

Direction des Marchés et du Pilotage contractuel  
Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP)  
Numéro de marché 2026AOO001 – PRESTATIONS DE RECRUTEMENT ET DE  
MANAGEMENT DE TRANSITION DE CADRES HAUTEMENT QUALIFIES POUR  
ACCOMPAGNER LA SOCIETE DES GRANDS PROJETS

# SOMMAIRE

## TABLE DES MATIERES

<b>1</b>	<b>PRESENTATION DE LA SOCIETE DES GRANDS PROJETS</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>Origine et mission</b>	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>Son organisation et ses collaborateurs</b>	<b>6</b>
1.2.1	Direction des ressources	8
1.2.2	La Direction des RESSOURCES HUMAINES	8
<b>2</b>	<b>PRESENTATION DU MARCHÉ</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>Contexte</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Objet du marché</b>	<b>9</b>
<b>2.3</b>	<b>Description générale des prestations</b>	<b>10</b>
2.3.1	Description des MISSIONS DU MANAGER DE TRANSITION	10
2.3.2	DOMAINES D'EXPERTISE SUSCEPTIBLES DE FAIRE L'objet de prestations au sein de la SGP	11
<b>2.4</b>	<b>Périmètre du marché</b>	<b>12</b>
<b>2.5</b>	<b>Données d'entrée</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>DESCRIPTION DES PRESTATIONS</b>	<b>13</b>
<b>3.1</b>	<b>EXPRESSION DU BESOIN : conseil et lancement de la recherche</b>	<b>13</b>
3.1.1	Objectifs	13
3.1.2	Description des prestations attendues	13
3.1.3	Livrables attendus	14
<b>3.2</b>	<b>RECHERCHE DE CANDIDATS : SOURCING ET PRÉSÉLECTION</b>	<b>14</b>
3.2.1	Objectifs	15
3.2.2	Description de la prestation	15
3.2.3	Livrables attendus	16
<b>3.3</b>	<b>EXPERIENCES RELATIVES AUX PROFILS ET EXPERTISE DU TITULAIRE</b>	<b>16</b>
<b>3.4</b>	<b>CADRAGE, ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DE LA MISSION DE MANAGEMENT DE TRANSITION</b>	<b>17</b>
3.4.1	Objectifs	17
3.4.2	l'atteinte des objectifs opérationnels définis. Description des prestations attendues	17
3.4.3	Livrables	19
<b>4</b>	<b>MODALITES D'EXECUTION DES PRESTATIONS</b>	<b>19</b>
<b>4.1</b>	<b>Organisation générale et pilotage des prestations</b>	<b>19</b>
4.1.1	Organisation au sein de la société des grands projets	20
4.1.2	Organisation ATTENDUE DU TITULAIRE	20
<b>4.2</b>	<b>GOUVERNANCE ET COMITOLOGIE</b>	<b>20</b>
4.2.1	GOUVERNANCE	20
4.2.2	COMITOLOGIE	20
<b>4.3</b>	<b>exigences qualites au titre du marche</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS</b>	<b>21</b>
<b>6</b>	<b>LISTE DES ANNEXES</b>	<b>22</b>



## 1 PRESENTATION DE LA SOCIÉTÉ DES GRANDS PROJETS

### 1.1 ORIGINE ET MISSION

Etablissement public d'Etat, la Société des grands projets (SGP) est chargée de la conception et de la réalisation du Grand Paris Express (GPE), le nouveau métro en Île-de-France.

En tant que maître d'ouvrage, la SGP a pour missions d'assurer :

- La construction des quatre nouvelles lignes de métro (15, 16, 17 et 18) ainsi que le prolongement de la ligne 14 entre Mairie de Saint-Ouen et Saint-Denis – Pleyel ;
- La construction et l'aménagement des gares et ouvrages nécessaires au bon fonctionnement du réseau ;
- L'aménagement des futurs quartiers de gare du Grand Paris Express, en concertation étroite avec les élus locaux et les établissements publics concernés.

La SGP a temporairement délégué la maîtrise d'ouvrage opérationnelle du prolongement sud de la ligne 14 (entre Paris et l'aéroport d'Orly) à la RATP. Elle conserve néanmoins la responsabilité des relations territoriales, des acquisitions foncières et des projets de valorisation de ce prolongement.

#### ■ Le Grand Paris

La loi du 3 juin 2010 définit le Grand Paris comme « un projet urbain, social et économique d'intérêt national » qui vise à renforcer l'attractivité de la région capitale et soutenir la concurrence des autres métropoles mondiales.

Afin d'unir les grands territoires stratégiques de la Région Île-de-France et de réduire les déséquilibres sociaux et territoriaux, la loi du 3 décembre 2010 prévoit que le projet du Grand Paris s'appuie sur la création d'un réseau de transport public de voyageurs (Grand Paris Express) dont la réalisation est confiée à la Société des grands projets renommée Société des grands projets depuis la loi n°2023 1269 du 27 décembre 2023 et le financement des infrastructures est assuré par l'État.

#### ■ Le Grand Paris Express

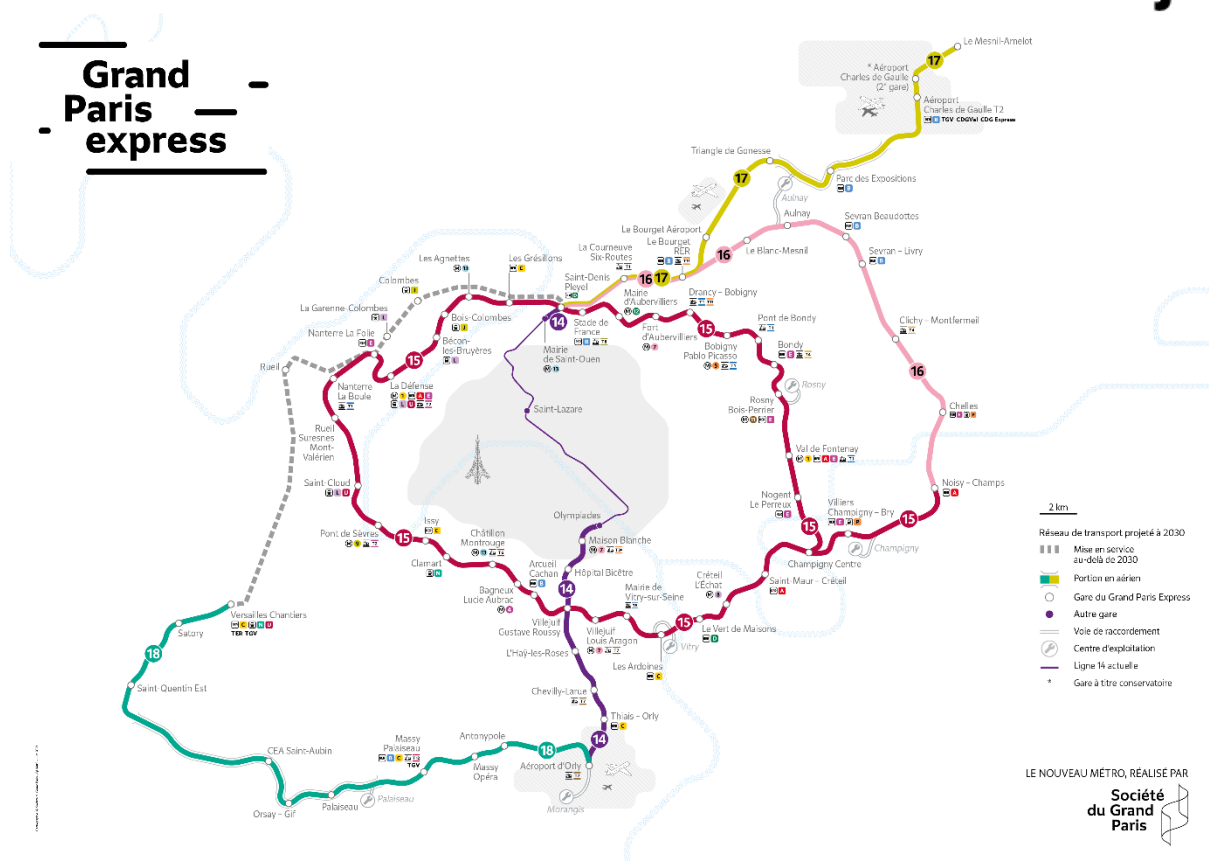
Avec 200 km de métro, 4 nouvelles lignes, 1 ligne prolongée et 68 gares... Le Grand Paris Express est le projet de transport et d'aménagement qui permettra chaque jour à près de 3 millions de voyageurs de se déplacer plus facilement et plus rapidement de banlieue à banlieue sans passer par Paris.

Le projet est découpé en sept lots de travaux allant de :

- Olympiades à Aéroport d'Orly (Ligne 14 Sud) – Maîtrise d'ouvrage partagée avec la RATP ;
- Pont de Sèvres à Noisy – Champs (Ligne 15 Sud) ;
- Saint-Denis – Pleyel à Pont de Sèvres (Ligne 15 Ouest) ;
- Saint-Denis – Pleyel à Champigny Centre (Ligne 15 Est) ;
- Mairie de Saint-Ouen à Saint-Denis – Pleyel, Noisy – Champs au Bourget, du Bourget à Saint-Denis – Pleyel (Lignes 14 Nord, 16 et 17) ;
- Le Bourget au Mesnil-Amelot (Ligne 17 Nord) ;
- Aéroport d'Orly à Versailles Chantiers (Ligne 18).

Le nouveau métro couvrira donc les départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de la Seine-et-Marne, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, des Yvelines et de Paris.

Il sera progressivement mis en service à partir de 2024. Son achèvement aura lieu à l'horizon 2031.



Le Grand Paris Express à horizon 2030.

#### ■ SGP DEV

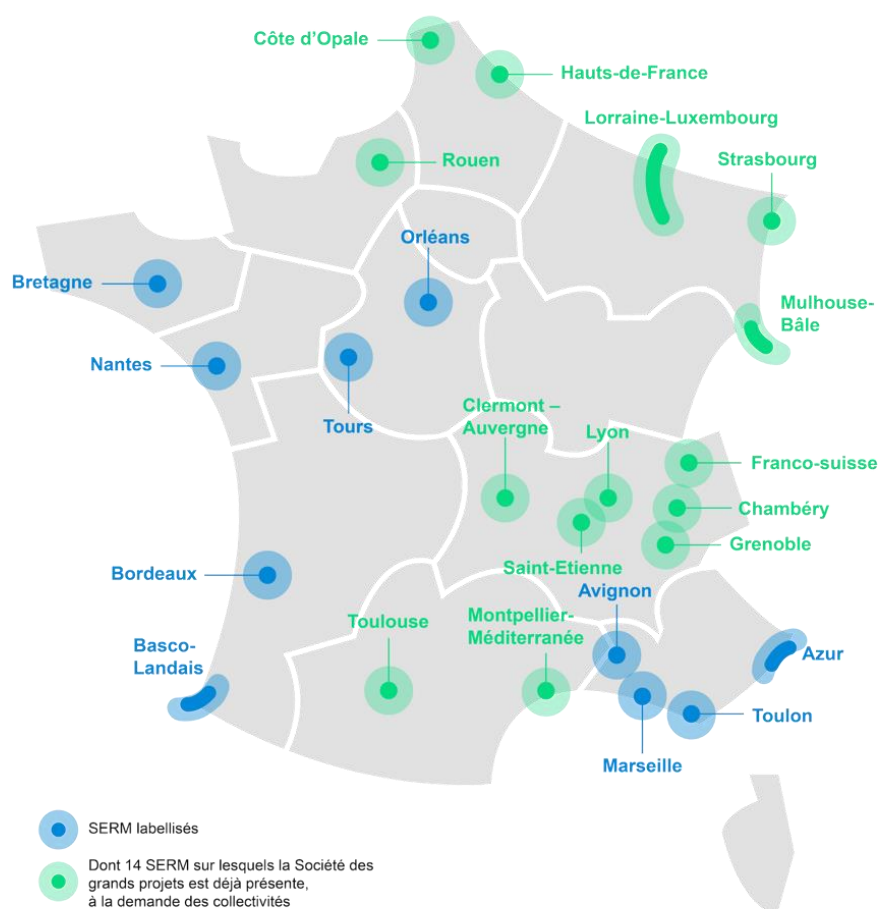
La SGP Développement, société par actions simplifiée ayant comme associé unique la SGP, a pour objet de valoriser les savoirs et savoir-faire acquis dans la conception et la réalisation du Grand Paris express, constituant le patrimoine immatériel de la Société des grands projets, notamment par :

- la réalisation, dans le cadre de conventions visées au VI de l'article 7 de la loi n°2010-597 du 3 juin 2010 relative au Grand Paris, de missions d'intérêt général présentant un caractère complémentaire ou connexe aux missions de la Société des grands projets définies aux II à VI ter de l'article 7 précité ;
- la fourniture, à la SGP ou à l'Etat, de prestations d'ingénierie et d'assistance à maîtrise d'ouvrage de grands projets d'infrastructures, de la conception et des études à la construction des équipements et infrastructures ;
- la participation de manière directe ou indirecte à toutes opérations se rattachant à l'un de ces objets, par voie de création de sociétés ou d'entreprises nouvelles, d'apport, de souscription ou d'achat de titres ou de droits sociaux, de prises d'intérêt, de fusion, d'association ou de toute autre manière ;
- toutes opérations industrielles, commerciales, financières, mobilières ou immobilières et toutes opérations de recherche et d'études, se rattachant directement ou indirectement à l'un quelconque des objets susmentionnés.

L'objectif commun de ces entités est la conduite d'études sur des infrastructures de transport destinés à l'exploitation d'un service de personnes ou de marchandises contribuant au développement urbain et périurbain de métropoles régionales sur tout le territoire national, en vue de conduire les procédures administratives précédant la désignation des maîtres d'ouvrage. Cela se matérialise notamment par un groupement de commandes dont la SGP est le coordonnateur.

Les SERM s'appuient sur une offre ferroviaire complétée par d'autres modes de transport fortement connectés entre eux (cars et bus à haut niveau de service, réseaux cyclables...). Ils visent à améliorer la mobilité quotidienne des habitants des territoires métropolitains, péri-urbains et ruraux. Grâce à des services de mobilité fiables, plus fréquents et variés, ils relieront mieux les territoires entre eux. Ils encourageront également le recours aux transports en commun et contribueront à diminuer l'usage individuel de la voiture. Pensés en lien avec les projets d'aménagement impulsés par les collectivités, ils permettront un développement urbain maîtrisé et limiteront ainsi l'étalement des villes et l'artificialisation des sols. Ils constituent pour les collectivités un véritable levier de désenclavement et de réduction des inégalités.

Le développement des SERM participe pleinement à la stratégie nationale bas carbone (SNBC), qui prévoit une augmentation de la part modale du ferroviaire et des transports en commun urbains pour décarboner les déplacements du quotidien



Carte des SERM labélisés en 2024

#### ▪ La SGP Immobilier

La Société des Grands Projets a créé en 2022 une filiale pour son activité de promotion immobilière (SAS), qu'elle détient à 100%. La filiale a pour objectif de concourir à la valorisation du patrimoine de la Société des Grands Projets. Cet objet social est réalisé notamment par :

- La prise de participations ou d'intérêts, directement ou indirectement, dans toutes sociétés et entreprises commerciales, industrielles, financières, civiles, mobilières ou immobilières, notamment propriétaires, directement ou indirectement, d'immeubles et/ou de fonds de commerce, par voie de création de sociétés nouvelles, d'apports, de souscription ou d'achat de

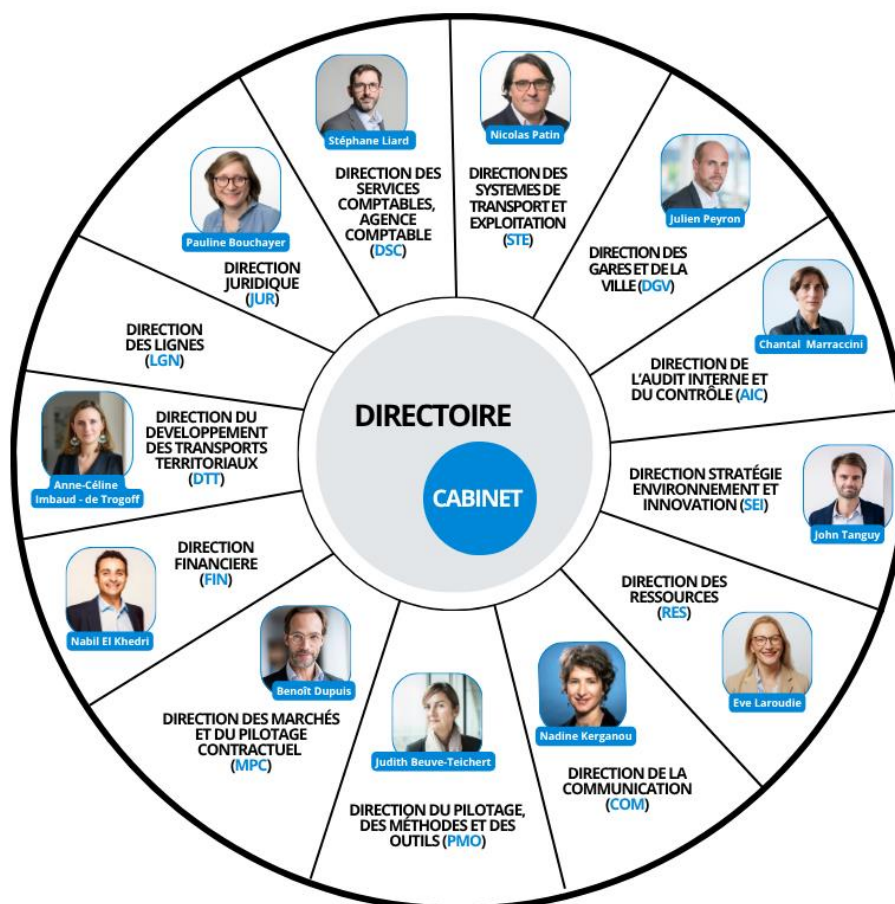
titres ou de droits sociaux, de fusion de sociétés, d'alliance ou d'association, en participation ou autrement, de prise de contrôle majoritaire ou minoritaire, de location, de prise en location-gérance de tous fonds de commerce ou établissements, groupements d'intérêt économique ;

- Toute prestation de gestion administrative, financière, technique, comptables ou commerciale pour toute société dans laquelle elle a une participation ainsi que toute prestation de services extérieurs ;
- L'acquisition, la souscription, la possession, la cession, la vente tant pour elle-même que pour le compte de tiers, de titres ou de toutes autres valeurs mobilières, quelle qu'en soit la nature, la forme ou le montant, de filiales ou de participations majoritaires ou minoritaires de sociétés dont les activités seraient similaires en tout ou partie à l'objet principal de la Société ;
- La vente, l'acquisition directe ou indirecte d'immeubles, en vue de leur location et/ou leur gestion, et/ou pouvant se rattacher, en tout ou partie, directement ou indirectement à cet objet social et de nature à en favoriser son développement et sa réalisation ;
- La réalisation d'opérations ou d'activités de construction, de développement et de promotion immobilière, tant pour son propre compte que pour ses sociétés affiliées ;
- La réalisation d'opérations de crédit et de trésorerie permises par le Code monétaire et financier, quelle que soit la nature de ces opérations et notamment prêts, avances en compte courant, cautionnements, et quelle qu'en soit la durée et plus généralement l'exécution de toutes études, toutes opérations, la conclusion de tous contrats, l'obtention de toutes autorisations et la prise de tous engagements de quelque nature que ce soit, pouvant se rattacher, en tout ou partie, directement ou indirectement à cet objet social et de nature à en favoriser son développement et sa réalisation, et notamment la conclusion de contrats de prêts ou emprunts ou autres accords de financement.

## 1.2 SON ORGANISATION ET SES COLLABORATEURS

La SGP est organisée en « mode projet » à la fois pour privilégier l'opérationnel et être en prise avec les enjeux sectoriels du futur métro. Elle est appelée à grandir jusqu'à l'échéance des premières mises en service. A titre informatif, la gouvernance de la SGP s'appuie principalement sur un directoire et un conseil de surveillance ainsi que les directions suivantes :

- Quatre directions sont dédiées au pilotage opérationnel du projet du GPE : la direction du pilotage des méthodes et des outils ; la direction des lignes ; la direction des systèmes de transport et de l'exploitation et la direction gares et villes ;
- Huit directions sont dédiées au fonctionnement de la SGP : la direction financière ; la direction des marchés et du pilotage contractuel ; la direction des relations extérieures, la direction des ressources, la direction de l'audit interne, contrôle et éthique, la direction comptabilité et recettes / service facturier, la direction conformité juridique et conseil et la direction accompagnement stratégique et projets / innovation ;
- Une direction du développement des transports territoriaux (DTT) a été créée dans le cadre de l'extension de compétences de la SGP sur les SERM.



La SGP emploie essentiellement des cadres (environ 92% de l'effectif en 2025) qui, pour la majorité, disposent d'une très forte expertise technique et fortement diplômés (grandes écoles, Bac + 5 et plus...). Les ETAMS représentent environ 8% de la population de la SGP. Ces collaborateurs sont en majorité des salariés de droit privé et une partie des collaborateurs est composée de fonctionnaires en détachement ou mis à disposition par des ministères ou des entreprises à statut (SNCF ou RATP).

La SGP est par ailleurs, au sens budgétaire, un opérateur de l'État. À ce titre, elle est soumise à plafond d'emplois. Elle comptait à décembre 2025 environ 1000 collaborateurs en CDI.

La SGP applique à titre volontaire la CCN SYNTEC.

En tant qu'Etablissement Public, la SGP se doit de faire respecter le principe de neutralité, incluant le principe de laïcité.

Les prestations de ce marché sont sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines (au sein de la Direction des Ressources – RES).



---

### 1.2.1 DIRECTION DES RESSOURCES

La Direction des Ressources (RES) a pour mission d'apporter à l'établissement les moyens internes nécessaires à la réalisation de ses missions et de veiller au bien-être de ses collaborateurs. Elle coordonne à cette fin l'action des entités qui la composent. Elle est composée de la Direction des Systèmes d'Information (DSI), de la Direction des Ressources Humaines (DRH) et de la Direction de l'Environnement de Travail et de l'Immobilier (DETI).

---

### 1.2.2 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La Direction des ressources humaines (DRH) de la SGP est une des directions partenaires de la transformation de la SGP. Elle assure notamment un rôle de pilotage et de soutien en mettant en place une politique RH ambitieuse et volontariste au service des collaborateurs et de nos enjeux.

Outre la Directrice des Ressources Humaines, elle comprend quatre Responsables des Ressources Humaines (RRH), une Direction Talents et Développement RH comprenant les pôles Recrutement & mobilité, Formation et Développement RH, un pôle Administration du Personnel et Paie (ADP) et SIRH, un pôle Relations Sociales et un pôle Data et Rémunérations.

## 2 PRESENTATION DU MARCHÉ

### 2.1 CONTEXTE

Avec environ 1 000 collaborateurs, la Société des grands projets fait partie des grands maîtres d'ouvrage en France. Comme exprimé ci-dessus, la Société des grands projets peut également participer à la coordination d'ensemble de la réalisation des infrastructures d'un SERM, qu'elle en soit ou non maître d'ouvrage.

Ces deux mouvements structurent la gestion des effectifs de la SGP puisque :

- Les différentes phases de livraison du GPE s'accompagnent de la démobilisation progressive des collaborateurs qui y sont affectés ;
- Les nouveaux projets (Services Express Régionaux Métropolitains notamment) créent une nouvelle phase de croissance.

Pour autant, la nouvelle phase de croissance projetée ne devrait pas permettre le repositionnement de l'ensemble des collaborateurs concernés par des fins de missions au titre de la livraison du GPE.

La SGP doit ainsi répondre aux enjeux suivants en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- Le maintien et le renforcement des compétences requises jusqu'au terme des mises en service successives du GPE,
- L'adaptation des effectifs aux phases du projet,
- Le renforcement des effectifs et des compétences pour accompagner les nouveaux projets et notamment les projets SERM.

C'est dans ce cadre que la Société des grands projets souhaite faire appel à des cabinets de management de transition que ce soit pour l'activité du GPE ou les nouveaux projets.

### 2.2 OBJET DU MARCHÉ

Le présent marché porte sur la mise en place de prestations de recrutement et de management de transition de cadres hautement qualifiés pour accompagner la Société des grands projets.

La SGP souhaite pouvoir confier à des cabinets spécialisés dans la recherche de managers de transition, la recherche des cadres hautement qualifiés, ayant des compétences techniques et/ou managériales opérationnelles, disponibles de façon immédiate pour la réalisation de missions spécifiques nécessitant une capacité à cerner rapidement les enjeux d'une mission, à établir et mettre en œuvre un plan d'action dans un délai circonscrit.

Ces recrutements ont vocation à concerner deux types de profils :

- Des cadres dirigeants
- Des managers intermédiaires ("middle management")

La SGP peut avoir recours à du management de transition notamment pour faire face à :

- Des besoins ponctuels pour le management de projets spécifiques ou d'accroissement d'activité
- Des besoins de remplacement

Les prestations de ce marché sont sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines.

## 2.3 DESCRIPTION GENERALE DES PRESTATIONS

La réalisation de cette prestation inclut la réalisation des grandes typologies de missions suivantes :

- Sourcing et pré-sélection des candidats
- Conseil
- Suivi de la mission de management de transition

---

### 2.3.1 DESCRIPTION DES MISSIONS DU MANAGER DE TRANSITION

De manière générique, il est attendu du manager de transition, dans la réalisation de sa mission, une maîtrise des activités suivantes :

- Être contributeur, à son niveau, du projet d'entreprise de la SGP ;
- Evaluer les risques ;
- Valider et auditer les périmètres techniques, les services concernés les processus et les procédures ;
- Identifier et hiérarchiser les tâches critiques ;
- Encadrer et gérer l'activité des équipes impliquées dans la transition ;
- Mettre en œuvre les plannings projet et la montée en charge ;
- Assurer le suivi de la montée en compétence des équipes internes (le cas échéant) ;
- Produire des livrables de transition ;
- Animer les instances de pilotage ;
- Alerter sur les dérives pour arbitrage ;
- A l'issue de la mission, assurer la transmission des dossiers afin de garantir la continuité des opérations.

#### Statut du manager de transition et responsabilité du titulaire :

Le manager de transition mis à disposition dans le cadre du présent marché n'est pas, à quelque titre que ce soit, le salarié de la Société des grands projets (SGP).

Le titulaire demeure seul employeur du manager de transition et assume, à ce titre, l'intégralité des obligations légales, réglementaires, sociales, fiscales et administratives afférentes à cette qualité, notamment en matière de :

- rémunération et charges sociales ;
- respect de la législation du travail ;
- déclarations et affiliations auprès des organismes de sécurité sociale ;
- protection sociale, santé et sécurité au travail ;
- congés, absences et déplacements professionnels.

En conséquence, tout accident du travail, maladie professionnelle ou non, ou tout dommage affectant le personnel du titulaire, survenant dans le cadre ou à l'occasion de l'exécution des prestations, relève exclusivement de la responsabilité du titulaire, sans que la SGP puisse être recherchée à ce titre.

### 2.3.2 DOMAINES D'EXPERTISE SUSCEPTIBLES DE FAIRE L'OBJET DE PRESTATIONS AU SEIN DE LA SGP

La SGP peut être amenée à rechercher 2 types de profils :

- Des **cadres dirigeants** : Profils de niveau direction, en capacité de piloter un périmètre stratégique et/ou managérial significatif, avec autonomie élevée et responsabilité directe sur les résultats.  
**Attendus principaux :**
  - Capacité à définir/ajuster une feuille de route, arbitrer et porter des décisions
  - Management hiérarchique et/ou transverse d'équipes (le cas échéant)
  - Pilotage de situations complexes (transformation, crise, remplacement critique)
  - Production de livrables de pilotage (diagnostic, plan d'action, reporting, recommandations)
- Des **managers intermédiaires** ("middle management") : Profils de management opérationnel, en responsabilité d'un service, d'une équipe ou d'un dispositif, assurant le déploiement et l'exécution d'une feuille de route sur un périmètre défini.  
**Attendus principaux :**
  - Organisation et pilotage de l'activité (priorisation, planification, coordination)
  - Management de proximité et animation collective
  - Mise en œuvre de processus et amélioration continue
  - Contribution au reporting, à l'atteinte d'objectifs et à la continuité de service

Le recours au management de transition peut notamment intervenir dans les situations suivantes :

- Remplacement temporaire d'un poste stratégique vacant (départ, mobilité, congé longue durée)
- Sécurisation d'une phase critique de projet (mise en service, transformation organisationnelle, réorganisation)
- Pilotage d'un chantier nécessitant une expertise rare ou immédiatement mobilisable
- Accompagnement d'une montée ou d'une baisse d'activité liée aux phases du projet GPE ou au développement des SERM
- Gestion d'une situation sensible ou à fort enjeu (audit, crise, redressement de dispositif)

Les missions de management de transition sont conclues pour des durées variables, généralement comprises entre quelques semaines et plusieurs mois, renouvelables en fonction des besoins opérationnels de la SGP.

Les managers de transition interviennent en immersion au sein des équipes de la SGP, avec un haut niveau d'autonomie et de responsabilité opérationnelle. Ils sont susceptibles d'exercer un management hiérarchique et/ou transversal selon les missions confiées et doivent être immédiatement opérationnels.

Le présent marché ne vise pas des prestations de conseil stratégique sans mise à disposition de ressources opérationnelles, mais bien l'intervention temporaire de profils expérimentés chargés d'assurer la continuité d'activité, le pilotage opérationnel ou la sécurisation de projets identifiés.

Le titulaire doit avoir la capacité d'accompagner la SGP sur l'ensemble des domaines listés ci-dessous. Cette liste ne se veut pas exhaustive mais indicative :

- Finances et comptabilité
- IT
- Juridique
- Communication
- Relations extérieures et relations publiques
- Achats et contract management
- Audit et contrôle interne
- Ressources humaines
- Immobilier, Logistique
- Management de la qualité et des outils
- Maîtrise foncière
- Pilotage, méthodes et risques
- Direction de projet / MOA
- Systèmes
- Aménagement et urbanisme

Ces profils devront avoir des compétences avérées en management (hiérarchique et/ou transversal), une capacité à mettre en place et à mettre en œuvre une feuille de route adaptée et à définir et suivre les indicateurs associés. Ils doivent être immédiatement opérationnels dans les domaines d'activité considérés.

Il est précisé que, compte tenu de l'activité de la Société des grands projets, notamment sur les SERM, hors Ile de France, les profils recrutés peuvent être amenés à se déplacer hors Ile de France et/ou à exécuter principalement leur mission hors Ile de France.

A titre indicatif, la liste des implantations des SERM figure en page 5 du présent CCTP.

## 2.4 PERIMETRE DU MARCHE

Le prestataire peut être amené à fournir une prestation de management de transition sur l'ensemble des Directions composant la SGP ainsi que sur le périmètre de ses filiales SGP Dev et SGP Immobilier le cas échéant.

## 2.5 DONNEES D'ENTREE

De manière générale, la Société des grands projets met à disposition du titulaire de l'accord-cadre les informations en sa possession en lien avec la réalisation des missions visées.

Ces informations sont remises au titulaire au lancement de l'accord-cadre et au fur et à mesure de l'avancée du projet et/ou de la disponibilité et de la mise à jour de ces informations.

Des données complémentaires, en lien avec les missions, peuvent lui être fournies sur toute la durée de l'accord-cadre.

Il appartient au titulaire de se procurer, le cas échéant, les documents qui ne seraient pas la propriété de la Société des grands projets.

Le titulaire de l'accord-cadre supporte les éventuels frais d'extraction ou de reproduction nécessaires.

### 3 DESCRIPTION DES PRESTATIONS

Le titulaire saisi par la SGP d'une demande de prestation de service délivré par la fourniture de manager de transition. Le titulaire, à ce titre, recherche et propose des profils adaptés à la demande de la SGP, puis fournit la prestation de management de transition à la SGP pour la durée indiquée au bon de commande.

La SGP doit pouvoir opter pour le recrutement d'un manager de transition via un contrat de mise à disposition ou via un contrat à durée déterminée.

Les prestations attendues sont celles composant un processus global de recrutement, les différentes étapes sont détaillées comme suit :

#### 3.1 EXPRESSION DU BESOIN : CONSEIL ET LANCEMENT DE LA RECHERCHE

##### 3.1.1 OBJECTIFS

La présente phase a pour objectif de permettre à la Société des grands projets (SGP) et au titulaire de qualifier le besoin, de sécuriser le cadrage de la mission et de lancer la recherche de profils dans des conditions garantissant réactivité, clarté et efficacité.

##### 3.1.2 DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES

De manière générale, les fiches de poste ou éléments de besoin sont établis par la SGP.

Il est toutefois attendu du titulaire qu'il assure un rôle de conseil actif afin de contribuer à la bonne compréhension et à la faisabilité opérationnelle du besoin, notamment sur :

- Le contexte et les enjeux de la mission ;
- L'adéquation du niveau de profil recherché au regard des objectifs et du périmètre confié ;
- L'identification des compétences clés nécessaires à la réussite de la mission ;
- La capacité du marché du management de transition à répondre au besoin exprimé (disponibilité des profils, délais de mobilisation).

Chaque demande de mission donne lieu à un entretien d'expression du besoin / cadrage, réalisé en présentiel ou à distance, associant les interlocuteurs SGP concernés.

Cet entretien est organisé dans un délai maximal de 72 heures à compter de la demande formulée par la SGP, soit à la notification du bon de commande.

#### **Organisation des interlocuteurs côté titulaire :**

Dès cette phase, le titulaire identifie les interlocuteurs en charge du besoin, à savoir :

- Un référent marché, interlocuteur privilégié et point d'entrée unique de la SGP pour l'expression des besoins et le suivi des demandes ;
- Le cas échéant, un référent dédié au manager de transition, chargé du suivi opérationnel de la mission une fois le manager sélectionné.

Lorsque ces deux rôles sont assurés par des personnes différentes, cette organisation est présentée et explicitée lors de l'entretien de cadrage.

**Analyse du besoin et avis du titulaire :**

À l'issue de l'entretien de cadrage de l'expression du besoin, le titulaire procède à l'analyse de la demande. Dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures ouvrables suivant cet entretien, il transmet à la SGP un avis formalisé portant sur :

- L'adéquation du besoin exprimé avec le marché du management de transition ;
- Sa capacité à répondre au besoin dans des conditions satisfaisantes de qualité et de délais.

**Proposition de lancement de la recherche :**

Lorsque l'avis du titulaire est positif, celui-ci transmet, dans le même délai, une ébauche de lancement de la recherche, comprenant a minima :

- La stratégie de recherche envisagée (sources mobilisées, approche) ;
- Une projection argumentée des délais de présentation de la short-list, en cohérence avec les délais maximaux définis au présent CCTP ;
- Et, lorsque cela est possible, une première sélection de profils ou des éléments permettant d'anticiper leur mobilisation.

Cette proposition vise à permettre à la SGP de statuer rapidement sur la poursuite de la recherche, sans préjuger de ses délais internes de validation.

### 3.1.3 LIVRABLES ATTENDUS

EXPRESSION DU BESOIN : CONSEIL	
Livrables attendus	Délai maximal de remise
Entretien d'expression du besoin et cadrage	72h après la demande d'entretien exprimée par la SGP soit à la notification du bon de commande
Identification du référent marché (et, le cas échéant, du référent manager)	Lors de l'entretien de cadrage
Avis du titulaire du marché sur l'adéquation du besoin de la SGP avec le marché de l'emploi et sur les capacités du titulaire du marché à répondre à ce besoin	48h ouvrables maximum après l'entretien d'expression du besoin
Ebauche du lancement de recherche (si avis positif)	48h ouvrables maximum après l'entretien d'expression du besoin

## 3.2 RECHERCHE DE CANDIDATS : SOURCING ET PRÉSÉLECTION

### 3.2.1 OBJECTIFS

La présente phase a pour objectif de permettre au titulaire d'identifier, évaluer et présenter à la Société des grands projets (SGP) des candidats dont le profil, l'expérience et la disponibilité sont en adéquation avec le besoin exprimé et validé à l'issue de la phase d'expression du besoin (article 4.1).

---

### 3.2.2 DESCRIPTION DE LA PRESTATION

Pour conduire la phase de recherche, le titulaire doit s'appuyer, selon le profil recherché, sur :

- **Sourcing**
  - Sa base de données et son réseau (candidathèques et viviers) ;
  - L'identification de profils disponibles sur les réseaux sociaux professionnels ;
    - La diffusion de l'offre d'emploi par annonce le cas échéant. Dans cette hypothèse, l'anonymat de la SGP devra être préservé.

Selon le type de recherche à effectuer et en accord avec la SGP, le titulaire utilise tout ou partie de ces sources.

#### **Pré-sélection des candidats**

##### ➤ **La Conduite d'entretiens individuels**

Le titulaire est chargé de mener un entretien individuel approfondi et structuré avec les candidats qu'il aura pré-qualifiés.

L'objectif de ces entretiens est d'évaluer les candidats sur leur savoir-faire, leur savoir être, leur savoir-faire et leur capacité à s'adapter à l'environnement de l'entreprise SGP et d'évaluer la capacité de compréhension des enjeux de la mission

##### ➤ **L'évaluation des candidats, par :**

- La réalisation de tests (tests techniques et ou de mise en situation, tests de personnalité (en fonction du test qui est adapté à la situation, tests de raisonnement...).
- La vérification systématique des précédentes expériences (contrôle de références, diplômes etc.).

##### ➤ **La présentation d'une short-list de candidats à la SGP**

Le titulaire est chargé de présenter une sélection restreinte d'au moins **deux (2) candidats** qu'il juge les plus pertinents au poste dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrés à compter de l'entretien d'expression de besoin.

Les candidatures peuvent être transmises au fil de l'eau.

#### **Contenu des dossiers candidats :**

A ce titre, le titulaire doit donner son appréciation sur les candidats présentés et les raisons motivant la sélection. Chaque dossier présenté à la SGP doit comporter les éléments d'appréciation de l'entretien réalisé entre le candidat et le titulaire permettant à la SGP d'estimer l'adéquation du profil au poste à pourvoir.

Chaque dossier de candidature transmis à la SGP comprend a minima :

- Le curriculum vitae et/ou le dossier de compétences ;



- Les éléments de parcours et d'expérience pertinents au regard de la mission ;
- Les informations issues des entretiens et évaluations réalisés ;
- L'avis détaillé et argumenté du consultant ;
- La disponibilité du candidat ;
- Le tarif journalier correspondant au profil proposé, conformément aux dispositions financières du marché.

La SGP est particulièrement vigilante à ce que les éléments transmis ne fassent apparaître **aucun critère de discrimination**, conformément à la réglementation applicable, et notamment à l'article L.1132-1 du Code du travail.

#### **Interaction avec la SGP :**

La SGP réalise un retour sur les profils à compter de la réception de tous les dossiers sur la suite à donner : organisation d'un entretien entre la SGP et le candidat ou abandon du profil.

La SGP se réserve le droit de rencontrer uniquement les candidats qu'elle juge pertinents pour le poste à pourvoir. Ces candidats sont alors considérés comme étant qualifiés par la SGP.

Des entretiens individuels sont ensuite conduits avec les équipes RH et les managers de la SGP.

Le processus de recrutement, à la SGP, peut comporter de manière générale, et en fonction du profil, plusieurs étapes à savoir un (1) à trois (3) entretiens avec les équipes RH et la ligne hiérarchique pour valider les candidats et arriver à une sélection finale.

A l'issue de l'ensemble des entretiens avec les candidats, la SGP rend son avis. Si celui-ci est favorable, la SGP en informe le titulaire et convient avec lui de modalités de mise à disposition ou d'embauche du manager de transition en CDD. Si son avis est défavorable, le titulaire doit présenter de nouveaux candidats.

### **3.2.3 LIVRABLES ATTENDUS**

<b>RECHERCHE DES CANDIDATS : SOURCING ET PRESELECTION</b>	
<b>Livrables attendus</b>	<b>Délai maximal de remise</b>
- Dossier de présentation par candidat (CV/dossier compétences, évaluation, avis du consultant, disponibilité, TJM)	10 jours ouvrés maximum à compter de l'entretien d'expression de besoin
Transmission de profils complémentaires en cas d'avis défavorable	5 jours ouvrés après l'avis défavorable

### **3.3 EXPERIENCES RELATIVES AUX PROFILS ET EXPERTISE DU TITULAIRE**

Le titulaire doit disposer d'une expertise avérée dans le domaine du management de transition, lui permettant d'identifier, d'évaluer et d'accompagner des profils adaptés aux besoins de la Société des grands projets.

Il est attendu du titulaire qu'il ait la capacité de mobiliser des profils de management de transition présentant :

- Une expérience significative sur des fonctions comparables, en termes de périmètre, de responsabilités et d'enjeux ;

- Une capacité à intervenir rapidement dans des environnements complexes, évolutifs ou à forts enjeux ;
- Une aptitude à s'adapter au contexte spécifique de la SGP, notamment en matière d'organisation, de gouvernance et de contraintes de projets publics.

Le titulaire doit également démontrer une connaissance opérationnelle du marché du management de transition, lui permettant :

- D'anticiper les délais de mobilisation des profils ;
- De proposer des candidats immédiatement opérationnels ;
- Et d'assurer un accompagnement adapté tout au long des missions confiées.

Cette expertise doit permettre au titulaire de sécuriser la qualité des profils proposés, tant dans la phase de recherche et de présélection que dans le suivi des missions de management de transition.

### 3.4 CADRAGE, ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DE LA MISSION DE MANAGEMENT DE TRANSITION

#### 3.4.1 OBJECTIFS

La présente phase a pour objectif d'assurer un démarrage sécurisé, un pilotage structuré et un suivi continu des missions de management de transition confiées par la Société des grands projets (SGP), à compter de la sélection du manager de transition et jusqu'à la clôture de la mission.

Il est attendu du titulaire qu'il assure, au-delà de la mise à disposition du manager, un accompagnement actif et un rôle d'interface entre la SGP et le manager de transition, afin de garantir :

- La bonne exécution de la mission ;
- La continuité de service ;
- La maîtrise des délais et des engagements ;

#### 3.4.2 L'ATTEINTE DES OBJECTIFS OPERATIONNELS DEFINIS. DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES

##### **Démarrage et cadrage de la mission :**

À compter de la sélection du manager de transition et du démarrage effectif de la mission, le titulaire organise, dans un délai maximal de quarante-huit (48) heures ouvrables, un entretien de cadrage de démarrage de mission.

Cet entretien associe à minima :

- Le manager de transition ;
- L'interlocuteur opérationnel de la SGP ;
- Le référent dédié au manager de transition, lorsqu'il est distinct du référent marché.

Cet entretien a pour objet de :

- Confirmer les objectifs et attendus de la mission ;
- Préciser le périmètre d'intervention, les priorités et les éventuels moyens associés ;

- Définir les modalités de collaboration et de reporting ;
- Identifier les points de vigilance et risques éventuels.

**Suivi opérationnel et reporting :**

Pendant toute la durée de la mission, le titulaire assure un suivi régulier et formalisé du manager de transition.

À ce titre, il met en place :

- Des points de suivi dédiés, garantissant un suivi effectif de la mission et une circulation fluide de l'information ;
- A minima, un point de suivi mensuel formalisé, associant le manager de transition et les interlocuteurs désignés par la SGP.

Ces points donnent lieu à un reporting écrit, transmis à la SGP, permettant notamment de :

- Suivre l'avancement de la mission ;
- Identifier les éventuelles difficultés ou dérives ;
- Partager les actions engagées et les ajustements nécessaires.

**Gestion des difficultés et accompagnement :**

Le titulaire adopte une posture proactive d'alerte et de conseil.

À ce titre :

- Toute difficulté rencontrée par le manager de transition est portée à la connaissance du titulaire ;
- De même, la SGP peut signaler au titulaire toute difficulté constatée dans le déroulement de la mission.

Le titulaire assure un rôle d'interface et propose, le cas échéant, un plan d'action visant à anticiper, corriger ou résoudre les difficultés identifiées, en lien avec les interlocuteurs de la SGP.

**Continuité de service et remplacement :**

Le titulaire doit disposer d'une organisation lui permettant d'assurer la continuité de service en cas d'absence prolongée, d'indisponibilité ou de défaillance du manager de transition.

Dans ce cas, le titulaire :

- Informe la SGP dans les meilleurs délais ;
  - Propose un profil de remplacement de niveau et de compétences équivalents ou supérieur dans un délai maximal de cinq (5) jours

Il est précisé que le remplacement du manager de transition, quelle qu'en soit la cause, ne peut en aucun cas justifier une augmentation du montant du bon de commande.

Les prestations de remplacement sont exécutées dans les conditions financières initialement définies pour la mission concernée.

La SGP se réserve le droit de refuser le profil proposé si celui-ci ne répond pas aux exigences de la mission. Dans ce cas, le titulaire propose un nouveau profil répondant aux exigences dans un délai maximal de trois (3) jours ouvrés à compter de la notification du refus. A défaut de remplacement, la SGP se réserve le droit d'annuler le bon de commande.

#### Indicateurs de performance et niveaux de service :

Le titulaire s'engage à respecter des niveaux de service mesurables visant à garantir la qualité, la réactivité et la continuité des prestations.

Le suivi de la mission repose notamment sur des indicateurs de performance (KPI), portant en particulier sur :

- La qualité du suivi et du reporting ;
- Le respect des délais et engagements ;
- La gestion des situations de difficulté ou d'indisponibilité ;
- La satisfaction des parties prenantes ;
- La conformité des dossiers et livrables transmis.

Le détail des indicateurs, leurs modalités de mesure et les niveaux de service attendus sont précisés dans une annexe dédiée au présent CCTP.

#### Clôture et fin de mission :

À l'issue de chaque mission, le titulaire organise la clôture formalisée de celle-ci et veille au transfert des connaissances vers les équipes de la SGP.

Il remet à la SGP des livrables de fin de mission, comprenant :

- Une note de passation et d'état des lieux ;
- La liste des actions en cours assortie des risques et recommandations ;
- Le transfert des éléments documentaires utiles ;

Un bilan de mission

### 3.4.3 LIVRABLES

SUIVI DE LA MISSION DE MANAGEMENT DE TRANSITION	
Livrables attendus	Délai maximal de remise
Entretien de cadrage de démarrage de la mission	Dans les <b>48h</b> ouvrables du démarrage de la mission
Reporting de suivi (compte rendu écrit)	Selon la périodicité définie avec la SGP
Entretien de suivi spécifique en cas de difficulté dans l'exécution de la mission	Dans les 24h suivant la remontée des difficultés
Rapport de fin de mission comprenant : note de passation et état des lieux, liste des actions en cours avec risques et recommandations, transfert des éléments documentaires, bilan de mission	Dans les 5 jours ouvrés suivant la fin de la mission

## 4 MODALITES D'EXECUTION DES PRESTATIONS

### 4.1 ORGANISATION GENERALE ET PILOTAGE DES PRESTATIONS

---

#### 4.1.1 ORGANISATION AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ DES GRANDS PROJETS

La SGP est représentée par Hélène NICOLET de la DRH qui est l'interlocuteur privilégié du Titulaire au cours du marché. En fonction des prestations concernées par des bons de commande émis, le pilotage de celles-ci reviendra à l'équipe DRH, désignée dans le présent document comme « Chef de projet ».

Des référents métiers pourront également être amenés à communiquer avec le Titulaire.

---

#### 4.1.2 ORGANISATION ATTENDUE DU TITULAIRE

Le Titulaire affecte à la mission un chef de projet qui sera l'interlocuteur unique de la SGP. Le chef de projet du Titulaire mobilise au moment opportun les ressources nécessaires en qualité et en quantité afin de pouvoir réaliser toutes les prestations prévues au titre de la mission et garantir leur qualité ainsi que le respect du planning déterminé dans le cadre des bons de commandes.

Le chef de projet est le garant du bon déroulement de la mission dans son ensemble. Son expertise dans le domaine concerné par la prestation, sa force de proposition et son niveau de responsabilité doivent lui permettre de prendre toutes les décisions nécessaires pour le bon déroulement du planning ou l'engagement de ressources adéquates.

À ce titre, il a pour responsabilité de :

- Le pilotage opérationnel des différentes phases du projet ;
- Définir les charges, le planning et l'organisation des différentes phases du projet ;
- Contrôler l'état d'avancement de chaque phase ;
- Proposer ou prendre les mesures nécessaires pour que l'avancement et la charge soient cohérents avec les objectifs du projet ;
- Veiller au bon déroulement de toutes les phases du projet ;
- Coordonner ses équipes et celle de l'éditeur ;
- Suivre les études et les développements qui lui sont confiés ;
- Alerter le responsable DRH (Applications, Domaine, autres...) le plus en amont possible en cas de problème.

---

### 4.2 GOUVERNANCE ET COMITOLOGIE

---

#### 4.2.1 GOUVERNANCE

Dès la notification du marché, le Titulaire désignera un responsable de compte qui deviendra l'interlocuteur privilégié de la SGP. Le responsable de compte doit être muni des pouvoirs nécessaires pour prendre toutes décisions utiles, signer tout document, donner toutes instructions au personnel de son entreprise, assister aux réunions, etc...

Le responsable de compte aura pour rôle d'assurer la mise en place et le suivi du marché. A ce titre, il devra coordonner l'action de ses intervenants et s'assurer que ces derniers respectent les spécifications du marché, ainsi que les éventuelles consignes qui pourraient être données par la SGP.

---

#### 4.2.2 COMITOLOGIE

Comité	Fréquence	Objectifs	Participants	Livrables attendus du titulaire	Durée
Comité contractuel	Trimestriel	Point sur les Coûts, Qualité et Délais Gestion d'escalades le cas échéant	Titulaire : Responsable de compte, Directeur commercial et Directeur des Opérations SGP : DRH, Dir Achats	Support de comité 24h en amont Compte-rendu de réunion sous 48h	2h
Comité Opérationnel	Trimestriel	Revue des devis en cours Premier niveau d'escalade	Titulaire : Responsable de compte, gestionnaire marché RH	Support de comité 24h en amont Compte-rendu de réunion sous 48h	2h

#### 4.3 EXIGENCES QUALITES AU TITRE DU MARCHÉ

Les niveaux de séniorité associé à chaque profil sont les suivants :

##### **Pour le cadre dirigeant :**

- **Confirmé** : de 10 et jusqu'à 14 ans dans un poste associé au profil correspondant sur un projet similaire correspondant à un profil confirmé sur l'activité ;

- **Sénior** : > 15 ans dans un poste associé au profil sur un projet similaire et correspondant à un profil senior sur l'activité ;

##### **Pour le manager de transitions profil middle management :**

- **Confirmé** : de 5 et jusqu'à 14 ans dans un poste associé au profil correspondant sur un projet similaire correspondant à un profil confirmé sur l'activité ;

- **Sénior** : > 15 ans dans un poste associé au profil sur un projet similaire et correspondant à un profil senior sur l'activité ;

## 5 LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

BPU	Bordereau des Prix Unitaires
CCAP	Cahier des Clauses Administratives Particulières
CCTP	Cahier des Clauses Techniques Particulières
CDD	Contrat à durée déterminée
CMD	Contrat de mise à disposition
DCE	Phase « Dossier de Consultation des Entreprises »
GPE	Grand Paris Express
IDF	Ile de France
SGP	Société des grands projets
SERM	Service express régional métropolitain

## 6 LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Indicateur de performance (KPI) et niveau de service