettoyage

Axe 3 : Gérer les stocks

- Identifier les différents types de produits
- Se repérer dans l'utilisation des produits dans le respect des recommandations écologiques et économiques
- Nommer les facteurs de risque en termes de manipulation des produits
- Avoir des connaissances sur les notions de budget, d'achat et de protection du consommateur.
- Etre sensibiliser au concept de développement durable autour des déchets et leur gestion.

Quelques éléments de contenu pédagogique :

Axe 1 : Réaliser les tâches liées au service de restauration

- Les conduites alimentaires
- Habitudes alimentaires, références familiales et culturelles.
- Les dimensions hédonistiques de l'alimentation (maintien de l'identité, plaisir de manger, convivialité, désir de vivre, ...)
- Rythmes et rituels

- La fonction sociale du repas
- Les troubles de l'appétit en 10 points
- Les postures de refus et les conduites d'opposition
- Comprendre et se positionner
- Sensibilisation à l'impact des pathologies sur la prise alimentaire et les comportements :
- Dans le cas de troubles cognitifs majeurs, de troubles praxiques, douleurs

Axe 2 : Assurer la distribution et le rangement du linge

- Préparer les chambres pour les nouveaux patients
- S'occuper de l'envoi du linge sale et ranger le propre
- Identifier le parcours du linge au sein de l'établissement
- Appliquer les protocoles dédiés
- Distribuer le linge
- Ranger le linge
- Analyser les zones à risques associés aux processus et au personnel, où les dangers microbiologiques sont les plus importants : collecte du linge, circuit et matériel de collecte, arrivée dans la zone sale et tri du linge.
- Déterminer ensuite comment on peut maîtriser les dangers identifiés : quelles actions correctives mettre en place ?
- Etablir des procédures de surveillance et de vérification du système RABC.
- Etablir et maintenir à jour la documentation garantissant la traçabilité.

Modalités pédagogiques innovantes souhaitées : alternance apports théoriques et pratiques, formation à distance, formations croisées intersectorielles (médico-social, sanitaire, social), action de formation en situation de travail ...

Durée indicative : environ 70 heures. Cette durée pourra être ajustée en fonction des besoins individuels révélés par le test de positionnement en entrée en formation

Module 4: Communication et travail en équipe

Compétence : Etablir une communication adaptée à la personne et son entourage

Objectifs de formation :

Axe 1: Posture relationnelle vis-à-vis des personnes accompagnées

- Ecouter la personne et son entourage et prendre en compte les signes non verbaux de communication sans porter de jugement
- S'exprimer et échanger en adaptant son niveau de langage, dans le respect de la personne et avec discrétion
- Faire exprimer les besoins et les attentes de la personne, les reformuler et proposer des modalités adaptées de réalisation du soin
- Savoir adopter un comportement approprié et bienveillant avec les usagers et leurs familles

Axe 2 : Se situer en tant qu'ASH au sein d'une équipe pluridisciplinaire

- Travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire dans le respect de son champ de compétences et des valeurs qui sous-tendent sa pratique d'ASH

- S'inscrire dans une démarche de bientraitance
- Alerter en cas d'événement indésirable avec les supports dédiés
- Communication avec l'équipe soignante

Quelques éléments de contenu pédagogique :

Axe 1 les bases de la posture relationnelle vis-à-vis des personnes accompagnées

- Relation et communication : les valeurs et les principes, les bases de la posture professionnelle du soignant
- Information et droits des patients : charte du patient, loi du 4 mars 2002, Secret professionnel
- Les techniques de communication : observation, entretien, communication verbale et non verbale, jeu et animation

Modalités pédagogiques innovantes souhaitées : alternance apports théoriques et pratiques, formation à distance, formations croisées intersectorielles (médico-social, sanitaire, social), action de formation en situation de travail ...

Durée indicative : environ 57 heures. Cette durée pourra être ajustée en fonction des besoins individuels révélés par le test de positionnement en entrée en formation.

Module 5 (optionnel) : Remise à niveau des compétences clés

Objectifs de formation :

Remise à niveau des compétences clés (si besoin)

- Communiquer en français
- Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- Utiliser les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- Maîtriser les outils bureautique et numérique (fonctions de base de Windows, gestion d'un document numérique...)

Quelques éléments de contenu pédagogique :

- la communication en français
- les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique
- les techniques usuelles de l'information et de la communication numérique
- les outils bureautique et numérique (fonctions de base de Windows, gestion d'un document numérique...)

Durée indicative : la durée pourra être ajustée en fonction des besoins individuels révélés par le test de positionnement en entrée en formation.

Certification SST/PRAP 2S

Un partenariat pourrait être envisagé avec des organismes de formation habilités à délivrer la certification SST et PRAP 2S. Cette mesure s'adresserait aux demandeurs d'emploi inscrits dans la POEC visant à se former au métier d'Agents de Services Hospitaliers.

Période d'immersion

Lors de la période d'immersion en entreprise dans la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective, l'organisme de formation s'engage à assurer le suivi pédagogique du stagiaire en tant que tuteur externe.

L'organisme de formation proposera un modèle de convention de stage à l'entreprise.

Le Permis de Conduire (optionnel)

Il est à noter que le permis B est très souvent un sésame pour l'emploi. Le coût du Permis de conduire sera inclus dans la prestation.

Un partenariat pourrait donc être ainsi envisagé avec une auto école. Cette mesure s'adresserait aux demandeurs d'emploi inscrits dans la POEC pour lesquels l'obtention du Permis B s'inscrit dans la réalisation de leur projet professionnel de devenir agent de service hospitalier.

Suivi du devenir des bénéficiaires

L'organisme de formation aura pour mission d'accompagner le parcours professionnel des candidats, soutenir leur motivation pour le secteur et le métier d'agent de services hospitalier, assurer un suivi et un accompagnement pendant la formation et donner des perspectives à l'issue.

L'organisme sera chargé de solliciter et d'informer des entreprises sur les candidats proposés. Le prestataire s'engageant à assurer un suivi de placement du stagiaire à l'issue de la POEC et à six mois, et en rendre compte à l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine.

La proposition détaillera les mesures que le prestataire engagera pour :

- Favoriser les sorties vers l'emploi telles que définies par la loi :
 - un contrat à durée indéterminée (dont contrat de professionnalisation)
 - un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de douze mois (dont contrat de professionnalisation)
 - un contrat d'apprentissage
- Réaliser les enquêtes à la sortie et à six mois dont les résultats seront transmis à l'OPCO Santé :
 - en utilisant l'outil prévu à cet effet,
 - en incitant le bénéficiaire de la formation à renseigner directement en ligne les enquêtes qui lui sont adressées sur sa boîte mail (questionnaire de sortie et à six mois).

3.2 Evaluation et attestation de compétences

Tout au long de la formation et à l'issue de la formation, les compétences acquises feront l'objet d'une évaluation. Les compétences acquises feront l'objet d'une attestation décrivant les compétences évaluées et validées, facilitant ainsi leur valorisation par les candidats.

5. Cadre d'intervention

5.1 Obligations réglementaires

Les modalités de la gestion administrative des actions sont celles déterminées par l'OPCO Santé, les financeurs et les partenaires du projet ainsi que Pôle Emploi.

La traçabilité des heures de formation des stagiaires se fait par le biais de feuilles d'émargement signées à la demi-journée. Un modèle de feuille d'émargement conforme peut être fourni au prestataire retenu avant le démarrage de l'action.

Le prestataire retenu doit :

- Informer les stagiaires que l'action de formation s'inscrit dans le cadre du dispositif « Favoriser l'accès des demandeurs d'emploi à des actions de formation dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) d'agent de service hospitalier » dans le cadre du PIC 2020.
- Apposer les logos des financeurs sur l'ensemble des documents. Les logos de l'OPCO Santé, Pôle Emploi doivent figurer sur les documents utilisés dans le cadre de cette action : convention, feuilles d'émargement, attestation de formation, bilans notamment.

L'organisme prestataire est susceptible d'être soumis à un contrôle par les comités de pilotage et les organes nationaux de contrôle, au même titre que l'OPCO Santé, gestionnaire et notamment dans le cadre de visites sur place.

Pendant le déroulement des sessions, le prestataire de formation est tenu de donner libre accès aux locaux utilisés à tout représentant du service gestionnaire de l'Etat mandaté dans le cadre de visites sur place y compris en cas de visite inopinée.

Le prestataire devra mettre à disposition les informations nécessaires au renseignement des indicateurs de réalisations et de résultats.

En sus de la collecte des feuilles d'émargements, le prestataire de formation doit assurer un suivi individuel des stagiaires permettant le renseignement des indicateurs de réalisation, et des résultats des actions de formation de la POEC via un questionnaire de recueil des données des stagiaires.

Ces éléments sont nécessairement fournis au démarrage de l'action.

Pour respecter les engagements vis-à-vis de Pôle Emploi, le prestataire devra plus précisément :

- Publier l'offre dans la base CARIF OREF au plus tard 5 semaines avant le démarrage de la session de formation, avec le nombre exact de places de la session de formation, ainsi que les dates de réunion d'information et le nombre de places;
- le respect de ses obligations de communication à Pôle emploi des données concernant le statut du demandeur d'emploi – inscription, entrée, assiduité, sortie - (décret du 9 mai 2017) en favorisant le respect de cette obligation par l'utilisation de l'appli KAIROS [interface d'échange dématérialisé entre Pôle emploi et l'organisme de formation].

5.2 Contraintes financières

Il est demandé au prestataire de faire une proposition de coût de formation à porter sur un coût horaire et par personne.

Le prestataire indiquera de manière très précise le prix en euros HT et TTC de la prestation en tenant compte des propositions préconisées dans son offre technique et de l'estimation des charges.

5.3 Pilotage de la performance des prestataires

- Le contrôle de service fait (avant paiement) porte sur l'exhaustivité des actions de formation financées par l'OPCO Santé
- Le contrôle qualité des organismes de formation (après paiement) est ciblé sur un échantillon de prestataires de formation

Indépendamment de ces deux niveaux de contrôle, l'OPCO Santé a souhaité dans le cadre du dispositif, mettre en place un comité de pilotage de la performance du ou des prestataires sélectionnés.

Pour ce faire les indicateurs suivants ont été définis : nombre de bénéficiaires à valider le projet de s'inscrire dans la POEC, nombre de contrats de travail signés à 6 mois après la formation,...

Ces indicateurs seront suivis dans le cadre de la mise en place de bilans intermédiaires et finaux.

6. Cadre d'intervention

6.1 Principes généraux

L'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine s'engage à garder confidentielles les propositions reçues. Il se réserve le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues. Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité.

En fonction des propositions reçues et recevables, l'OPCO Santé se réserve le droit de négocier avec les candidats (sans que cela ne soit automatique).

Au cas où l'appel à propositions serait considéré comme infructueux, l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine se réserve le droit de recourir à un marché public négocié sans publicité, ni mise en concurrence.

L'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine n'est engagé qu'après notification écrite au(x) prestataire(s) retenu de l'acceptation de la proposition et après acceptation formelle des conditions proposées dans la convention de formation.

Les candidats non retenus qui estimeraient constater une irrégularité dans la mesure de la présente procédure d'achat adaptée ont la possibilité de déposer leur contestation par courrier en recommandé avec accusé de réception, dans les 15 jours qui suivent la notification de la décision de la commission de sélection du marché.

6.2 Etapes et calendrier de la sélection

Période/échéance	Etape
10/06/2020	Lancement de l'appel à propositions : le présent document et ses annexes sont accessibles sur l'espace dédié aux appels d'offres sur le site internet de l'OPCO Santé
	Renseignements additionnels à demander à : Marine PALLAS, Chargée de projet Ingénierie OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine Marine.pallas@opco-sante.fr Stéphanie CAMI, Conseillère Emploi Formation OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine Stephanie.cami@opco-sante.fr
03/07/2020	Date limite de réception des propositions
10/07/2020	Instruction des réponses recevables
15/07/2020	Commission de sélection
17/07/2020	Notification de la décision

6.3 Critères de sélection

Tout dossier parvenu hors délai et/ou ne respectant pas le formalisme de réponse, et/ou incomplet ne sera pas étudié.

Les propositions déclarées recevables seront examinées au regard des critères suivants :

Critères	Notation	Coefficient
Pertinence de la réponse	Sur 3	3
Compétences et expériences	Sur 3	3
Méthodes pédagogiques, techniques et d'encadrement	Sur 3	1
Sourcing des stagiaires	Sur 3	3
Suivi post POEC	Sur 3	3
Ancrage territorial et connaissance du métier d'agent de service hospitalier	Sur 3	2
Capacité du prestataire à dispenser une formation de qualité	Sur 3	3
Egalité professionnelle	Sur 3	3
Coût	Sur 3	1

6.4 Modalités de conventionnement

A l'issue de la désignation du prestataire en charge du projet, une convention sera signée entre le prestataire et l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine.

Ce contrat intégrera le présent cahier des charges, ainsi que la proposition du candidat acceptée (notification). Il détaillera par ailleurs les engagements

récioproques des deux parties, et notamment les modalités de facturation et de paiement, de suivi et évaluation des actions de formation...

7. Modalités de réponse

7.1 Dimensionnement du projet

Cet appel à propositions a pour objectif de mettre à disposition des demandeurs d'emploi, une offre de formation pour le métier **d'Agent de service hospitalier**.

Se former au métier d'Agent de service hospitalier.	
Public Visé	Demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, indemnisés ou non
Effectif	Groupe de 8 à 15 personnes
Durée estimée de la POEC (en heures/stagiaires)	<ul style="list-style-type: none"> - 239 heures environ prestées par l'organisme de formation (34 jours x 7h) - 28 heures prestées par l'organisme de formation pour les certifications transverses SST/ PRAP 2S - 105 heures environ de stage en entreprises (non financées par l'OPCO) (15 jours x 7h) - Le permis de conduire presté par l'Organisme de formation (entre 20 et 30 heures par stagiaire non détenteur du permis) <p>Le nombre d'heures est donné approximativement. L'organisme de formation peut articuler et revoir la répartition selon sa cohérence argumentée.</p> <p>Dans tous les cas, le nombre d'heures de la POEC ne peut dépasser les 400 heures (tout compris)</p>
Lieux de formation	Bordeaux (33), Bayonne et Oloron Sainte Marie (64), La Rochelle (17)
Période de réalisation	A compter de la notification avec un engagement à réaliser au plus tard au 15 décembre 2020
Coût horaire par stagiaire plafonné	Le coût horaire par stagiaire (comprenant l'ingénierie, le suivi en entreprise, la coordination, le sourcing, la co-animation avec Pôle Emploi des réunions d'information collective ; les certifications (SST et PRAP 2S) et le cas échéants, la passation du permis de conduire par les non détenteurs). Il conviendra de faire uhyhyne double proposition tarifaire selon que le bénéficiaire ait le permis de conduire ou pas.

7.2 Dossier de candidature

La proposition technique et financière devra comprendre les éléments suivants :

- Une fiche de présentation du prestataire
- Les objectifs généraux de la prestation
- Le déroulement de la prestation
- Les moyens humains et les références du prestataire
- La proposition de tarification unitaire (par stagiaire)
- Les lieux de formation
- L'ensemble des pièces justificatives demandées, notamment concernant les critères qualité

La proposition devra être adressée sous format électronique par e-mail à :
Marine PALLAS, Chargée de projet Ingénierie OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine -
marine.pallas@opco-sante.fr
&
Stéphanie CAMI, Conseillère Emploi Formation OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine
Stephanie.cami@opco-sante.fr