



LE DISPOSITIF LOCAL
D'ACCOMPAGNEMENT DE L'ESS

CAHIER DES CHARGES

Formation et outillage des chargée.s de mission DLA sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS

Date limite de dépôt des candidatures : 03/05/2023 inclus

Contact : Florence M'SILI : fmsili@uniopss.asso.fr

Financeurs principaux



SECRÉTARIAT D'ÉTAT
CHARGE DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE



COFINANCIÉ PAR
L'UNION EUROPÉENNE



SECRÉTARIAT D'ÉTAT
CHARGE DE L'ÉCONOMIE
SOCIALE ET SOLIDAIRE
ET DE LA VIE ASSOCIATIVE



RÉGIONS
DE FRANCE



Opérateur national



A/ PÉRIMÈTRE DE L'APPEL D'OFFRES

L'objet de cet appel d'offres est la formation et l'outillage métier des chargé.es de mission du dispositif local d'accompagnement, sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans le champ de l'économie sociale et solidaire.

1. CONTEXTE

1.1 Le Dispositif Local d'Accompagnement - DLA

Le dispositif local d'accompagnement - DLA - a été créé en 2002 par l'Etat et la Caisse des Dépôts. Par la loi du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, le DLA est reconnu comme une mission d'intérêt économique général pour accompagner les structures de l'ESS créatrices d'emploi et engagées dans une démarche de consolidation ou de développement de leur activité.

Chaque année, le DLA accueille et accompagne près de 6000 structures, à 95% associatives partout sur le territoire sur des problématiques larges et diverses qui peuvent concerner : le développement du projet, la stratégie de développement, le positionnement sur son territoire, le modèle socio-économique, les ressources humaines, la gouvernance ou l'organisation interne...

Le DLA est porté sur chaque territoire par une structure d'utilité sociale conventionnée. Il est constitué de 103 DLA départementaux, 17 DLA régionaux et des acteurs ressources nationaux.

www.info-dla.fr

1.2 Le « Réseau Ressource » DLA

Le [Réseau Ressource](#) est un collectif d'acteurs qui regroupe :

- L'Avisé, en tant qu'opérateur national du DLA
- 7 centres de ressources (CRDLA), :
 - 4 CRDLA sectoriels : Solidarités-Santé ; Culture ; Sport ; IAE
 - 3 CRDLA Thématiques : Financement ; Numérique ; Transformation écologique
- D'autres acteurs experts en fonction des besoins

Le Réseau Ressource a pour objectifs d'appuyer et d'outiller les chargé.es de mission DLA de tous les territoires sur les problématiques et secteurs qu'ils accompagnent. Il participe par cela à l'amélioration continue du dispositif dans son ensemble.

Dans le cadre de travaux transversaux, 4 acteurs de ce Réseau - le CRDLA Solidarités-Santé, le CRDLA Culture, le CRDLA Sport et l'Avisé - ont souhaité mener une action conjointe sur le thème de l'égalité femmes-hommes dans l'ESS.

<https://www.info-dla.fr/le-reseau-ressource-dla/>

2. PRÉSENTATION DES COMMANDITAIRES

2.1 L'Uniopss

Rôle dans le DLA : l'Uniopss est la structure porteuse du Centre de ressources DLA Solidarités - Santé.

Créée en 1947, l'Uniopss est une association Loi 1901 reconnue d'utilité publique. Elle a pour vocation d'unir, de défendre et de valoriser les acteurs privés non lucratifs de solidarité. Elle porte auprès des pouvoirs publics la voix collective des associations des secteurs social, médico-social et sanitaire engagées aux côtés des personnes vulnérables et fragiles.

Dans le cadre de cet appel d'offres, l'Uniopss est le coordinateur du projet. Son action s'inscrit en partenariat avec l'association Opale, le Comité National Olympique Français (CNOSF) et l'Avisé qui apportent leur appui pour la coordination et l'animation de l'ensemble des actions.

<https://www.uniopss.asso.fr/>

2.2 Opale

Rôle dans le DLA : Opale est la structure porteuse du CRDLA Culture.

Depuis plus de trente ans, Opale observe, valorise et outille les associations artistiques et culturelles et leurs partenaires par des travaux d'études, des productions de ressources et des mises en réseau.

La mission CRDLA Culture est assurée par Opale avec deux regroupements culturels :

- l'Union fédérale d'intervention des structures culturelles (Ufisc)
- la Coordination des fédérations et associations de culture et de communication (Cofac)

<https://www.opale.asso.fr/>

2.3 Le Comité National Olympique Français (CNOSF)

Rôle dans le DLA : le CNOSF est la structure porteuse du CRDLA Sport.

En tant que représentant du mouvement associatif sportif français, le CNOSF est l'interlocuteur des pouvoirs publics et de la société civile et mène des actions dans l'intérêt commun au bénéfice des fédérations sportives. Il a engagé depuis ces 30 dernières années, une politique volontariste de professionnalisation qui se traduit, entre autres, par son implication dans la mise en place de politiques sportives de développement à l'échelle des territoires, et l'accompagnement à la structuration des associations sportives par la formation et l'emploi.

<https://cnosf.franceolympique.com/cnosf/>

2.4 L'Avisé

Rôle dans le DLA : l'Avisé est l'opérateur national du DLA.

Depuis 20 ans, l'Avisé accompagne le développement de l'économie sociale et solidaire (ESS) et de l'innovation sociale en France en mettant ses savoir-faire d'agence nationale d'ingénierie au service des entreprises de l'ESS et des acteurs qui les soutiennent.

Ses missions consistent à :

- outiller et orienter les porteurs de projet à chaque étape de la vie de leur entreprise, de la création à l'évaluation de leur impact, à travers un centre de ressources librement accessible en ligne ;
- animer les communautés d'accompagnateurs de l'ESS présents dans les territoires, pour mutualiser les bonnes pratiques et renforcer les expertises ;
- développer des programmes d'accompagnement en partenariat avec des acteurs publics et privés qui soutiennent l'ESS et l'innovation sociale ;
- financer des projets de l'ESS via le Fonds social européen (FSE).

<https://www.avise.org/>

3. LE BESOIN D'OUTILLAGE SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Fondement du projet

Comme le souligne le rapport 2021-2024 du conseil supérieur de l'économie sociale et solidaire, la question de l'égalité entre les femmes et les hommes « *se situe au cœur des enjeux de l'ESS et de son action* ».

Pourtant, si de nombreuses structures et branches professionnelles de ce secteur se sont dotées de dispositions en faveur de cette égalité, les inégalités et les discriminations liées au genre restent persistantes.

La prise en compte, dans le champ de l'ESS, de la question de l'égalité femmes-hommes et des problématiques qu'elle soulève (*sexisme, violences faites aux femmes, précarité dans le travail, etc.*) repose pour l'essentiel sur les obligations légales en matière d'égalité professionnelle et parfois sur des incitations extérieures (de nombreux bailleurs de fonds exigent aujourd'hui une perspective de genre dans les projets qu'ils financent par exemple).

Sans nier ni leur intérêt ni leur portée, ces mesures, lorsqu'elles sont mises en œuvre, relèvent le plus souvent d'un enjeu de mise en conformité du point de vue du droit du travail mais moins d'« *une exigence démocratique et éthique, un principe et une valeur* » qui inciterait à une transformation profonde des rapports sociaux et des modes de fonctionnement internes développés dans ces organisations.

Or, les études mettent en lumière comment les préjugés véhiculés inconsciemment par chacun.e peuvent aller à l'encontre de l'égalité que l'on pense pourtant promouvoir et respecter. Les structures de l'économie sociale et solidaire n'échappent pas à la règle ; elles reflètent, voire reproduisent, les rôles et les rapports sociaux de genre qui traversent la société, dans pratiquement tous leurs domaines d'activités : social, santé, éducation, culture, sport, emploi et insertion professionnelle, développement économique, etc. Elles ne sont donc pas neutres en matière de reproduction des inégalités et des stéréotypes de genre. En l'ignorant, elles laissent se perpétuer les rapports de domination et l'invisibilisation des femmes.

Les besoins d'outillage

Les chargé.es de mission DLA ne sont que très rarement sollicité.es par les associations sur le sujet de l'égalité femmes-hommes mais iels sont nombreux.ses à témoigner des inégalités et des discriminations de genre qu'iels observent et/ou auxquelles iels sont confronté.es dans les associations qu'iels accueillent et accompagnent.

Les compétences sur lesquelles les chargé.es de mission DLA ont besoin d'être étayé.es, formé.es et outillé.es. sont principalement de promouvoir l'intérêt de ce sujet auprès des acteurs associatifs, de repérer leurs besoins, de savoir ajuster leur posture et leurs pratiques professionnelles aux problématiques identifiées, d'accompagner les structures à se saisir de ces enjeux et à s'engager vers le changement.

Cette montée en compétences doit reposer à la fois sur l'appropriation du cadre légal et réglementaire qui entoure la question de l'égalité femmes-hommes, notamment dans le champ de l'ESS, mais aussi sur une bonne appréciation des différentes formes et origines des discriminations liées au genre.

Elle doit également se traduire par l'adoption de savoir-être et d'outils méthodologiques stratégiques sur cette question, notamment en matière de diagnostic partagé et d'accompagnement. En effet, le parcours d'accompagnement d'une structure dans le cadre du DLA se décompose en 5 phases, résumées dans l'illustration ci-après :

Le DLA, mode d'emploi

Un accompagnement
à la consolidation sur-mesure
et gratuit en cinq étapes :



B/ OBJET DE L'ACTION

1. OBJECTIFS ET CADRE GENERAL

Egalité femmes-hommes : connaître et comprendre pour agir et accompagner

La mission du prestataire consistera à élaborer et animer un dispositif de formation et d'outillage sur l'égalité femmes-hommes qui permettra aux chargé.es de mission DLA de :

- s'approprier les enjeux relatifs à l'égalité femmes-hommes et partager une culture commune sur le sujet (De quoi parle-t-on ? Comment se manifestent les inégalités ? Quels en sont les mécanismes de reproduction ? Quels sont les leviers pour repérer et lutter contre les inégalités ? Quelles sont les bonnes pratiques en matière de promotion de l'égalité femmes-hommes ? etc.)
- connaître le cadre de référence légal et réglementaire de l'égalité femmes-hommes (définitions et repères juridiques, droit du travail, obligations de l'employeur, etc.), notamment dans le champ de l'ESS.
- intégrer les enjeux de l'égalité femmes-hommes dans leurs pratiques métier (aussi bien dans leur posture professionnelle que dans leurs pratiques de diagnostic et d'accompagnement des structures de l'ESS).

Le dispositif proposé s'appuiera sur une pédagogie active et réflexive.

Une attention particulière sera accordée aux propositions qui manifesteront une bonne compréhension du métier, des pratiques professionnelles et de l'écosystème des chargé.es de mission DLA.

Enfin, il est attendu du prestataire la production d'un livrable qui intégrera à la fois des apports théoriques, des retours d'expériences, des outils méthodologiques et des ressources clés sur le sujet. Son élaboration s'appuiera pour partie sur le traitement et la capitalisation des échanges avec les chargé.es de mission DLA tout au long de la démarche.

2. CONTENU DE LA PRESTATION

La prestation comprendra :

- **La sensibilisation et la formation à l'égalité femmes-hommes des chargé.es de mission DLA**

Elles sont considérées comme fondamentales à la compréhension et l'appropriation par les chargé.es de mission DLA du sujet et de ses enjeux (définition et clarification des concepts clés qui entourent l'égalité femmes-hommes ; fondamentaux sur le droit et repères juridiques ; biais culturels et sociétaux ; mécanismes de reproduction des inégalités ; formes de discriminations, etc.).

- **Les échanges de pratiques et le partage d'expériences entre chargé.es de mission DLA**

Le dispositif proposera des temps d'échanges de pratiques et s'appuiera sur l'expérience et l'analyse de situations de travail vécues par les chargé.es de mission DLA pour co-construire des repères et des outils métier sur le sujet.

Modalités pratiques concernant la sensibilisation, la formation et les échanges de pratiques :

- *Le dispositif concernera une 30aine de participant.es maximum.*
- *Il intégrera de préférence des sessions en présentiel (d'une journée minimum) mais les commanditaires restent ouverts à d'autres formats d'organisation.*
- *Le réseau DLA étant un réseau national, les sessions en présentiel devront idéalement avoir lieu à Paris et dans une autre ville de France (au moins une journée dans chacune des villes).*
- *Les commanditaires faciliteront la constitution des groupes, les planning, les modalités d'accueil (salles de réunions / formations...) et l'accès du prestataire à tout contact et moyen de communication avec les DLA.*

- **La production d'un document de référence pour la montée en compétences des chargé.es de mission DLA**

Ce livrable est envisagé comme un document ressource qui servira la montée en compétences de l'ensemble des chargé.es de mission DLA, actuel.les et futur.es, vis-à-vis du repérage, de l'abord, de l'analyse et de la construction de parcours d'accompagnement sur l'égalité femmes-hommes.

Il devra à minima intégrer :

- Un corpus théorique vulgarisé et synthétique sur le sujet égalité femmes-hommes ;
- Des points de repères et outils méthodologiques permettant aux chargé.es de mission DLA d'intégrer le sujet égalité femmes-hommes dans leurs pratiques professionnelles ;
- Des ressources clés.

Une attention particulière sera accordée aux propositions qui mettent en avant les partenaires possibles du DLA sur le sujet, tant au niveau des acteurs ressources que des structures et réseaux associatifs susceptibles d'intervenir en complémentarité des chargé.es de mission dans l'accompagnement des structures sur le sujet.

Les commanditaires seront associés à l'élaboration de ce document de référence et pourront le compléter par des données quantitatives et qualitatives par secteur d'activités (secteur des solidarités et de la santé, secteur culturel, secteur sportif, secteur de l'insertion par l'activité économique).

Un temps de bilan sera organisé pour présenter le dispositif et le livrable. Ce temps pourra prendre la forme d'un webinaire ouvert à l'ensemble du réseau DLA (chargé.es de mission DLA, acteurs du Réseau Ressource, pilotes locaux et nationaux, autres partenaires éventuels).

Des temps de coordination seront programmés avec les commanditaires sur l'avancée et l'ajustement du projet au fur et à mesure de son déroulement.

C/ MISE EN OEUVRE DU PROJET

1. PILOTAGE DU PROJET

Un comité de pilotage, composé des 4 commanditaires, assurera le suivi du projet et le lien avec les chargé.es de mission DLA.

2. ÉLÉMENTS CONVENTIONNELS

Une convention sera signée entre le prestataire et les 4 commanditaires – Uniopss, Opale, CNOSF, Avise – sur la période couverte par la prestation. Elle précisera notamment les enveloppes financières mobilisées par chacun d'entre eux et le calendrier de leur versement au prestataire.

3. PLANIFICATION

- Lancement de l'appel d'offres : 28 mars 2023
- Date limite de réponse : 3 mai 2023
- Communication sur le prestataire retenu : 30 mai 2023
- Mis en œuvre du dispositif : Octobre 2023 - avril 2024
- Date limite du livrable : 30 juin 2024

Ce planning pourra être revu lors de la signature de la convention citée au paragraphe précédent.

4. DIFFUSION DES SUPPORTS

Toutes les ressources produites dans le cadre de cette démarche seront publiées sur les sites des commanditaires et diffusées à l'ensemble du réseau DLA et de leurs partenaires.

Les commanditaires titulaires des droits autoriseront l'exploitation de ces ressources à des fins non commerciales, et sous certaines conditions :

- citer les auteurs : les prestataires
- citer les commanditaires et le réseau DLA
- citer la participation financière de la Caisse des Dépôts, du Secrétariat d'Etat à l'ESS et de la vie associative et du FSE
- diffuser ces ressources selon les mêmes principes du *creative common*

D/ MODALITES DE REPONSE

1. ÉLÉMENTS ATTENDUS

- Une présentation de la ou des structures prestataires.
- Une présentation de l'équipe projet, de ses compétences et de ses références.
- Une reformulation des enjeux et attentes des commanditaires.
- Le descriptif du dispositif proposé, intégrant les temps de coordination et d'échanges avec le comité de pilotage.
- Un calendrier prévisionnel.
- Une proposition financière détaillée, le total n'excédant pas 12 000 € TTC, tous frais inclus.
- Si possible, des liens vers des productions similaires déjà réalisées.

2. CO-TRAITANCE

La co-traitance est possible entre deux personnes morales. Dans ce cas, la réponse apportera un détail précis de l'organisation entre les co-répondant.es et un.e chef.fe de projet devra être désigné.e.

3. SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance est possible sur des parties mineures de la prestation, le prestataire conservera l'entière responsabilité du contenu, des outils et des supports utilisés.

4. CRITÈRES D'APPRÉCIATION DES OFFRES

Le choix sera fait en fonction :

- Du respect des modalités de réponse.
- De la qualité de la proposition du prestataire.
- De l'adéquation de la proposition aux besoins identifiés par les commanditaires.
- De la capacité du prestataire à satisfaire aux contraintes de planning.
- Du montant de la prestation.

4.5 MODALITÉS DE SOUMISSION

L'offre est à adresser au plus tard le **03/05/2023** par courriel à fmsili@uniopss.asso.fr