



## **ACCORD-CADRE A BONS DE COMMANDE DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES**

Cerema (Centre d'études et d'expertise sur les risques, l'environnement, la mobilité et l'aménagement), établissement public à caractère administratif,  
dont le siège se situe Cité des mobilités, 25 avenue François Mitterrand, CS 92 803,  
69 674 Bron Cedex,

Ci-après désigné "l'acheteur"

**Marché relatif à la réalisation de bilans de compétences**

## **Cahier des Clauses Techniques Particulières** **(C.C.T.P.)**

## ARTICLE 1. PRÉSENTATION DU CEREMA

Le Cerema est l'établissement public de référence pour développer et capitaliser l'expertise publique en matière d'aménagement, de cohésion territoriale et de transition écologique et énergétique.

Il propose une expertise unique dans les domaines de la mobilité, des infrastructures de transport, de l'urbanisme et de la construction, de la préservation des ressources, de la prévention des risques, de la sécurité routière et maritime.

Il assiste l'Etat, les collectivités territoriales et les entreprises pour les conduire vers une stratégie d'aménagement durable et des mobilités adaptées aux enjeux écologiques. Le Cerema offre des solutions uniques et adaptées selon les territoires.

Présent sur l'ensemble du territoire national avec plus de 2600 agents et fort d'une connaissance historique des problématiques et contextes locaux, le Cerema est résolument engagé dans le défi du développement durable des territoires, pour élaborer les politiques publiques de demain.

## ARTICLE 2. CONTEXTE

Plus de six ans après sa création, le Cerema a engagé un plan ambitieux de transformation afin de devenir l'opérateur de référence des collectivités locales et des entreprises. Cette mutation se traduit par une accentuation de la valorisation de ses expertises. Pour cela il a fortement renouvelé son organisation et son mode de fonctionnement. Parallèlement l'établissement se recentre sur son cœur de métier et oriente ses activités et prestations vers les besoins réels de ses partenaires.

La démarche stratégique, baptisée « Cerem'Avenir », a été validée par le conseil d'administration de l'établissement en 2019 et les directions ont finalisé en février 2020 leur projet de service.

Le plan de transformation concerne tout à la fois l'identité de l'établissement, la restructuration de ses missions, son ambition en matière de transition écologique et d'adaptation au changement climatique, son rayonnement à travers ses expertises, son potentiel d'innovation, ses valeurs ainsi que sa capacité à gérer des projets complexes.

Il impacte fortement les missions des agents et les organisations internes.

Un processus d'accompagnement des agents est mis en place en parallèle. Il a pour objectifs de :

- Définir les garanties et les grands principes d'information et d'accompagnement,
- Fixer le processus des affectations ou repositionnement des agents,
- Mettre en place un dispositif d'écoute,
- Définir les mesures d'accompagnement, soit collectives, soit individuelles, applicables pendant toute la durée de la réorganisation.

Il concerne tous les agents, que leur poste soit supprimé, modifié ou maintenu.

Ceux-ci peuvent disposer, en fonction de leur projet professionnel, des dispositifs prévus dans le cadre d'une opération de transformation ou de restructuration au sein de la fonction publique, mais aussi des mesures en place au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie. Le décret 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie prévoit notamment la possibilité pour les fonctionnaires, sous certaines conditions, de bénéficier d'un bilan de compétences.

## ARTICLE 3. OBJET DE LA CONSULTATION

L'objet de la présente consultation est de sélectionner un prestataire, qui soit en mesure de réaliser des bilans de compétences pour les agents de l'établissement, dans les conditions fixées par la présente consultation.

L'équipe proposée devra disposer de compétences et d'expériences avérées en la matière. Pour répondre à cette exigence, le candidat pourra se présenter seul ou en groupement.

## ARTICLE 4. DESCRIPTION DES PRESTATIONS ATTENDUES

Le prestataire retenu aura pour mission de réaliser un bilan de compétences pour les agents désignés par l'établissement, dans les conditions suivantes :

- La prestation portera sur le champ classique d'un bilan de compétences, à savoir l'analyse des compétences professionnelles et personnelles d'une personne, de ses aptitudes et motivations, dans l'objectif de préparer et d'aider à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.
- Le bilan comportera trois phases :
  - o Phase préliminaire : pour confirmer l'engagement de l'agent dans la démarche, définir et analyser ses besoins, l'informer sur les méthodes de travail utilisées.
  - o Phase d'investigation : analyse des motivations, intérêts professionnels et personnels, identification des compétences et connaissances acquises, possibilités d'évolution professionnelle.
  - o Phase de conclusion : résultats détaillés de l'investigation, facteurs susceptibles de favoriser ou non la réalisation d'un projet professionnel et/ou de formation, principales étapes de la mise en œuvre du projet.
- Au final, le prestataire remettra à l'agent un bilan complet et un document de synthèse. Ce dernier comprendra :
  - o Les circonstances du bilan de compétences
  - o Une analyse des compétences et aptitudes de l'agent au regard des perspectives d'évolutions envisagées
  - o Le cas échéant, des éléments constitutifs du projet professionnel ou de formation, ainsi que les principales étapes prévues pour la réalisation de ce projet.

Ce document de synthèse sera, sauf opposition expresse de l'agent, transmis également à l'établissement.

## ARTICLE 5 – MODALITES DE REALISATION DES BILANS DE COMPETENCES

- Le Cerema adressera au prestataire les agents qui auront reçu l'accord du DRH pour réaliser cette prestation.

- Pour la bonne information des candidats, il est précisé que tout agent qui sollicitera l'accord de l'établissement pour la réalisation (et la prise en charge financière) d'un bilan de compétences, devra au préalable avoir été reçu par le Centre de Valorisation des Ressources Humaines (CVRH), opérateur des ministères de la transition écologique et solidaire et de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales. Le CVRH réalisera avec l'agent un entretien et un bilan de carrière. Il est précisé également que les agents qui bénéficieront d'un bilan de compétences seront en priorité des personnes dont le poste est supprimé ou modifié de manière substantielle dans la nouvelle organisation du Cerema.
- Le prestataire devra assurer sa prestation en présentiel au minimum la 1<sup>e</sup> séance avec l'agent. Il aura le choix entre des séances en présentiel, par visio ou par téléphone après accord du Cerema.
- La prestation devra débuter dans le mois qui suit la saisine du prestataire.
- Le prestataire travaillera en étroite relation avec la direction des ressources humaines de l'établissement.
- Avant la réalisation de chaque bilan de compétences, une convention tripartite sera signée entre le prestataire retenu, l'agent et le Cerema. Elle déterminera les modalités d'exécution de la prestation (durée, calendrier ...) ainsi que les obligations de chacun.
- Le bilan de compétences s'effectuera sur une vingtaine d'heures, réparties dans une période n'excédant pas trois mois.
- Le bilan de compétence sera réalisé par une personne compétente en la matière et expérimentée.