**Pôle d’accompagnement du management des services (PAMS)**

**Affaire suivie par le Bureau de la Commande Publique et des Achats (BCPA)**

|  |
| --- |
| **Accompagnement managérial de type coaching au profit des agents du MASA et de certains EP sous tutelle** |

|  |
| --- |
| **Référence dossier : SM-2024-086** |

**CADRE DE REPONSE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nom du candidat** |  |
| **Adresse** |  |
| **Contact** |  |
| **Téléphone** |  |
| **Mail** |  |

**(1) Pour les candidats appartenant à un groupement, les informations à indiquer sont celles de du membre du groupement qui sera en charge de la réalisation des prestations.**

**Plan**

[1 Consignes 3](#_Toc191289075)

[2 Présentation du candidat 3](#_Toc191289076)

[3 Méthodologie proposée pour répondre aux différentes commandes 4](#_Toc191289077)

[4 Compétences et capacité d’adaptation de la structure en matière de coaching au sein de la sphère publique 4](#_Toc191289078)

[5 Capacité du candidat à effectuer un transfert de compétences vers les coachs internes du MASA 4](#_Toc191289079)

# Consignes

Le rôle du cadre de réponse est de pouvoir évaluer la valeur technique de l’offre du candidat au regard des critères d’attribution listés à l’article 8.3 du règlement de consultation.

**Rappel des critères d’attribution (partie technique représentant 60% de la notation globale) :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Critère technique** | **Pondération note totale** |
| **CT1. Méthodologie proposée pour répondre aux différentes commandes** | **25%** |
| **CT2. Compétences et références de la structure en matière de coaching au sein de la sphère publique** | **25%** |
| **CT3. Capacité du candidat à effectuer un transfert de compétence vers les coachs internes du MASA** | **10%** |

L’offre du candidat devra suivre le plan détaillé ci-après. Le candidat devra développer dans chaque partie et éventuelle sous-partie les éléments demandés. Tout autre élément développé ne sera pas pris en compte.

Les candidats sont autorisés à faire des renvois à des éventuelles annexes.

**Le cadre de réponse est un document obligatoire. Toute offre ne se présentant pas sous cette forme sera déclarée irrégulière sans possibilité de la régulariser**.

L’offre du candidat ne devra pas excéder la limite de 25 pages (hors annexes). La page de garde, la page « Consignes » et le sommaire ne sont pas comptabilisés. Toute page au-delà de la limite fixée ne sera pas prise en compte.

La police utilisée doit être la suivante : Arial de taille 10.

# Présentation du candidat

Le candidat présente son organisation dans son ensemble.

Par souci de clarté, il peut joindre un organigramme.

Le candidat présente les modalités de suivi administratif et financier de l’accord-cadre et les équipes chargés de ce suivi.

# Méthodologie proposée pour répondre aux différentes commandes

Le candidat présente son expérience et sa vision de l’intervention en secteur public, avec explicitation d’exemples d’intervention.

Le candidat décrit son processus d’analyse de la demande d’accompagnement en fonction de la complexité du sujet à traiter.

Il décrit également la méthodologie proposée pour répondre à une demande de coaching individuel

Il décrit la méthodologie proposée pour répondre à une demande de coaching collectif

Il décrit la méthodologie proposée pour répondre à une demande de supervision

Le candidat décrit la mise en œuvre du référentiel systémique et stratégique dans les interventions.

Le candidat décrit le cadre déontologique dans lequel il opère ses interventions d’accompagnement.

# Compétences et capacité d’adaptation de la structure en matière de coaching au sein de la sphère publique

Le candidat présente les CV des intervenants pressentis (possibilité d’insérer les CV en annexe du cadre de réponse).

Les CV doivent être accompagnés de 3 illustrations d’interventions de coaching (individuels ou collectifs) avec les points-clés suivants : contexte et enjeu, nature de l’intervention proposée, compétence et méthode utilisées, et impact de l’intervention.

Les niveaux de compétences et expertises attendus de la part des intervenants (cf : article 6 du CCTP) doivent apparaître de manière explicite.

Le candidat présente ses principales références d’intervention en matière de coaching et de supervision. Il en décrit succinctement le cadre, le profil des personnes accompagnées, l’objet. Les références doivent être anonymisées.

# Capacité du candidat à effectuer un transfert de compétences vers les coachs internes du MASA

Le candidat décrit sa vision du travail avec le pôle coaching, puis sa vision du travail en binôme d’intervenant interne/externe et enfin les modalités de transfert de compétences.