CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE SAINT-ÉTIENNE

Ght_PRES_2026-204_MAPA_Formation Managériale

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES (CCTP)

Déploiement et animation du parcours institutionnel de formation managériale

Table des matières

I. CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET ENJEUX DU PROJET 1
II. OBJET DU MARCHE 1
III. OBJECTIFS DU PARCOURS INSTITUTIONNEL DE FORMATION MANAGERIALE 1
A. Objectifs pédagogiques 2
B. Une logique de co-construction 2
IV. DESCRIPTION DU PARCOURS DE FORMATION 3
A. Volet 1 – Les fondamentaux institutionnels et réglementaires 3
B. Volet 2 – Développer les compétences fondamentales du manager 3
C. Volet 3 – Développer sa posture managériale et agir en situation 4
V. PRINCIPES PÉDAGOGIQUES ATTENDUS 5
VI. LIVRABLES ATTENDUS 5
A. Supports pédagogiques 6
B. Contribution à la « Boîte à outils du manager » 6
C. Outils pédagogiques 6
D. Évaluation du dispositif 6
E. Bilan du marché 6
VII. DÉPLOIEMENT ET PILOTAGE DU MARCHÉ 7
A. Déploiement du dispositif 7
B. Prise en compte des publics concernés 7
C. Gouvernance et pilotage du marché 7
D. Amélioration continue 8
VIII. MODALITÉS D'AUDITION DES CANDIDATS 8
IX. ENGAGEMENTS DU TITULAIRE 9

I. CONTEXTE INSTITUTIONNEL ET ENJEUX DU PROJET

Le Centre Hospitalier Universitaire de Saint-Étienne a engagé une démarche ambitieuse de développement et de professionnalisation de son management, inscrite comme une priorité stratégique de son projet d'établissement. Cette démarche est portée par le Comité de Pilotage (COPIL) Management, sous le pilotage de la Direction des Ressources Humaines et en étroite association avec la Vice-Présidence de la Commission Médicale d'Établissement.

Le management constitue un levier majeur de la performance collective, de la qualité des organisations, de la qualité de vie au travail, de l'attractivité de l'établissement ainsi que de la qualité et de la sécurité des prises en charge. Dans un environnement hospitalier en constante évolution, les managers jouent un rôle essentiel dans la déclinaison opérationnelle des orientations institutionnelles, l'accompagnement des transformations, la mobilisation des équipes et le développement d'une culture commune de management.

Afin d'accompagner durablement l'ensemble des professionnels exerçant des responsabilités d'encadrement, le CHU de Saint-Étienne souhaite déployer un parcours institutionnel de formation managériale destiné à l'ensemble de ses managers, quels que soient leur filière d'appartenance (médicale, soignante, médico-technique, administrative ou technique), leur ancienneté dans la fonction ou leur niveau de responsabilité.

L'ambition du CHU dépasse la mise en œuvre d'une simple offre de formation. Il s'agit de construire un parcours structurant permettant de développer une culture managériale commune, de renforcer les compétences des encadrants, d'harmoniser les pratiques et de favoriser l'émergence d'une communauté managériale partageant des références, des méthodes et des outils communs.

Le présent marché a ainsi pour objet de sélectionner un organisme de formation capable d'apporter son expertise en ingénierie pédagogique, en accompagnement des managers et en animation de dispositifs collectifs, afin de co-construire, avec le CHU de Saint-Étienne, un parcours de formation innovant, opérationnel et durable.

Le parcours institutionnel de formation managériale est conçu selon une logique progressive de développement des compétences et s'articule autour de trois volets complémentaires, combinant appropriation du cadre institutionnel, acquisition des compétences fondamentales du management et développement de la posture managériale. La présentation détaillée de cette architecture est précisée au chapitre 3 du présent cahier des charges.

II. OBJET DU MARCHÉ

Le présent marché s'inscrit dans le déploiement du parcours institutionnel de formation managériale du CHU de Saint-Étienne, organisé autour de trois volets complémentaires.

Le marché porte exclusivement sur la conception pédagogique détaillée, l'animation et l'accompagnement des volets 2 et 3 du parcours.

Le volet 1, consacré aux fondamentaux institutionnels et réglementaires, est conçu et animé par le CHU de Saint-Étienne et ne relève pas du présent marché.
Le titulaire du marché travaillera en étroite collaboration avec le service Formation, la Direction des Ressources Humaines et le COPIL Management afin de garantir la cohérence pédagogique entre les différents volets du parcours et leur parfaite articulation.
Le CHU attend du titulaire une véritable expertise en ingénierie pédagogique ainsi qu'une capacité à proposer un dispositif de formation innovant, pragmatique et directement transposable dans l'exercice quotidien des fonctions d'encadrement.

III. OBJECTIFS DU PARCOURS INSTITUTIONNEL DE FORMATION MANAGÉRIALE

Le parcours institutionnel de formation managériale poursuit l'ambition de doter l'ensemble des managers du CHU de Saint-Étienne d'un socle commun de connaissances, de compétences et de pratiques managériales, partagé par l'ensemble des filières de l'établissement.

Au-delà de l'acquisition de connaissances, ce parcours vise à accompagner durablement les managers dans l'exercice de leurs responsabilités quotidiennes, à renforcer leur capacité d'action et à favoriser le développement d'une culture managériale commune, cohérente avec les valeurs, les orientations stratégiques et les enjeux du CHU.

Le parcours devra notamment contribuer à :

- développer une posture managériale affirmée, responsable et adaptée aux spécificités de l'environnement hospitalier ;
- harmoniser les pratiques managériales au sein de l'établissement tout en tenant compte des spécificités des différentes filières professionnelles ;
- renforcer les compétences des managers en matière d'animation d'équipe, de communication, de pilotage de l'activité et d'accompagnement du changement ;
- favoriser le partage d'expériences, les échanges entre pairs et le développement de l'intelligence collective ;
- encourager la prise de recul et la réflexion sur les pratiques professionnelles ;
- mettre à disposition des managers des méthodes, outils et ressources directement mobilisables dans leur exercice quotidien ;
- contribuer au développement d'une communauté managériale partageant des références, des outils et des pratiques communes.

Le CHU attend du titulaire du marché une approche pédagogique favorisant le transfert des acquis en situation professionnelle ainsi que l'appropriation durable des compétences développées tout au long du parcours.

A. Objectifs pédagogiques

À l'issue du parcours, les participants devront être en capacité de :

- adopter une posture managériale claire, éthique et cohérente avec les valeurs du service public hospitalier ;
- exercer leurs responsabilités dans le respect du cadre réglementaire applicable à la fonction publique hospitalière ;
- communiquer de manière adaptée auprès de leurs équipes, de leur hiérarchie et de leurs partenaires ;
- conduire les principaux entretiens managériaux en mobilisant les outils et méthodes appropriés ;
- organiser leur activité, gérer leurs priorités et optimiser leur efficacité professionnelle ;
- piloter l'activité de leur secteur à l'aide d'indicateurs pertinents et d'outils de suivi adaptés ;
- prévenir, gérer et réguler les situations relationnelles complexes ou conflictuelles ;
- accompagner les équipes dans les projets et les transformations organisationnelles ;
- développer les dynamiques collectives favorisant la coopération, l'engagement et la responsabilisation des équipes ;
- mobiliser les outils, méthodes et ressources mis à leur disposition dans le cadre du parcours.

B. Une logique de co-construction

L'un des objectifs du parcours de formation est de contribuer à l'enrichissement de la « Boîte à outils du manager », projet porté par le COPIL Management dans le cadre de la démarche CAP27.

À ce titre, le titulaire accompagnera les participants dans la co-construction de ressources opérationnelles directement mobilisables dans leur pratique managériale quotidienne.

Les productions réalisées au cours des différentes séquences pédagogiques (fiches repères, outils méthodologiques, grilles d'entretien, trames d'animation, bonnes pratiques, outils d'aide au pilotage, etc.) auront vocation à alimenter progressivement cette Boîte à outils du manager.

Le titulaire veillera à assurer l'harmonisation des contenus produits entre les différents groupes de formation, tant sur le fond que sur la forme, afin de garantir la cohérence et la qualité des ressources intégrées à la Boîte à outils.

L'objectif est de favoriser l'implication active des participants dans la production de ressources directement utiles à l'ensemble de la communauté managériale du CHU, tout en constituant un patrimoine documentaire pérenne au service de l'établissement.

IV. DESCRIPTION DU PARCOURS DE FORMATION

A. Volet 1 – Les fondamentaux institutionnels et réglementaires

Le premier volet du parcours est conçu et animé par le CHU de Saint-Étienne. Il constitue le socle institutionnel commun à l'ensemble des managers de l'établissement.

Ce volet, réalisé sous un format e-learning, a pour objectif de permettre aux nouveaux managers d'acquérir les connaissances indispensables à la compréhension de leur environnement professionnel, de leur cadre d'exercice et des principales règles applicables à leurs fonctions.

Il constitue un prérequis au parcours de formation managériale et devra être suivi avant la prise de poste ou, au plus tard, dans les trois mois suivant la prise de fonctions d'encadrement.

Les contenus pédagogiques sont élaborés par le CHU de Saint-Étienne avec l'appui de ses experts métiers et du Digital Learning Manager.

Les principales thématiques abordées seront notamment :

- fonctionnement général d'un établissement public de santé ;
- organisation institutionnelle du CHU et du Groupement Hospitalier de Territoire ;
- charte managériale du CHU ;
- principes généraux de la carrière hospitalière ;
- réglementation relative au temps de travail ;
- droits et obligations des agents publics ;
- principes de laïcité et valeurs du service public ;
- calendrier institutionnel des principales échéances managériales ;
- ressources institutionnelles mises à disposition des managers.

Le CHU pourra, selon les thématiques, s'appuyer sur des ressources existantes, notamment celles proposées par l'ANFH, ou développer des contenus spécifiques répondant aux besoins de l'établissement.

B. Volet 2 – Développer les compétences fondamentales du manager

Objet du présent marché

Le deuxième volet du parcours a pour objectif de consolider les compétences indispensables à l'exercice des fonctions managériales en apportant aux participants des méthodes, des outils et des repères directement mobilisables dans leur pratique quotidienne.

Le CHU souhaite que ce volet privilégie une pédagogie dynamique, participative et contextualisée, favorisant les échanges entre participants ainsi que les liens permanents avec les réalités de l'environnement hospitalier.

Le titulaire proposera une organisation pédagogique permettant d'aborder notamment les thématiques suivantes :

- <u>Organisation et efficacité personnelle</u>

Le dispositif devra permettre aux managers de renforcer leur capacité à :

- organiser leur activité et hiérarchiser leurs priorités ;
- optimiser la gestion de leur temps ;
- mobiliser des outils d'organisation adaptés ;
- anticiper les principales échéances institutionnelles liées à leur fonction.

- <u>Pilotage de l'activité</u>

Le dispositif devra permettre aux managers de :

- piloter l'activité de leur secteur à l'aide d'indicateurs pertinents ;
- utiliser des outils de suivi et d'aide à la décision ;
- développer une culture du pilotage et de l'amélioration continue ;
- comprendre les enjeux de la certification HAS et le rôle du manager dans cette démarche.

Le CHU laisse aux candidats la possibilité de proposer les modalités pédagogiques, le format, la durée ainsi que le séquencement du volet de formation qu'ils jugeront les plus pertinents au regard des objectifs poursuivis. Les propositions devront être argumentées et démontrer leur adéquation avec les compétences visées, le public concerné et les contraintes d'organisation d'un établissement hospitalier. Les candidats mettront en évidence la valeur ajoutée de leur ingénierie pédagogique ainsi que les modalités retenues pour favoriser le transfert des acquis en situation professionnelle.

C. Volet 3 – Développer sa posture managériale et agir en situation

Objet du présent marché

Le troisième volet constitue l'aboutissement du parcours de formation managériale.

Il privilégie une démarche de formation-action, permettant aux participants de consolider leurs compétences à partir de situations professionnelles réelles rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions.

L'objectif de ce volet est d'accompagner les managers dans le développement de leur posture managériale, de renforcer leur capacité d'analyse, de favoriser la prise de recul sur leurs pratiques professionnelles et de développer des réponses adaptées aux situations complexes auxquelles ils sont confrontés.

Le CHU attend une pédagogie fortement expérientielle, privilégiant la participation active des apprenants, les mises en situation, les études de cas issues du contexte hospitalier, les échanges entre pairs ainsi que les travaux intersessions favorisant le transfert des acquis en situation professionnelle.

Le titulaire devra démontrer sa capacité à construire un dispositif permettant aux participants de développer des compétences immédiatement mobilisables dans leur pratique quotidienne.

Le candidat précisera les modalités pédagogiques proposées, la progression retenue ainsi que les dispositifs d'accompagnement favorisant l'ancrage durable des apprentissages.

Le dispositif devra notamment permettre aux participants de développer leurs compétences dans les domaines suivants :

- Communication managériale

Le titulaire accompagnera les participants dans le développement d'une communication adaptée aux différentes situations de management rencontrées au sein d'un établissement hospitalier.

Les travaux proposés permettront notamment de développer les compétences relatives à :

- l'adaptation de sa communication aux interlocuteurs et aux contextes ;
- la transmission de messages complexes ou sensibles ;
- l'animation de réunions et de temps collectifs ;
- la conduite de briefings et de débriefings ;
- le développement du courage managérial ;
- la prise de décision et l'arbitrage ;
- la conduite des principaux entretiens managériaux (fixation d'objectifs, recadrage, accompagnement, motivation, développement professionnel…).

- Gestion des situations relationnelles complexes

Le dispositif devra permettre aux managers de prévenir, analyser et gérer les situations relationnelles difficiles rencontrées dans leur environnement professionnel.

À ce titre, le titulaire développera notamment les compétences relatives :

- à la prévention et à la gestion des conflits ;
- aux techniques de médiation ;
- au développement de relations professionnelles constructives ;
- à la régulation des tensions au sein des équipes.

- Conduite de projet et accompagnement du changement

Le titulaire accompagnera les participants dans le développement de leur capacité à conduire les évolutions organisationnelles et à mobiliser les équipes autour des projets de transformation.

- Les séquences pédagogiques devront notamment permettre de :
- comprendre les mécanismes individuels et collectifs du changement ;
- mobiliser les méthodes et outils de conduite de projet ;
- favoriser l'adhésion des équipes ;
- adapter sa communication aux différentes étapes du changement ;
- développer une posture de manager facilitateur.

Le CHU sera particulièrement attentif à la capacité du candidat à proposer un dispositif favorisant le transfert des acquis en situation de travail et l'évolution durable des pratiques managériales.

V. PRINCIPES PÉDAGOGIQUES ATTENDUS

Le CHU de Saint-Étienne souhaite que le parcours de formation repose sur une ingénierie pédagogique favorisant l'implication active des participants, l'expérimentation, l'analyse réflexive et le transfert des acquis en situation professionnelle.

Les propositions des candidats devront démontrer leur capacité à construire un dispositif de formation adapté aux spécificités du management hospitalier, conciliant apports conceptuels, acquisition d'outils opérationnels et développement des compétences comportementales.

À ce titre, les modalités pédagogiques proposées devront notamment :

- privilégier une pédagogie active et participative, centrée sur les situations professionnelles rencontrées par les managers ;
- favoriser les échanges d'expériences et l'apprentissage entre pairs ;
- intégrer des études de cas et des mises en situation inspirées de situations réelles rencontrées au sein d'établissements de santé ;
- permettre aux participants d'expérimenter les outils et méthodes présentés durant les séquences de formation ;
- encourager les travaux intersessions afin de favoriser le transfert des acquis dans les pratiques professionnelles ;
- développer une démarche réflexive permettant aux participants d'analyser leurs pratiques et d'identifier des axes de progression ;
- prendre en compte l'hétérogénéité des profils des participants, de leur expérience managériale ainsi que de leur filière professionnelle ;
- proposer des modalités pédagogiques favorisant l'engagement, l'interactivité et la dynamique de groupe.

Les candidats pourront proposer tout outil ou modalité pédagogique innovante qu'ils jugeront pertinente au regard des objectifs poursuivis, sous réserve d'en démontrer l'intérêt et la valeur ajoutée pour le CHU de Saint-Étienne.

Le CHU sera particulièrement attentif à la capacité du titulaire à créer les conditions d'un apprentissage durable, favorisant l'appropriation des compétences développées et leur mise en œuvre dans les situations professionnelles quotidiennes.

Le titulaire veillera à adapter ses contenus, ses exemples et ses modalités d'animation aux réalités du management hospitalier.

Les situations pédagogiques proposées devront, autant que possible, s'appuyer sur des problématiques rencontrées par les managers des établissements publics de santé et tenir compte de la diversité des métiers, des organisations et des contraintes propres au CHU.

Le candidat précisera les modalités retenues pour prendre en considération les différents profils de managers participant au parcours, qu'il s'agisse de managers débutants, expérimentés, de proximité, intermédiaires ou de direction.

VI. LIVRABLES ATTENDUS

Au-delà de l'animation des actions de formation, le titulaire contribuera à la production de ressources pédagogiques et méthodologiques destinées à accompagner durablement les managers du CHU de Saint-Étienne.

L'ensemble des livrables devra être remis sous un format exploitable par le CHU et permettre une réutilisation dans le cadre du déploiement futur du parcours de formation.

Les livrables attendus comprennent notamment :

A. Supports pédagogiques

Le titulaire remettra l'ensemble des supports utilisés au cours des différentes séquences de formation.

Ces supports devront être remis dans un format permettant leur diffusion auprès des participants et leur actualisation, le cas échéant, par le CHU.

B. Contribution à la « Boîte à outils du manager »

Conformément aux orientations du COPIL Management et dans le cadre de la démarche CAP27, le titulaire contribuera à l'alimentation de la boîte à outils du manager.

À ce titre, il accompagnera la production de ressources directement mobilisables par les managers dans leur pratique quotidienne.

Ces ressources pourront notamment comprendre :

- des fiches repères ;
- des fiches méthodologiques ;
- des grilles d'entretien ;
- des trames d'animation ;
- des outils d'aide au pilotage ;
- des check-lists ;
- des outils facilitant l'accompagnement des équipes.

Le titulaire veillera à assurer l'harmonisation des productions entre les différents groupes afin de garantir leur cohérence et leur qualité.

C. Outils pédagogiques

Le titulaire proposera les outils pédagogiques qu'il jugera pertinents pour favoriser le transfert des acquis dans les situations professionnelles.

Il pourra notamment proposer :

- des travaux intersessions ;
- des outils d'auto-positionnement ;
- des supports de mise en pratique ;
- des ressources numériques ;
- des outils d'ancrage des apprentissages.

Les candidats sont invités à préciser les ressources pédagogiques complémentaires qu'ils proposent afin de renforcer le transfert des acquis en situation professionnelle et de favoriser l'appropriation durable des compétences développées. Toute proposition présentant une valeur ajoutée au regard des objectifs du marché sera appréciée.

D. Évaluation du dispositif

Le titulaire proposera une méthodologie d'évaluation permettant d'apprécier :

- la satisfaction des participants ;
- l'atteinte des objectifs pédagogiques ;
- la qualité des modalités pédagogiques mises en œuvre ;
- les pistes d'amélioration continue du dispositif.

Les candidats préciseront les modalités d'évaluation proposées ainsi que les indicateurs qu'ils souhaitent mobiliser.

E. Bilan du marché

À l'issue de chaque année d'exécution, le titulaire remettra au CHU un bilan synthétique comprenant notamment :

- le nombre de sessions réalisées ;
- le nombre de participants formés ;
- une synthèse des évaluations ;
- les principaux points forts identifiés ;
- les difficultés éventuellement rencontrées ;
- les propositions d'amélioration du dispositif.

Ce bilan fera l'objet d'un échange avec le service Formation et la Direction des Ressources Humaines dans une logique d'amélioration continue.

VII. DÉPLOIEMENT ET PILOTAGE DU MARCHÉ

A. Déploiement du dispositif

Le titulaire assurera le déploiement du parcours de formation en étroite collaboration avec la Direction des Ressources Humaines et le service Formation et les instances de pilotage désignées par le CHU.

Les candidats proposeront une organisation permettant d'assurer un déploiement progressif, cohérent et adapté aux contraintes d'un établissement public de santé.

À ce titre, ils présenteront notamment :

- les modalités d'organisation du parcours de formation ;
- le rythme de déploiement proposé ;
- la durée des différents modules ;
- le séquencement des sessions ;
- taille du groupe : 12 à 15 personnes max
- les modalités d'articulation entre les différents volets du parcours ;
- les modalités d'animation retenues (présentiel, distanciel ou format hybride, le cas échéant).

Les candidats préciseront également les modalités retenues pour le lancement du parcours institutionnel de formation managériale. Ils proposeront une séquence de démarrage permettant de présenter les objectifs du dispositif, de favoriser l'adhésion des participants et d'impulser une dynamique collective en cohérence avec les ambitions du CHU de Saint-Étienne.

Les propositions devront tenir compte des contraintes de fonctionnement du CHU et permettre de concilier les impératifs de continuité des activités avec les objectifs de développement des compétences.

Le dispositif devra être suffisamment souple pour s'adapter à l'évolution des besoins de l'établissement tout au long de l'exécution du marché.

Le CHU prévoit un lancement du parcours institutionnel de formation managériale au cours du premier semestre 2027. Les candidats veilleront à proposer un calendrier de déploiement cohérent avec cet objectif, en intégrant les différentes phases de préparation, de lancement et de réalisation des actions de formation.

À titre indicatif, le dispositif est destiné à accompagner environ 300 managers sur la durée du marché (2 ans). Les candidats sont invités à proposer un scénario de déploiement adapté à ce volume, en précisant les hypothèses retenues (taille des groupes, rythme des sessions, durée des modules, ressources mobilisées, calendrier prévisionnel), ainsi que les modalités envisagées pour répondre aux besoins des différents niveaux de management et à la diversité des filières professionnelles de l'établissement.

B. Prise en compte des publics concernés

Le titulaire proposera un dispositif permettant d'accompagner les différents niveaux de management de l'établissement.

Le parcours devra pouvoir être décliné ou adapté en fonction des publics concernés, notamment :

- les nouveaux managers ;
- les managers de proximité ;
- les managers intermédiaires ;
- le top management : les cadres supérieurs et membres de l'équipe de direction, le cas échéant.

Les candidats préciseront les modalités retenues pour prendre en compte les différences de niveau d'expérience, de responsabilités et d'environnement professionnel.

Ils veilleront également à proposer une approche adaptée à la diversité des filières représentées au sein du CHU (médicale, soignante, médico-technique, administrative, logistique et technique).

C. Gouvernance et pilotage du marché

Le titulaire désignera un chef de projet identifié comme interlocuteur privilégié du CHU pendant toute la durée du marché.

Il assurera la coordination du dispositif, le suivi de son exécution et la transmission des informations nécessaires au bon déroulement des actions de formation.

Le titulaire participera aux réunions de pilotage organisées par le CHU selon une fréquence définie conjointement au démarrage du marché.

Ces réunions auront notamment pour objet :

- le suivi du déploiement du parcours ;
- l'analyse des indicateurs de réalisation ;
- le partage des retours d'expérience ;
- l'identification des difficultés rencontrées ;
- la proposition d'actions d'amélioration continue.

Le titulaire travaillera en articulation avec les acteurs institutionnels impliqués dans le projet, notamment la Direction des Ressources Humaines, le service Formation et le COPIL Management.

D. Amélioration continue

Le titulaire s'inscrira dans une démarche d'amélioration continue du dispositif.

Il sera force de proposition tout au long du marché afin de faire évoluer les contenus, les modalités pédagogiques ou les outils mobilisés, en fonction :

- des évaluations réalisées ;
- des évolutions réglementaires ou organisationnelles ;
- des besoins exprimés par le CHU ;
- des retours des participants et des encadrants.

Toute proposition d'évolution fera l'objet d'un échange avec le CHU avant sa mise en œuvre.

VIII. MODALITÉS D'AUDITION DES CANDIDATS

Dans le cadre de l'analyse des offres, le CHU de Saint-Étienne organisera une audition des candidats présélectionnés.

Les auditions se dérouleront :

- **Date :** vendredi 9 octobre 2026 ;
- **Horaires :** de 9 h 00 à 17 h 00 ;
- **Lieu :** Hôpital Nord – CHU de Saint-Étienne ou en visioconférence, selon les modalités précisées par le CHU.

Les modalités pratiques (horaire de passage de chaque candidat, salle de réunion et consignes d'accès) seront précisées ultérieurement aux candidats concernés via la plateforme PLACE sur l'adresse mail ayant téléchargé le DCE.

L'audition se déroulera devant un jury composé de représentants du CHU de Saint-Étienne. Le jury pourra notamment associer des représentants de la Direction des Ressources Humaines, du service Formation, de la Commission Médicale d'Établissement, des membres du COPIL Management, ainsi que, le cas échéant, toute personne ou organisme partenaire dont l'expertise est jugée utile à l'analyse des offres.

Elle aura pour objet de permettre aux candidats de présenter leur compréhension des enjeux du marché, leur proposition d'ingénierie pédagogique et les modalités de déploiement envisagées.

Chaque candidat disposera d'un temps de présentation identique, suivi d'un temps d'échange avec le jury.

L'audition ne constitue pas une nouvelle négociation des besoins exprimés par le CHU. Elle vise à apprécier la capacité des candidats à mettre en œuvre le dispositif proposé et à expliciter les choix retenus dans leur offre.

Les candidats veilleront notamment à présenter :

- leur compréhension des enjeux du parcours institutionnel de formation managériale du CHU de Saint-Étienne ;
- leur méthodologie d'accompagnement ;
- les principes pédagogiques retenus ;
- les modalités d'organisation et de déploiement du parcours ;
- les moyens humains mobilisés et les compétences de l'équipe projet ;
- les modalités d'évaluation et d'amélioration continue proposées ;

- les ressources ou outils présentant une valeur ajoutée pour le CHU.

Les candidats expliciteront leur vision du management dans un établissement public de santé et la manière dont leur approche pédagogique contribuera au développement d'une culture managériale commune au sein du CHU de Saint-Étienne.

Le CHU pourra solliciter toute précision utile sur les éléments figurant dans l'offre remise.

Les candidats veilleront à ce que les personnes pressenties pour assurer l'exécution des prestations, et notamment le chef de projet, l'ingénieur pédagogique ainsi que les principaux intervenants pédagogiques, participent à l'audition. Le CHU sera particulièrement attentif à la cohérence entre l'équipe présentée dans l'offre, les personnes auditionnées et celles effectivement mobilisées pour l'exécution du marché.

IX. ENGAGEMENTS DU TITULAIRE

Le titulaire s'engage à mettre en œuvre les moyens humains, organisationnels et pédagogiques nécessaires à la bonne exécution du marché et à contribuer activement à la réussite du parcours institutionnel de formation managériale du CHU de Saint-Étienne.

À ce titre, le titulaire s'engage notamment à :

- désigner un chef de projet identifié comme interlocuteur privilégié du CHU pendant toute la durée du marché ;
- garantir la stabilité de l'équipe projet et informer sans délai le CHU de toute évolution susceptible d'avoir un impact sur l'exécution des prestations ;
- veiller à la cohérence pédagogique des interventions réalisées par les différents formateurs mobilisés ;
- assurer la continuité des prestations en cas d'absence ou d'indisponibilité d'un intervenant, dans des conditions garantissant un niveau de compétence équivalent ;
- adapter, si nécessaire, les contenus pédagogiques aux évolutions réglementaires, institutionnelles ou organisationnelles intervenant pendant la durée du marché, après validation par le CHU ;
- respecter la confidentialité des informations et des situations professionnelles portées à sa connaissance dans le cadre des formations ;
- coopérer étroitement avec la Direction des Ressources Humaines, le service Formation et les instances de gouvernance du projet afin d'assurer le bon déroulement du dispositif ;
- contribuer à la démarche d'amélioration continue du parcours en formulant, tout au long de l'exécution du marché, des propositions d'évolution fondées sur les retours d'expérience et les évaluations réalisées.

Le titulaire inscrira son intervention dans une logique de partenariat avec le CHU de Saint-Étienne, en veillant à accompagner durablement le développement d'une culture managériale commune et le renforcement des compétences des managers de l'établissement.