

**25-CP09-011-AC**

**MISSION D’ACCOMPAGEMENT AU RECRUTEMENT D’AGENTS DU CENTRE POMPIDOU**

**CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (CCTP)**

**LOT 3 : Agents administratifs relevant des groupes d’emploi 3 et 4**

*Code de la commande publique issu de l’Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 et du Décret n° 2018-1075 du 3 décembre 2018*

**SOMMAIRE**

[ARTICLE 1 - OBJET DE LA MISSION — DISPOSITIONS GENERALES 3](#_Toc195627109)

[ARTICLE 2 - PRESENTATION DU CENTRE POMPIDOU 3](#_Toc195627110)

[a) Prestation classique d’accompagnement au recrutement 4](#_Toc195627113)

[b) Ajouts d’options dans la prestation 5](#_Toc195627114)

[c) Typologie des postes 5](#_Toc195627115)

[d) Production de données statistiques 5](#_Toc195627116)

[ARTICLE 3 — OBLIGATION DES TITULAIRES DE L’ACC0RD-CADRE 5](#_Toc195627117)

[3.1 — Garanties de recrutement 5](#_Toc195627118)

[3.2 - Modalités tarifaires et périodicité des paiements 6](#_Toc195627119)

[3.3 - Non-sollicitation du candidat recruté 6](#_Toc195627120)

[3.4 - Obligation d'information, de conseil et d'aide à la décision 6](#_Toc195627121)

[a) Durée des missions pour l'assistance complète au recrutement 6](#_Toc195627122)

# ARTICLE 1 - OBJET DE LA MISSION — DISPOSITIONS GENERALES

Le présent cahier des clauses techniques particulières (CCTP) a pour objet de définir les prestations relatives à une mission d'accompagnement au recrutement d'agents, titulaires et non titulaires.

# ARTICLE 2 - PRESENTATION DU CENTRE POMPIDOU

Le Centre national d'art et de culture Georges Pompidou (CNAC-GP), est un établissement public à caractère administratif (EPA) placé sous la tutelle du ministre de la Culture.

Il réunit en un lieu unique un musée possédant l'une des deux premières collections d'art moderne et contemporain au monde, une bibliothèque de recherche sur l'art des XXe et XXIe siècles (Bibliothèque Kandinsky), des salles de cinéma et de spectacles ainsi que des espaces d'activités éducatives. En 2023, il a reçu près de 3,9 millions de visites (musée et expositions temporaires). Il est associé à deux autres organismes : la Bibliothèque publique d'information (Bpi) et l'Institut de recherche et coordination acoustique/musique (Ircam).

Rassemblant plus de 130 000 œuvres, la collection du Centre Pompidou constitue un ensemble de référence pour l'art des XXe et XXIe siècles. Des grands fonds historiques aux acquisitions les plus récentes, elle couvre les domaines des arts plastiques, du dessin, de la photographie, des nouveaux médias, du cinéma expérimental, de l'architecture, du design et de la prospective industrielle.

Cette collection s'accroît chaque année par le biais des nouvelles acquisitions ; le Centre Pompidou constitue par ailleurs l'un des premiers prêteurs mondiaux (5 200 œuvres prêtées en 2023 pour plus de 16 000 mouvements d'œuvres), dans le cadre d'une politique volontariste de diffusion des œuvres en région comme à l'étranger.

Les candidats sont invités à consulter le bilan d'activité à cette adresse : <https://www.centrepompidou.fr/fr/le-centre-pompidou/bilans-activite>

Aujourd'hui composé de plus de 1 000 agents permanents, auxquels viennent s‘ajouter des personnels vacataires, intermittents ou conférenciers, le Centre connaîtra dans les prochaines années plusieurs projets structurants qui requièrent une très forte mobilisation de la Direction des Ressources Humaines, et nécessiteront un accompagnement renforcé des agents et des managers.

L‘un des principaux projets du Centre Pompidou concerne la réhabilitation du bâtiment central situé en plein cœur de Paris dans le cadre du Schéma Directeur dont les travaux démarreront en 2025 et nécessiteront une fermeture totale du site pendant 5 ans. Ces travaux sont une nécessité pour le bâtiment dont les équipements techniques sont devenus vétustes. Ils permettront de réaliser des travaux de mise en conformité et de fiabilisation technique (sécurité incendie, installations électriques, traitement d'air ...), de mise en conformité par rapport à l'accessibilité pour les personnes handicapées, et d'améliorer de façon considérable l'efficacité énergétique du bâtiment (réduction de 40% des consommations).

Pendant cette période de fermeture à Paris de 2025 à 2030, l'activité « hors les murs » du Centre sera renforcée afin de préserver le rayonnement de l'établissement : intensification de l'action territoriale, poursuite du déploiement à l'international, stratégie numérique, etc.

Cette période devra également permettre d'imaginer et de préparer le nouveau projet culturel du Centre pour sa réouverture en 2030. L‘objectif est en effet de rouvrir le bâtiment au public en 2030, dans un bâtiment rénové, et avec un projet artistique et culturel ambitieux et attractif.

### Prestation classique d’accompagnement au recrutement

Dans le cadre d'une prestation classique d’accompagnement au recrutement pour chaque poste à pourvoir, le prestataire retenu doit réaliser les actions décrites ci-après et exprimée :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Phase | Actions | Livrables attendu à l’issu de chaque phase |
| Phase n° 1 :  Définition et analyse du poste à pourvoir | Définition du profil de poste en collaboration avec le Centre Pompidou  Reformulation des missions si nécessaires pour obtenir un descriptif plus attractif et plus concis  Elaboration d'une stratégie de recherche ciblée validée par le Centre Pompidou  Présentation d’un rétroplanning de réalisation de la prestation de recrutement | *Descriptif de poste et stratégie de recherche ciblée* |
| Phase n° 2 : recherche de candidats | Lancement de la publication sur les différents jobboards utilisés par les trois prestataires  Sourcing et approche directe : exploitation de la CVthèque du cabinet, identification des types d'organisation cibles permettant de trouver le candidat recherché, chasse digitale, appel aux réseaux et viviers, chasses de tête.  Publication des annonces d'offres d'emplois est couverte par cet accord-cadre. | *CV sourcés et préanalysés* |
| Phase n° 3 :  pré-sélection des  candidats | Entretiens de préqualification avec les candidats sourcés par les prestataires  Vérification de la mobilité géographique et fonctionnelle du candidat, des motivations et des conditions de recrutement (prétentions salariales, disponibilité, etc.),  Première évaluation des compétences du candidat : qualifications, niveaux d'expérience, cohérence du parcours et adéquation au profil recherché. | *Rapport de présentation des actions amenées et des candidats présélectionnés,*  *Shortlist (3 candidats) ; dossier de candidature (cv, lettre de motivation, analyse de/a candidature).* |
| Phase n° 4 : évaluation des candidats | Réalisation d'entretiens en face à face ou à distance  Évaluation des compétences métiers, managériales et comportementales des candidatures présélectionnées, ainsi que Ieur potentiel d'évolution  Rédaction d'un rapport individuel d'évaluation relatif à chaque candidature retenue, présentant a minima, un descriptif du parcours professionnel, une synthèse des entretiens et des évaluations, les savoirs et savoirs être, la synthèse des forces et des points d'amélioration, un focus détaillé de chaque compétence recherchée en lien avec le poste proposé  Faire une demande de prises de références professionnelles | *Comptes-rendus d’entretien et dossier individuel complet (lettre de motivation, cv, lettres de recommandation éventuelles et compte-rendu d’entretien)* |
| Phase n° 5 : accompagnement et suivi du candidat | Suivi de l'intégration du candidat et mesure de la satisfaction du Centre Pompidou jusqu‘à l'issue de la période d'essai  Échanges réguliers sur une période minimale de six mois  Réalisation d'un bilan qualitatif | *Bilan qualitatif, rapport d’étonnement* |

A la marge, nous nous réservons le droit de ne commander qu’une étape aux candidats.

### Ajouts d’options dans la prestation

Nous nous réservons le droit d’ajouter une option lors de la définition du besoin à chaque début de recrutement et/ou en cours de recrutement. Ces options ne font pas parti de l’accord-cadre et feront l’objet de frais supplémentaires pour le Centre Pompidou. Un nouveau devis devra donc être signé :

|  |  |
| --- | --- |
| **Tests psychotechniques** | **À définir** |
| Assessment Center | Dans le cadre de l’exécution des prestations le Centre Pompidou peut être amené à compléter les accompagnements précédents par des tests individuels ou collectifs du type assessment center. |

### Typologie des postes

Il est attendu une assistance sur des postes de niveau catégorie A et A+, définis comme suit.

* + - Les agents relevant du groupe d'emploi III sont chargés de la répartition et de l'application des décisions, des fonctions d'adjoint d'un chef de service. Ce groupe comporte une fonction d'encadrement et/ou une responsabilité fonctionnelle étendue.
    - Les agents relevant du groupe d'emploi IV assument les responsabilités de chef de service ou assurent des fonctions d'expertise ou de conception.

### Production de données statistiques

Sur demande de l’acheteur, à la date anniversaire de l'accord-cadre, le titulaire devra fournir, au format Excel, des statistiques sur l'ensemble des missions d'accompagnement qu'ils auront menées dans le cadre des prestations qui leur ont été confié. Ces données doivent comprendre les informations suivantes :

* + - Le nombre de candidats proposés par poste à pourvoir ;
    - Les différentes typologies de profils de postes recherchés ;
    - Le nombre de CV qualifiés ;
    - Le nombre de recrutements effectifs.

# ARTICLE 3 — OBLIGATION DES TITULAIRES DE L’ACC0RD-CADRE

Le titulaire est soumis à une obligation de résultats et, à ce titre, il se doit de suivre et d'assurer le bon déroulement de chaque mission de recrutement qui leur ont été confiée.

Il est en outre expressément convenu que les obligations des titulaires du présent accord-cadre ne sont pas limitées aux seules stipulations du présent CCTP, mais incluent une obligation très générale de conseil et d'alerte visant à mener à bonne fin d'une mission d'accompagnement au recrutement dans les domaines de compétence demandés.

## — Garanties de recrutement

Lors de la première présentation des candidats, dans l'hypothèse où aucun candidat ne serait retenu par le Centre Pompidou, le titulaire s‘engage dans un délai imparti et sans supplément d'honoraire à proposer de nouvelles candidatures, et informe les candidats présentés qu‘ils n‘ont pas été retenus.

De même, en cas de départ du candidat à son initiative ou à l'initiative du Centre Pompidou :

* + - au terme d'une période de 6 mois pour les agents relevant des groupes 3 et 4 (équivalent catégorie A) ;

Le titulaire s‘engage, sauf en cas de suppression de poste ou de modification substantielle de l'organisation de l'établissement, à reprendre sa mission de recrutement, sans frais supplémentaires.

En cas de désistement d'un candidat qui aurait accepté une promesse d'embauche ou en cas de départ à l’initiative du candidat ou du centre Pompidou pendant la période d’essai (prolongation incluse), le titulaire s’engage à reprendre sa mission de recrutement sans frais supplémentaire

Cette garantie s'applique :

* + - En cas de désistement d'un candidat qui aurait accepté une promesse d'embauche ;
    - En cas de départ à l’initiative du candidat
    - En cas de rupture des missions à l’initiative du Centre Pompidou.

Dans ces cas de rupture, le titulaire pour la mission concernée s‘engage à proposer un nouveau candidat.

## - Modalités tarifaires et périodicité des paiements

Le Cabinet de Recrutement sera rémunéré uniquement en cas de succès, défini comme le recrutement du candidat par le Centre Pompidou.

Une facture doit être établie et remise au Centre Pompidou après l’embauche effective du candidat.

## - Non-sollicitation du candidat recruté

Le Centre Pompidou exige un délai de **3 ans** de non-sollicitation du candidat recruté et demeuré employé au Centre Pompidou, à compter de la date de son recrutement.

## - Obligation d'information, de conseil et d'aide à la décision

Les titulaires de l'accord cadre ont d'une manière générale une obligation d'information, de conseil et d'aide à la décision. À ce titre, chaque titulaire doit être force de proposition pour mettre en œuvre une logique d'amélioration continue des échanges dans le cadre des prestations de recrutement qui lui ont été confiées. Par ailleurs, il doit garantir la mise en place de l’ensemble des moyens à sa disposition pour la bonne réussite de ses missions de recrutement.

Si un candidat postule simultanément auprès du Centre Pompidou et d'un cabinet de recrutement, le Centre Pompidou conserve la priorité du recrutement en se basant sur la date de réception de la candidature du candidat. La date d'envoi faisant foi.

### Durée des missions pour l'assistance complète au recrutement

Le titulaire s‘engage à assurer les missions qui leur sont confiées dans un délai tenant compte de l’urgence des postes à pourvoir et des contraintes liées aux postes eux-mêmes.

Le titulaire doit être en mesure de présenter au moins 3 candidats présélectionnés dans la semaine suivant la définition du besoin, nous tenir régulièrement au courant de l’avancée des recrutements et être en mesure de nous présenter des dossiers complets de candidature maximum trois semaines après la définition du besoin.