ACCORD CADRE DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES

6/2026

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIERES (C.C.T.P)

Objet du marché à procédure adaptée :

Recherche d'un prestataire pour accompagner la Direction de la CAF des Pyrénées-Atlantiques dans le choix d'un candidat, dans les processus de recrutement en CDI et autres types de contrats si besoin.

Dénomination de l'Organisme contractant :

La Caisse d'Allocations Familiales des Pyrénées-Atlantiques

10, avenue Maréchal Foch

64117 BAYONNE

Lieux d'exécution :

Locaux du prestataire ou loués à Bayonne, Pau ou banlieue proche

Certaines prestations peuvent être réalisées à distance.

Date et heure limites de réception des offres :

Vendredi 4 décembre 2026, à 17 heures.

TABLE DES MATIERES

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONSULTATION 3

ARTICLE 2 – CONTEXTE 3

ARTICLE 3 – OBJECTIFS 4

ARTICLE 4 – DESCRIPTION DE LA PRESTATION 4

ARTICLE 5 – SEANCE D'ESSAI DE L'ADEQUATION DE LA PRESTATION AUX DISPOSITIONS TECHNIQUES 5

ARTICLE 6 – ESTIMATION DU NOMBRE DE RECRUREMENTS EN CDI 6

ARTICLE 7 – LIEU D'EXECUTION DE LA PRESTATION 6

ARTICLE 8 – QUALITE DES INTERVENANTS 6

ARTICLE 9 – DELAIS D'EXECUTION DE LA PRESTATION 6

ARTICLE 10 – CLAUSE ENVIRONNEMENTALE 7

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONSULTATION

Par le biais de cet accord-cadre, la Direction de la CAF des Pyrénées-Atlantiques souhaite s'appuyer sur une aide à la décision en matière de recrutement en contrat à durée indéterminée, quel que soit le statut (cadre ou non-cadre), et le niveau de rémunération.

La CAF pourra également faire appel à cette prestation pour d'autres types de contrat (ex : les contrats en alternance tels que des contrats de professionnalisation ou d'apprentissage).

ARTICLE 2 – CONTEXTE

La présente prestation concerne les recrutements en contrat à durée indéterminée et certains types de contrats.

Le recrutement de personnes en contrat à durée indéterminée se déroule de la façon suivante :

- L'appel à candidatures est élaboré par le service des Relations Humaines et l'encadrement du service du poste à pourvoir, puis validé par la Direction ;
- L'appel à candidatures est diffusé en interne et/ou en externe (lasecurecrute, Pôle Emploi, Cap Emploi, APEC, linkedln...), en fonction du poste recherché ;
- Les candidatures sont ensuite examinées par la Direction, l'encadrement du service et le service Relations Humaines ;
- Les candidats sélectionnés se soumettent dans un premier temps au test d'évaluation AssessFirst ;
- Puis ils sont reçus en entretien par un Agent de Direction, un manager des Relations Humaines et l'encadrement du service concerné ;
- Une mise en situation et/ou un cas pratique peut être organisée ;
- A l'issue de ces entretiens, plusieurs candidatures peuvent être présélectionnées pour le poste. Les candidats sont alors convoqués par un consultant en recrutement qui aidera la Direction, par un rapport argumenté à effectuer le choix définitif du candidat.

Le Directeur de la CAF a communiqué des orientations et un cadre précis en termes de recrutement. Ceux-ci sont retranscrits dans ce présent CCTP, afin que les offres présentées par les candidats correspondent aux attentes de la CAF.

ARTICLE 3 – OBJECTIFS

Les recrutements en CDI constituent un véritable enjeu pour la CAF des Pyrénées-Atlantiques. En effet, la CAF s'engage sur le long terme pour ce type de contrat.

L'aide à la décision par le biais d'un prestataire externe constitue donc une prestation essentielle, et systématisée pour tout recrutement en CDI, quel que soit le niveau hiérarchique et le contenu des activités.

Par le biais des différentes étapes précisées à l'article 2 du présent CCTP, des pré-sélections sont déjà faites sur les candidatures.

Ainsi, les candidats convoqués à la réalisation de tests et d'entretien auprès du cabinet de recrutement disposent de l'expérience et des compétences requises pour le poste.

La CAF recrute avant tout des personnalités, disposant des qualités et des compétences adaptées par rapport aux attentes du poste et de l'organisme.

Le titulaire du marché est donc un véritable appui dans le processus d'embauche en contrat à durée indéterminée, et pour d'autres types de contrats le cas échéant.

ARTICLE 4 – DESCRIPTION DE LA PRESTATION

Une réunion de cadrage sera organisée au démarrage du marché pour expliciter les attentes de la Direction en termes de recrutement.

Pour garantir le respect des objectifs présentés à l'article 3 du présent CCTP, le prestataire met en œuvre les modalités suivantes :

- Le ciblage de l'entretien et des tests et outils proposés, par rapport aux attentes du poste ;
- La bonne compréhension des attentes du poste, et l'identification des qualités/ compétences nécessaires pour une bonne prise de fonction ;
- La réalisation de documents de synthèse, **faisant facilement apparaître le profil du candidat, ses points forts et axes d'amélioration.**

En amont de chaque passage en cabinet de recrutement, le titulaire prend contact avec le service Relations Humaines pour échanger sur les attendus du poste.

Les prestations sont exécutées en deux phases

- **Réalisation de tests (de personnalité, de logique, etc.) en cohérence avec le poste concerné ;**
- **Organisation d'un entretien avec le consultant.**

Les tests de recrutement proposés (logique, personnalité) sont modernes, et en cohérence avec les évolutions des techniques de recrutement.

A l'issue du passage des tests et des entretiens, **le titulaire transmet un rapport** au service Relations Humaines de la CAF, dans les délais précisés à l'article 9 du présent CCTP.

Ce rapport est constitué des éléments suivants :

- Brève présentation du candidat ;
- Diagnostic des compétences, savoir-faire et savoir-être permettant de bien identifier la personnalité des candidats et d'évaluer leur motivation intrinsèque ;
- Points forts et axes d'amélioration, par rapport aux attentes sur le poste ;
- Avis motivé du cabinet sur la candidature **: favorable ou réservé ou défavorable.**

L'avis est motivé par rapport à l'adéquation du candidat au poste proposé. Par exemple, si l'avis est réservé, le titulaire devra préciser la ou les réserves, les illustrer au regard des attendus du poste.

Les points forts et/ou faibles doivent être illustrés d'exemples pour une meilleure compréhension de l'analyse faite par le titulaire et pour faciliter le retour aux candidats.

Par ailleurs, dans son rapport le titulaire veille à présenter un ordre de priorité parmi les candidats, notamment dans le cas où plusieurs avis favorables seraient émis. Cet ordre de priorité est essentiel, il permet de pouvoir trancher plus facilement sur le choix d'un candidat.

Le prestataire devra également, au besoin, apporter des précisions au service Relations Humaines de la CAF par téléphone mais également aux candidats quant aux résultats des tests et entretien.

Le respect des libertés fondamentales de chaque personne est une valeur essentielle pour la CAF des Pyrénées-Atlantiques. **Dans son offre, le candidat veillera à mettre en avant le respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances.**

La CAF s'assurera du respect de ces valeurs par le titulaire du marché, tout au long de son exécution.

ARTICLE 5 – SEANCE D'ESSAI DE L'ADEQUATION DE LA PRESTATION AUX DISPOSITIONS TECHNIQUES

Du fait de l'enjeu que représente le recrutement pour la CAF des Pyrénées-Atlantiques, le pouvoir adjudicateur veut s'assurer de la bonne exécution de la prestation, conformément au présent CCTP.

A ce titre, en adéquation avec l'article 10 du CCAP sur les opérations de vérification, le **pouvoir adjudicateur se réserve la possibilité de demander la réalisation au titulaire d'une séance d'essai de la prestation.** En effet, au démarrage du présent accord-cadre, elle pourra demander le passage en cabinet de recrutement d'un salarié de la CAF, à titre d'essai. Le titulaire devra alors exécuter la prestation selon les modalités de l'article 4 du présent CCTP.

Cette séance sera facturée au même prix que celui inscrit dans le BPU, annexé à l'acte d'engagement.

ARTICLE 6 – ESTIMATION DU NOMBRE DE RECRUTEMENTS EN CDI

Il y a eu 19 recrutements en CDI en 2025 et 22 en 2024.

Ces données n'ont qu'un caractère indicatif, et fluctuent d'une année à l'autre, selon le contexte de la CAF et ses capacités de recrutement (créations de postes, départ d'agents à remplacer, etc.).

En moyenne, entre deux et trois candidats sont présélectionnés pour passer en cabinet de recrutement.

ARTICLE 7 – LIEU D'EXECUTION DE LA PRESTATION

Dans le cadre de la prestation, les entretiens devront prioritairement être organisés en présentiel dans les locaux du titulaire ou loués à Bayonne, Pau et banlieue proche.

Les entretiens ne seront organisés en distanciel que dans des circonstances exceptionnelles (par exemple : impossibilité du candidat de se déplacer).

Les tests pourront être proposés en distanciel.

Les modalités seront précisées à l'occasion de l'émission du bon de commandes.

ARTICLE 8 – QUALITE DES INTERVENANTS

Les intervenants à la prestation doivent être habilités à faire usage du **titre de psychologue du travail.**
A ce titre, une copie de leur diplôme/certification est jointe à l'offre du candidat.

ARTICLE 9 – DELAIS D'EXECUTION DE LA PRESTATION

Le titulaire devra transmettre le rapport définitif de chaque candidat dans les 48 heures ouvrées à compter de leur passage en cabinet de recrutement.
De même, il sera en mesure de communiquer à la CAF des propositions de dates dans les 3 jours ouvrés suivant l'émission du bon de commande. Les dates seront planifiées dans les 8 jours calendaires suivant la demande.

ARTICLE 10 – CLAUSE ENVIRONNEMENTALE

Pour la réalisation des prestations objet du marché, le titulaire recourt lorsque la prestation et les trajets le permettent à des mesures visant à limiter et optimiser les déplacements du personnel mobilisé.

À ce titre, le titulaire doit privilégier les intervenants localisés à proximité des lieux d'exécution du marché, mutualiser les déplacements liés à plusieurs missions, planifier les interventions de manière à réduire les trajets superflus.

Pour la réalisation des prestations objet du marché, le titulaire recourt, lorsque les trajets le permettent, **à des solutions de mobilité douce alternatives au transport routier motorisé**. Le titulaire privilégie, pour les différents sites concernés par le marché, les déplacements à pied, les vélos ou les véhicules faiblement motorisés tels que les scooters, les vélos à assistances électriques ou les transports en commun : train (TGV, TER, Intercités etc.), métro, bus...

Si l'utilisation de véhicules individuels motorisés est indispensable dans le cadre de la réalisation des prestations du marché, **le titulaire privilégie des véhicules fonctionnant à l'énergie électrique conformes aux normes en vigueur.**