

Appel à propositions

POEC Préparation à l'entrée en formation de Cuisinier en établissement de santé

Contact :

Marie GREINER, Chargée de projet Territoriaux

OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine

marie.greiner@opco-sante.fr

Date limite de réponse : 15 juillet 2024

1. Objet de la consultation

Le présent appel à propositions a pour objet la sélection d'un prestataire en capacité de mettre en œuvre la formation et son évaluation permettant l'accès à une formation certifiante de cuisinier ou d'agent de restauration, en privilégiant le recours à l'alternance, afin d'exercer en établissement de santé.

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 préparer à l'entrée en formation de cuisinier**. A ce titre, les demandeurs peuvent bénéficier du Plan d'Investissement de Compétences et du pilotage porté par France Travail. Le financement de ces POEC est opéré par l'Etat dans le cadre du Plan d'Investissement dans les compétences (PIC).

La description du dispositif et les attendus des titulaires sont décrits dans le présent CCP.

2. Contexte et Enjeux

2.1 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 compte 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 17 200 salariés.
- **Le secteur de l'hospitalisation privée** qui rassemble les établissements privés de santé, soit 1 000 cliniques et hôpitaux privés qui emploient 159 800 salariés. Ainsi que les acteurs privés français regroupant 2 400 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 d'AXESS, de la FHP, du SYNERPA, d'UNICANCER, de PRESANSE, d'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.

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

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) qui couvrent ;

- 2407 établissements
- 1005 structures dont 69% de moins de 50 ETP
- 99 000 ETP, 111 800 salariés (personnes physiques) et 11 000 travailleurs handicapés d'ESAT. Le secteur sanitaire représente près de 18% des effectifs, derrière le médico-social et le social qui couvrent plus de 76% des effectifs en Nouvelle-Aquitaine.

2.2 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 France Travail, indemnisés ou non.

Le parcours de formation est normalement 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 d'apprentissage
- 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)

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 et de faciliter une formation de cuisinier ou d'agent de restauration au sein d'une structure relevant du champ de la santé privée.

2.3 Périmètre du marché et publics cible

Numérotation du lot	Intitulé du lot	Nombre d'attributaires par lot
Lot 1	Bayonne (64)	1 attributaire

La prestation est demandée à l'initiative de la délégation régionale Nouvelle-Aquitaine de l'OPCO Santé.

Le projet prévoit l'organisation d'**1 groupe** de POEC sur Bayonne (64) pour un **démarrage en 2024**.

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**. **Les périodes d'immersion en entreprise doivent 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 la région Nouvelle-Aquitaine.

Le métier visé est celui de cuisinier en établissement de santé.

Le/La cuisinier(e) est chargé(e) de participer à la confection, la production et la préparation des plats, en respectant les différents régimes et textures spécifiques. Il participe au nettoyage et au rangement de la cuisine et s'assure du respect des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Profession essentielle dans les établissements et résidences, la restauration constitue une part importante dans la prise en charge de la personne âgée. En plus de lutter contre la dénutrition, la restauration offre des moments de convivialité, préserve l'autonomie et contribue au bien-être des résidents.

Le baromètre Emploi Formation OPCO Santé 2022 indique que les « ouvrier et agents des services hôteliers » dont les personnels de cuisine, qui font partie des fonctions supports, sont 6^{ème} au classement des métiers les plus exercés dans le secteur avec plus de 6000 salariés en poste en Nouvelle Aquitaine.

Ils représentent 15,3% des métiers exercés au sein de la branche de l'hospitalisation privée et 3,6% des métiers exercés au sein de la branche 3SMS.

En effet, particulièrement dans la Branche de l'Hospitalisation Privée, les établissements et services du champ médico-social développent des services à haute valeur ajoutée avec les services hôteliers notamment. Ils multiplient les coups de projecteur afin de faire connaître et valoriser les professions liées à la cuisine collective dans les EHPAD et ainsi contribuer à l'attractivité et au dynamisme de ce secteur d'activité.

Avec 229 postes à pourvoir en Nouvelle Aquitaine sur cette catégorie d'emplois lors de la parution du baromètre et 11 070 projets de recrutements d'« Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration » selon l'étude de besoin en main d'œuvre (BMO) France Travail, les effectifs à pourvoir sont importants.

La pénurie de candidats sur le diplôme recherché est identifiée comme la première cause de difficultés à recruter par les structures de la santé privée.

Objectifs de la consultation

Pour répondre aux enjeux précédemment cités, l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine souhaite sélectionner un(des) prestataire(s) de formation, l'OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine souhaite sélectionner un(des) prestataire(s) de formation pour réaliser, dans le cadre d'un accord-cadre à bons de commande, les missions suivantes :

- Communication et information des candidats et des employeurs sur le dispositif.
- Mise en œuvre des parcours vers une certification permettant l'exercice du métier de cuisinier en établissement de santé en privilégiant la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation).

L'organisme candidat devra identifier et préciser les suites de parcours possibles (diplômes, établissements, dates de rentrées visées...)

- Participation aux différents niveaux d'évaluation du dispositif.

3. Prestations et productions attendues

3.1 La sélection des candidats

Un partenariat de proximité doit être mis en œuvre avec France Travail via le référent désigné au sein de l'agence de rattachement.

Les candidats doivent également être encouragés à la réalisation d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) en amont du démarrage de la POEC afin de confirmer leur intérêt pour le métier.

Par ailleurs, le **permis de conduire** est un prérequis important pour l'exercice du métier, les candidats devront être sensibilisés à cette exigence et se montrer volontaires pour travailler à son obtention.

3.2 La POEC

Le prestataire proposera des parcours de formation permettant l'acquisition ou le **développement des compétences socles visant la préparation à l'entrée en formation de cuisinier.**

Il est demandé également d'intégrer pendant la durée de la POEC une ou plusieurs **périodes d'immersion** en entreprise devant se dérouler sur 1/3 maximum de la prestation. **Cette immersion devra se faire obligatoirement au sein d'établissements adhérents à l'OPCO Santé.**

Un **référént socioprofessionnel** 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.

Le rôle du référént socioprofessionnel est prépondérant puisqu'il **accompagne les stagiaires à chaque étape** du parcours.

Les objectifs principaux de la POEC sont :

- Concrétiser le projet professionnel du candidat.
- L'acquisition ou le développement des compétences socles visant l'accès à la formation de cuisinier ou d'agent de restauration au sein d'une structure relevant du champ de la Santé Privée
- Effectuer la totalité des heures de stage d'immersion afin d'acquérir les compétences pratiques socles nécessaires au métier.

Une programmation des actions de formation sera également proposée, précisant les parcours, le lieu 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 adaptées à la présente commande.

Les parcours se dérouleront intégralement en présentiel.

Conformément aux orientations politiques de l'OPCO et des partenaires institutionnels associés au projet, les propositions doivent revêtir un caractère innovant, qui se matérialise à travers :

1. Un **positionnement** initial pour une **individualisation** des parcours **et la mise en place d'une remise à niveau si nécessaire ;**
2. **Un référént en accompagnement socio-professionnel** au sein de l'OF ;
3. Une participation financière au **permis de conduire** si nécessaire pour l'emploi et le lieu d'exercice ;
4. **Une mise en pratique renforcée, de manière privilégiée, en début ou milieu de parcours** dans les structures et pilotée par l'OF

5. **Une innovation dans les approches et modalités pédagogiques** et d'accompagnement, tout en garantissant un dispositif à la fois souple et robuste, qui vise l'individualisation des parcours et la valorisation des compétences acquises ;

Modules de formation

La proposition devra proposer à minima les modules ci-dessous mais l'organisme candidat pourra proposer des modules additionnels qui lui sembleraient nécessaires à la suite de parcours du stagiaire.

Module 1 : Connaissance des Etablissements et services médicosociaux

Finalité :

Acquérir des connaissances fondamentales sur l'environnement des établissements et services sociaux et médicosociaux, les publics accueillis et les bases de la posture professionnelle du soignant.

Module 2 : Découverte du métier de cuisinier et de son environnement de travail

Finalité :

Découvrir les notions, les techniques et le comportement professionnel adapté à l'exercice du métier de cuisinier en établissement médico-social.

Module 3 : Hygiène et sécurité

Finalité :

Connaître et respecter les principes de base en matière d'hygiène et de sécurité en cuisine.

Module 1 : Compétences transverses

Finalité :

- Développer les compétences clés
- Se former aux premiers secours
- Passer le permis de conduire

Objectifs du module :

Remise à niveau des compétences clés (dans le cadre de l'individualisation du parcours)

- Communiquer en français : oral et écrit
- Utiliser les règles de base de calcul et du raisonnement mathématique ;

Les certifications transverses premiers secours

Le prestataire précisera dans sa proposition la(les) certification(s) la(les) plus adaptée(s) ; exemple : HACCP, SST, PSC1...

Un partenariat pourrait être envisagé avec des organismes de formation habilités à délivrer la/les certification(s) retenue(s) par le prestataire.

Le Permis de Conduire

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 devra donc être ainsi envisagé avec une auto-école pour initier l'apprentissage du code de la route et l'apprentissage de la conduite si le code de la route a déjà été obtenu. 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.

Durée : de 30 à 50 heures, dans le cadre de l'individualisation du parcours

Si toutefois le permis n'était pas validé pendant la durée de la POEC, le demandeur d'emploi doit être informé qu'il devra trouver un financement pour les heures restantes (France Travail, aide du Conseil Régional, CPF...).

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 rythme d'alternance sera équilibré sur l'ensemble de l'amplitude de la formation.

La période d'immersion pourra faire l'objet d'un retour d'expérience en collectif afin de consolider les acquis concernant la découverte de l'environnement de travail et des méthodes d'accompagnement.

Suivi des bénéficiaires

Recherche du stage puis de l'emploi

Le centre de formation doit constituer un acteur majeur dans les étapes de sourcing en amont du démarrage de l'action. Il doit proposer des modalités de contacts et d'implication d'employeurs dans ce dispositif (ex : participation à la sélection des candidats, rencontres régulières sur site, participation à l'évaluation des participants, etc...).

Dans la recherche de lieux de stage pratique, une priorité doit être accordée aux entreprises en phase de recrutement de personnel salarié.

Le choix de l'entreprise d'accueil et le suivi par le centre de formation au cours du stage pratique sont déterminants dans la réussite du placement du participant post POEC.

Si la période de stage ne permet pas au stagiaire d'être recruté par la structure qui l'a accueilli, l'organisme de formation devra accompagner le stagiaire lors de sa recherche.

L'OPCO peut apporter un appui concernant le sourcing des employeurs et l'identification des besoins de recrutement.

L'organisme de formation aura pour mission d'accompagner le parcours professionnel des candidats, soutenir leur motivation et leur intégration dans une structure du secteur. L'organisme sera chargé de solliciter et d'informer des entreprises sur les candidats proposés. Le prestataire s'engagera 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 :

1. 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
2. Réaliser les enquêtes à la sortie, à six mois et à un an 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).

3.3 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.

4. Cadre d'intervention

4.1 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 France Travail.

La traçabilité des heures de formation des stagiaires se fait par le biais de feuilles d'émargement signées à la demi-journée. Le modèle de feuille d'émargement conforme est 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 par la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC) » du PIC 2024.
- Apposer les logos des financeurs sur l'ensemble des documents. Les logos de l'OPCO Santé, France Travail 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 France Travail, 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 France Travail 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'appliquet KAIROS [interface d'échange dématérialisé entre France Travail et l'organisme de formation].

4.2 Pilotage de la performance des prestataires

Le siège de l'OPCO Santé, en lien avec les services régionaux, entend suivre de près le déploiement de l'action, son adéquation avec les attentes des adhérents, la satisfaction des participants ainsi que son impact sur les pratiques professionnelles.

Pour cela et afin de suivre le déploiement de l'action, l'organisme de formation sélectionné devra réaliser :

- Une évaluation à chaud à l'issue de la formation par le biais d'un questionnaire de satisfaction fourni par l'OPCO Santé.
- Un bilan formateur à la suite de chaque session faisant état des difficultés, des points forts ainsi que des axes d'amélioration possibles (cible, durée, contenu).
- Un bilan des suites de la POEC (CDD, CDI, alternance...)
- Une synthèse quantitative et qualitative à l'issue de chaque année de déploiement de l'action. La synthèse devra faire apparaître le nombre de sessions réalisées, le profil des participants, les points forts et faibles de l'action ainsi que les axes d'amélioration.

Une procédure d'évaluation pourra être fournie au prestataire sélectionné.

A noter qu'un représentant de l'OPCO Santé pourrait effectuer un bilan en présentiel sur une des sessions organisées. L'organisme de formation sera informé environ deux semaines avant et devra prévoir un temps d'échanges avec les stagiaires et le formateur.

Le prestataire mettra en œuvre une démarche de pilotage, de gestion et de communication afin de faciliter la relation avec le commanditaire.

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 et un an après la formation, ...

Ces indicateurs seront suivis dans le cadre de la mise en place de **bilans intermédiaires et finaux**, dont les dates seront programmées en concertation avec l'OPCO Santé. Les administrateurs de la DR-CPNE Nouvelle Aquitaine ainsi que la chargée de projets territoriale seront conviés à ces temps de bilan.

4.3 Contraintes financières

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.

La proposition pourra prévoir deux **lignes tarifaires** :

- Le **coût de formation en centre de formation** à porter sur un coût horaire et par personne (hors périodes d'immersion en entreprise) dans le cadre d'un parcours **avec permis de conduire**.
- Le **coût de formation en centre de formation** à porter sur un coût horaire et par personne (hors périodes d'immersion en entreprise) dans le cadre d'un parcours **sans permis de conduire**.

5. Cadre d'intervention

5.1 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 transmises. 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 le bon de commande.

5.2 Etapes et calendrier de la sélection

Période/échéance	Etape
Juin 2024	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
Juin à Juillet 2024	Renseignements additionnels à demander à Marie GREINER
Juillet 2024	Date limite de réception des propositions
Juillet / août 2024	Instruction des réponses recevables
Août 2024	Notification de la décision

5.3 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
Conformité administrative (certification Qualiopi obligatoire)		
Expérience des intervenants	Sur 5	3
L'équipe pédagogique	Sur 5	1
Approche innovante	Sur 5	2
Méthodes et contenus pédagogiques	Sur 5	3
Sourcing des stagiaires	Sur 5	2
Suivi post-POEC	Sur 5	2
Evaluation et valorisation des compétences des apprenants et de la formation	Sur 5	2
Lieux d'intervention	Sur 5	2
Pilotage, gestion et communication	Sur 5	2
Coût	Sur 5	3

5.4 Modalités de conventionnement

A l'issue de la désignation du prestataire en charge du projet, un bon de commande sera signé 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 réciproques des deux parties, et notamment les modalités de facturation et de paiement, de suivi et évaluation des actions de formation...

6. Modalités de réponse

6.1 Dimensionnement du projet

Cet appel à propositions a pour objectif de mettre à disposition des demandeurs d'emploi, une offre de formation permettant de se préparer à l'entrée en formation de cuisinier.

Préparer l'entrée en formation de cuisinier	
Public Visé	Demandeurs d'emploi inscrits à France Travail, indemnisés ou non
Effectif	Groupe de 6 à 12 personnes
Durée estimée de la POEC (en heures/stagiaires)	Le nombre d'heures est donné approximativement. L'organisme de formation peut articuler et revoir la répartition selon sa cohérence argumentée. Dans tous les cas, le nombre d'heures de la POEC ne peut dépasser les 400 heures (tout compris).
Lieu de formation	Bayonne (64)
Période de réalisation	Engagement à réaliser au plus tard un an après la date de notification.
Coût horaire par stagiaire plafonné	Le coût horaire par stagiaire comprenant : <ul style="list-style-type: none">- L'ingénierie,- Le suivi en entreprise,- La coordination,- Le sourcing,- La coanimation avec France Travail des réunions d'information collective Et le cas échéant, la passation du permis de conduire par les non-détenteurs). Il conviendra de faire une double proposition tarifaire selon que le bénéficiaire ait le permis de conduire ou pas.

6.2 Dossier de candidature

La proposition technique et financière devra comprendre les éléments suivants :

- Une 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 en deux parties
- Des dates prévisionnelles pour le portage de l'action avec un démarrage avant fin 2024
- L'ensemble des pièces justificatives demandées, notamment concernant les critères qualité

Le mémoire technique ne devra pas dépasser 15 pages.

La proposition devra être adressée sous format électronique par e-mail à :

Marie GREINER, Chargée de projets territoriaux OPCO Santé Nouvelle-Aquitaine -
marie.greiner@opco-sante.fr