

Question / Réponse

■ Objet du marché ou de l'accord-cadre : Détection de potentiel managérial.

■ Numéro interne : 26-971-020

Question 1:

Vous indiquez vouloir en plus des tests, des mises en situation : est-ce obligatoire ?

Réponse 1 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Les mises en situation professionnelles (jeux de rôles) sont obligatoires en complément des tests de personnalités.

Question 2:

CCTP – Article 3.2 – Méthodologie de l'évaluation :

L'article prévoit que « le candidat présente une méthodologie d'évaluation détaillant notamment les outils, les processus mis en œuvre et leur adaptation aux profils des candidats ». Or, le cadre de réponse technique ne comporte pas de rubrique dédiée à cette présentation. Pouvez-vous préciser si cette méthodologie est attendue dans un document libre annexé à l'offre ou si les éléments demandés dans le cadre de réponse technique sont considérés comme suffisants ?

Réponse 2 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Le cadre de réponse technique joint au DCE constitue le seul support d'analyse et de notation des offres au regard des critères définis au Règlement de Consultation.

Le CCTP décrit les modalités d'exécution de la prestation que le titulaire retenu devra mettre en œuvre. Il ne constitue pas un support de réponse.

En conséquence, il est demandé aux candidats de répondre précisément à l'ensemble des informations sollicitées dans le cadre de réponse technique. Aucun document libre annexé relatif à la méthodologie ne sera examiné ni noté.

Question 3:

CCTP - Article 3.4 – Restitution aux candidats :

Pouvez-vous préciser les modalités de restitution aux candidats prévues à l'article 3.4 : forme attendue (orale, écrite ou les deux), rôle du titulaire dans cette restitution et nature de la "synthèse adaptée" évoquée dans le CCTP ?

Réponse 3 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

La restitution prévue à l'article 3.4 s'articule autour de deux formats complémentaires : une présentation orale et une synthèse écrite adaptée. Elle vise à garantir à chaque candidat un retour clair, équitable et exploitable sur son évaluation.

La restitution orale constitue le format principal de restitution.

Le titulaire présente au candidat les éléments essentiels de l'évaluation : points forts, axes de progrès, comportements observés, adéquation au poste.

Le rôle du titulaire: il conduit l'entretien, structure le retour, répond aux questions et veille à la compréhension du candidat.

Le contenu est délivré de manière pédagogique, factuelle et non interprétative.

La nature de la synthèse adaptée :

- Un résumé des points essentiels évoqués à l'oral
- Une formulation neutre, professionnelle
- Une mise en forme permettant au candidat de conserver une trace claire de son entretien et de pouvoir en reprendre connaissance pour s'améliorer et monter en compétences

Elle doit refléter fidèlement la restitution orale sans ajouter d'analyses nouvelles.

Question 4:

CCTP - Article 6 – Délais d'exécution :

Pouvons-nous confirmer que le délai maximal de quinze (15) jours ouvrés correspond au délai global de réalisation de la prestation, incluant la réunion de cadrage avec la DRH (prévue au plus tard à J+6), ou convient-il d'interpréter ces délais comme successifs (cadrage à J+6 puis réalisation de la mission dans les 15 jours suivants) ?

Réponse 4 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Conformément à l'article 6 du CCTP, le délai d'exécution de la mission complète, incluant l'évaluation, l'analyse et la remise des livrables, est fixé à quinze (15) jours ouvrés à compter de la réception complète des éléments par le titulaire. La réunion de cadrage avec la DRH intervient dans un délai maximum de six (6) jours ouvrés à compter de cette même réception. Ces délais sont donc inclusifs et non successifs.

Question 5:

Dans le dossier de consultation il y a 4 fichiers que nous ne parvenons pas à ouvrir qui commencent par une vague et "\$". Est-ce des copies et devons-nous ne pas en tenir compte ?

Réponse 5 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Ces fichiers sont des fichiers temporaires créés par la suite Microsoft Office lors de la compression du dossier. Ils ne contiennent aucune donnée et sont inexploitable.

Ils sont sans objet pour la présente consultation et ne doivent pas être pris en compte.

Question 6:

En 2024, quels outils et modalités ont concrètement été utilisés pour les évaluations (tests, entretiens, mises en situation, restitutions) et comment expliquez-vous la forte baisse du nombre d'entretiens à partir de 2025 ?

Réponse 6 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Les outils de tests étaient des outils qui incombait au prestataire auquel nous faisons appel (tests de personnalité et managériaux en ligne, des mises en situation en visio et des restitutions en visio et document en pdf).

La baisse du nombre d'entretiens à partir de 2025 s'explique par le nombre de postes de managers à pourvoir et des contraintes budgétaires.

Question 7:

Profil et contexte. La CGSS a-t-elle des attentes particulières concernant le profil des managers de proximité visés, notamment les compétences prioritaires, ainsi que le contexte des services concernés, tels que les métiers, la taille des équipes et les enjeux propres à ces services

Réponse 7 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Ces informations ne pourront être communiquées qu'au prestataire retenu pour des raisons de confidentialité concernant notre organisation interne et ce lors du débrief qui pourront être fait avec le prestataire retenu lors d'une réunion de cadrage en visio.

Question 8:

Volume. La CGSS dispose-t-elle d'une estimation, même indicative, du nombre de collaborateurs à évaluer sur la durée du marché ?

Réponse 8 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

La CGSS ne dispose pas d'une estimation même indicative, du nombre de collaborateur à évaluer cela dépendra des besoins des directions, des possibilités budgétaires et des mouvements de personnels.

Question 9:

Restitution. Quel format la CGSS attend-elle pour la restitution au candidat, orale ou écrite, et sa durée ? Quel périmètre distingue-t-elle entre les éléments transmis à la direction des ressources humaines et ceux restitués au candidat ?

Réponse 9 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

Restitution au candidat: Orale (pas plus de 30 min) et écrite.

Les éléments transmis sont sensiblement les mêmes au candidat et à la Direction des Ressources Humaines, il y a toutefois des réserves qui ne peuvent être partagées qu'avec la DRH.

Question 10:

Accessibilité. Des candidats en situation de handicap sont-ils susceptibles d'être concernés, et la CGSS souhaite-t-elle que des aménagements spécifiques soient prévus au protocole d'évaluation ?

Réponse 10 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

La CGSS rappelle que son processus de recrutement et d'évaluation respecte strictement le principe de non-discrimination, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Des candidats en situation de handicap peuvent tout à fait être concernés par le protocole d'évaluation.

Dans ce cas, tout aménagement nécessaire (matériel, organisationnel) sera identifié en amont et communiqué au prestataire afin de garantir: l'accessibilité complète, l'égalité de traitement entre les candidats, et la fiabilité des conditions d'évaluation.

Question 11:

Finalité et données. La CGSS confirme-t-elle que la finalité des résultats est strictement la détection de potentiel et le développement, à l'exclusion de tout usage disciplinaire ou de décision individuelle défavorable ? Peut-elle préciser la durée de conservation des données à l'issue de la mission ?

Réponse 11 (CGSS de Guadeloupe et de Saint-Martin):

La CGSS confirme que la finalité exclusive du dispositif de détection de potentiel managérial est : l'identification de potentiels, l'accompagnement au développement professionnel, la mise en place d'actions de progression adaptées.

Les résultats transmis par le prestataire (avis favorable, réservé ou non favorable) ont uniquement vocation à éclairer les démarches de développement et d'accompagnement.

Ils ne peuvent en aucun cas être utilisés dans un cadre disciplinaire,

La CGSS réaffirme que ces évaluations s'inscrivent strictement dans une logique de développement, conformément aux principes de gestion des compétences et de détection de potentiel.

Durée de conservation des candidatures et tests de personnalité et aptitudes: Le référentiel CNIL "gestion du personnel" recommande une durée maximale de 2 ans après le dernier contact avec le candidat. Au-delà, les données doivent être supprimées, sauf consentement du candidat pour rester dans le vivier.

Les tests de personnalité et aptitudes constituent des traitements de données personnelles. Les candidats doivent être informés préalablement de la nature des tests et avoir accès aux résultats sur demande (Art. L.1221-8 du Code du travail).