

Business France

**77, Boulevard Saint-Jacques
75998 Paris Cedex 14**

**Mise en concurrence par consultation du marché
« Formations et coachings des collaborateurs de
Business France »**

***CS N°25-06
JOUE N°a00e4e50-fa99-4815-a6b4-40e59ab34a81 - 01***

Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP)

Le présent Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP) comporte 18 pages numérotées de 1 à 18.

Table des matières

1.	Eléments contextuels.....	3
1.1.	Business France, Agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française.....	3
1.2.	L'organisation de Business France	4
1.3.	La politique RH de Business France	6
2.	Objet du marché	7
2.1.	Allotissement et constitution de la consultation	7
2.2.	Les populations cibles	7
3.	Prestations attendues	8
3.1.	Lot 1 : Développement des soft skills.....	8
	Objectif et compétences à développer	8
	Architecture du parcours : grandes orientations.....	8
	Conditions de déploiement.....	9
	Pédagogie souhaitée	9
	Cadrage et suivi de la formation	10
	Attentes vis-à-vis du prestataire	10
3.2.	Lot 2 : Co-développement	11
	Contexte et besoin de Business France.....	11
	Profils attendus pour les animateurs	13
	Attentes vis-à-vis du prestataire	13
3.3.	Lot 3 : Coaching professionnel individuel.....	14
	Contexte et besoin de Business France.....	14
	Modalités et conditions de réalisation.....	14
	Profils attendus pour les coachs.....	15
	Etude de cas devant faire l'objet d'une proposition	15
	Attentes vis-à-vis du prestataire	16
3.4.	Lot 4 : Formation aux techniques de coaching	16
	Contexte et besoin de Business France.....	16
	Modalités et conditions de réalisation.....	16
	Les apports de la formation	17
	Profils attendus pour les formateurs coachs.....	17
	Attentes vis-à-vis du prestataire	17

1. Éléments contextuels

1.1. Business France, Agence nationale au service de l'internationalisation de l'économie française

Au service de l'internationalisation de l'économie française, Business France est le partenaire clé des entreprises qui veulent se connecter aux marchés mondiaux, accélérer la mise en œuvre de leurs projets business internationaux et réussir à générer rapidement des courants d'affaires.

Partout en France ou dans nos bureaux à l'étranger, nos 1420 collaborateurs (65 nationalités) sont présents dans 55 pays et en couvrent plus de 110, en direct ou via un réseau de partenaires, au service de nos clients.

Engagées aux côtés des entreprises françaises, nos équipes sont mobilisées pour les guider sur les marchés étrangers, les aider à développer leur CA export et à booster leur RH avec de jeunes talents en Volontariat International en Entreprise (V.I.E).

Engagés aux côtés des entreprises étrangères pour faire réussir leurs projets en France, nos experts informent les investisseurs sur les opportunités, les mettent en contact avec les décideurs publics et les accompagnent jusqu'à leur implantation.

Engagé enfin aux côtés de ses partenaires publics et des acteurs privés réunis au sein des Team France Export et Team France Invest, Business France coordonne un réseau d'interlocuteurs terrain, pro-business.



1.2. L'organisation de Business France

Business France, en tant qu'Etablissement Public Industriel et Commercial (EPIC), est placée sous la tutelle conjointe du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, du ministère de la Cohésion des Territoires et des Relations avec les Collectivités territoriales et du ministère de l'Economie et des Finances.

NOS ÉQUIPES EN FRANCE

A Paris :

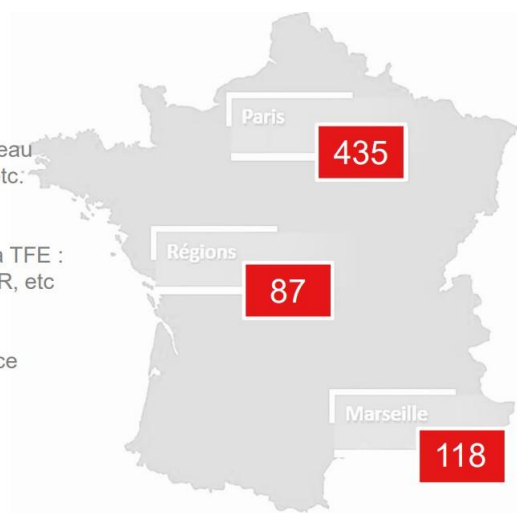
La direction Export, Invest, Réseau France, Marketing, DSI, DRH, etc.

En régions :

Les équipes commerciales de la TFE : CI, CAI, Coordinateur TFE, CAIR, etc

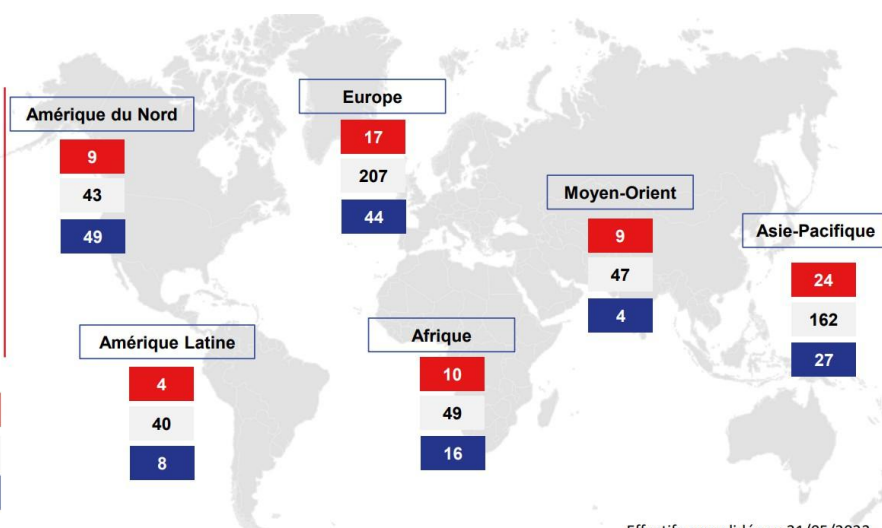
A Marseille :

Les équipes du V.I.E, de l'Agence Comptable, du juridique



NOS ÉQUIPES EN BUREAU

Contrat France	73
SDL	548
VIA	148



Effectifs consolidés au 31/05/2023

Business France est structurée autour de quatre directions générales dont les services sont répartis en France et dans le monde :

- La Direction générale déléguée INVEST, qui s'occupe de la prospection et l'accueil des investissements étrangers en France,
- La Direction générale déléguée EXPORT, pour le développement international des entreprises implantées en France et de leurs exportations, qui inclue la Direction VIE.
- La Direction générale déléguée COMMERCIALE, qui regroupe l'ensemble des équipes commerciales en région :
 - o Le réseau des CAI, dans le cadre de son partenariat avec Bpifrance,
 - o Le réseau des Conseillers Internationaux (CI) en partenariat avec les CCI
- La Direction générale déléguée Stratégies et Ressources qui regroupe :
 - o La Direction Stratégique,
 - o La Direction des Ressources Humaines,
 - o La Direction Finances,
 - o La Direction des Systèmes d'Information,
 - o La Direction du Réseau International,
 - o La Direction Juridique,
 - o La Direction Partenariats Stratégiques,

De plus, sont directement rattachées à la Direction générale :

- La Direction de la Communication Institutionnelle,
- La Mission Audit, Risques et Qualité.

Les fonctions managériales s'étagent sur 5 niveaux organisationnels en France et 3 niveaux à l'étranger.

- En France :
 - o Responsable de pôle,
 - o Chef de service, Chargé(e) d'affaires internationales régional(e) (CAIR), Coordinateur Team France Export (TFE),
 - o Directeur de département,
 - o Directeur, Directeur adjoint,
 - o Directeur général.
- A l'étranger :
 - o Chef de pôle (Export ou Invest), Responsable Administratif(ve) et Ressources Humaines de Zone (RARHZ),
 - o Directeur/Directrice Pays, Directeur/Directrice d'activité,
 - o Directeur/Directrice de Zone, Directeur/Directrice de Zone adjoint(e).

L'Agence compte 260 managers, dont 130 en France et 130 dans le réseau international.

A noter, sans que cela ait un impact sur le contenu des fonctions occupées, qu'une partie des managers en Bureaux relève du droit français et que l'autre partie est composée de salariés de droit local (SDL) du pays où est situé le bureau.

1.3. La politique RH de Business France

La politique RH de Business France reflète son ouverture humaine et à l'international, le respect de valeurs humaines, son implication dans les enjeux sociaux et écologiques, une gestion innovante de ses talents.

L'Agence évolue depuis 2019 vers une organisation « agile », plus transversale, matricielle et collaborative. L'amorçage de cette transformation a été marqué par la mise en place de formations pour sensibiliser les managers aux principes du management agile.

Le télétravail est introduit comme mode habituel d'organisation, en alternance avec le présentiel. Le dernier accord signé prévoit 2,5 jours de télétravail par semaine.

L'évolution de nos modes d'organisation et de management, induits notamment par le travail hybride, se poursuit vers un modèle de travail en co-construction et collaboration, plus participatif et responsabilisant, encourageant l'autonomie, la créativité et l'intelligence collective. Ceci afin de répondre à l'aspiration grandissante à l'autonomie et à l'essor du travail en mode projet, de maintenir les conditions de l'engagement et aider les équipes à gagner en efficacité.

Les rôles et missions des managers évoluent avec les mutations des organisations et de la relation au travail. Les attentes vis-à-vis d'eux sont fortes, dans un monde de travail complexe, de plus en plus flexible, incertain et hybride.

De nombreuses actions de développement des compétences sont organisées régulièrement pour l'ensemble des collaborateurs, et notamment celles-ci à destination des managers :

- un parcours en intra-entreprise conçu pour les nouveaux managers et composé de plusieurs modules : accompagnement individuel à la prise de poste (pour répondre aux questions et préoccupations auxquelles peuvent être confrontés les managers avant ou immédiatement après leur prise de fonction), ainsi que des formations en groupes : fondamentaux, conduite d'entretiens, conduite du changement, pratique de recrutement et de la mobilité, management agile, management hybride,
- des formations régulières à la QVCT, prévention RPS et harcèlement, sensibilisation au handicap,
- des formations en inter-entreprises pour répondre à des besoins spécifiques,
- des ateliers sur mesure d'une demi-journée sur des thématiques ciblées (feedback, CNV, leviers de motivation, management hybride, préparation des entretiens de performance, ...),
- les rencontres du Club Managers mises en place en 2024 (premier thème : managers dans un environnement en perpétuel changement),
- des ateliers de retours d'expériences,
- des coachings individuels,
- le mentorat déployé très prochainement.

Des formations aux soft skills sont réalisées tous les ans, à destination de l'ensemble des collaborateurs, par exemple sur les thématiques suivantes : gestion du temps, gestion du stress, prise de parole, assertivité, leadership, créativité, relations interpersonnelles, etc.

2. Objet du marché

2.1. Allotissement et constitution de la consultation

La présente consultation a pour objet l'accompagnement continu des collaborateurs de Business France dans le développement de leurs compétences. Elle s'inscrit dans la continuité des actions engagées et à pérenniser. Elle vise à diversifier les dispositifs proposés et les moyens d'acquisition des compétences.

La consultation est articulée autour de 4 lots :

- Lot 1 : développement des soft skills
- Lot 2 : co-développement
- Lot 3 : coaching professionnel individuel
- Lot 4 : formation aux techniques de coaching

Les prestations demandées portent sur :

- des actions de coaching professionnel individuel,
- des actions collectives :
 - o le co-développement,
 - o des formations de développement des soft skills,
 - o une formation aux techniques de coaching.

Ces actions sont destinées principalement à des managers, mais aussi à des profils non managériaux, en fonction :

- de leurs besoins immédiats,
- de leur projection dans de nouvelles fonctions managériales à court ou moyen terme.

Ces actions d'accompagnement ont pour objectif :

- de permettre aux managers de s'épanouir dans l'exercice de leur métier de manager, de leur donner les moyens de continuer à développer les compétences comportementales et managériales pour leur évolution personnelle et pour le bénéfice de leur équipe,
- de préparer les futurs managers à l'exercice de leurs responsabilités, de permettre aux talents d'épanouir leur potentiel et les préparer aux challenges de l'évolution professionnelle dans l'Agence,
- de favoriser le développement de la communauté managériale en proposant des lieux multiples d'échanges entre pairs afin de renforcer le soutien mutuel, l'écoute, le partage et l'harmonisation des pratiques, le sentiment d'appartenance, la transversalité, la communication interne.

2.2. Les populations cibles

La présente consultation concerne en premier lieu les différentes fonctions managériales de l'Agence (nombre non défini à ce jour), ainsi que d'autres fonctions non managériales, telles que par exemple :

- Coordinateur d'activité, dont la mission consiste à concevoir, mettre en œuvre et suivre la stratégie d'un domaine défini avec le chef de service, en adéquation avec les objectifs et les orientations de l'agence, et coordonner les différentes activités, mais sans management hiérarchique d'équipe.

- Chef de projet activités opérationnelles, dont la mission consiste à piloter un projet ou un ensemble de projets de taille et de complexité différentes, présentant des enjeux majeurs et des impacts opérationnels et/ou financiers significatifs, et animer les équipes projets correspondantes.
- Chargé d'affaire international qui dans le cadre de la relation Business France / Bpifrance et en liaison étroite avec les chargés d'affaires financement de Bpifrance, développe en faisant appel à l'ensemble des ressources de l'Agence, en France et à l'étranger, aux expertises sectorielles et aux connaissances du marché, une relation clientèle avec un portefeuille de sociétés à fort potentiel de développement export, visant à la réalisation de prestations à haute valeur ajoutée et permettant de faire progresser la démarche d'internationalisation des sociétés concernées.

Tous nos collaborateurs sont francophones, les formations seront animées en français.

3. Prestations attendues

3.1. Lot 1 : Développement des soft skills

Objectif et compétences à développer

Business France souhaite mettre en place une formation sur mesure, originale, ambitieuse, expérientielle, qui s'adressera principalement à des collaborateurs que l'Agence souhaite accompagner dans leur évolution professionnelle, principalement sur des postes de management. Le dispositif sera conçu de manière à permettre aux participants de développer les compétences suivantes :

- La connaissance de soi et des autres,
- L'agilité relationnelle, l'empathie, l'assertivité,
- La communication,
- La gestion du stress et des émotions,
- La confiance, l'audace,
- La créativité,
- L'esprit critique,
- La coopération, la collaboration, le sens du collectif.

Architecture du parcours : grandes orientations

Le parcours sera conçu, préparé et animé par un formateur « chef d'orchestre » qui aura la charge de coordonner les différentes séquences.

Pour être original et dynamique, le parcours pourrait intégrer des interventions de spécialistes des sujets traités, chacun étant apporteur d'une expertise et d'un savoir-faire spécifiques.

Pour offrir une expérience immersive et décalée, certaines séquences/ateliers pourraient se dérouler à l'extérieur de l'entreprise (à Paris).

Le parcours serait composé de :

- 4 journées d'apports théoriques et d'expériences innovantes, en présentiel,
- 2 demi-journées encadrant le socle principal :
 - une demi-journée de lancement pour présenter le parcours, permettre au groupe de se découvrir et partager ses attentes,
 - une demi-journée finale pour conclure collectivement, partager les expériences, se projeter et poursuivre le changement dans le temps, en présentiel (éventuellement à titre exceptionnel à distance).

Conditions de déploiement

La formation sera réalisée en groupes de 10 participants maximum et sera déployée sur plusieurs séquences, sur plusieurs mois. Nous envisageons à ce stade de réunir 1 à 3 groupes par an.

Ce format donnera au groupe l'opportunité de se rencontrer plusieurs fois, d'ancrer les apprentissages dans le temps et créer un esprit de promotion.

Les sessions se dérouleront majoritairement à Paris, elles pourraient se dérouler aussi ponctuellement à distance.

L'organisation de la formation prendra en compte les déplacements éventuels des participants qui pourront être basés aussi en régions (à titre d'illustration : plusieurs ½ journées isolées en présentiel ne sont pas envisageables pour des participants basés en régions).

Nous souhaitons le démarrage du parcours pour un groupe avant la fin de l'année ou en janvier 2025.

Le premier parcours servira de pilote et pourra donner lieu à des réajustements pour les parcours suivants en termes de contenu et/ou de durée.

Pédagogie souhaitée

Pour ce parcours multimodal, il conviendra de respecter les partis-pris suivants :

- En pédagogie en présentiel :
 - Alternier apports théoriques et pratiques, favoriser les mises en situation,
 - Proposer une pédagogie participative et rendre l'apprenant acteur,
 - Mixer les types d'animation,
 - Préparer les apprenants à mobiliser les ressources d'information et de formation en situation réelle de travail,
 - Débriefing après chaque animation.
- En intersession, travaux collaboratifs et/ou personnels
 - Encadrer pédagogiquement les actions en situation de travail,
 - Les optimiser en situation sur poste de travail (plan d'action, autoévaluation),
 - Les appuyer sur des cahiers, livrets, rapports...
- En pédagogie à distance (pour certaines séquences uniquement) :
 - Favoriser un environnement d'apprentissage interactif, ludique et pédagogique,
 - Proposer un timing qui permette un apprentissage serein,

- Illustrer par des cas issus de situation professionnelle réelle,
- Vérifier la mémorisation et la compréhension.

Cadrage et suivi de la formation

Les enjeux de ce dispositif et les bénéfices attendus nécessitent un système d'évaluation en continu, afin d'en mesurer l'efficacité, sa capacité à atteindre les objectifs fixés et obtenir les résultats recherchés.

Le prestataire devra proposer un dispositif d'évaluation adapté et imaginer des outils d'évaluation de la progression pédagogique.

Le prestataire justifiera par tous moyens qu'il s'inscrit dans une démarche qualité, assurant notamment un engagement de continuité de l'équipe pédagogique pendant la durée du contrat.

Les points de cadrage et le type de suivi seront à définir avec le coordinateur du dispositif.

Les supports pédagogiques finalisés devront être soumis pour validation au coordinateur du dispositif au plus tard cinq jours ouvrés avant le démarrage de la formation.

Le prestataire aura la charge de faire émarger les participants et retourner ces feuilles à Business France 48 heures au plus tard après la session de formation.

A la fin de chaque session de formation, le prestataire s'engage :

- A faire remplir le formulaire d'évaluation à chaud à la totalité des apprenants présents,
- A restituer à Business France les formulaires complétés, au plus tard cinq jours ouvrés après la fin de chaque session.

Business France souhaite :

- Un compte rendu écrit à la fin de chaque session de formation. Dans son compte rendu, le prestataire indiquera entre autres son avis, sa perception et ressenti à propos du déroulement de la formation, l'état d'esprit et les questionnements des participants...
- Une note écrite de synthèse (bilan) à l'issue des formations, avec échange avec le coordinateur du dispositif.

Attentes vis-à-vis du prestataire

La proposition devra notamment comporter, conformément au cadre de réponse technique :

- La recommandation du prestataire en termes de compréhension des objectifs et des résultats attendus, de parti-pris méthodologique,
- Une architecture du dispositif avec un déroulé pédagogique et séquentiel détaillé pour chaque module, des recommandations et des partis-pris pédagogiques,
- Des exemples de supports pédagogiques (diaporama, guide d'animation, livret participants, exercices, mises en situation...),

- Une recommandation de dispositif d'évaluation des acquis (amont, à chaud, à froid...),
- Des références sur des missions équivalentes (avec les coordonnées des personnes pouvant être contactées),
- Les CV, parcours et expériences professionnelles (10 ans minimum) des consultants formateurs et de l'équipe projet (interlocuteur dédié),
- Un planning aussi détaillé que possible du projet : conception, gouvernance, session test et déploiement,
- Les lieux éventuels où pourraient se dérouler les séquences (à Paris), en lien avec le sujet traité.

NB : il ne s'agit pas de louer des salles de formation, mais de proposer d'éventuels « tiers lieux » professionnels dédiés aux thèmes abordés.

3.2. Lot 2 : Co-développement

Contexte et besoin de Business France

Afin de diversifier les dispositifs d'apprentissage et offrir une palette de formats variés, Business France souhaite mettre en place des groupes de co-développement professionnel à destination des managers pour leur permettre de se former à partir de situations concrètes et actuelles issues de leur propre vécu.

La démarche fondée sur l'intelligence collective et la coopération leur permettra d'apprendre les uns des autres et de réfléchir sur leur pratique professionnelle afin de l'améliorer.

Les séances de co-développement permettront aux participants :

- de prendre de la hauteur par rapport à leurs problématiques, d'envisager des pistes d'action concrètes et novatrices dans leur métier de manager,
- d'expérimenter la coopération, le soutien, la bienveillance des pairs,
- de faire partie d'une communauté d'apprentissage au sein de laquelle ils vont acquérir des compétences comportementales utiles dans leur quotidien : écoute active, empathie, communication, esprit critique, etc.

Les managers sont confrontés à diverses problématiques ou défis communs. La méthode de codéveloppement pourrait permettre à ces managers d'être accompagnés collectivement afin de trouver des solutions en s'appuyant sur des situations réelles partagées entre pairs.

Cette méthode permet aux managers de pouvoir être « client » (la personne qui voit sa problématique traitée) puis « consultants » (tous les autres membres du groupe qui vont aider le client) à tour de rôle.

Le prestataire est présent pour accompagner les managers, coordonner et animer les séances de codéveloppement.

Au cours du processus, le prestataire peut faire des apports théoriques afin d'explorer d'autres zones ou d'approfondir les enseignements.

Il est attendu de la part du prestataire la réalisation des prestations suivantes :

- l'animation de 1 à 3 groupes pérennes (proposition de thématique par les managers participants) en première année, l'objectif étant de poursuivre la démarche sur les années suivantes,
- la tenue d'une réunion de bilan avec les pilotes du co-développement afin de revenir sur l'ensemble des thématiques traitées lors des différents ateliers et d'apprécier leur pertinence et le retour des managers à la suite de ces prestations.

L'ensemble de ces prestations nécessiteront l'organisation de plusieurs réunions avec le prestataire et les pilotes afin de se coordonner et planifier les groupes.

Les ateliers de codéveloppement – groupes pérennes :

- La prestation attendue est la préparation et l'animation d'ateliers de codéveloppement.
- Les ateliers seront menés à un rythme annuel de 6 ateliers par an pour un groupe de 6 à 8 personnes.
- Un manager s'engageant dans un groupe pérenne, s'engage pour l'ensemble des ateliers de son groupe d'appartenance.
- Deux rôles seront possibles pour les managers participant à ces ateliers : client ou consultant.
- Dans la mesure du possible, le thème à traiter à chacun des ateliers de codéveloppement sera communiqué en amont à l'animateur.
- Les groupes s'organiseront avec l'animateur pour définir les dates des réunions.
- La durée de chaque atelier sera de 2h à 2h30.

La réunion de bilan :

- La réunion devra permettre de revenir sur l'ensemble des thématiques traitées lors des différents ateliers et d'apprécier leur pertinence et le retour des managers à la suite de ces prestations.

Format des groupes

- Il conviendra de privilégier le présentiel et d'utiliser le distanciel de manière exceptionnelle, ou à la demande du groupe. En présentiel, les ateliers se feront dans les locaux de Business France. En distanciel, les ateliers se feront via Teams.
- La réunion de bilan pourra s'effectuer en présentiel ou en distanciel (Teams).

Animation

- Le prestataire devra respecter les principes et les étapes du codéveloppement, en favorisant les échanges constructifs et l'apprentissage mutuel.
- Il devra également fournir des apports théoriques et méthodologiques pertinents, le cas échéant.

Livrables attendus pour les ateliers de codéveloppement

- Les feuilles d'émargement signées par les participants, en présentiel et à distance, sont adressées à Business France dans les 48h suivant l'atelier ; le candidat indiquera les modalités de signature/l'outil pour les réalisations à distance.



Les objectifs et les attentes précises seront définies au moment de la constitution des groupes.

Business France souhaite démarrer le(s) premier(s) groupe(s) au 4^e trimestre 2024.

Profils attendus pour les animateurs

Les profils que les candidats nous présenteront auront le savoir-être et le savoir-faire nécessaire au déploiement du codéveloppement professionnel et managérial.

Leurs compétences seront validées par une expérience significative d'animation d'au moins 7 ans et par une certification prouvant leur expertise en matière de codéveloppement (méthode Champagne et Payette) :

- maîtrise parfaite de la méthode,
- maîtrise des processus d'animation, qualité de l'animation,
- qualités relationnelles et personnelles, écoute, calme, empathie, finesse des interventions y compris en contexte difficile, capacité d'analyse de problématiques complexes,
- connaissance du milieu de l'entreprise et du management.

L'animateur saura s'adapter aux différents profils de participants, aux différentes situations et différents styles de communication, il maintiendra au sein du groupe un climat propice à l'apprentissage. Il devra notamment faire preuve de diplomatie pour encourager les partages et recadrer des interventions inappropriées, afin de préserver la cohésion et la dynamique du groupe, encourager la réflexion et une participation active dans le temps.

Il préparera soigneusement ses interventions afin d'avoir une bonne compréhension de l'organisation ainsi que la connaissance des profils des participants, de leurs motivations et de leurs attentes.

Le candidat retenu s'engage à mettre à disposition de Business France au minimum deux animateurs aux profils équivalents : un animateur principal qui assurera la majorité des sessions et un deuxième qui sera à même de conduire les sessions en cas d'empêchement du premier (et ayant une bonne connaissance de Business France et des groupes), sans remise en cause dans toute la mesure du possible du planning des sessions.

Le prestataire s'engage à assurer la permanence de la connaissance de Business France et des fonctions concernées sur toute la durée du marché.

Business France se réserve la possibilité de demander un changement d'animateur à l'issue des premières sessions.

Attentes vis-à-vis du prestataire

La proposition devra notamment comporter, conformément au cadre de réponse technique :

- les CV des animateurs proposés (formation, expérience et compétences),
- les références sur des missions équivalentes (avec coordonnées des personnes pouvant être contactées).

3.3. Lot 3 : Coaching professionnel individuel

Contexte et besoin de Business France

L'objectif d'une mission de coaching est d'obtenir des résultats concrets et mesurables dans la vie professionnelle du coaché par le développement de ses compétences et de son potentiel, dans une démarche d'autonomisation et de responsabilisation, en lui permettant de clarifier ses objectifs et de définir par lui-même les solutions et les mises en action nécessaires.

Business France a réalisé une vingtaine de coachings individuels depuis 2019, principalement pour des managers.

Il s'agissait de coachings « correctifs » pour répondre à un besoin spécifique, identifié par l'Agence et validé par le bénéficiaire, de transformation des postures, des comportements, des compétences, réalisés sur la base d'un objectif précis à atteindre.

Les coachings réalisés se sont déroulés majoritairement en 8 à 10 séances.

Business France prévoit en moyenne 3 à 5 coachings individuels par an, à ce stade uniquement des coachings « correctifs », proposés à différents profils de managers. Ce nombre peut varier à la baisse ou à la hausse selon les années.

Ce nombre pourra bien sûr évoluer en fonction de l'émergence des situations qui appelleront ce type d'accompagnement. Les modalités (le nombre de séances) seront adaptées à chaque situation.

L'abonnement à une plateforme de coaching n'est pas envisagé et ne fait pas partie de cette consultation.

Business France souhaite confier la réalisation des coachings à un organisme unique disposant d'un panel de plusieurs coachs pouvant s'adapter aux profils (dirigeant, manager de proximité, aspects interculturels pour les managers dans les bureaux à l'étranger) et aux besoins des coachés.

Les coachés pourront être basés en France ou dans le réseau international.

Modalités et conditions de réalisation

Chaque coaching suivra les étapes suivantes :

- Identification par l'organisme du coach en adéquation avec la situation visée par la démarche,
- Entretien préalable de prise de contact entre le coach sélectionné et le coaché afin de définir les objectifs et mesurer la volonté réciproque de travailler ensemble,
- Eventuellement identification d'un deuxième coach si le premier entretien s'avère infructueux,
- Entretien tripartite, avant le démarrage du coaching, entre le coaché/le coach retenu/un représentant RH et le N+1 du coaché pour valider les objectifs et les modalités,
- Remise d'un contrat de coaching et d'un accord avec les objectifs et les modalités de réalisation,
- Bilan à mi-parcours,
- Entretien tripartite final pour faire le bilan et évaluer la mission/atteinte des objectifs,
- En option, une réunion de suivi quelques mois après le coaching.

Les séances se dérouleront en présentiel (au siège ou à l'extérieur) et éventuellement, pour certaines, à distance selon les préférences et les contraintes du coaché.

Profils attendus pour les coaches

- Un organisme ayant une expérience dans le domaine du coaching d'au moins 10 ans, un savoir-faire reconnu et dont les missions sont régies par les principes de déontologie de la Société Française de Coaching,
- Des coaches certifiés et supervisés, ayant une expérience en tant que coach d'au moins 5 ans (avec une vingtaine de missions à minima), ainsi qu'une expérience significative en entreprise en tant que managers et connaissant bien le milieu de l'entreprise.

Etude de cas devant faire l'objet d'une proposition

Vous êtes invité à proposer un plan détaillé pour aider le collaborateur décrit ci-après, à atteindre ses objectifs de développement professionnel.

Jean est manager d'une équipe de 10 personnes.

Jean travaille beaucoup, il est débordé et stressé, il a du mal à mettre une frontière raisonnable entre sa vie privée et professionnelle, il est très investi et exigeant vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis de son équipe.

Il trouve que certaines personnes ne sont pas suffisamment impliquées et motivées alors que lui-même pense faire tout son possible pour « faire tourner la boutique ».

Il peut s'emporter et être ouvertement critique, sa relation avec les collaborateurs s'en ressent, certains s'en plaignent et Jean ne comprend pas leurs griefs.

Son style de communication est parfois perçu comme autoritaire et il a du mal à établir une relation de confiance avec certains membres de son équipe.

Récemment, il a été confronté à des situations où il a dû gérer des conflits interpersonnels.

Il reconnaît qu'il a besoin d'améliorer sa capacité à gérer ces situations de manière efficace tout en maintenant un climat de travail positif et productif.

Jean accepte volontiers de se faire accompagner par un coach.

Votre proposition inclura les éléments suivants :

- Analyse des besoins : Identifiez les principaux défis et domaines de développement de Jean,
- Méthodologie de coaching : Décrivez votre approche méthodologique pour aider Jean à développer ses compétences en mettant l'accent sur des techniques pratiques,
- Plan de coaching : Proposez un plan de coaching personnalisé comprenant des sessions individuelles régulières avec des objectifs spécifiques, des exercices pratiques et des mises en situation pour renforcer les compétences de Jean,
- Compétences et qualités du coach : Mettez en évidence les compétences et les qualités que vous apporterez en tant que coach pour soutenir efficacement Jean dans son développement professionnel,
- Mesure de l'impact : Proposez des indicateurs clés de performance pour évaluer l'efficacité du coaching et mesurer les progrès réalisés par Jean.

Attentes vis-à-vis du prestataire

La proposition devra notamment comporter, conformément au cadre de réponse technique :

- Une présentation du cabinet,
- Les CV des coachs pouvant être affectés par le titulaire à la réalisation du présent marché (parcours professionnel, formation en coaching, expérience de coaching),
- Références sur des missions équivalentes (avec coordonnées des personnes pouvant être contactées),
- Le plan détaillé d'intervention en réponse à l'étude de cas ci-dessus.

3.4. Lot 4 : Formation aux techniques de coaching

Contexte et besoin de Business France

Parmi les actions proposées, Business France souhaite former des managers à une posture de manager coach / manager accompagnant. Il ne s'agit pas de former des coachs mais de permettre aux managers de comprendre et de s'approprier la méthode.

L'objectif est d'apprendre aux managers, par des apports théoriques et des entraînements, des techniques de coaching pour les appliquer dans leur quotidien vis-à-vis des équipes avec des bénéfices multiples, outre le développement personnel des managers : améliorer la collaboration, aider les collaborateurs à mener leur propre réflexion, accroître l'autonomie, la confiance, l'engagement.

L'objectif est de faire progresser les managers et les collaborateurs en libérant leur potentiel.

Cette formation est destinée à des managers récents ou expérimentés, en France ou dans le réseau international, que Business France souhaite développer et fidéliser dans la durée.

Le nombre de participants et les groupes ne sont pas définis à ce stade. Il est envisagé d'organiser un ou deux groupes par an, les premiers avant la fin 2024 ou tout début 2025.

Modalités et conditions de réalisation

La formation a pour objectif de former des apprenants à des techniques de coaching via un format collectif, il ne s'agit ni d'un coaching individuel, ni d'un coaching d'équipe.

Cette formation sera réalisée sous la forme d'un parcours d'une dizaine de sessions courtes d'environ 2 heures, une fois par mois, afin de permettre un apprentissage progressif dans le temps et un ancrage des pratiques et de nouveaux comportements.

La formation sera réalisée en groupes d'environ 8 personnes, ce qui assurera la richesse des interactions, des analyses des situations et des feedbacks.

Elle mixera des apports théoriques descendants, accompagnés de fiches-outils, ainsi que des échanges et des entraînements.

Les sessions collectives pourront être complétées par des sessions de coaching individuel pour un

accompagnement complémentaire pour approfondir par exemple une notion, aller plus loin sur la problématique du participant.

Les sessions individuelles se dérouleront, en fonction des besoins, pendant le parcours ou après le parcours sur une durée d'au moins 5 mois.

La formation sera animée par un formateur coach certifié

Les sessions pourront être réalisées à distance ou au siège à Paris. Il est demandé par conséquent une parfaite maîtrise des techniques d'animation à distance.

Les apports de la formation

La formation est destinée à favoriser une meilleure connaissance de soi et à faire acquérir la posture d'accompagnant.

La formation apportera des techniques et des outils à intégrer dans son quotidien de manager coach.

Les participants s'entraîneront à pratiquer l'écoute active et le questionnement, à avancer des solutions en passant par l'analyse du problème, du contexte, des objectifs, des croyances et des biais, des émotions.

Le contenu des modules pourra être adapté en fonction de la population managériale accompagnée pour répondre à des enjeux qui lui sont spécifiques.

Profils attendus pour les formateurs coaches

- Un organisme ayant une expérience dans le domaine du coaching, un savoir-faire reconnu et dont les missions sont régies par les principes de déontologie de la Société Française de Coaching,
- Des coaches certifiés ayant une expérience significative en entreprise et en tant que formateurs.

Attentes vis-à-vis du prestataire

La proposition devra notamment comporter, conformément au cadre de réponse technique :

- Le contenu et les apports du parcours,
- Les CV des formateurs coaches certifiés proposés,
- L'organisation du projet et les personnes dédiées : directeur de projet, responsable de l'ingénierie, chargé du suivi administratif, du suivi des sessions,
- La gestion administrative et logistique,
- Les références sur des missions équivalentes (avec coordonnées des personnes pouvant être contactées).

Le prestataire sélectionné aura en charge :

- Le pilotage du projet,
- La gestion du planning des sessions,
- La gestion des invitations et des relances,



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



- La préparation et diffusion des supports/fiches outils,
- Les évaluations à chaud après chaque atelier,
- Le suivi des présences et envoi des émargements dans les 48 heures après chaque session (le candidat indiquera les modalités de signature/l'outil pour les réalisations à distance).