



APPEL D'OFFRES NATIONAL RESTREINT

PORTANT SUR LES PRESTATIONS DE BILAN

FINANCÉES PAR L'ACCORD DE BRANCHE OETH

Diffusion le 3 mai 2010

Commanditaire

Association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

94 avenue Félix Faure – 75015 Paris

Tél. : 01 40 60 58 58

Fax : 01 40 60 58 64

www.oeth.org

Secteur d'activité : sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif

Interlocuteurs :

- Olivier Legendre, Directeur
- Carole Testard, Chargée de projets
- Christine Calvinho, Chargée de mission

Plan du cahier des charges

I - Présentation du commanditaire	p. 3
II - Objet de l'appel d'offres	p. 3
III - Définition des prestations	p. 4
1/ Principes fondateurs	p. 4
2/ Publics bénéficiaires	p. 4
3/ Modalités et conditions financières	p. 5
4/ Engagements du soumissionnaire	p. 5
5/ Descriptif des prestations	p. 6
A. Bilan ergonomique	p. 6
B. Bilan d'évolution professionnelle	p. 7
C. Bilan maintien dans l'emploi	p. 9
D. Cas particulier : Reconnaissance de la lourdeur du handicap	p. 11
IV - Livrables	p. 11
V - Critères de sélection	p. 12
VI - Calendrier	p. 12
VII - Modalités d'envoi des dossiers de réponse	p. 12
VIII - Annexes	p. 13

I - Présentation du commanditaire

L'association OETH a pour objectif la mise en œuvre de l'Accord de branche relatif à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés du secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif.

La Croix-Rouge française, la FEHAP (Fédération des Etablissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne, à but non lucratif) et le Syneas (Syndicat des employeurs associatifs de l'action sociale et santé), par la signature de cet Accord avec les organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO), ont décidé de mettre en commun leurs ressources afin de développer et de conduire une politique active en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Ils ont confié à l'association OETH la collecte et la gestion des contributions relevant de l'Accord, la réalisation et le financement des actions en faveur des travailleurs handicapés et l'évaluation des résultats. Ainsi, OETH soutient et finance les efforts des établissements qui s'investissent sur les champs de l'embauche, de la professionnalisation et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés mais également de la prévention du handicap.

Annexe 1 : Nombre d'établissements relevant de l'Accord de branche OETH par région et par département

Bilans OETH 2006 – 2007 – 2008, téléchargeables sur : <http://www.oeth.org/lassociation-oeth/bilans/> .

II - Objet de l'appel d'offres

Dans le souci de définir un cadre commun pour répondre au mieux aux problématiques rencontrées par les établissements relevant de l'Accord de branche, OETH souhaite **agréer des professionnels du « bilan » sur l'ensemble de la France métropolitaine en mesure de réaliser, en intégralité ou en partie, les quatre prestations décrites ci-dessous** : « Bilan ergonomique », « Bilan d'évolution professionnelle », « Bilan maintien dans l'emploi » et « Dossier de Reconnaissance de la lourdeur du handicap ».

L'enjeu de chacune des prestations repose sur la notion de « sécurisation du parcours de la personne en situation de handicap ». Au travers de ces actions, il s'agit de prévenir les ruptures de trajectoire professionnelle induites par un état de santé fragilisé en travaillant, d'une part, sur l'adéquation de l'environnement de travail avec les limitations médicales de la personne et, d'autre part, sur l'adéquation de ses compétences avec les exigences du poste. Ces objectifs doivent s'intégrer à la fois dans une approche d'intégration professionnelle mais également de maintien dans l'emploi.

Ainsi, savoir gérer ces processus d'intégration et de maintien au regard d'une situation de handicap doit permettre de :

- éviter une stigmatisation grandissante du salarié dont la situation de handicap au travail freine la montée en compétences ;
- favoriser les trajectoires de carrière équitables pour tous ;
- conserver en interne un salarié qui connaît la culture et le fonctionnement de l'établissement ;
- faciliter les démarches individuelles du salarié et de favoriser la prise en charge collective de la situation.

III - Définition des prestations

OETH finance trois types de bilan afin d'accompagner les employeurs ayant des salariés en situation de handicap en difficulté sur leur poste dans la recherche de solutions. Chaque bilan correspond à une situation bien spécifique explicitée dans les paragraphes suivants.

1/ Principes fondateurs

La mise en œuvre des prestations décrites ci-dessous doit répondre aux exigences déontologiques liées au positionnement de tout professionnel intervenant en tant qu'interface entre un employeur et un salarié. Ainsi, le soumissionnaire s'engage à :

- respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment celles relatives :
 - aux obligations des employeurs,
 - aux modalités de fonctionnement du dialogue social impliquant les instances représentatives du personnel et, particulièrement, le CHSCT lorsqu'il existe ;
- conférer au service de santé au travail et, notamment, au médecin du travail, un rôle primordial et incontournable dans la résolution des situations de maintien dans l'emploi au sens large du terme ;
- articuler l'intervention en complémentarité des autres acteurs mobilisables sur ces problématiques : employeur, instances représentatives du personnel, médecin du travail, médecin traitant/spécialiste, Assurance Maladie (médecin conseil et services sociaux notamment), etc.
- garantir les règles de confidentialité liées, d'une part, aux données personnelles et médicales du salarié concerné et, d'autre part, à l'employeur ;
- valider avec le salarié bénéficiaire de l'action les conclusions et préconisations du bilan avant toute communication à l'employeur et aux instances représentatives du personnel.

2/ Publics bénéficiaires

Employeurs	<p>Sont concernés les établissements relevant de l'Accord de branche OETH, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les établissements et services de la Croix-Rouge française - les établissements et services adhérents à la FEHAP (Convention collective 1951) ou au Syneas (fusion du SOP et du Snasea en 2009 - Convention collective 1966).
Personnes en situation de handicap	<p>Sont concernées les bénéficiaires de la loi du 10 juillet 1987 modifiée au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la CDAPH, - les accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente, - les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain, - les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), - les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves et orphelins de guerre, sapeurs-pompiers).

3/ Modalités et conditions financières

Dans le cadre de cet appel d'offres, le soumissionnaire a la possibilité de s'associer à d'autres structures/organismes dans une logique de complémentarité des expertises et d'élargissement du positionnement, tant en termes de périmètre géographique d'intervention que de types de bilan (cf. Annexe 2: Matrice de positionnement du soumissionnaire). Le cas échéant, un seul dossier de réponse sera transmis et fera apparaître explicitement le cadre de l'association ad hoc.

Toute demande de réalisation d'un bilan est initiée par l'employeur.

Sa mise en œuvre est généralement accompagnée par un Chargé de mission de l'association OETH sollicité par un employeur confronté à une problématique d'aménagement de poste, de maintien dans l'emploi, d'évolution professionnelle, etc.

Le Chargé de mission OETH transmet à l'employeur les coordonnées de plusieurs professionnels agréés selon la problématique rencontrée et la localisation géographique de l'établissement. Ce dernier est sollicité par l'employeur pour analyser la demande et définir un devis méthodologique et financier qu'il transmettra à l'établissement.

L'établissement adresse à OETH un dossier de demande de financement contenant le devis (cf. Dossier de demande de financement téléchargeable sur : http://www.oeth.org/fileadmin/user_upload/pdf/fiches-mesures/Bilan-dossier-financement.pdf). Le dossier est instruit par le Comité Paritaire de l'Accord (CPA).

L'action de bilan ne pourra être initialisée qu'à réception par l'établissement du courrier d'accord de financement du CPA.

OETH finance chaque bilan au coût réel. Il appartient donc au professionnel de définir le tarif de sa prestation selon les problématiques rencontrées. Un plafond maximum pourrait éventuellement être défini et appliqué par OETH.

Seules les prestations relatives au bilan en lui-même seront financées : les frais de déplacement ne doivent pas venir en surplus par exemple.

L'employeur est libre de contractualiser avec le professionnel agréé sur une action complémentaire au bilan (ex : mise en œuvre d'un projet professionnel). Cependant, cette action ne pourra en aucun cas bénéficier d'un financement d'OETH.

Le professionnel agréé est payé par l'établissement selon ses propres modalités définies dans le devis. OETH règle l'établissement à réception de la facture acquittée transmise par ce dernier.

4/ Engagements du soumissionnaire

Si le soumissionnaire est retenu dans le cadre de cet appel d'offres, il s'engage à :

- respecter les délais d'intervention afin de garantir une réactivité et disponibilité aux établissements relevant de l'Accord de branche OETH, à savoir :
 - 15 jours maximum pour une première prise de contact téléphonique suite à la sollicitation d'un établissement.
Ce délai est réduit à 5 jours dans le cadre du bilan maintien dans l'emploi lorsqu'une inaptitude ou des restrictions d'aptitude importantes sont émises par le médecin du travail.
 - 15 jours maximum pour l'organisation d'un premier rendez-vous avec l'employeur afin d'analyser la demande et d'élaborer une proposition méthodologique et tarifaire d'intervention ;
 - 5 jours maximum après la première rencontre pour adresser un devis à l'établissement ;
 - 45 jours maximum pour réaliser l'intervention.

- associer le médecin du travail à sa démarche dans la mesure du possible ;
- transmettre une restitution écrite au salarié puis, après validation avec ce dernier, à l'employeur ;
- rédiger un rapport d'activité synthétique tous les 6 mois transmis à OETH.

5/ Descriptif des prestations

A. Bilan ergonomique

Conditions d'éligibilité

En complément des critères précisés au paragraphe antérieur « Publics bénéficiaires », les personnes en situation de handicap concernées sont :

- soit salariées d'un établissement relevant de l'Accord OETH avec un contrat de travail d'une durée supérieure à 12 mois ;
- soit non salariées mais dans un processus formel de recrutement au sein d'un établissement relevant de l'Accord OETH pour un contrat de travail supérieur à 12 mois.

Objectif

Le bilan ergonomique a pour objectif de rechercher les solutions concernant l'aménagement d'un poste de travail en compensation d'une situation de handicap. Il peut s'agir :

- d'un aménagement technique des outils de travail, de l'environnement de travail et/ou d'accessibilité,
- d'un aménagement organisationnel,
- d'une aide humaine.

Initialisation de l'action

Ce bilan s'intègre dans le cadre d'une insertion professionnelle (en amont de la prise de poste) ou de l'aménagement d'une situation de travail. Seul l'employeur peut mobiliser cette action et initier la demande de financement à OETH.

Contenu et déroulé

Il s'agit d'explorer les différentes solutions techniques et organisationnelles possibles pour rendre compatible l'emploi avec la situation de handicap. Ainsi, ce bilan doit contenir les étapes suivantes :

- **Analyse de la demande**
 - > Rencontre ou prise de contact avec au minimum le salarié et l'employeur et tout autre acteur pertinent tel que le médecin du travail par exemple
 - > Définition commune des objectifs du bilan
 - > Présentation des méthodes et outils utilisés dans le cadre de l'action de bilan
- **Etat des lieux**

Pour permettre de recueillir les données et dresser l'état des lieux, trois dimensions sont à explorer :

 - les composantes du travail prescrit et du travail réel
 - les contraintes ergonomiques liées au poste et à l'environnement de travail
 - les problématiques de santé liées aux limitations médicales de la personne (mobilisation d'expertises fonctionnelles pour une évaluation médicale si besoin)

- Exploration
 - > Analyse des données recueillies
 - > Etude des pistes d'amélioration possibles au niveau de l'environnement de travail, du matériel, de l'accessibilité au poste, de l'organisation et/ou de l'aide humaine, en impliquant le salarié

- Elaboration du plan d'actions

Les différentes pistes envisagées doivent s'articuler autour des axes suivants selon leur degré de pertinence et de faisabilité :

 - Aménagement technique : outils et environnement de travail, accessibilité
 - Aménagement organisationnel
 - Aides humaines

Les préconisations devront être accompagnées d'indications concernant les fournisseurs potentiels de matériel adapté et les possibilités d'essai de matériel.

Remarque : OETH participe au financement des aménagements de poste dans le cadre de modifications des outils et/ou de l'organisation de travail. Ces financements peuvent porter sur l'achat de matériels et/ou de services pour lesquels deux devis comparatifs sont demandés. (Cf. Descriptif du financement OETH « Aménagement du poste de travail » téléchargeable sur : http://www.oeth.org/fileadmin/user_upload/pdf/fiches-mesures_2010/14-POSTES_DE_TRAVAIL.pdf)

- Restitution

Un document de synthèse est remis et présenté en premier lieu au salarié reprenant le cadre de l'intervention, l'analyse de l'activité et les préconisations ergonomiques. Suite à sa validation par le salarié ou aux ajustements nécessaires, il est présenté à l'employeur sous forme simplifiée excluant les informations d'ordre médical. Le cas échéant, le médecin du travail peut également être destinataire de cette synthèse.

Une réunion de restitution finale est organisée en présence du salarié, de l'employeur et, si besoin, de tout autre interlocuteur jugé pertinent dans cette étape.

B. Bilan d'évolution professionnelle

Conditions d'éligibilité

En complément des critères précisés au paragraphe antérieur « Publics bénéficiaires », les personnes en situation de handicap concernées sont salariées d'un établissement relevant de l'Accord de branche OETH avec :

- un contrat de travail supérieur à 12 mois,
- et 1 an d'ancienneté minimum.

Objectif

Le bilan d'évolution professionnelle peut être considéré comme un outil de GPEC pour un employeur au bénéfice d'un salarié en situation de handicap. Il a pour objectif d'identifier et d'évaluer les acquis et les potentialités d'un salarié afin d'élaborer un projet professionnel compatible avec ses restrictions médicales dans une logique d'anticipation de :

- l'évolution potentielle de la pathologie du salarié concerné,
- ou des modifications structurelles et/ou organisationnelles de l'établissement à moyen terme.

Initialisation de l'action

Ce bilan s'intègre à tout moment du parcours professionnel dans une logique de sécurisation du parcours tant que l'aptitude au poste de travail n'est pas menacée.

Seul l'employeur peut mobiliser cette action et initier la demande de financement à OETH.

Contenu et déroulé

Il s'agit d'explorer les différentes solutions possibles pour éviter toute rupture de parcours à moyen terme. Ainsi, ce bilan doit contenir les étapes suivantes :

- Analyse de la demande
 - > Rencontre ou prise de contact avec au minimum le salarié et l'employeur et tout autre acteur pertinent tel que le médecin du travail par exemple
 - > Définition commune des objectifs du bilan
 - > Présentation des méthodes et outils utilisés dans le cadre de l'action de bilan
- Etat des lieux

Pour permettre de recueillir les données et dresser l'état des lieux, trois dimensions sont à explorer :

 - les contraintes liées au poste et à l'environnement de travail ainsi que les perspectives futures d'évolution organisationnelle et/ou structurelle
 - les problématiques de santé liées aux limitations médicales de la personne (mobilisation d'expertises fonctionnelles pour une évaluation médicale si besoin)
 - les compétences et intérêts professionnels de la personne au regard d'un projet professionnel à définir

En parallèle, les entretiens avec chacune des parties doivent permettre d'explicitier les souhaits du salarié et les possibilités de l'employeur en termes de mobilité interne. Le cas échéant, une évolution externe pourra également être envisagée.

- Exploration
 - > Analyse des données recueillies
 - > Etude des pistes d'évolution possible dans une logique d'amélioration de la qualité de vie au travail
- Elaboration du plan d'actions

Les différentes pistes envisagées doivent s'articuler autour des axes suivants selon leur degré de pertinence et de faisabilité :

 - Un projet d'amélioration des conditions de travail au poste actuel
 - Un projet d'évolution professionnelle en interne
 - Un projet d'évolution professionnelle en externe

Les préconisations s'efforceront de proposer au minimum une alternative au salarié. Elles devront être accompagnées d'indications concernant les structures relais et acteurs du territoire pouvant faciliter la mise en œuvre des préconisations : Centres de formation, etc.

Le plan d'actions devra tenir compte des aides de droit commun ainsi que des financements spécifiques proposés par OETH.

Remarque :

> Descriptif du financement OETH « Accompagnant d'un travailleur handicapé » téléchargeable sur :

http://www.oeth.org/fileadmin/user_upload/pdf/fiches-mesures_2010/08-ACCOMPAGNEMENT_TH.pdf

- > Descriptif du financement OETH « Formation professionnelle » téléchargeable sur :
http://www.oeth.org/fileadmin/user_upload/pdf/fiches-mesures_2010/10-FORMATION_PROFESSIONNELLE.pdf
 - > Descriptif du financement OETH « Aménagement du poste de travail » téléchargeable sur :
http://www.oeth.org/fileadmin/user_upload/pdf/fiches-mesures_2010/14-POSTES_DE_TRAVAIL.pdf
 - > Autres financements OETH téléchargeables sur www.oeth.org – Rubrique « Mesures et aides »
- **Restitution**
Un document de synthèse est remis et présenté en premier lieu au salarié reprenant le cadre de l'intervention et les préconisations. Suite à sa validation par le salarié ou aux ajustements nécessaires, il est présenté à l'employeur sous forme simplifiée excluant les informations d'ordre médical. Le cas échéant, le médecin du travail peut également être destinataire de cette synthèse. Une réunion de restitution finale est organisée en présence du salarié, de l'employeur et, si besoin, de tout autre interlocuteur jugé pertinent dans cette étape.

C. Bilan maintien dans l'emploi

Conditions d'éligibilité

En complément des critères précisés au paragraphe antérieur « Publics bénéficiaires », les personnes en situation de handicap concernées sont salariées d'un établissement relevant de l'Accord de branche OETH en CDI :

- soit déclarées inaptées ou présentant des restrictions d'aptitude importantes à leur poste de travail émises par le médecin du travail ;
- soit en arrêt de travail de trois mois minimum impliquant des aménagements en vue de la reprise de leur activité professionnelle.

Cependant, il est possible que l'obtention du statut de travailleur handicapé soit en cours : dossier RQTH déposé mais délai d'instruction important à la MDPH par exemple. Le cas échéant, le Bilan maintien dans l'emploi pourra être initié suite à l'accord de financement d'OETH. Ce dernier sera néanmoins soumis à l'obtention de la RQTH.

Objectif

Dans un contexte d'inaptitude ou de restrictions d'aptitude importantes, le bilan maintien dans l'emploi vise à mobiliser différentes actions et expertises afin de faciliter la recherche et la mise en œuvre de solutions en vue de préserver l'emploi : bilan professionnel, bilan médical-fonctionnel, étude ergonomique du poste de travail, appui spécifique à une déficience particulière, etc.

Initialisation de l'action

Seul l'employeur peut mobiliser cette action et initier la demande de financement à OETH.

Néanmoins, dans la pratique, on observe que les situations peuvent être signalées par différents acteurs : le médecin du travail, le service social de la CRAM, etc.

Contenu et déroulé

Il s'agit d'explorer les différentes solutions possibles pour, d'une part, éviter la rupture de parcours et, d'autre part, rendre compatible l'emploi avec la situation de handicap.

Ainsi, ce bilan doit contenir les étapes suivantes :

- Analyse de la demande
 - > Rencontre ou prise de contact avec au minimum le salarié, l'employeur et le médecin du travail, et tout autre acteur pertinent
 - > Définition commune des objectifs du bilan
 - > Présentation des méthodes et outils utilisés dans le cadre de l'action de bilan

 - Etat des lieux

Pour permettre de recueillir les données et dresser l'état des lieux, trois dimensions sont à explorer :

 - les contraintes liées au poste et à l'environnement de travail
 - les problématiques de santé liées aux limitations médicales de la personne (mobilisation d'expertises fonctionnelles pour une évaluation médicale si besoin)
 - les compétences de la personne au regard d'un projet professionnel à définir

En parallèle, les entretiens avec chacune des parties doivent permettre d'explicitier les souhaits du salarié et les possibilités de l'employeur.

 - Exploration
 - > Synthétisation et mise en cohérence de tous les éléments recueillis dans la phase d'état des lieux (observations de terrain, entretiens, tests, etc.)
 - > Analyse et recherche de solutions

 - Elaboration du plan d'actions

Les différentes pistes envisagées doivent s'articuler autour des axes suivants selon leur degré de pertinence et de faisabilité :

 - Maintien au poste de travail occupé avec les aménagements nécessaires
 - Mobilité interne moyennant, le cas échéant, une montée en compétences et/ou des aménagements de poste/environnement
 - Reclassement externe au sein de la branche ou de toute autre structure

Le cas échéant, si le retour à l'emploi n'est pas envisageable, le plan d'actions pourra dresser les accompagnements potentiels en termes de suivi thérapeutique, de remobilisation ou de transition vers un passage à la retraite.

Le plan d'actions devra tenir compte des aides de droit commun ainsi que des financements spécifiques proposés par OETH.
- Remarque :*
- > Descriptif du financement OETH « Reconversion professionnelle » téléchargeable sur : http://www.oeth.org/fileadmin/user_upload/pdf/fiches-mesures_2010/15-MAINTENIR_DANS_L-EMPLOI.pdf
 - > Autres financements OETH téléchargeables sur www.oeth.org – Rubrique « Mesures et aides »
-
- Restitution

Un document de synthèse est remis et présenté en premier lieu au salarié reprenant le cadre de l'intervention et les préconisations. Suite à sa validation par le salarié ou aux ajustements nécessaires, il est présenté à l'employeur sous forme simplifiée excluant les informations d'ordre médical. Le cas échéant, le médecin du travail peut également être destinataire de cette synthèse.

Une réunion de restitution finale est organisée en présence du salarié, de l'employeur et, si besoin, de tout autre interlocuteur jugé pertinent dans cette étape.

D/ Cas particulier : Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)

Dans le cadre du montage d'un dossier de RLH, dispositif auquel sont éligibles les salariés en situation de handicap relevant de l'Accord de branche OETH au même titre que tous ceux relevant du droit commun, OETH peut financer l'accompagnement d'un professionnel dans la constitution de ce dossier. Ne faisant pas l'objet d'un financement dédié, cette prestation sera financée dans les mêmes conditions et modalités que celles d'un bilan après accord du CPA.

IV - Livrables

Pour être recevable, le dossier de réponse devra scrupuleusement respecter les règles de présentation définies ci-dessous. Les schémas sont autorisés dans la mesure où ils explicitent les mécanismes méthodologiques.

Plan du dossier de réponse

1. Sommaire (1 page max.)
2. Présentation du soumissionnaire (1 page max.)
En cas de réponse associée : présentation de chaque organisme associé (1 page max. par organisme), de la valeur ajoutée de cette association (1/2 page max.) et de la coordination mise en œuvre entre les organismes (1/2 page max.)
3. Références (1 page max.) :
 - dans le secteur sanitaire, social et médicosocial
 - dans la réalisation de bilans
 - auprès d'un public en situation de handicap
4. CV des intervenants (uniquement ceux qui interviendront réellement)
Le cas échéant, CV des experts mobilisés en tant qu'appuis méthodologiques (1 page max./CV)
5. Positionnement du soumissionnaire
Respecter la matrice - **Annexe 2** : Matrice de positionnement du soumissionnaire
Pas d'obligation de se positionner sur chacune des prestations (cf. Critères de sélection)

Selon le positionnement :

6. Offre méthodologique de la prestation
 - Déroulé : texte libre (1 page max.)
 - Outils et compétences mobilisés
Respecter les trames dédiées - **Annexe 3** : Offre méthodologique des prestations
7. Devis indicatif : durée des étapes et indications tarifaires (TTC)
8. Présentation des aspects éthiques et déontologiques liés à la réalisation des prestations (1 page max.)

V – Critères de sélection

L'association OETH analysera les réponses à l'appel d'offres de chaque candidat selon la grille d'évaluation suivante.

<p>Critères principaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Offre tarifaire - Méthodes et outils utilisés - Expertise dans le champ du handicap et de la santé au travail - Connaissance du milieu d'intervention : secteur sanitaire, social et médico-social - Adéquation des ressources humaines aux compétences requises et à la qualité du service demandé : <ul style="list-style-type: none"> o Intervenants sur les prestations o Organisation générale de mise en œuvre - Capacité à réaliser plusieurs types de bilan (possibilité d'associer des expertises complémentaires externes)
<p>Critères secondaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité et clarté de la réponse donnée au présent appel d'offres - Ethique et déontologie - Capacité d'intervention sur un champ géographique élargi - Ancrage départemental et régional (volonté de favoriser la proximité géographique avec les bénéficiaires)

VI – Calendrier

- Diffusion de l'appel d'offres : lundi 3 mai 2010
- Saisie des questions par le biais du formulaire en ligne : du lundi 3 au mardi 11 mai 2010 inclus
Accédez au formulaire en vous connectant à :
<https://spreadsheets.google.com/viewform?formkey=dEFYd2hvaWViZkhvdEdpcVpkaDAXWGC6MQ>
- Réponse collective aux questions par mail : lundi 17 mai 2010
- Date limite d'envoi des réponses : mercredi 26 mai 2010 avant 17h (cachet de la Poste faisant foi)
- Auditions des cabinets présélectionnés (sur Paris) : du lundi 14 au mercredi 30 juin 2010
- Sélection finale : vendredi 30 juillet 2010
- Réunion nationale de cadrage avec les organismes agréés : septembre 2010
- Démarrage des actions : octobre 2010

VII – Modalités d'envoi des dossiers de réponse

Seule l'association OETH est destinataire des offres et de tout autre document relatif à cet appel d'offres.

Envoi des réponses avant le mercredi 26 mai 17 h

Par courrier et par email :

Adresse : OETH, 94 avenue Félix Faure - 75015 Paris
Emails : carole.testard@oeth.org **et** christine.calvinho@oeth.org

VIII – Annexes

Annexe 1

Répartition des établissements (éts) relevant de l'Accord de branche OETH par région et par département

Région	Alsace		Aquitaine				Auvergne				Bourgogne				Bretagne				
Nbre d'éts	392		546				317				282				454				
Département	67	68	24	33	40	47	64	3	15	43	63	21	58	71	89	22	29	35	56
Nbre d'éts	245	147	71	196	40	63	176	58	43	88	128	96	63	62	61	55	177	139	83

Région	Centre					Champagne-Ardenne				Franche-Comté				Languedoc-Roussillon					
Nbre d'éts	412					199				215				483					
Département	18	28	36	37	41	45	8	10	51	52	25	39	70	90	11	30	34	48	66
Nbre d'éts	34	44	42	115	64	113	47	50	78	24	102	36	57	20	59	138	145	51	90

Région	Limousin			Lorraine				Midi-Pyrénées								Nord-Pas-de-Calais		Basse-Normandie		
Nbre d'éts	167			424				540								651		235		
Département	19	23	87	54	55	57	88	9	12	31	32	46	65	81	82	59	62	14	50	61
Nbre d'éts	52	27	88	119	23	219	63	23	47	191	38	51	48	78	64	427	224	98	66	71

Région	Haute-Normandie		Ile-de-France								Pays de la Loire					Picardie		
Nbre d'éts	262		1807								594					203		
Département	27	76	75	77	78	91	92	93	94	95	44	49	53	72	85	2	60	80
Nbre d'éts	72	190	543	202	203	189	202	158	150	160	271	153	41	68	61	47	90	66

Région	Poitou-Charentes				PACA								Rhône-Alpes							
Nbre d'éts	218				625								819							
Département	16	17	79	86	4	5	6	13	20	83	84	98	1	7	26	38	42	69	73	74
Nbre d'éts	47	78	39	54	25	37	126	223	46	98	65	5	71	44	93	129	97	266	42	77

Annexe 2**Matrice de positionnement du soumissionnaire**

Département(s) :	Bilan ergonomique	Bilan d'évolution professionnelle	Bilan maintien dans l'emploi	Dossier de RLH
Handicap moteur				
Déficience auditive				
Déficience visuelle				
Déficience cognitive				
Handicap psychique				
Autre : (Ex. : maladie invalidante)				

Consignes pour compléter la matrice de positionnement :

- Indiquer le ou les départements sur le(s)quel(s) porte la réponse dans la case en haut à gauche par le numéro du département ;
- Préciser le ou les lot(s) couvert(s) en marquant d'une croix (x) les cases correspondantes selon le type de prestation et la typologie de handicap ;
- Si un appui spécifique ou un organisme tiers est mobilisé pour une typologie de handicap et/ou un type de prestation, reporter le(s) nom(s) du/des prestataire(s) sous la croix ;
- En cas de positionnement différent d'un département à l'autre, possibilité d'utiliser plusieurs matrices.

Annexe 3**Offre méthodologique des prestations**

La présentation de l'offre méthodologique doit se présenter comme suit pour chacune des prestations sur lequel se positionne le soumissionnaire :

- Déroulé : 1 page max. de texte libre
- Outils et compétences mobilisés : selon la trame présentée ci-dessous ne devant pas excéder 1 page

BILAN ERGONOMIQUE	Méthodes utilisées	Outils utilisés (tests, etc.)	Compétences internes mobilisées	Appuis externes sollicités
Analyse de la demande				
Etat des lieux				
Exploration				
Elaboration du plan d'actions				
Restitution				

BILAN D'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	Méthodes utilisées	Outils utilisés (tests, etc.)	Compétences internes mobilisées	Appuis externes sollicités
Analyse de la demande				
Etat des lieux				
Exploration				
Elaboration du plan d'actions				
Restitution				

BILAN MAINTIEN DANS L'EMPLOI	Méthodes utilisées	Outils utilisés (tests, etc.)	Compétences internes mobilisées	Appuis externes sollicités
Analyse de la demande				
Etat des lieux				
Exploration				
Elaboration du plan d'actions				
Restitution				

DOSSIER DE RLH	Méthodes utilisées	Outils utilisés (tests, etc.)	Compétences internes mobilisées	Appuis externes sollicités
Analyse de la demande				
Etat des lieux				
Exploration				
Elaboration du plan d'actions				
Restitution				