



CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
Délégation Ile-de-France Villejuif
7, rue Guy Môquet
94 800 Villejuif

Accord-cadre n°IFSeM_2025_22

Sessions de formation collectives en vue de l'amélioration de la
Qualité de vie et des Conditions de travail (QVCT) et la prévention
des risques professionnels pour les agents des circonscriptions
franciliennes du CNRS

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES CCTP

- Lot 1 : Formation en prévention des risques sur la santé mentale au travail

SOMMAIRE

Contexte	3
Article 1 - Objet du marché	4
Article 2 - Conditions d'exécution	5
2.1 Finalité et enjeux des actions de formation	5
2.2 Public concerné	5
2.3 Objectifs des formations	6
2.4 Éléments de contenu	7
2.5 Modalités pédagogiques	7
2.6 Equipe dédiée	8
Article 3 - Modalités d'évaluation et de suivi	8
Article 4 - Modalités organisationnelles	9
4.1 Généralités	9
4.2 Mise en œuvre des formations	10
Article 5 - Obligations complémentaires du titulaire	10
5.1 Gestion des aléas	10
5.2 Réunions de l'accord-cadre	11

Contexte

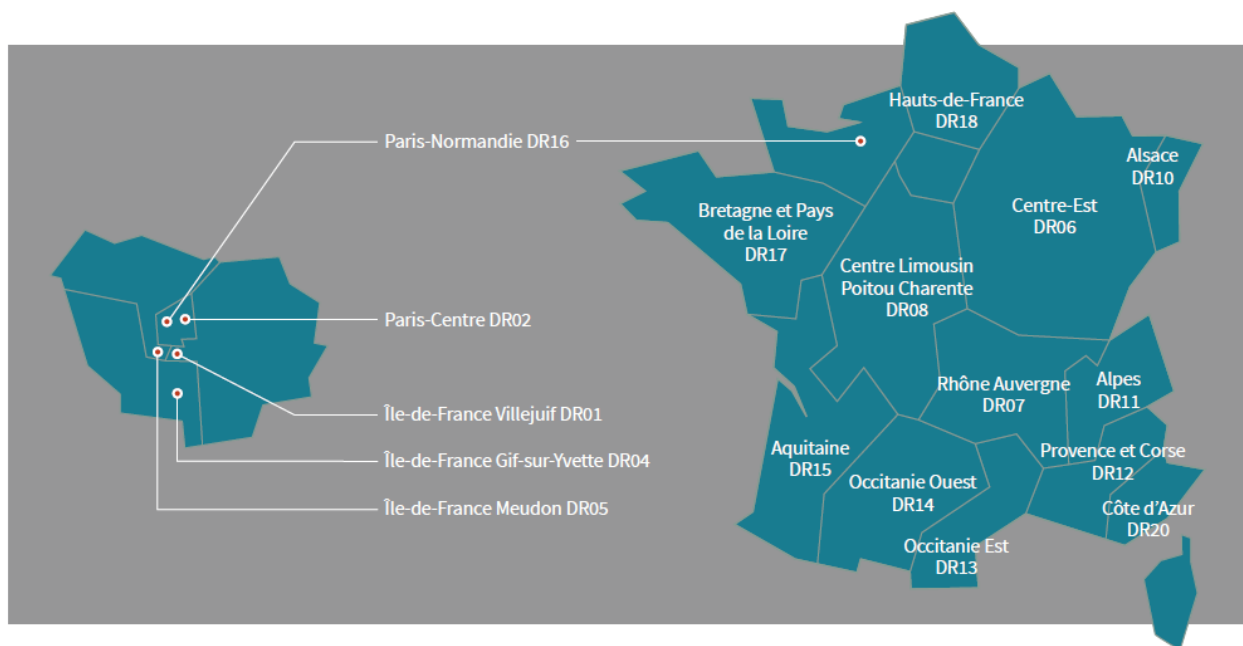
Le Centre national de la recherche scientifique (CNRS) est un organisme public de recherche (Établissement public à caractère scientifique et technologique) placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Il produit du savoir et met ce savoir au service de la société.

Avec plus de 33 000 personnes (chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratif) et une implantation sur l'ensemble du territoire national (17 délégations régionales), le CNRS exerce son activité dans tous les champs de la connaissance (biologie, chimie, écologie et environnement, homme et société, sciences de l'information, ingénierie et systèmes, mathématiques, physique, nucléaire et particules et Terre et Univers). Il a une longue tradition d'excellence : parmi les chercheurs qui travaillent ou ont travaillé dans ses laboratoires, vingt ont été lauréats du prix Nobel et douze de la Médaille Fields.

Les Délégations régionales ont pour missions principales :

- D'assurer la représentation de l'établissement notamment dans le cadre des relations avec les partenaires académiques, les collectivités territoriales et les partenaires socio-économiques ;
- De constituer le support de proximité des laboratoires de la circonscription.

Le CNRS est représenté en Ile-de-France par 5 Délégations Régionales : Paris Centre, Ile-de-France Gif-sur-Yvette, Ile-de-France Meudon, Paris Normandie et Ile-de-France Villejuif représentant environ 12 000 personnels du CNRS, soit 40 % de l'effectif du territoire national.



Le service mutualisé d'Ile-de-France rattaché à la Délégation Régionale Ile-de France Villejuif a été créé au CNRS pour optimiser les ressources au bénéfice des Délégations Régionales tout en conservant la qualité aux usagers et en développant une expertise. Ce service intervient dans les domaines de compétences suivants : formation, achats, informatique et patrimoine immobilier/logistique au service des 5 Délégations Régionales de l'Ile-de-France.

Le pôle formation du service mutualisé prend en charge, au bénéfice des délégations régionales de l'Ile-de-France, l'ingénierie de formation, la mise en œuvre et l'évaluation des formations collectives répondant aux besoins de formation identifiés par les 5 Délégations Régionales.

Dans ce cadre, il planifie et coordonne des actions de formation qui sont déployées dans les circonscriptions des délégations régionales d'Ile-de-France, à savoir : Gif-sur-Yvette, Villejuif, Paris, Meudon et Caen.

Le Pôle Formation propose des formations de prévention sur plusieurs thématiques dans le domaine de la QVCT et de la santé mentale. Il déploie des formations sur la prévention des violences sexistes et sexuelles à destination de l'ensemble des agents des unités franciliennes. Il pilote également, en collaboration avec les services RH des Délégations franciliennes le déploiement des formations de sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS). Il met également en œuvre des formations à la sensibilisation dans le domaine de la santé mentale.

Si la programmation du Pôle Formation est déjà conséquente, force est de constater qu'au regard des dispositifs achats en place, elle ne peut répondre aujourd'hui à l'ensemble des besoins, qu'ils soient mutualisés ou plus spécifiques aux DR.

Il a donc été décidé la mise en place d'un marché sur ces thématiques, permettant de couvrir à la fois les besoins mutualisés, mais également de permettre aux délégations d'utiliser ce marché pour organiser des formations plus spécifiques à leurs besoins, par exemple pour une seule unité de leur circonscription.

L'avantage d'une telle proposition est de permettre de traiter à la fois les besoins collectifs récurrents en grand nombre par le pôle Formation de l'IFSeM, mais également de permettre aux délégations régionales de disposer d'une solution rapide et cohérente pédagogiquement pour les besoins ponctuels des unités relevant de leur périmètre.

Il s'agit donc d'un marché transverse dont les utilisateurs seront à la fois le Pole Formation et les délégations Régionales, suivant les différents besoins de formation.

Article 1 - Objet du marché

Le présent accord-cadre a pour objet la conception, l'animation et l'évaluation de sessions collectives de formation sur la thématique de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

- Lot 1 : Formation en prévention des risques sur la santé mentale au travail
- Lot 2 : Formation en secourisme en santé mentale
- Lot 3 : Formation en prévention des risques physiques au travail
- Lot 4 : Formation en Personne Compétente en Radio Protection

Les formations se dérouleront en Ile-de-France et à Caen, dans les locaux du CNRS ou dans ceux des partenaires. Les formations pourront avoir lieu en présentiel ou en distanciel.

Le présent CCTP fait l'objet des formations suivantes

- Sensibilisation pour tous aux violences sexistes et sexuelles
- Managers : Comment agir face aux VSS dans son équipe
- Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS) durée 1 jour
- Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS) format 1/2 journée pour grand groupe (au sein d'une unité, en présentiel ou webinaire)
- Manager : comment prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans son équipe
- Prévenir et faire face au harcèlement moral
- Diversité et lutte contre les discriminations

Pour ce lot, les formations se dérouleront en Île-de-France et à Caen, dans les locaux du CNRS ou dans ceux des partenaires (universités, écoles ...). Les formations pourront avoir lieu en présentiel ou en distanciel.

Les formations sont déployées par le pôle formation du service mutualisé de la région Île-de-France (IFSeM) ainsi que par les services ressources humaines des Délégations Régionales d'Île de France.

Pour chaque lot, le titulaire a en charge la conception et la réalisation du contenu de la formation, l'animation et l'évaluation des sessions ainsi que l'ensemble du suivi administratif de la formation objet du présent accord-cadre.

Article 2 - Conditions d'exécution

2.1 Finalité et enjeux des actions de formation

Dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail et la prévention des risques, le CNRS souhaite développer les dispositifs internes de prévention des risques sur la santé de ses agents et partager des références communes dans ce domaine. Il est primordial de sensibiliser les agents aux Risques Psycho-Sociaux (RPS), aux Violences Sexistes et Sexuelles (VSS), ainsi qu'au harcèlement moral et à la lutte contre les discriminations, afin qu'ils puissent accomplir leurs missions en connaissant ces risques et les moyens de prévention et de lutte.

2.2 Public concerné

Le public est différent pour chaque formation :

- Pour les formations « Sensibilisation pour tous aux violences sexistes et sexuelles », « Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS) », « Prévenir et faire face au harcèlement moral » et « Diversité et lutte contre les discriminations »

Tout agent exerçant ses activités en unité ou en délégation. Ils peuvent être victime, mis en cause, ou souhaitant se sensibiliser,

- Pour les formations « Managers : Comment agir face aux VSS dans son équipe » et « Manager : comment prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans son équipe » :

Les agents en situation de management hiérarchique et/ou fonctionnel.

2.3 Objectifs des formations

Les formations dispensées dans le cadre du lot n°1 du présent marché doivent permettre pour chaque formation :

Sensibilisation pour tous aux violences sexistes et sexuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre conscience des VSS qui peuvent être subies par les agents dans le cadre professionnel de la fonction publique et de leur impact ; • Déconstruire les idées reçues et les stéréotypes sur les VSS ; • Appréhender les notions et les définitions légales des VSS (de l'agissement sexiste au viol, le droit public et code pénal), les sanctions encourues et les règles de preuve ; • Savoir identifier les situations d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuelles ; • Comprendre les principes de prévention et le cadre de la protection ; • Savoir repérer les situations délicates ; • Savoir réagir de façon adéquate face à une situation. • connaître les interlocuteurs dédiés
Managers : Comment agir face aux VSS dans son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir repérer et identifier les situations de VSS ; • Savoir réagir face à une situation de VSS ; • Se situer en tant que manager au bon niveau d'intervention ; • Connaître ses responsabilités en tant que manager face aux VSS dans son équipe ; • Sensibiliser son équipe sur les VSS.
Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS)	<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des connaissances sur les RPS et leur prévention en milieu professionnel et au CNRS, • Reconnaître et évaluer des situations de RPS (pour soi et les autres), • Identifier ses propres ressources et attitudes dans les relations interpersonnelles, • Connaître des outils et principes de prévention permettant de traiter une situation, • Mieux connaître les professionnels relais et leurs pratiques.
Manager : comment prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir repérer et identifier les situations de RPS ; être sensibilisé aux organisations du travail pouvant avoir des risques sur un collectif de travail • Savoir réagir face à une situation de RPS ; • Se situer en tant que manager au bon niveau d'intervention ; • Connaître ses responsabilités en tant que manager face aux RPS dans son équipe ; • Sensibiliser son équipe sur les RPS.
Prévenir et faire face au harcèlement moral et à la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • S'approprier le cadre juridique du harcèlement moral. • Définir le harcèlement moral, la discrimination et les agissements qu'ils recouvrent. • Mettre en œuvre les dispositifs et outils de prévention. • Agir face à une situation de harcèlement moral et/ou de discrimination.

Diversité et lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier une situation de discrimination • Savoir définir les termes liés à la discrimination (préjugés, stéréotypes...) • Réagir face à une situation de discrimination
---	--

2.4 Éléments de contenu

Le titulaire s'engage à respecter le programme défini dans son offre.

Le CNRS souhaite que le prestataire intègre au contenu de sa prestation les axes listés ci-dessous :

Sensibilisation pour tous aux violences sexistes et sexuelles	<ul style="list-style-type: none"> • La sensibilisation contre les VSS ; • La réglementation* contre les VSS ; • Être un témoin actif ; • Comment identifier les VSS et vers qui se tourner.
Managers : Comment agir face aux VSS dans son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Rappels sur la sensibilisation et la réglementation* liées aux VSS ; • Le rôle du manager dans la lutte contre les VSS ; • Outils pour identifier et agir face aux VSS.
Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS)	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est ce que les RPS ? • Identifier les facteurs des RPS • Prévenir les RPS • Mieux connaître les professionnels relais et leurs pratiques.
Manager : comment prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans son équipe	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est ce que les RPS • Identifier, réagir et adopter une posture managériale de référence face aux RPS • Sensibiliser son équipe sur les RPS.
Prévenir et faire face au harcèlement moral	<ul style="list-style-type: none"> • La sensibilisation contre le harcèlement moral • La réglementation* contre le harcèlement moral • Comment identifier le harcèlement moral et vers qui se tourner. • Prévenir et agir face au harcèlement moral
Diversité et lutte contre les discriminations	<ul style="list-style-type: none"> • La sensibilisation à la notion de diversité • Les différents types de discrimination • Prévenir et agir face à la discrimination

*le cadre juridique devra être axé sur la réglementation légale dans les EPST et plus précisément au CNRS. Le prestataire devra en collaboration avec le Service Mutualisé d'Ile de France (IFSeM) intégrer à son contenu les outils et procédures mis en œuvre au CNRS pour chacune de ces situations.

2.5 Modalités pédagogiques

Le titulaire doit notamment :

- Privilégier une pédagogie active et participative.

- Mettre à disposition des apports méthodologiques et conceptuels.
- Prévoir des ateliers en sous-groupes et/ou des études de cas concrets, des jeux de rôles pour toutes les formations lorsque le format le permet.

Il est attendu du titulaire qu'il complète les modalités ci-dessus par toute autre modalité pédagogique qu'il jugera adaptée.

Le titulaire s'engage à respecter les modalités pédagogiques définies dans son offre.

Des présentations institutionnelles pourront être faites par les acteurs du CNRS (suivant leur disponibilité) pour contextualiser les éléments de politique et de stratégie propres à l'établissement.

La proposition du candidat devra détailler les contenus et déroulés pédagogiques en fonction du format choisi pour chaque formation : présentiel, distanciel, format « grand groupe » en présentiel ou en webinaire

...

2.6 Equipe dédiée

Le titulaire s'engage à respecter la composition de **l'équipe nommément désignée dans son offre** et comprenant *a minima* :

- **Un coordinateur**, assumant le rôle d'interlocuteur unique en ce qui concerne l'organisation administrative, technique, financière du présent marché public, et qui centralise l'ensemble des informations. Il sera l'interlocuteur de l'IFSeM, notamment, pour :
 - Suivre l'ensemble de la programmation des sessions,
 - Coordonner et piloter l'ensemble des intervenants,
 - Assurer une cohérence dans la mise en place des modalités pédagogiques,
 - Assurer le suivi administratif et financier du présent marché public.
- **Entre 4 à 8 formateurs consultants, dont les profils sont compatibles avec les caractéristiques des sessions de formation envisagées**, notamment en termes de diplômes, certifications, expériences professionnelle et pédagogique et connaissant en particulier l'environnement des organismes de la recherche publique. Les CV décrivant les profils et expériences des formateurs pressentis seront fournis par le candidat.

Article 3 - Modalités d'évaluation et de suivi

Avant la formation :

Le titulaire pourra proposer un questionnaire des attentes s'il le juge nécessaire. Dans ce cas, il devra proposer, dans sa réponse, un exemple de questionnaire des attentes et définir la procédure de passation (modalités de mise en œuvre). Le questionnaire des attentes sera diffusé par le titulaire auprès des stagiaires après convocation.

Le commanditaire de la session sélectionne les stagiaires.

Après la formation :

A/ Questionnaire d'évaluation à chaud

Le titulaire proposera un questionnaire d'évaluation à chaud, validé par le commanditaire, de façon systématique à chaque session de formation.

Il sera également chargé d'effectuer un « tour de table » à chaque session. Le commanditaire pourra participer à ce tour de table.

Le commanditaire pourra procéder à une évaluation écrite supplémentaire sans en aviser le formateur ni le titulaire. Le titulaire s'engage à alerter le commanditaire si les résultats d'une ou plusieurs évaluations ont des notes inférieures à 6/10 sur au moins 3 critères.

B/ A la fin de chaque session de formation, le titulaire transmet par mail au pôle formation de l'IFSeM ou en délégation et dans les 15 jours ouvrés au plus tard :

- les questionnaires d'évaluation à chaud,
- la feuille d'émargement signée,
- une synthèse des questionnaires d'évaluation,
- un bilan écrit du formateur reprenant les points positifs et les axes d'amélioration.

Article 4 - Modalités organisationnelles

4.1 Généralités

Les dates des sessions sont fixées d'un commun accord entre le titulaire et le pôle formation de l'IFSeM ou la délégation régionale.

L'ensemble des sessions seront réparties sur toute l'année (si possible hors vacances scolaires).

Pour 2025, les dates des formations seront programmées lors de la réunion de cadrage et pour un début des formations au dernier trimestre 2025.

Pour les années suivantes, elles seront programmées au plus tard en décembre pour le Pôle formation de l'IFSeM , et au fur et à mesure des besoins pour les délégations régionales.

Toutes les sessions de formation, objet du présent accord-cadre, doivent respecter les modalités suivantes :

→ Durée d'une journée de formation (ne comprenant pas la pause-repas) : 7 heures de formation, réparties de 9h30 à 17h30 avec 1 heure de pause déjeuner.

→ Durée d'une demi-journée de formation (ne comprenant pas la pause-repas) : 3h30 de formation, réparties de 9h00 à 12h30 le matin ou en après-midi de 14h à 17h30

	Durée	Nombre de participants
Sensibilisation pour tous aux violences sexistes et sexuelles	1/2 journée	Min : 10 Max : 35
Managers : Comment agir face aux VSS dans son équipe	1 jour	Min : 6 Max : 15
Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS) proposée par le pôle formation de l'IFSeM	1 jour	Min : 6 Max : 15
Sensibilisation des agents aux Risques Psycho-sociaux (RPS) proposée par les délégations	1/2 journée	Min : 10 Max : 100
Manager : comment prévenir les Risques Psycho-Sociaux (RPS) dans son équipe	1 journée	Min : 6 Max : 15

Prévenir et faire face au harcèlement moral	1/2 journée	Min : 6 Max : 20
Diversité et lutte contre les discriminations	1/2 journée	Min : 6 Max : 20

Pour le suivi administratif et logistique de chaque session :

Le commanditaire désigné ci-dessous sera soit le Pôle Formation de l'IFSeM, soit la délégation régionale mettant en œuvre la formation

- ➔ Le commanditaire est l'**interlocuteur privilégié** du titulaire et assure :
 - La sélection des participants,
 - L'établissement des convocations aux participants,
 - L'envoi de la liste des participants au titulaire (liste avec e-mail si nécessaire) au plus **tard 2 semaines avant le début de la session de formation**.
- ➔ Le titulaire transmet par courriel au commanditaire, dans les quinze (15) jours ouvrés à compter de la fin de la session, les éléments suivants :
 - La feuille d'émargement établie par le titulaire et signée par les participants et le formateur,
 - Les questionnaires d'évaluation complétés,
 - Une synthèse de la session,
 - Un bilan écrit de la session réalisé par le formateur.
- ➔ Le titulaire s'engage à fournir aux participants :
 - **Un support de cours** sous forme dématérialisée au plus tard le lendemain du dernier jour de la formation ;
 - Leurs attestations originales de formation à la fin de la session.

Le support proposé dans l'offre du candidat pourra faire l'objet de modifications dans le cadre de la réunion de cadrage ou dans le courant de l'accord-cadre. Le titulaire s'engage à fournir la version définitive prenant en compte les modifications au plus tard 2 semaines avant la date du début de la session.

4.2 Mise en œuvre des formations

Les sessions de formations pourront avoir lieu en présentiel ou à distance. Cette information sera indiquée dès la programmation lorsque cela est possible. Une modification de modalités (passage de présentiel à distanciel) pourra avoir lieu en cas de force majeure (crise sanitaire, émeutes, événements météorologiques importants, etc.). Le commanditaire s'engage à donner cette information dès que possible au titulaire et au plus tard la veille.

Toutes les sessions de formation en présentiel auront lieu dans les locaux des délégations régionales du CNRS en Île-de-France ou à Caen ou dans les locaux des partenaires réservés par le CNRS.

Dans le cas des formations programmées à distance, il est attendu du titulaire qu'il définisse dans son offre le(s) outil(s) utilisé(s) pour la mise en œuvre.

Article 5 - Obligations complémentaires du titulaire

5.1 Gestion des aléas

Le titulaire s'engage à avertir immédiatement le pôle formation de l'IFSeM et les délégations régionales par courriel en cas de difficultés et à prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la bonne exécution des prestations objet de la commande.

Si le(s) formateur(s) identifié(s) n'est plus en capacité d'animer les formations, le titulaire s'engage à respecter la procédure de remplacement de l'équipe dédiée définie dans le CCAP.

En cas de dysfonctionnement constaté par le commanditaire, celui-ci en informera le titulaire par courriel ou courrier recommandé avec accusé de réception suivant le degré de gravité du dysfonctionnement.

5.2 Réunions de l'accord-cadre

Dans le cadre du présent accord-cadre, une réunion de cadrage est prévue dès la notification du marché. Il est attendu que le coordinateur, a minima, soit présent. Le(s) formateur(s) peu(ven)t également être présent(s) s'ils le souhaitent.

Une réunion de bilan annuel sera organisée à l'initiative du titulaire ou à l'initiative du pôle formation de l'IFSeM. Elle fera l'objet de la présentation, par le titulaire, d'un bilan quantitatif et qualitatif des formations mises en œuvre sur l'année et d'une proposition d'axes d'amélioration. Elle réunira le Pôle Formation de l'IFSeM ainsi que les représentant des Délégations régionales ayant utilisé le dispositif dans l'année écoulée.

Des réunions ponctuelles pourront être organisées tout au long de l'exécution de l'AC en cas de dysfonctionnement constatés.