



Le présent document est un cahier des charges de consultation, rédigé par la commission « carrière-emploi-formation » (CCEF) du CDSE dans le cadre du mandat qui lui a été confié par le Conseil d'Administration du Club pour réaliser un appel d'offres ouvert, afin de procéder à la sélection d'un prestataire capable de réaliser une étude. Ce cahier des charges a pour objet de préciser les finalités, contenus, et modalités des travaux à conduire.

Il doit en outre permettre au comité de pilotage paritaire de s'adjoindre les compétences externes pour accompagner ces travaux.

1. PRESENTATION DU CDSE

Créé il y a plus de 30 ans, le Club des Directeurs de Sécurité des Entreprises (CDSE) est une association d'entreprises qui compte 116 adhérents. Les entreprises adhérentes du CDSE sont présentes en France mais également à l'international dans plus de 180 pays.

Le CDSE se fixe pour objet principal de fournir aux directions Sécurité/Sûreté des entreprises membres du Club des outils de réflexion, de communication, d'intermédiation, de formation et d'expertise nécessaires à leurs missions sur les questions de protection des personnes, de préservation du patrimoine matériel et immatériel, d'intelligence économique et, de façon plus générale, sur l'anticipation et la gestion des crises.

Ainsi la mission du CDSE est-elle d'aider les membres au bon accomplissement de leurs missions :

- Au travers notamment d'échanges de connaissances, de partages d'expériences, de mise en relation, de coopération et d'assistance en toutes circonstances.
- En étant un laboratoire d'idées en contribuant à la définition, à l'élaboration, la diffusion et la publication de concepts, doctrines et référentiels normés de la fonction sécurité et sûreté en entreprise.
- En assurant le développement de toutes actions de formation et de conseil.
- En se posant en force de proposition, auprès des pouvoirs publics nationaux et des instances internationales pour ce qui concerne les questions relatives au domaine de la sécurité et de la sûreté (évolution législative et réglementaire, partenariat, instauration de bonnes pratiques...).
- En veillant à l'absence complète de conflits d'intérêts à l'intérieur du CDSE (en particulier toute forme de démarchage), les membres devant s'engager par une déclaration sur l'honneur ce point.

Organisation :

Le CDSE est une association loi 1901 dotée d'un Conseil d'administration chargé d'assurer le bon fonctionnement de l'association et de veiller à l'application des décisions prises au cours de l'assemblée générale. Une équipe permanente assure le fonctionnement du Club.

L'objectif prioritaire du CDSE est d'offrir des idées novatrices aux entreprises mais aussi à l'écosystème de la sécurité/sûreté. Le CDSE a ainsi mis en place 15 Commissions thématiques qui doivent faciliter

l'identification des bonnes pratiques et mettre à la disposition des membres les outils nécessaires à leurs activités. Leurs conclusions et recommandations font l'objet de notes ou de rapports internes.

La commission « carrière-emploi-formation » a été relancée en 2016 en réponse au souhait du CA d'adresser les problématiques de formation, de compétences, de parcours professionnels et d'emploi dans le cadre d'une commission dédiée.

Cette commission s'inscrit également dans la continuité d'un groupe de travail qui en 2012-2015 a construit un plan de formation CDSE permettant de jalonner un parcours professionnel dans la sécurité/sûreté.

2. CONTEXTE DE L'ETUDE

Le CDSE dans le cadre du mandat confié par son conseil d'administration, agit pour la promotion des métiers des directions sécurité/sûreté des entreprises.

La sûreté est entendue comme l'ensemble des activités et mesures prises pour prévenir et lutter contre les risques liés à la malveillance (risques d'origine humaine). En complémentarité, la sécurité couvre quant à elle les mesures visant à circonvenir les risques d'origine accidentelle (risque incendie, gaz, etc.). La sûreté est donc liée à la notion d'accident volontaire alors que la sécurité fait référence à des accidents d'origine involontaire. Ces deux notions intimement liées peuvent être considérées comme deux spécialités d'un seul et même métier, dont l'objet est la protection des personnes, des biens matériels et immatériels de l'entreprise. En outre, il est à noter que certaines entreprises adjoignent une fonction « information stratégique » aux missions de sécurité/sûreté.

Les métiers de la sécurité/sûreté, existent dans la plupart des grands groupes mais il n'existe pas de direction sécurité/sûreté type aujourd'hui. Les missions, les organisations, les tailles de ces directions sont très hétérogènes et sont relatives aux caractéristiques intrinsèques de chaque entreprise.

Le rattachement du directeur et de son équipe est lui aussi très variable car d'un groupe à l'autre, les nature, et perception des risques varient.

Les directeurs peuvent par exemple être rattachés aux Directeurs des Moyens Généraux, aux Directeurs des Risques voire à la Direction Financière, parfois à la Direction des Ressources Humaines ou au Secrétariat Général. D'une manière générale, on assiste à une évolution du rattachement hiérarchique ; ces métiers étant parmi les plus récemment apparus dans les organisations. Progressivement, les Directeurs sécurité/sûreté sont de mieux en mieux perçus dans leur entreprise, mieux reconnus et deviennent des « Business Partners » accompagnant la stratégie de leur entreprise.

3. OBJECTIFS ET FINALITES DE L'ETUDE

L'objectif global de l'étude est la réalisation d'un diagnostic de la "filiale" sécurité/sûreté en entreprise permettant d'anticiper les évolutions de l'emploi et des compétences et de préconiser des plans d'actions pour accompagner ces évolutions.

Dans un premier temps, il sera nécessaire d'identifier le périmètre de la "filiale" de la sécurité/sûreté en entreprise et l'évolution des activités des directions sécurité/sûreté. A noter, que cette étude sera à ce stade circonscrite aux personnes exerçant une fonction de sécurité-sûreté au niveau « corporate ».

Une enquête sur les profils des personnes occupant ces fonctions sera également intégrée dans l'étude afin de déterminer les passerelles « métiers » possibles afin de couvrir les besoins du secteur.

Les différents travaux réalisés et les résultats du diagnostic attendu devront permettre dans une première phase :

- Analyser et définir l'écosystème des métiers de la sécurité/sûreté en entreprise
- Elaborer un référentiel métier incluant les fiches détaillées des principaux métiers de la sécurité/sûreté
- Disposer d'une analyse prospective sur l'évolution du secteur

Et, dans une seconde phase :

- Proposer un « grading » à partir de différents facteurs (compétences, management, responsabilité, rémunération...) qui sera réalisé dans une seconde phase.
- Réévaluer l'offre de formation du CDSE et le cas échéant l'adapter aux besoins des directeurs et collaborateurs des directions
- Outiller les actions du CDSE pour promouvoir ces métiers
- Mutualiser les outils et actions des partenaires et autres acteurs mobilisés.

4. DESCRIPTION DE L'ÉTUDE

Les objectifs de l'étude pourraient être définis selon les 3 axes suivants.

4.1 Circonscrire et définir les métiers significatifs au sein des entreprises par les compétences employées

- Par l'analyse des compétences qu'emploient les entreprises
- Par l'identification des nouvelles compétences recherchées

Cette première partie vise à s'entendre sur une cartographie commune des métiers cibles permettant d'identifier les contours et spécificités de la "filière". Elle constitue un travail fondamental puisqu'il s'agit de trouver un dénominateur commun (approche par les compétences) entre les métiers qui servira de base :

- à la réflexion prospective sur l'évolution des métiers identifiés par secteur d'activité, avec une analyse tout particulièrement ciblée sur les métiers en forte transformation, les métiers présentant une tension en termes de recrutement, l'émergence d'éventuels nouveaux métiers et les compétences associées.
- aux travaux d'identification des passerelles internes et externes entre ces différents métiers et d'autres métiers de l'entreprise (éthique, HSE, compliance, conformité, audit ...).

Livrables attendus :

- Un état des lieux des métiers de la sécurité/sûreté dans un panel d'entreprises de différents secteurs.
- Un état des lieux des organisations et nature de la contribution des métiers aux orientations stratégiques de l'entreprise (participation aux instances de décision ...)
- Un diagnostic permettant d'identifier les spécificités des emplois au travers de l'analyse des forces / faiblesses, opportunités / risques.

4.2 Etat des lieux et analyse prospective de l'évolution des métiers et des compétences

Réaliser un état des lieux et mener une réflexion prospective qualitative et quantitative afin d'analyser les besoins en volume d'emplois, en métiers, en technologies et en compétences clés associées :

- identifier et analyser la structure actuelle de l'emploi (par fonction, homme/femme, niveau de formation, années d'expérience, ancienneté, ...) dans les entreprises (taille des entreprises, part des emplois dans la sécurité/sûreté, positionnement dans l'organigramme...) et son évolution.
- caractériser les évolutions des métiers cibles de ces secteurs et estimer les volumes d'emploi associés en fonction de leur typologie : métiers en mutation, en croissance, en tension, en émergence ...
- décliner par métier, les technologies, les méthodes et les outils, ainsi que les compétences clés associées.
- l'incidence sur les autres postes de l'entreprise. Les liens organisationnels, et les risques de chevauchement ou de dédoublement des tâches devront être précisés.
- les rapports de coopération et les rapports de subordination.

Livrables attendus :

- Une cartographie qualitative et quantitative des métiers, compétences, profils
- Une définition des objectifs opérationnels basés sur les constats et les nouveaux enjeux indiquant les axes stratégiques et des propositions d'actions (par niveau de priorité et échéance).

4.3 Référentiel et fiches métiers

Elaborer le référentiel « métier » faisant apparaître les activités et des compétences liées pour proposer des fiches relatives à chacun des métiers considérés.

Le référentiel « métier » permettra notamment:

- D'affirmer une culture commune de la profession
- De reconnaître la spécificité des métiers de la sécurité/sûreté en entreprise
- D'identifier les compétences professionnelles

Les fiches métiers serviront à :

- Décrire les différents métiers et leurs spécificités.
- Constituer un « inventaire des emplois, des activités et des compétences liées à ces activités, de l'environnement de travail, des modalités d'accès en termes de formations, des opportunités de mobilité... »

Livrables attendus :

- Le référentiel « métier » de la sécurité/sûreté
- Les fiches métiers

5. ETAPES DE L'ETUDE

La mission s'organiserà en plusieurs phases. Il appartient au prestataire de proposer les étapes de l'étude les plus adaptées. En effet, il est attendu du répondant qu'il soumette un phasage de l'étude en cohérence avec les objectifs, les livrables et les délais de réalisation spécifiés dans le présent cahier des charges et la méthodologie proposée. Le CDSE est ouvert à toute proposition argumentée.

Dans sa proposition de phasage, le prestataire devra prendre en compte les éléments suivants :

- Définition des contours et spécificités de la filière sécurité/sûreté: cartographie commune des métiers cibles.
- Réalisation d'un état des lieux de l'emploi de la sécurité/sûreté par métiers cibles.
- Elaboration de différents scénarios permettant d'identifier les évolutions des besoins en compétences, qualification et en emploi.

- Proposition de plans d'actions pour communiquer sur ces métiers

6. METHODOLOGIE

Il appartiendra au prestataire de proposer une méthodologie précise, assortie d'un calendrier permettant la réalisation de la mission incluant les définitions précises des concepts utilisés.

Le prestataire devra réaliser :

→ Des entretiens et enquêtes statistiques auprès d'entreprises, d'acteurs de l'écosystème et de personnes qualifiées, afin d'élaborer une analyse quantitative et qualitative.

Parmi les ressources à exploiter devront obligatoirement être pris en compte :

→ Les ressources existantes (études, documents divers...) pouvant être mis à la disposition par les membres du comité de pilotage. L'utilisation de ces informations relèvera de la clause de confidentialité.

→ Toutes autres ressources disponibles telles qu'études, rapports, fichiers, évaluations et données en lien avec le présent appel d'offre

→ La liste des personnes interviewées devra être validée en amont par le CDSE

→ Chaque livrable comportera une « synthèse » avec les points clés.

7. MODALITES DE RESTITUTION DES LIVRABLES DE L'ETUDE

Les résultats de l'étude feront l'objet :

- d'un rapport d'étude complet sur l'ensemble des travaux composé des **7 livrables** détaillés dans la description de l'étude (accompagné d'annexes). Ceux-ci devront faire l'objet d'une synthèse et d'un point d'étape soumis à validation :

Rappel des livrables :

1. *Un état des lieux des métiers de la sécurité/sûreté dans un panel d'entreprises de différents secteurs.*
2. *Un état des lieux des organisations et nature de la contribution des métiers aux orientations stratégiques de l'entreprise (participation aux instances de décision ...)*
3. *Un diagnostic permettant d'identifier les spécificités des emplois au travers de l'analyse des forces / faiblesses, opportunités / risques.*
4. *Une cartographie qualitative et quantitative des métiers, compétences, profils*
5. *Une définition des objectifs opérationnels basés sur les constats et les nouveaux enjeux indiquant les axes stratégiques et des propositions d'actions (par niveau de priorité et échéance).*
6. *Le référentiel « métier » de la sécurité/sûreté*
7. *Les fiches métiers*

- d'une synthèse finale
- d'une synthèse communicante

Les fiches d'enquêtes présenteront de manière anonyme le contexte et la qualité de la personne interrogée, un compte rendu des informations recueillies.

Les livrables devront être transmis par le prestataire retenu en format électronique au moins 7 jours ouvrés avant la date des réunions au CDSE qui transmettra aux membres du comité de pilotage.

Après chaque présentation, le comité de pilotage se réserve un délai pour validation des livrables et de ses conclusions.

La clarté, l'esprit de synthèse et la qualité de l'expression des analyses écrites seront des éléments indispensables à respecter dans les différentes restitutions écrites remises par le prestataire. Le rapport inclura tous les documents nécessaires à l'argumentation développée par le prestataire et à la bonne compréhension du texte.

Les résultats feront l'objet de présentations orales aux membres, du comité de pilotage et auprès du Conseil d'Administration du CDSE.

8. DISPOSITIF DE PILOTAGE ET DE SUIVI DES TRAVAUX

La commission CCEF du CDSE constitue le comité de pilotage de l'étude.

Le comité de pilotage s'appuiera également :

- sur des partenaires invités: l'INHESJ, le CNPP, ...
- sur des partenaires« experts métiers » : ANDRH, ESCP Europe, ...

Le comité de pilotage (COFIL) sélectionnera le prestataire. Les partenaires invités auront, sur cette décision, un avis consultatif.

Par ailleurs, le COFIL orientera les travaux du prestataire en fonction des résultats et validera les livrables à l'issue de chacune des phases (livrables intermédiaires et finaux).

Le prestataire retenu rencontrera le comité de pilotage autant que nécessaire.

9. OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE

Propriété :

L'ensemble des éléments constitutifs, les résultats et les livrables seront la propriété du CDSE.

Confidentialité :

A travers les données issues des acteurs du domaine qu'ils pourront rencontrer pour les besoins de ses propres travaux, le prestataire pourra éventuellement avoir accès à des informations sensibles. Il s'engage à respecter les contraintes de diffusion imposées par ceux qui les auront fournies : diffusion restreinte aux membres du comité de pilotage, diffusion aux parties prenantes impliquées dans l'étude ou pas de restriction, anonymisation. S'il y a lieu, ces informations à diffusion restreinte seront clairement identifiées dans le texte des documents qu'il établira et remettra. Il s'engage à ne pas réutiliser les informations à diffusion restreinte en dehors de la présente étude.

Le prestataire s'engage par ailleurs à respecter l'ensemble des règles de droit français en vigueur et notamment les termes de la loi « informatique et libertés ».

Le prestataire devra remettre au CDSE l'ensemble des données de l'étude et s'engagera à détruire toutes les copies qu'il pourrait avoir en sa possession.

Neutralité :

Le prestataire devra consulter un panel représentatif de parties prenantes établi en synergie avec le COFIL. Il s'efforcera de rapporter objectivement les points de vue et d'en faire la synthèse pour aboutir à un diagnostic partagé. En cas de désaccord irréductible, il ne prendra pas partie et devra retranscrire les différents points de vue exprimés

10. PREVISIONNEL DE REALISATION DE L'ETUDE

La durée des travaux à partir de la réunion de lancement est estimée à 6 mois. Le prestataire précisera le planning de réalisation du projet par étapes. L'ensemble des travaux sera réalisé à compter de la notification des accords de financement par les financeurs du diagnostic

11. REPONSE A L'APPEL D'OFFRES

La réponse du prestataire devra comporter :

- Des références en matière de réalisation d'études «métiers»
- Une justification de son éventuelle connaissance du secteur de la sécurité/sûreté
- Des précisions sur les méthodologies proposées au regard des travaux prévus et nécessaires à la réalisation de l'étude.
- Une présentation de l'équipe d'intervention, de ses compétences et de son expérience sur ce type de travaux.
- Un planning prévisionnel de l'étude.
- Des précisions sur les modalités d'organisation proposées pour la réalisation de la mission.
- Un budget indiquant le nombre de jours prévus, les prix unitaires pratiqués par profil et incluant les frais liés à la mission (déplacements, administratif)
- La justification du budget par poste de dépense et livrables
- Le calendrier d'intervention en précisant les phases de l'étude et la méthodologie utilisée.

12. ATTRIBUTION DU MARCHÉ

Le consultant ou le consortium de consultants devra proposer une compétence emploi/RH, afin de conduire à la fois l'analyse stratégique, statistique et organisationnelle du secteur, et l'analyse emploi/compétences.

Le comité de pilotage se réserve le droit de ne pas donner suite aux propositions reçues pour tout ou partie de l'appel d'offres.

Le comité de pilotage s'engage à garder confidentielles les propositions reçues, et se réserve le droit d'attribuer séparément ou partiellement le projet. Le prestataire non retenu ne peut prétendre à aucune indemnité ni contester pour quelque motif que ce soit le bien-fondé de la décision du comité de pilotage. Le CDSE représenté par le comité de pilotage n'est engagé qu'après notification écrite au prestataire de l'acceptation du projet par son représentant légal.

13. DELAIS IMPARTIS

Publication de l'appel à propositions :	28 septembre 2017
Date limite de retour des propositions des prestataires :	15 décembre 2017
Date de prise de décision :	15 février 2017

14. CRITERES DE SELECTION

Les propositions seront examinées au regard des critères suivants :

Critères Pondération	Nombre de points maximum
Adéquation des contenus proposés à la commande	3
Qualité des méthodes	3
Références	3
Equipe proposée	3
Tarifcation proposée	6
Total	18

