



APPEL D'OFFRE

Diagnostic sur la situation comparée entre les femmes et les hommes sur le périmètre du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif

Pouvoir adjudicateur	
OPCO Santé– Secrétariat General	31 rue Anatole France 92309 LEVALLOIS-PERRET Site internet : https://www.opco-sante.fr/prehome

**Proposition à retourner impérativement pour le 5 mai 2021 au plus tard,
Sous la forme d'un exemplaire par courrier électronique à :
Diorobo Traoré**

diorobo.traore@opco-sante.fr

SOMMAIRE

1. Présentation de la gouvernance du marché	3
2 . Objet du marché.....	4
2.1 Contexte	4
2.2 Objectifs et finalités.....	4
3 . Décomposition du marché	5
4. Eléments de réponses attendues	13
5. Critères d'analyse des candidatures et des offres	13

1. Présentation de la gouvernance du marché

Sur demande de la CPPNI du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif, un diagnostic sur la situation comparée entre les femmes et les hommes du périmètre du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif doit être réalisé. Ce diagnostic devra venir nourrir la négociation d'un accord de secteur relatif à l'égalité professionnelle. Cette étude sera pilotée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications commun aux différentes Branches adhérentes à l'OPCO Santé via la Commission de coordination des politiques emploi formation des branches professionnelles de l'OPCO Santé.

La Branche commanditaire : Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif

Le **Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif** compte 7200 structures, 22 000 établissements et 677 900 ETP.

L'OPCO Santé

En référence à la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'opérateur de compétences (OPCO) santé a été créé par son accord constitutif du 26 février 2019. L'OPCO Santé rassemble des branches présentant une cohérence de champ économique et social et à vocation à rassembler largement les branches professionnelles ayant des métiers en commun, qui relèvent du même cadre d'action réglementé ou qui constituent des périmètres communs aux parcours professionnels des salariés.

L'OPCO Santé représente près de 10 000 structures, 27 150 entreprises et plus de 915 000 ETP.

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

Ses missions 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 et les accompagner dans leur mission de certification
- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises.

L'OPCO Santé est structuré en 13 services régionaux relayés par un siège national.

L'Observatoire paritaire des métiers et des qualifications institué au sein de l'OPCO Santé

L'accord constitutif de l'opérateur de compétences santé du 26 février 2019 stipule qu'« est constitué un observatoire piloté par la commission de coordination des politiques emploi/formation des branches professionnelles. Il a vocation à réaliser les travaux dédiés par le Conseil d'Administration et les branches professionnelles. Les demandes des branches professionnelles se font via leur instance paritaire compétente (CPPNI ou CPNE-FP), soit via les SPP pour des travaux communs avec d'autres branches. ».

L'OPCO Santé, en application de la demande de la CPPNI souhaite donc confier à un prestataire la conduite d'un diagnostic comparé entre les femmes et les hommes du périmètre du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif.

2 . Objet du marché

Les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes concernent toutes les entreprises, quels que soient leur taille et secteur d'activité. Les principes de non-discrimination, d'égalité de rémunération et de formalisation d'objectifs visant à l'égalité professionnelle sont notamment décrits dans le Code du Travail. Cependant seules les entreprises de plus de 50 salariés doivent conclure un accord ou à défaut un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objet de ce marché est la réalisation d'un diagnostic sur la situation comparée entre les femmes et les hommes dans les associations du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif. Ce diagnostic devra permettre de disposer de données sur la situation femmes/hommes en termes de conditions générales d'emploi, de rémunération et déroulements de carrière, de formation, de conditions de travail, santé et sécurité au travail, de parentalité, de protection sociale et de violences sexuelles et sexistes en vue de nourrir les réflexions des partenaires sociaux.

2.1 Contexte

Ce diagnostic s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire qui doit être menée en vue d'un accord de secteur relatif à l'égalité professionnelle. Le diagnostic résultant de cette enquête devra permettre aux partenaires sociaux de mieux appréhender la situation et d'être plus pertinents dans les actions à prévoir et mesures à décliner dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle au sein du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif.

2.2 Objectifs et finalités

Il s'agit de disposer de données objectivées sur la situation femmes/hommes sur les sujets figurant dans la BDES (bases de données économiques et sociales). En effet, parmi les différentes informations que comprend cette base, certaines traitent spécifiquement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Plus précisément, les informations portent sur les points suivants :

- Analyse de la situation respective des femmes et des hommes par catégorie professionnelle en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
- Analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté
- Évolution des taux de promotion respectifs des femmes et des hommes par métiers dans l'entreprise
- Mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, objectifs de progression pour l'année à venir et indicateurs associés

Au-delà des points mentionnés dans la BDES, l'étude devra également étudier les sujets suivants :

- Les conditions générales d'emploi
- Les conditions de travail, santé et sécurité au travail
- La parentalité
- La protection sociale
- Les violences sexuelles et sexistes

3 . Décomposition du marché

Attendus

Les attendus exprimés ci-dessous ont pour objectif d'indiquer le niveau d'intervention attendu. Ils dressent un inventaire des attentes de l'observatoire. Ces attentes feront l'objet de discussion et d'échange pendant la phase de cadrage.

Attendus : disposer de données chiffrées sur les conditions générales d'emploi, de rémunération et déroulements de carrière, de formation, de conditions de travail, santé et sécurité au travail, de parentalité, de protection sociale et de violences sexuelles et sexistes.

Cette enquête sera basée sur une approche essentiellement quantitative. Toutefois, l'étude devra être approfondie via des entretiens qualitatifs réalisés auprès de DRH ou directeurs d'établissements/de structures, d'instances représentatives du personnel, de référents harcèlement voire auprès de salariés afin d'analyser et de comprendre certains processus sociaux et d'analyser

certaines représentations, qui peuvent avoir un impact sur l'évolution des carrières, les parcours professionnels des salarié(e)s.

S'agissant de la partie quantitative, le questionnaire sera à adresser aux établissements **du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif**.

Le diagnostic se basera sur un échantillon représentatif des établissements **du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif** en fonction des variables suivantes :

- Taille des établissements
- Secteur des établissements
- Zone urbaine/Zone rurale

La mesure des indicateurs demandés ci-après sera basée sur une déclinaison systématique de ces derniers selon :

- la part de femmes et d'hommes,

- le niveau de qualification au sens du décret n°2029-14 du 08 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles, étant entendu que l'emploi non qualifié est également pris en considération, soit 8 niveaux de qualification.

Cette mesure systématique sera indiquée dans le document sous le terme de répartition.

Les indicateurs en lien avec des niveaux de rémunération tiendront compte des niveaux de rémunération moyens et médians.

* **catégorie professionnelle** = cadre/non cadre (en plus du niveau de qualification)

***répartition** = nombre et part/taux des femmes et des hommes selon le niveau de qualification.

Plus précisément, les indicateurs attendus sont cités ci-dessous.

1° Conditions générales d'emploi	<p>a) Répartition des effectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par métier - par catégorie professionnelle - par nature de contrat de travail (CDI ou CDD) - par durée de CDD (moins d'1 mois, moins de 3 mois, moins de 6 mois, plus de 6 mois) - par catégorie professionnelle selon la nature du contrat de travail (CDI ou CDD) - par ancienneté dans l'entreprise - par classe d'âge de 5 ans - par âge moyen par catégorie professionnelle - dans les conseils d'administration / comités de direction / comités exécutifs par taille d'établissement et/ou association
	<p>b) Durée et organisation du travail, répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des effectifs à temps complets/temps partiels - des effectifs à temps partiel par catégorie professionnelle - des durées des contrats à temps partiel (durées moyennes) - du nombre d'heures de travail hebdomadaire moyen effectué par les salariés à temps partiel - du nombre moyen d'heures supplémentaires annuelles - du nombre moyen d'heures complémentaires annuelles
	<p>c) Données sur les congés et répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - répartition et type de congés supérieur à 6 mois (parental, sabbatique, formation...) par catégorie professionnelle - répartition et type de congés supérieurs à 3 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation...) par catégorie professionnelle - répartition et nombre moyen en jour des congés pour évènements familiaux - répartition et nombre moyen en jour des congés pour enfant malade - répartition et nombre moyen en jour des congés de solidarité familiale, de proche aidant

	<p>d) Données sur les embauches et les départs, répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des embauches - des embauches par catégorie professionnelle - des embauches par contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, intérim, autres) - des embauches en distinguant : Temps complet/ Temps partiel - des embauches en CDD par métier/catégorie professionnelle/durée du travail (en nombre d'heures moyen mensuel) - des candidatures reçues et des entretiens réalisés - des départs par catégorie professionnelle et par motifs : retraite, retraite anticipée, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement (économique et/ou individuel, inaptitude professionnelle)
<p>2° Rémunérations et déroulement de carrière</p>	<p>a) Données sur les promotions et répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - globale des promotions (progression salariale ou professionnelle) - des promotion au sein des non cadres, non cadres promus cadres, au sein des cadres - des promotion par tranche d'âge (tous les 5 ans) - des salarié (e)s ayant reçu une promotion au cours des 3 dernières années - des salarié(e)s n'ayant reçu aucune promotion au cours des 3 dernières années - des promotions attribuées aux salariés à temps plein et durée moyenne entre deux promotions - des promotions attribuées aux temps partiels, et durée moyenne entre 2 promotions - durée moyenne dans la catégorie professionnelle - des salarié(e)s exerçant des fonctions d'encadrement ou décisionnelles - des accès à des postes de responsable, de directeur d'établissement - des promotions attribuées aux femmes de retour de maternité par rapport aux autres salarié.e.s de la même catégorie professionnelle - durée moyenne entre 2 promotions pour les femmes de retour de congé maternité comparées à celle des autres salarié.e.s - des promotions accordées après un retour de congé parental comparées à celle des autres salarié.e.s - des formations diplômantes et/ou qualifiantes suivies - âge et ancienneté moyens au moment de la première promotion

	<ul style="list-style-type: none"> - âge et ancienneté moyens au moment de la dernière promotion - âge moyen d'accès aux fonctions dirigeantes (cadres dirigeants) <hr/> <p>b) Données sur l'ancienneté et répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté moyenne par catégorie professionnelle - ancienneté dans le métier - ancienneté moyenne dans l'association <hr/> <p>c) Données sur les rémunérations et répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rémunération moyenne et médiane mensuelle - rémunération moyenne et médiane annuelle par catégorie professionnelle - rémunération moyenne et médiane annuelle par métier - rémunération moyenne et médiane annuelle par âge - répartition des 10 plus hautes rémunérations par établissement
<p>3° Formation</p>	<p>Formations professionnelle, répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - du nombre d'heures d'actions de formation par an - des salarié(e)s formés sur l'ensemble des effectifs - des salarié(e)s formés par catégorie professionnelle - répartition et nombre moyen des heures de formation par catégorie professionnelle - des salarié(e)s ayant bénéficié d'un CPF - des inscriptions à des formations diplômantes ou certifiantes - par type d'action : adaptation au poste ; maintien dans l'emploi ; développement des compétences - des effectifs de chaque catégorie professionnelle dans les effectifs totaux comparée à leur part dans le nombre de stagiaires formés - des effectifs à temps partiel dans les effectifs totaux comparés à la part des effectifs à temps partiel dans le nombre de stagiaires formés - répartition des heures de formation suivies par les salarié(e)s en seconde partie de carrière (tranche de 5 ans à partir de 40 ans, et tous types de formation)

<p>4° Conditions de travail, santé et sécurité au travail</p>	<p>b) Répartition et catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des salariés selon l'organisation du travail : travail de nuit, travail durant le week-end - des salariés ayant accédé au temps partiel choisi par an - des salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein par an - répartition par métier des accidents du travail, accidents de trajet et des maladies professionnelles
<p>5° Parentalité</p>	<p>Catégorie professionnelle et répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - taux de congés maternité - taux de congés paternité et durée du congé (moins de 11 jours, moins de 18 jours) - des congés d'accueil de l'enfant, d'adoption, de congés parentaux d'éducation (à temps partiel et à temps plein), de congé de présence parentale - des associations ayant mis en place un complément de salaire versé par l'employeur selon le motif : pour le congé paternité / le congé de maternité / le congé d'adoption
<p>6° Protection sociale</p>	<p>Répartition et catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - coût moyen annuel de la complémentaire santé à la charge du salarié(e) (cotisation adulte et enfant) (en distinguant les salarié(e)s relevant du régime local - reste à charge moyen annuel pour les salarié(e)s
<p>7° Violences sexistes et sexuelles au travail</p>	<p>Répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des établissements ayant mis en place un référent VSST - des incidents relevant des VSST ayant fait l'objet d'un signalement - des établissements ayant mis en place une campagne de sensibilisation aux VSST en direction des salariés ainsi que la part et nombre de salarié.e.s ayant bénéficié.e.s de cette sensibilisation - des actions mises en œuvre par établissement sur les VSST (actions de formations dispensées et/ou actions de sensibilisation aux VSST dans les équipes de direction/cadres (cadres hiérarchiques et responsables des ressources humaines) - des salariés, des élus du personnel et des cadres dirigeants ayant suivi une formation sur les VSST
<p>Nombre d'accords relatifs à l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 50 salariés et plus 	

- de moins de 50 salariés

Prestation 1 : Organisation du recueil des données

Le prestataire devra prendre en charge la gestion du terrain de cette enquête. Pour cela, il devra :

- Définir la taille de l'échantillonnage et sélectionner les variables d'échantillonnage (en sachant que l'objectif est de disposer d'un panel représentatif de l'ensemble des sous-secteurs relatif à l'égalité professionnelle du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif). Lorsque le prestataire, en accord avec l'OPCO Santé, jugera avoir recueilli suffisamment d'informations et de réponses pour obtenir des résultats représentatifs, la phase de terrain pourra prendre fin.
- Elaborer le questionnaire sur la base des indicateurs mentionnés ci-dessus ;
- Mettre en ligne le questionnaire et suivre le bon fonctionnement de l'interface ;
- Diffuser les questionnaires, recueillir les données ;
- Gérer des relances ;
- Contrôler les questionnaires et vérifier les données ;
- Suivre et faire le reporting du nombre de répondants. La fréquence du reporting sera définie ultérieurement avec le prestataire. Elle devra être a minima hebdomadaire.
- Réaliser des entretiens qualitatifs auprès de DRH ou directeurs d'établissements/de structures, d'instances représentatives du personnel, de référents harcèlement et de salariés et analyser le contenu de ces entretiens

L'OPCO Santé transmettra au prestataire une base de données intégrant les mails, téléphones des établissements ainsi que le nom et fonction des interlocuteurs.

Prestation 2 Traitement des données

Le traitement des données de l'enquête quantitative sera sous la responsabilité du prestataire, avec notamment le choix et l'élaboration du redressement statistique et le contrôle de cohérence des données.

Les traitements statistiques devront permettre de bénéficier de données par sexe, niveau de qualification, sous-secteur d'activité et par taille de structures.

Le traitement des données de l'enquête qualitative sera également sous la responsabilité du prestataire.

Modalités

Le suivi de cette étude sera assuré par l'équipe technique et par la commission de coordination des politiques emploi formation de l'OPCO santé.

L'équipe technique a notamment pour mission :

- De veiller au bon avancement de l'étude menée par le prestataire
- D'apporter des éclairages avant validation des décisions par la commission de coordination.

Le suivi technique sera assuré par des salariés de l'OPCO Santé.

Des rencontres techniques pourront être organisées autant que de besoin tout au long de la démarche.

La commission de coordination aura pour mission de :

- Assurer le suivi de l'action,
- Valider les orientations prises dans le cadre du suivi technique,
- Proposer des aménagements en cas de difficultés,
- Assurer une bonne cohésion entre les différents acteurs (prestataire, OPCO Santé, CCPNI, Observatoire).

Pour information, la commission de coordination a d'ores et déjà prévu de se réunir : le 27 mai, le 1^{er} juillet, 28 septembre, 19 octobre, le 9 novembre. Dans le cadre du suivi de cette étude, le prestataire devra prévoir au minimum trois temps de pilotage (cadrage, suivi, restitution des résultats), en précisant s'ils ont lieu ou non au cours de ces commissions de coordination.

En plus du suivi de la commission de coordination, la CCPNI du Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif devra être associée aux travaux, au travers d'un temps de cadrage au lancement de l'étude et d'un temps de restitution.

Livrables

Les livrables suivants sont attendus :

- Un rapport national détaillé, incluant des analyses approfondies (avec des éléments de comparaison par sexe, niveau de qualification, taille d'établissements, secteur d'activité), des graphiques, des schémas, mention des sources d'information utilisées et jugées pertinentes.
- Une synthèse comportant une analyse et les chiffres clés, des graphiques, etc.

Le rapport devra intégrer une mise en perspective via la collecte de données provenant de sources externes. Ces données « externes » devront notamment permettre de comparer le **Secteur des activités sanitaires, sociales et médico-sociales privé à but non lucratif** aux autres secteurs notamment l'ensemble du secteur des activités sanitaires et sociales et la fonction publique hospitalière.

Planning prévisionnel

13 avril 2021 : Lancement de l'appel d'offre

5 mai 2021 : Réception des candidatures

27 mai 2021 : Sélection du candidat (l'OPCO SANTE se réserve le droit de rencontrer les candidats si cela se révèle utile.)

Début juin 2021 : Contractualisation et démarrage de la prestation

8 juin : Temps de consultation de la CPPNI

1^{er} juillet 2021 : Point d'étape avec la commission de coordination

28 septembre 2021 : Présentation des résultats intermédiaires lors de la commission de coordination

19 octobre 2021 : Présentation des résultats finaux lors de la commission de coordination

4. Eléments de réponses attendues

Le prestataire apportera dans sa réponse les éléments suivants :

- une note méthodologique présentant sa démarche pour la conduite du projet, les méthodes et outils qui lui serviront d'appui
- un planning de réalisation sur lequel il s'engagera en précisant les éventuels pré requis
- l'équipe proposée (description des expériences et références de chaque membre de l'équipe, référence dans la conduite de projets similaires)
- la proposition financière

Le prestataire s'attachera à apporter une réponse personnalisée et illustrée.

5. Critères d'analyse des candidatures et des offres

- Compétences en méthodologie quantitative (recueil de données, traitement statistique, analyse et interprétation de l'information)
- Compétences en méthodologie qualitative (capacités à mener des entretiens)
- La disponibilité de l'équipe et les délais de réalisation proposés
- Compréhension des enjeux et des attentes

- Pertinence de la méthodologie proposée
- Le coût de la prestation
- Capacité attestée par des références à accompagner des travaux conduits dans la perspective de négociations de Branche et notamment faire ressortir les enjeux stratégiques liés aux résultats

Une expertise sur le sujet de l'égalité entre femmes et hommes sera appréciée.

**Proposition à retourner impérativement pour le 5 mai 2021 au plus tard,
Sous la forme d'un exemplaire par courrier électronique à :
Diorobo Traoré**

diorobo.traore@opco-sante.fr