



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

MARCHE PUBLIC DE FOURNITURES

PROCEDURE ADAPTEE

En application des articles R2123
du Code de la Commande publique
du 5 décembre 2018

**Aide recrutement
et accompagnements des parcours professionnels**

*Cahier des clauses techniques particulières
(CCTP)*

*N° du marché public
FCS-2019-10*

Service Ressources Finances / Marchés Publics
--

Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé
CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX

Téléphone : 02 99 23 31 00
Télécopie : 02 99 23 38 00
Site internet : www.cdg35.fr
E-mail : contact@cdg35.fr

SOMMAIRE

Article 1 :	Objet du marché	3
Article 2 :	Présentation de la structure CDG 35.....	3
Article 3 :	Les prestations de conseil	3
Article 4 :	Caractéristiques de la prestation.....	4
Article 5 :	Détermination du prix	4
Article 6 :	Modalités d'exécution	4
Article 7 :	Caractéristiques des fournitures.....	4
Article 7.1 :	Lot n° 1 : Aptitudes managériales	4
Article 7.2 :	Lot n° 2 : Evaluation des comportements en situation professionnelle.....	5
Article 7.3 :	Lot n° 3 : Assessment center - évaluation de compétences par mise en situation.....	5
Article 7.4 :	Lot n° 4 : Aptitudes intellectuelles pour niveaux IV et au-delà (Bac et bac+).....	5
Article 7.5 :	Lot n° 5 : Motivations, valeurs et intérêts professionnels.....	5
Article 7.6 :	Lot n° 6 : Intelligence émotionnelle.....	6
Article 7.7 :	Lot n° 7 : Evaluation 360°	6
Article 7.8 :	Lot n° 8 : Fonctionnement de collectif	6
Article 8 :	Conditions de livraison	6
Article 9 :	Réclamations	6
Article 10 :	Evolution des produits.....	6
Article 11 :	Conformité à réglementation de protection des données	7

Article 1 : Objet du marché

Le présent marché a pour objet l'acquisition de méthodes et outils d'aide au recrutement et d'accompagnement des agents.

Article 2 : Présentation de la structure CDG 35

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine est un établissement public à vocation spécialisée : la gestion du personnel des collectivités territoriales.

Il a en charge la mise en œuvre :

- de missions obligatoires définies par la loi qui permettent la mise en œuvre du statut (la gestion de l'emploi et des carrières, l'organisation des concours...)
- de missions facultatives relatives à la gestion du personnel telles que la paie, le remplacement, la prévention, le conseil en recrutement, l'accompagnement des parcours professionnels et l'organisation.

L'organisation interne du Centre de gestion s'articule sur une Direction Générale et sur six services :

- conditions de travail
- statuts-rémunération
- mobilité emploi compétences
- conseil et développement
- concours-examens
- ressources

Article 3 : Les prestations de conseil

Le Service Mobilité Emploi Compétences et le Service Conseil et Développement assurent des missions de conseil en recrutement, d'accompagnement des parcours professionnels et d'organisation auprès des collectivités d'Ille et Vilaine.

La mission de conseil en recrutement a pour objectif d'accompagner les collectivités dans leur procédure de sélection de candidats sur des postes de tous niveaux. La diversification des champs d'intervention territoriaux amène également à participer à des recrutements dans tous les domaines (administratif, technique, santé, social, culturel...). Au-delà de l'expertise métiers et du regard extérieur dans le choix des nouveaux collaborateurs, le CDG 35 propose une évaluation des motivations et comportements des candidats.

Les missions d'accompagnement des parcours professionnels nécessitent par ailleurs des éléments de connaissance des comportements professionnels des individus par rapport à un contexte donné (souhait d'intégrer une nouvelle collectivité) ou dans un cadre collectif (intégration dans une équipe, mode de fonctionnement d'une équipe à travers le mode de fonctionnement de ses membres). Ces missions consistent aussi parfois à identifier et évaluer les compétences managériales des cadres sur leur poste de travail afin d'envisager un nouveau positionnement.

Le service conseil et développement propose des accompagnements aux managers, soit individuellement soit dans un cadre collectif (mise en place d'échanges de pratiques dans une équipe de cadres par exemple). La passation de tests permet d'évaluer la pratique des encadrants concernés.

Le service ressources humaines assurera une mission de conseil interne par l'utilisation de la méthode.

L'usage des tests ne pourra pas être limité à certaines catégories de pratiquants (ex : psychologue) et doit donc être ouvert à toute personne qui y sera formée, quelle que soit sa formation initiale et / ou son parcours professionnel. L'usage des tests (interprétations et restitutions) sera réservé à un nombre restreint de personnes accréditées.

Les candidats doivent prévoir la possibilité de mettre en place des modules d'Analyse de pratique, 1 fois par an, pour environ 5 personnes.

Les propositions des candidats préciseront les volumes, contenus et modalités des formations proposées.

Article 4 : Caractéristiques de la prestation

L'offre du candidat sera évaluée selon trois axes :

- **Objet** : le candidat doit être en capacité de proposer une ou des méthodes permettant :
 - d'affiner l'environnement du poste (profil du poste),
 - de présenter les caractéristiques de chaque postulant aux emplois de la fonction publique territoriale, quel qu'en soit le niveau (postes de direction, avec ou sans management, postes intermédiaires, postes d'exécution...) et le domaine d'intervention. La méthode doit pouvoir s'adapter aux caractéristiques individuelles mais également collectives (management d'équipe).
 - d'analyser les compétences managériales des candidats
- **Méthodologie** : la réalisation des tests doit être rapide et la transmission des résultats aux consultants doit être optimisée : fourniture d'une solution en mode web.
- **Transfert de compétences** : la méthode doit être transmissible à des consultants du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Le candidat devra fournir des exemples de la ou des méthodes qu'il propose ainsi que des exemples de résultats.

Le nombre de prestations est estimé à (il s'agit d'un ordre de grandeur) :

- Lot n° 1: 20
- Lot n° 2: 40
- Lot n° 3: 10
- Lot n° 4: 10
- Lot n° 5: 20
- Lot n° 6: 10
- Lot n° 7: 10
- Lot n° 8: 10

Le nombre de personnes à former par an et par lot, est au minimum de 1 et au maximum de 5. Compte tenu de leurs fonctions, certaines personnes devront être formées sur plusieurs lots.

Article 5 : Détermination du prix

Le candidat complètera obligatoirement le bordereau des prix unitaires hors taxes (annexe à l'acte d'engagement).

Il devra tenir compte du nombre de prestations estimées par an ainsi que du nombre de personnes à former estimé par an.

Article 6 : Modalités d'exécution

Le marché s'exécutera par émission de bons de commande successifs selon les besoins du CDG 35.

Article 7 : Caractéristiques des fournitures

Article 7.1 : *Lot n° 1 : Aptitudes managériales*

Eléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- mesurer les aptitudes d'un individu à occuper un poste de management
- identifier les compétences en leadership, les points forts et axes de développement
- évaluer les capacités de l'encadrant à s'adapter aux motivations / potentiels de ses collaborateurs

Utilisation des outils :

- Recrutement ;
- Accompagnement des managers en poste dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles ;
- Accompagnement des agents dans un projet d'évolution (interne / externe) ;
- Identification / détection des potentiels managériaux.

Article 7.2 : Lot n° 2 : Evaluation des comportements en situation professionnelle

Eléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- D'analyser les préférences de comportements d'un individu, de connaître sa manière de fonctionner habituelle, dans un contexte professionnel ;
- Identifier le mode de relation, de communication et de collaboration avec l'environnement de travail interne et externe ;
- Etudier les forces et les limites de ces types de comportements ;
- Identifier les aptitudes d'un candidat à s'adapter aux exigences du poste pré définies par un recruteur.

Utilisation des outils :

- Recrutement ;
- Sourcing ;
- Accompagnement des agents en poste dans l'évolution de leurs pratiques professionnelles ;
- Composition / analyse de collectif de travail.

Article 7.3 : Lot n° 3 : Assessment center - évaluation de compétences par mise en situation

Eléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- évaluer les qualités, les compétences et l'ambition d'un candidat par des preuves concrètes de son savoir-faire lors d'exercices concrets et ciblés en fonction d'un poste à pourvoir
- estimer le potentiel d'une personne sur le long terme dans une structure
- identifier les forces et les faiblesses d'un individu pour un poste bien précis, pour identifier les possibilités de développement et les besoins de formation

Utilisation des outils :

- Recrutement ;
- Accompagnement des personnes dans leur évolution professionnelle ;
- GPEEC.

Article 7.4 : Lot n° 4 : Aptitudes intellectuelles pour niveaux IV et au-delà (Bac et bac+)

Eléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- évaluer les aptitudes, le raisonnement, le potentiel, la logique d'un individu
- étudier la capacité à suivre une formation, la capacité d'adaptation au poste et à l'environnement de travail
- évaluer les capacités cognitives sur la résolution de problèmes, l'analyse de situation et la prise de décision, la résolution de problèmes complexes (multiples sollicitations, délais contraints, enjeux...)

Utilisation des outils :

- Recrutement ;
- Accompagnement des personnes dans leur évolution professionnelle ;
- Accompagnement des personnes dans leur projet de reclassement.

Article 7.5 : Lot n° 5 : Motivations, valeurs et intérêts professionnels

Eléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- identifier les intérêts professionnels et les motivations des personnes pour certains types d'activités ou de domaines professionnels ;
- identifier les environnements et les missions les plus adaptés au profil de la personne ;
- mener une réflexion sur la carrière, envisager l'évolution professionnelle ;
- identifier les valeurs personnelles et interpersonnelles

Utilisation des outils :

- Accompagnement des personnes dans leur évolution professionnelle ;
- Accompagnement de collectifs ;
- GPEEC.

Article 7.6 : Lot n° 6 : Intelligence émotionnelle

Éléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- évaluer l'habilité à percevoir et à exprimer les émotions, à les intégrer pour faciliter la pensée, à comprendre et à raisonner avec les émotions, ainsi qu'à réguler les émotions chez soi et chez les autres.
- mesurer la capacité à évaluer les sentiments et les émotions de ses interlocuteurs, de même que les siennes, et l'aisance à utiliser le résultat de ses analyses dans le processus de décision (conscience de soi, régulation de soi, conscience des autres, régulation des relations)

Utilisation des outils :

- Recrutement
- Accompagnement des personnes dans leur évolution professionnelle

Article 7.7 : Lot n° 7 : Evaluation 360°

Éléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- acquérir une meilleure connaissance de soi (management, organisation, objectifs, relations...)
- recueillir et analyser les perceptions des comportements professionnels auprès de l'environnement professionnel, des représentations subjectives de l'entourage professionnel
- identifier les points forts, les sources de progrès pour élaborer un plan de développement personnel
- travailler sur le développement d'équipe

Utilisation des outils :

- Accompagnement managérial.

Article 7.8 : Lot n° 8 : Fonctionnement de collectif

Éléments à évaluer, informations recherchées :

L'outil doit permettre de :

- identifier le fonctionnement du collectif et la dynamique d'équipe
- étudier les atouts et les points de développement de l'équipe

Utilisation des outils :

- Accompagnement / réorganisation d'une équipe

Article 8 : Conditions de livraison

La livraison des tests s'effectue de manière dématérialisée : solution en mode web exigée.

Article 9 : Réclamations

En cas d'impossibilité d'accès ou de connexion au site permettant de passer les tests, hors des conditions de maintenance ou de mises à jour des applications, les pénalités de retard s'appliqueront.

Article 10 : Evolution des produits

Le titulaire a l'obligation d'assurer un suivi de l'ensemble des références figurant sur le bordereau de prix unitaires.

Le titulaire a toutefois la possibilité, pendant la durée de validité du marché :

- D'apporter des modifications sur ses produits en vue de leur amélioration
- D'introduire de nouveaux tests s'inscrivant dans le champ du contrat, à condition que ceux-ci présentent une qualité et des caractéristiques techniques équivalentes aux prestations prévues dans le contrat et à un prix au plus égal

Attention : Toute modification ou substitution est subordonnée à l'accord de la collectivité.

Toute proposition d'évolution sur un produit sera adressée au service chargé de l'exécution du marché et devra être accompagnée des données techniques liées à ces changements. L'offre sera accompagnée de la possibilité de tester la nouvelle version. L'évolution restera sans incidence sur le prix du marché. (conformément au bordereau des prix).

Article 11 : Conformité à réglementation de protection des données

Les candidats s'engagent à respecter la réglementation en vigueur applicable au traitement de données à caractère personnel et, en particulier, le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016.

Les candidats doivent fournir les éléments nécessaires indiquant leur engagement à :

- traiter les données uniquement pour la ou les seules finalités qui font l'objet de la consultation
- traiter les données conformément aux instructions du responsable de traitement et garantir la confidentialité des données à caractère personnel traitées
- veiller à ce que les personnes autorisées à traiter les données à caractère personnel s'engagent à respecter la confidentialité ou soient soumises à une obligation légale appropriée de confidentialité
- aider et conseiller le responsable de traitement concernant les mesures de sécurité à appliquer et dans le cadre des demandes de droits
- prendre en compte, s'agissant de ses outils, produits, applications ou services, les principes de protection des données dès la conception et de protection des données par défaut

Les candidats devront fournir à l'appui de leur candidature des documents relatifs aux points suivants :

- Droit d'information des personnes concernées
- Exercice des droits des personnes
- Notification des violations de données à caractère personnel
- Mesures de sécurité
- Sort des données
- Délégué à la protection des données
- Registre des catégories d'activités de traitement