**FAQ Appel d’offres Référentiel Métiers**

**Travaux de la branche sur les certifications et blocs de compétences**

1. Quel est l’aboutissement des travaux menés sur les blocs de compétences, les certifications ?

Ces livrables (blocs de compétences notamment) sont-ils connus des employeurs et des salariés ? sous quelle forme ? depuis quand ?

Les travaux de rénovation de l’ensemble des CQP de la branche et notamment leur organisation en blocs de compétences sont encore en cours. Les résultats de ces travaux feront l’objet d’une publication après validation paritaire des livrables.

1. Uniformation et l’Observatoire sont-ils accompagnés par des consultants sur ces sujets, parallèlement au présent appel d’offre ?

Les travaux, menés paritairement au sein de la branche, sont accompagnés par l’OPCO Uniformation.

**Elaboration du référentiel métiers**

1. Les phases 1 et 2 sont-elles bien intégralement de la tranche ferme ?

La phase 4 est-elle majoritairement de la tranche ferme à l'exception de l'outil digital de comparaison des compétences

Les livrables attendus au terme de la tranche ferme sont la cartographie des métiers par famille professionnelle, des nouvelles fiches métiers ou actualisées et de la présentation des aires de mobilités. Ces livrables doivent être construits au long des phases 1 et 2 et finalisés en phase finale. L’outil de comparaison doit être construit en phase 3 et livré en phase finale.

1. De combien de fiches métiers se compose aujourd'hui le référentiel de la branche ?

A ce jour, le référentiel des métiers de la branche est composé d’une quarantaine de fiches métiers disponibles sur le site de l’ANEM

1. Est-ce que l’enjeu principal de la mise en place d’un référentiel orienté sur les compétences est bien de permettre plus de transversalité et de mobilités entre les métiers du Livre II, Livre III et fonctions supports ?

L’objectif du projet d’actualisation du référentiel métiers et de création d’un outil digital est de donner de la visibilité sur les passerelles possibles et les compétences transversales entre l’ensemble des métiers de la branche.

1. Le dernier référentiel est-il bien celui qui est accessible à l’adresse : https://www.anem-mutualite.fr/les-carrieres/metiers-mutualite/ ? de quand date-t-il ? sur quel format technique est-il assis (base de données et interface web) ? que souhaitez-vous conserver ou réutiliser de cet outil ? Quelles sont pour vous les principales limites de ce référentiel à dépasser lors de son actualisation ?

Le référentiel UGEM-OEMM est-il à prendre en compte dans ce projet : http://www.metiers-mutualite.com/ ?

Le référentiel actuel est en ligne sur le site public de l’ANEM, il reprend les éléments du référentiel UGEM-OEMM. Il s’agit de fiches métiers datant de 2010, rédigées sous format texte et intégrées sur le site internet de l’ANEM géré sous wordpress. Il apparait important d’actualiser ces fiches, de faire état de l’émergence de nouveaux métiers et de rendre dynamique le référentiel pour rendre visible les passerelles possibles.

1. Le résultat souhaité est-il plutôt une amélioration de l’outil existant ou la recréation d’un outil ?

L’objectif est d’actualiser les fiches et créer entièrement un outil digital rendant le référentiel métier dynamique afin de pouvoir comparer les compétences entre les métiers pour rendre lisibles des passerelles.

1. Sur quoi peut porter le questionnement souhaité sur les familles : leur périmètre, leur nombre, la pertinence d’un découpage en familles,… ?

Ces diverses questions (périmètre, nombre de familles, composition…) et leur pertinence devront être abordées lors des entretiens de cadrage et avec les groupes de travail selon les préconisations du prestataire.

1. Votre référentiel actuel dispose t-il déjà de données ou dimensions transversales à plusieurs familles ? aux 2 Livres ?

Les études prospectives réalisées par l’OEMM, en ligne sur le site de l’ANEM, peuvent apporter des éléments transversaux.

1. Le système actuel décrit-il des niveaux de compétences et sous quelle forme ? est-ce un attendu du nouveau référentiel ?

Les fiches actuelles ne décrivent pas de niveau de compétences. Le futur référentiel doit être en mesure de comparer les compétences pour chaque métier concerné. Celles-ci doivent donc être rédigées de manière identique pour chaque métier. Ainsi, une rédaction différenciée ou différents niveaux pour chaque compétence peuvent être envisagés si cela semble pertinent pour obtenir un degré fin de comparaison entre les métiers.

1. A combien estimez-vous le nombre de fiches métiers à retravailler ? le nombre de fiches nouvelles à créer ? le nombre de lots envisagés ? La formalisation des livrables doit-elle être intégralement assumée par le prestataire, ou les membres des groupes de travail et chef de projet peuvent-ils être impliqués ?

Le référentiel actuel compte environ 40 fiches. Le nombre de fiches à revoir et/ou à créer (environ une dizaine) sera questionner lors des phases de cadrage et des groupes de travail. La nécessité de pouvoir procéder à la comparaison des compétences entre les fiches métiers impose de revoir la rédaction de chacune des fiches. Néanmoins, si la forme doit évoluer, pour bon nombre d’entre-elles, le fond demeure encore d’actualité.

La formalisation des livrables est attendue de la part du prestataire retenu.

1. Avez-vous une attente sur le format des aires de mobilité attendues à la phase 4 ? est-il pertinent de s’inspirer de la cartographie du ROME ? voire de prévoir des interfaces avec le ROME ?

Le prestataire devra formuler des propositions pour présenter des aires de mobilités selon le modèle qui semblera le plus pertinent.

1. Les nouvelles fiches métiers et les fonctionnalités demandées doivent s’intégrer dans le site existant sans refonte globale du site actuel et en s’appuyant sur la charte graphique existante, c’est bien cela ?

Le site de l’ANEM ne fera pas l’objet d’une refonte globale. Les nouvelles fiches et l’outil devront s’intégrer au site existant (cf question 22).

**Conception de l’outil digital de comparaison des compétences**

1. Les entreprises concernées au sein de la Mutualité sont de tailles très différentes, donc sous un même emploi cela peut recouvrir des réalités fort différentes : comment les aires ou passerelles de mobilité seront-elles calculées, car les compétences associées sont elles aussi différentes ?

Les comparaisons devront être réalisées sur la base des compétences et activités identifiées dans les fiches métiers construites pour définir les métiers de manière générique, pour l’ensemble de la branche. Les organisations propres à chaque entreprise ne seront pas prises en considération dans les résultats de la comparaison.

1. L’outil serait-il ouvert aux salariés (usage grand public) ou réservé aux employeurs et aux IRP éventuellement ?

A qui le nouvel outil est-il destiné en priorité ? professionnels RH, partenaires sociaux, salariés de la mutualité, candidats, autre… ?

La cible visée par l’outil est un usage grand public : salariés, employeurs, partenaires sociaux, candidats…

1. S’agit-il d’un outil à développer spécifiquement ou est-il possible de proposer une solution de GPEC déjà existante ?

L’outil proposé pourra s’appuyer sur une solution déjà existante dans la mesure où il répond aux objectifs précisément définis par le cahier des charges du présent appel d’offres.

1. Concernant la fonctionnalité de comparaison des compétences, s’agit-il de choisir un métier et de visualiser les métiers les plus proches (en % de proximité de compétences) ?

L’outil devra être en mesure de comparer les compétences entre deux métiers identifiés et, à partir d’un métier choisi, de présenter le niveau de proximité des métiers pour construire des passerelles.

1. Comment visualiser la proximité des métiers (hit-parade ou graphique à barre, diagramme circulaire, diagramme de Kiviat, … )?

La branche attend du prestataire des propositions de présentations des aires de mobilités et passerelles qui sembleront les plus pertinentes, tant du point de la compréhension que de l’aspect visuel et graphique.

1. Y a-t-il dans l’algorithme de calcul des spécificités à prendre en compte : pondération de familles (ou de blocs) de compétences, pondération de compétences, pondération des niveaux requis de compétences ; filtres sur les niveaux d’échelons ou de grades

Les travaux relatifs à l’élaboration des fiches métiers et la description des activités et compétences devront également déterminer l’éventuelle pondération de celles-ci.

1. La création de cet outil est-il envisagé dans un mode On Premise ou dans un mode SaaS ?

Dans un mode On Premise, fera-t-il l’objet d’une maintenance ou d’une TMA ?

Dans un mode SaaS, le montant de l’abonnement du marché initial sera-t-il assorti de renouvellement de marchés les années suivantes ?

Les différentes hypothèses de mode de création et de fonctionnement devront faire l’objet de présentations détaillées en termes financiers : coûts d’installation initiale puis coûts annuels de l’outil, en intégrant la maintenance corrective, applicative et évolutive. Les avantages et inconvénients de chaque solution devront être précisés pour alimenter la préconisation du prestataire. L’objectif de la branche est d’avoir une vision pluriannuelle de l’ensemble des coûts directs et indirects induits par la solution recommandée. Le prestataire choisi sera en charge de la création et du développement de l’outil et devra assurer une mission de conseil, auprès de la branche, pour assurer une continuité de service dans le temps, notamment sur les volets budget, hébergement et maintenance.

1. L’outil sera-t-il accessible via un sous-adressage ou encapsulé dans le site Internet de l’ANEM?

Aucune solution n’est écartée a priori. La branche attend les propositions du prestataire sur cette question pour assurer de la manière la plus pertinente la bonne ergonomie de l’outil en veillant à ce que l’utilisateur demeure dans l’environnement de l’ANEM.

1. L’outil sera-t-il accessible via une url publique sécurisée (authentification avec mot de passe et login fourni par les administrateurs ANEM)?

L’outil devra être accessible sur le site public, sans accès réservé.

1. L’outil ne concerne-t-il que la partie Back-end (application des règles métier) ou doit-il également fournir la partie Front-end (présentation des résultats fournis par le Back-end et de l’interaction avec les utilisateurs du site web) ?

La tranche ferme comprend la partie back end et la tranche conditionnelle doit également fournir la partie front end. Le livrable attendu de la tranche conditionnelle est l’outil accessible au grand public sur le site Internet de l’ANEM dont l’objet est de comparer les compétences entre les métiers identifiées lors des travaux menés dans le cadre de la tranche ferme.

1. Attendez-vous à ce que le prestataire réalise l'intégration (phase 3) ?

La branche souhaite disposer d’une autonomie maximale sur la mise à jour des fiches métiers. Si la technique proposée par le prestataire ne le permettait pas, l’implémentation d’un fichier Excel ou csv devra être réalisée par le prestataire. Les modalités de mises à jour ultérieures devront alors être précisées et, le cas échéant, évaluées financièrement.

1. La phase 3 est-elle intégralement conditionnelle ?

Le livrable attendu de la tranche conditionnelle est l’outil digital dont la création est prévue en phase 3 dans le cahier des charges.

1. Quand vous évoquez que « l’outil doit permettre de développer l’attractivité des métiers du secteur mutualiste », est-ce qu’il s’agit d’un enjeu d’attractivité interne (mobilités), externe (recrutement) ou les deux ?

Les enjeux d’attractivité valent aussi bien pour les mobilités internes que pour la reconnaissance du secteur de la mutualité par des candidats potentiels lors de recrutement.

1. Doit-on prévoir une phase d’aide au choix de l’outil le plus adapté à votre besoin ou souhaitiez-vous que nous proposions d’ores et déjà dans notre réponse un outil ?

Si le prestataire est en mesure de proposer un outil répondant parfaitement à l’ensemble des objectifs, il pourra en détailler les principes et fonctionnalités dans sa réponse. Si cela n’était pas possible, le prestataire devra proposer et argumenter diverses options qui seront discutées par la branche.

1. Pouvez-vous nous confirmer que les coûts d’achat de l’outil ne doivent pas être compris dans notre offre ?

L’offre doit faire état de l’ensemble des coûts induits par l’éventuel achat et l’entretien de l’outil (cf question 21).

1. Peut-on proposer des solutions/fonctionnalités supplémentaires, en option par exemple ?

Le prestataire est libre de proposer toutes les solutions qui sembleront pertinentes en détaillant chacun des coûts.

1. Peut-on envisager des ateliers avec les utilisateurs finaux en amont de la construction de l’outil digital pour recueillir leurs attentes (en plus des tests) notamment pour concevoir avec eux l’accès à l’information ?

Les groupes de travail pourront également aborder les attentes concernant l’outil. Le prestataire pourra proposer la méthode qui semblera le plus pertinente pour recueillir les informations nécessaires.

1. Qu’entend-on par « tenir compte » dans : « Les mobilités proposées devront notamment tenir compte des certifications nécessaires à l’exercice du métier » ? Est-ce que l’outil devra proposer les certifications nécessaires à la passerelle ou ne proposer que des métiers possibles sans certifications supplémentaires ?

Certains métiers de la branche ne sont accessibles qu’après l’obtention d’une certification, l’outil devra donc informer l’utilisateur de cet état de fait lors de la présentation des passerelles possibles.

**Création éventuelle d’un outil complémentaire d’auto-évaluation** :

1. A quelle échéance ce développement complémentaire est-il prévu ?

Un éventuel développement pourrait intervenir à l’issue de la construction de l’outil de comparaison des compétences (horizon 2022).

1. Y aura-t-il un marché complémentaire (et un budget associé) ?

Si les partenaires sociaux de la branche décidaient de la création d’un outil complémentaire d’auto-évaluation, celle-ci ferait l’objet d’un nouvel appel d’offres et d’un budget attaché.

1. Sur quelle base active-t-on l’auto-évaluation ?
* Saisie libre des compétences
* Grille (des compétences requises) générée à partir du choix d’un métier de référence

Le prestataire serait amené à élaborer des préconisations sur les modalités de saisie des compétences.

1. L’auto-évaluation est-elle à sauvegarder ? est-elle anonyme ou non ?

Les fonctionnalités attendues de cet outil n’ont pas été définies. En toute hypothèse, il sera impératif de se conformer aux règles notamment liées au RGPD.

**Financement :**

1. Récupérez-vous la TVA ?

Non, l’organisme signataire de la convention n’est pas soumis à la TVA.

**Pilotage du projet**

1. Le pilotage du projet est-il paritaire ? si oui avec quelles instances (CPN, ou commission technique issue de la CPN ?)

Le projet est piloté paritairement par l’OEMM, instance paritaire missionnée par la CPNEFP de la branche. Ces deux instances sont décrites dans le cahier des charges.

1. Le calendrier de 18 mois pour la réalisation du projet est-il compressible ?

Le prestataire pourra proposer le calendrier qui semblera le plus adéquat à l’atteinte des objectifs.

1. Le comité de pilotage paritaire existe-t-il déjà pour d’autres projets ? Selon quelles modalités et dans quels délais prend-il ses décisions ? Y a-t-il des points de vigilance relatifs à son fonctionnement ?

Chaque projet conduit paritairement par la branche entraine la constitution d’un comité de pilotage paritaire. Celui-ci se réunit à chaque phase pour validation et avancement des travaux. Les dates de réunion du comité de pilotage seront envisagées en fonction du calendrier de réalisation proposé par le prestataire.

1. Quels sont les articulations et arbitrages prévus entre les différentes instances de pilotage et de suivi ?

Le comité technique prépare et valide l’avancement des travaux avant les réunions du comité de pilotage. Le comité de pilotage paritaire composé de représentants de la CPNEFP et de l’OEMM valide l’ensemble des livrables. Les documents doivent être envoyés aux membres du comité de pilotage au moins une semaine avant la date de la réunion.

1. Quelle est la disponibilité de chaque acteur ou instance pour ce projet ? en particulier des groupes de travail composés de RRH et responsables métiers ?

Les dates de réunions du comité de pilotage seront déterminées lors de la phase de cadrage pour échelonner les décisions relatives aux différents livrables et prévoir les délais nécessaires à l’envoi des documents de présentation.

Les responsables RH et métiers des mutuelles sont régulièrement sollicités pour participer aux travaux de la branche et répondent présents en présentiel ou selon des modalités de réunion à distance. Plusieurs réunions des groupes de travail sont envisagées et leur nombre peut être adapté selon les besoins et la méthode proposé par le prestataire.

1. Le chef de projet est constitué de deux fonctions : comment s’articuleront leurs responsabilités ? comment est prévue l’interface avec le prestataire ?

La coordination technique du projet et l’interface avec le prestataire est assurée par la responsable de projet RH de l’ANEM en lien la responsable de l’OEMM et avec Uniformation.

1. Y a-t-il d’autres acteurs, notamment techniques (systèmes d’information, webmaster,…) mobilisables pour la Tranche 3 ?

Le responsable communication de l’ANEM, notamment en lien avec le prestataire du site internet, pourra être sollicité dans le cadre de l’intégration au site internet de l‘ANEM.

1. Quelle adaptation possible du calendrier pouvez-vous envisager, notamment au regard de la situation sanitaire ?

Les modalités de réunions pourront être adaptées et envisagées à distance pour maintenir dans la mesure du possible le calendrier dans la période fixée soit pour une publication de l‘outil au dernier trimestre 2021.

1. Concernant la planification du projet, est-il envisageable de paralléliser certains travaux des 2 tranches pour gagner du temps sur la date de fin proposée ?

La tranche conditionnelle ne pourra être confirmée qu’en fin d’année 2020. A l’issue de l’éventuelle confirmation, les travaux des deux tranches pourront se mener concomitamment.

**Forme de la réponse**

1. Est-ce qu'il y a une offre technique par tranche dont chacune doit faire maximum 20 pages ? Le sommaire serait donc le même et comporterait de nombreuses redondances (ex. présentation du cabinet) ? Ou y a-t-il une offre technique unique avec le sommaire imposé, l'ensemble ne devant pas excéder 20 pages ?

Les éléments communs aux deux tranches peuvent faire l’objet d’une seule présentation.

L’offre technique doit présenter de manière détaillée l’ensemble des solutions proposées et leur coût pour chacune des deux tranches.

1. L’échéance du 29 mai est-elle celle de l’envoi ou de la réception du courrier ? un dépôt par coursier est-il acceptable au regard des problèmes postaux actuels ?

Dans les circonstances actuelles, l’envoi numérique sera privilégié et peut être le seul mode de présentation de l’offre si l’envoi papier était impossible.