Une image contenant texte, capture d’écran, Police, Bleu électrique

Le contenu généré par l’IA peut être incorrect.

|  |  |
| --- | --- |
| DAG-CT  Service Achats – Gestion des biens  Dossier suivi par : Maïssa BADRI  Date : 17/09/2025 | **ACCORD-CADRE DE SERVICES** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Conseil en recrutement pour la CAF des Bouches-du-Rhône |

|  |
| --- |
| **Bordereau de réponse lot n° 2**  **Recrutement de profils spécifiques relevant du domaine administratif en CDD ou CDI** |

|  |
| --- |
| **Le présent document doit être obligatoirement complété** |

**Le candidat doit joindre un mémoire pour compléter la teneur de son offre.**

CORRESPONDANTS DE LA SOCIETE :

Contact administratif :

Tél. :

Portable :

Contact technique :

Tél. :

Portable :

**CRITERE 1 – Les modalités d'exécution des prestations, la méthodologie et l'adaptation des prestations aux spécificités de la CAF (30%)**

*Sous critère 1 : Méthodologie proposée pour chaque processus de recrutement et d’évaluation des compétences (10%)*

Il est demandé au candidat de décrire **étape par étape** les modalités de mise en œuvre :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ETAPES** | **LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE** | |
| **1 – PHASE PRELIMINAIRE** | **Définir le poste** |  |
| **Définir le profil** |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ETAPES** | **LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE** | |
| **2 – RECHERCHE DE CANDIDATS** | **Diffusion de l'offre (externe)** |  |
| **Présélection** |  |
| **3 – EVALUATION DES CANDIDATS** | |  |
| **4 – RETOUR A LA CAF** | |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **ETAPES** | **LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE** |
| **5 – SUIVI DES REPONSES NEGATIVES ET SUIVI D'INTEGRATION DU CANDIDAT RECRUTE** |  |
| **6 – ADAPTATION DES PRESTATIONS AUX SPECIFICITES CAF** |  |

*Sous critère 2 : La couverture fonctionnelle de la réponse aux métiers de la CAF 13 (10%)*

**Le prestataire doit démontrer sa capacité à recruter sur les postes les plus spécifiques de la CAF 13 où il existe une véritable pénurie de candidats qualifiés.**

|  |
| --- |
|  |

*Sous critère 3 : La méthodologie de travail avec le service recrutement de la CAF 13 (10%)*

|  |
| --- |
|  |

**CRITERE 2 – Les moyens humains mis en œuvre pour l’exécution des prestations (30%)**

*Sous-critère 1 : Présence d’un interlocuteur dédié avec suppléant (15%)*

Le candidat doit décrire ci-dessous l’interlocuteur dédié au marché et son suppléant.

**Rappel : Le ou les consultant(s) intervenants doivent obligatoirement avoir une expérience professionnelle de plus de 3 ans dans le domaine du recrutement.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nom et prénom** | **Fonction(s) au sein de la société** | **Expérience correspondant à l'objet du marché** | **Formations/**  **Qualifications** | **Coordonnées** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

*Sous-critère 2 : CV et expérience de l’interlocuteur et de son suppléant (15%)*

Le candidat doit transmettre le CV de l’interlocuteur et du suppléant.

Leur expérience avec des organismes publics et parapublics seront évalués pour assurer que le candidat soit capable d’avoir une bonne qualité de communication et de relation de travail avec les services internes.

**CRITERE 3 – Les prix (40%)**

A l’exception du processus d’évaluation des compétences, les prix seront constitués par un pourcentage sur le salaire brut annuel du salarié recruté.

Lorsqu’un candidat proposé est recruté sur le poste, au pourcentage de l’entreprise sera ajoutée la TVA à hauteur de 20%.

**Le prix facturé ne concerne que les candidats pour lesquels les postes ont été pourvus.**

**A titre d’information, le nombre de recrutement en 2024 a été de 5.** Ces quantités sont approximatives et non contractuelles, elles sont indiquées pour permettre aux candidats d’avoir une idée de l’ampleur des prestations à réaliser annuellement.

| **DÉSIGNATION** | **POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL BRUT POUR UN SALARIE RECRUTE A MOINS DE 40K BRUT ANNUEL** | **POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL BRUT POUR UN SALARIE RECRUTE A PARTIR DE 40K BRUT ANNUEL** |
| --- | --- | --- |
| **Processus de recrutement n°1 (5%)** | | |
| Processus de recrutement n°1  *(Le nombre de candidats auditionnés n'a aucune incidence sur le prix.)* |  |  |
| **DÉSIGNATION** | **POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL BRUT POUR UN SALARIE RECRUTE A MOINS DE 40K BRUT ANNUEL** | **POURCENTAGE DU SALAIRE ANNUEL BRUT POUR UN SALARIE RECRUTE A PARTIR DE 40K BRUT ANNUEL** |
| **Processus de recrutement n°2 (30%)** | | |
| Processus de recrutement n°2 |  |  |
| **DESIGNATION** | **PRIX HT** | **PRIX TTC** |
| **Evaluation de compétences (5%)** | | |
| **Bilan** |  |  |