

Marche de prestations de formation relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) et à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à destination des agents Inria

Passé sous la forme d'une procédure adaptée en application des articles L2123-1 et R2123-1 du Code de la Commande Publique

Procédure N°NAT0052026 – Marché n° 2026-0208

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

SOMMAIRE

1. Objet du marché public.....	3
2. Éléments de contexte concernant le dispositif de formation Égalité professionnelle Femmes/Hommes	3
2.1 Enjeux spécifiques liés à l'environnement Inria	4
2.2 Articulation prévention / traitement / accompagnement.....	4
2.3 Attentes en matière de posture du Titulaire	4
2.4 Finalité institutionnelle du dispositif	4
3. Lieux d'exécution des prestations	4
4. Descriptif des prestations	5
4.1. Prestations, modalités et livrables attendus	6
4.2. Égalité professionnelle – Sensibilisation de l'ensemble du personnel	6
4.3. Sensibiliser à prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS)	7
4.4. Égalité professionnelle et pratiques managériales	9
4.5. Recrutement, carrières et parcours professionnels	10
4.6. Professionnalisation des personnes ressources internes	10
4.7. Thématiques transversales complémentaires.....	10
5. Organisation des formations	11
5.1. Format	11
5.2. Volume prévisionnel.....	12
5.3. Organisation des sessions de formation, inscriptions, convocations et suivi	12
6. Modalités d'annulation, de report ou de remplacement.....	12

1. Objet du marché public

Le présent Cahier des Charges Techniques Particulières (CCTP) décrit les besoins et attentes de la Direction des Ressources Humaines d'Inria en matière de prestations de formation relatives à la prévention des violences sexistes et sexuelles (VSS) et à la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, incluant :

- La conception pédagogique des actions de formation ;
- L'animation des formations ;
- L'évaluation des acquis, de la satisfaction des participants et de l'impact des actions menées.

Ces prestations s'adressent à l'ensemble des agents d'Inria, quels que soient leur statut, leur fonction ou leur localisation géographique, ainsi qu'aux agents non rémunérés concernés.

2. Éléments de contexte concernant le dispositif de formation Égalité professionnelle Femmes/Hommes

Dans le cadre du plan d'action égalité professionnelle F/H, Inria souhaite déployer un dispositif de formation et d'accompagnement visant à instaurer une politique inclusive et égalitaire au sein de l'ensemble de ses centres de recherches et siège.

Le déploiement du dispositif de formation et d'accompagnement vise à :

- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes ;
- Sensibiliser et former à prévenir les discriminations et inégalités liées au genre ;
- Sensibiliser et former à prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Accompagner l'évolution des pratiques professionnelles et managériales ;
- Professionnaliser les acteurs internes impliqués dans la mise en œuvre de la politique égalité.

Les actions mises en place pour ce dispositif sont réparties entre le national et le local :

- Les actions nationales regroupent un ensemble d'actions répondant à la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'institut. Elles sont pilotées par le Service Développement des Ressources Humaines (SDRH), en collaboration avec les différents SRH.
- Les actions locales, répondant à la politique égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l'institut et la stratégie locale sur ces enjeux, des centres de recherche, pilotées et mises en œuvre par les Services Ressources humaines (SRH).

Les priorités d'Inria concernant ce dispositif sont de :

- Promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en vue d'attirer une diversité de talents vers les métiers scientifiques, d'accompagner les parcours professionnels et de favoriser l'accès à des postes à responsabilité ;
- Prévenir, détecter et lutter contre toutes formes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

2.1 Enjeux spécifiques liés à l'environnement Inria

Le contexte d'intervention du présent marché est marqué par la diversité des statuts, des fonctions et des situations professionnelles au sein d'Inria, incluant notamment des personnels scientifiques, techniques, administratifs, des personnels encadrants, des doctorantes et doctorants, ainsi que des personnes accueillies ou associées aux activités de recherche.

Les actions de formation devront tenir compte de cette diversité et des spécificités du secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment en matière de relations hiérarchiques, de collaborations scientifiques, de mobilité professionnelle et de travail en collectif.

2.2 Articulation prévention / traitement / accompagnement

Le dispositif de formation s'inscrit dans une approche globale articulant prévention, détection, signalement, traitement et accompagnement des situations de violences sexistes et sexuelles.

À ce titre, les actions de formation doivent permettre une compréhension claire des rôles et responsabilités respectifs des différents acteurs, tout en s'inscrivant en complémentarité avec les dispositifs internes existants.

2.3 Attentes en matière de posture du Titulaire

Compte tenu de la sensibilité des thématiques abordées, Inria attache une importance particulière à la posture professionnelle du Titulaire, qui devra faire preuve de neutralité, de rigueur, de pédagogie et de capacité d'adaptation aux différents publics, dans le respect des valeurs et du cadre institutionnel d'Inria.

2.4 Finalité institutionnelle du dispositif

Les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du présent marché doivent contribuer à renforcer durablement une culture commune de prévention des violences sexistes et sexuelles, et à soutenir l'amélioration continue des pratiques professionnelles au sein d'Inria. Elles intègrent également une dimension essentielle relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en visant à promouvoir des pratiques équitables, inclusives et respectueuses. À ce titre, elles participent à la sensibilisation des acteurs aux enjeux d'égalité, de parité et à la lutte contre les stéréotypes et les discriminations, et à la mise en place d'un environnement de travail accueillant propice à l'épanouissement et à la reconnaissance professionnelle pour toutes et tous.

3. Lieux d'exécution des prestations

Les prestations seront exécutées au siège de Rocquencourt et/ou dans les centres de recherche Inria

Centre Inria	Adresse
Bordeaux	200 avenue de la Vieille Tour – 33405 Talence Cedex
Côte d’Azur	2004, route des Lucioles – BP 93 – 06902 Sophia Antipolis
Grenoble Alpes	655 Avenue de l’Europe – CS 90051 – 38334 Montbonnot Cedex
Lille	40 avenue Halley – Bât. A – Park Plaza – 59650 Villeneuve-d’Ascq
Lorraine	615 rue du Jardin Botanique – 54600 Villers-lès-Nancy
Lyon	56 Boulevard Niels Bohr – 69603 Villeurbanne
Paris	48 rue Barrault – 75013 Paris
Rennes	Avenue du Général Leclerc – 35042 Rennes Cedex
Saclay	1 rue Honoré d’Estienne d’Orves – 91120 Palaiseau
Siège	Inria Domaine de Voluceau – 78150 Rocquencourt

4. Descriptif des prestations

Les actions de formation devront permettre une appropriation concrète et opérationnelle des connaissances, adaptée aux responsabilités et au rôle de chaque public. **Les actions de sensibilisation devront pouvoir, à la demande d’Inria, être réalisées en anglais.**

Pour réaliser ces missions, le Titulaire s’attachera à bien connaître l’environnement Inria. Il pourra utiliser, s’il le juge nécessaire, des outils d’évaluation qu’il détaillera dans le mémoire technique.

Afin de préserver la confidentialité des échanges entre les participants et participantes et le Titulaire, la formation ne fera pas l’objet d’un compte-rendu écrit.

Néanmoins, le Titulaire pourra formuler toute recommandation utile afin d’accompagner l’institut dans l’identification de ses axes d’amélioration et dans la mise à jour de son plan d’action ainsi que de ses dispositifs internes.

Le Titulaire devra :

- S’appuyer sur la législation en vigueur et sur des données sourcées ;
- S’appuyer sur l’environnement de l’enseignement supérieur et de la recherche ;
- S’appuyer sur le contexte d’Inria, le plan d’action Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de l’institut et les dispositifs de signalement ;
- Mettre en œuvre une pédagogie active et participative ;
- S’appuyer sur des situations concrètes issues du contexte professionnel de la recherche et de l’innovation ;
- Favoriser les échanges et la réflexion collective ;
- Être réactif et adapter au mieux les contenus en fonction du public ;
- Proposer des formats compatibles avec un déploiement à grande échelle (présentiel, distanciel ou hybride).

Les contenus et supports pédagogiques devront être conçus de manière à être accessibles à tous les publics, en tenant compte des enjeux de diversité, d’inclusion et d’égalité professionnelle.

➤ Respect du cadre éthique et déontologique

Inria attend du Titulaire qu'il agisse dans un cadre éthique et déontologique conforme aux valeurs humaines et sociales du Groupe, notamment :

- Respect le plus total vis-à-vis des participantes et participants
- Bienveillance
- Professionnalisme
- Équité de traitement
- Absence de toute discrimination
- Transparence
- Confidentialité : Aucune information ne sera divulguée sans autorisation expresse
- Excellence
- Objectivité
- Certification Qualiopi

➤ Pilotage de la qualité

Inria pilotera la qualité de la prestation en contrôlant notamment les éléments suivants :

- Respect des délais.
- Transmission des rapports sous la forme et dans les délais attendus.
- Qualité des recommandations émises.
- Respect de la déontologie et de confidentialité.

En cas de non-respect de l'un des engagements, le Titulaire fera l'objet d'un rappel à l'ordre. Plusieurs manquements pourront avoir pour conséquence une résiliation du marché dans les conditions prévues au CCAP.

4.1. Prestations, modalités et livrables attendus

Le Titulaire devra proposer une ingénierie de formation cohérente, progressive et adaptée aux différents publics, en veillant à assurer une articulation entre les modules de sensibilisation, de professionnalisation et d'approfondissement.

Inria attend du Titulaire une proposition d'un ou plusieurs programmes de formation couvrant *a minima* les thématiques ci-après.

4.2. Égalité professionnelle – Sensibilisation de l'ensemble du personnel

Inria attend du prestataire une proposition d'un ou plusieurs programmes de formation couvrant *a minima* les éléments suivants :

Public concerné : ensemble du personnel d'Inria, rémunéré et non rémunéré.

Objectifs :

- Développer une culture commune de l'égalité professionnelle ;
- Sensibiliser aux mécanismes des inégalités et discriminations ;
- Favoriser des comportements professionnels respectueux et inclusifs.

Contenus attendus :

- Définitions et principes de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes ;

- Cadre légal et réglementaire applicable à la fonction publique et à Inria ;
- Stéréotypes de genre et biais cognitifs : identification et impacts ;
- Sexisme ordinaire et agissements sexistes ;
- Langage, communication et pratiques professionnelles non sexistes ;
- Conciliation vie personnelle et professionnelle ;
- Les parentalités ;
- Rôle individuel et collectif dans la promotion de l'égalité.

Modules facultatifs : Sur proposition du prestataire

4.3. Sensibiliser à prévenir les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Sur le volet Sensibiliser à prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles, le déploiement du dispositif de formation et d'accompagnement vise à :

- Sensibiliser et former à prévenir et réduire les violences sexistes et sexuelles (VSS) au sein de l'Inria ;
- Former l'ensemble des personnels (personnel administratif, personnel scientifique, personnels fonctionnaires et contractuels) afin d'informer et sensibiliser sur ces enjeux ;
- Professionnaliser les personnes ressources internes (réseau des référentes et référents, service de la prévention, membres des instances concernés, RH, managers...) pour assurer l'accueil, l'orientation et le traitement et le suivi des situations signalées ;

➤ Objectifs et enjeux de la prestation

Les objectifs principaux de la prestation de formation sont :

- Comprendre les enjeux de l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- Identifier les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles ;
- Connaître le cadre juridique et les responsabilités ;
- Savoir réagir, prévenir et orienter face à une situation de VSS, en mobilisant les dispositifs internes et externes existants.

Ces objectifs s'inscrivent dans une logique de prévention primaire, secondaire et tertiaire, visant à agir à la fois sur les représentations, les comportements, les pratiques professionnelles et les modalités de prise en charge des situations signalées.

Contenu de formation

a. Ensemble du personnel d'Inria rémunéré et non rémunéré

La prestation s'adresse à l'ensemble du personnel d'Inria rémunéré et non rémunéré. Elle vise à développer une culture commune de prévention des VSS. Elle permet à chaque agente/agent d'identifier les comportements fondamentaux des VSS. Les Informer sur les droits, obligations et dispositifs internes de signalement.

Les modules obligatoires attendus sont :

- Sensibilisation à la prévention des VSS
- Lutter contre les VSS : mon action au quotidien
- Reconnaître les LGBTIphobies dans le milieu professionnel et agir
- Sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le prestataire proposera aussi des modules facultatifs dont le contenu est le suivant :

- Définitions et typologies des VSS
- Cadre légal et réglementaire
- Identification des situations à risque
- Rôle de chacun et chacune dans la prévention des risques
- Dispositifs internes Inria

b. Ensemble du personnel encadrant d'Inria rémunéré et non rémunéré

La prestation s'adresse à l'ensemble du personnel encadrant d'Inria rémunéré et non rémunéré. Elle vise à renforcer le rôle du ou de la responsable dans la prévention des VSS. Elle permet à cette population de s'outiller pour détecter, prévenir et orienter les situations à risque et clarifier les responsabilités managériales.

Les modules obligatoires attendus sont :

- Sensibilisation à la prévention des VSS
- Lutter contre les VSS : mon action au quotidien
- Reconnaître les LGBTIphobies dans le milieu professionnel et agir
- Sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, du recrutement à l'évolution de carrière
- Accompagner les victimes des actes de violences, de harcèlement, d'agissements sexistes et de discriminations au sein de son équipe

Le prestataire proposera aussi des modules facultatifs dont le contenu est le suivant :

- Responsabilités de l'encadrement en matière des VSS
- Comprendre les VSS
- Détection et prévention des situations à risque
- Posture face à une situation ou signalement
- Dispositifs internes Inria

c. Les personnes ressources internes d'Inria

La prestation s'adresse aux personnes ressources internes d'Inria : Ligne RH, réseau des référents et référentes égalité, chargées et chargés de prévention, membres des instances compétentes et toutes personnes impliquées dans le traitement des signalements.

Elle vise à développer et renforcer une expertise interne sur la prise en charge des situations des VSS. Elle permet à cette population de sécuriser l'accueil, l'écoute et l'orientation des personnes concernées. Harmoniser les connaissances et les pratiques entre les différentes parties prenantes.

Modules obligatoires attendus :

- Sensibilisation à la prévention des VSS
- Lutter contre les VSS : mon action au quotidien
- Reconnaître les LGBTIphobies dans le milieu professionnel et agir
- Sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Les bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle, du recrutement à l'évolution de carrière
- Accompagner les victimes des actes de violences, de harcèlement, d'agissements sexistes et de discriminations au sein de son équipe
- Écouter, recueillir la parole et accompagner les victimes des actes de violences, de harcèlement, d'agissements sexistes et de discriminations

Modules facultatifs : Sur proposition du Titulaire

Contenu :

- Cadre juridique et institutionnel
- Mécanismes des VSS
- Techniques d'entretien
- Accueil et recueil de la parole
- Orientation et accompagnement des personnes concernées
- Gestion, suivi et traitement des signalements
- Outil pour harmoniser les pratiques et le travail en réseau

4.4.Égalité professionnelle et pratiques managériales

Public concerné : personnel encadrant (hiérarchique et fonctionnel).

Objectifs :

- Intégrer l'égalité professionnelle dans les pratiques managériales ;
- Prévenir les discriminations et situations à risque ;
- Clarifier les responsabilités managériales.

Contenus attendus :

- Responsabilités légales et managériales en matière d'égalité professionnelle ;
- Management inclusif et équitable ;
- Biais de genre dans l'évaluation, la reconnaissance et la répartition du travail ;
- Prévention des discriminations dans le recrutement et la gestion des carrières ;
- Détection et traitement des situations de VSS ;
- Conduite d'entretiens sensibles et posture managériale ;
- Régulation des comportements inappropriés au sein des équipes.

Modules facultatifs : Sur proposition du prestataire

4.5.Recrutement, carrières et parcours professionnels

Public concerné : personnels RH, encadrants, membres de jurys et instances.

Objectifs :

- Garantir l'équité dans les processus RH ;
- Réduire les écarts de carrière et de rémunération.

Contenus attendus :

- Recrutement non discriminant et attractivité des métiers ;
- Identification et réduction des biais dans les processus de sélection ;
- Égalité salariale : obligations, indicateurs et leviers d'action ;
- Accès à la promotion, à la mobilité et aux responsabilités ;
- Spécificités des carrières scientifiques et techniques.

Modules facultatifs : Sur proposition du prestataire

4.6.Professionnalisation des personnes ressources internes

Public concerné : ligne RH, référentes et référents égalité, service de prévention, membres des instances, directions.

Objectifs :

- Développer une expertise interne en matière d'égalité professionnelle ;
- Sécuriser l'accueil, l'écoute et le traitement des situations ;
- Harmoniser les pratiques sur l'ensemble des sites Inria.

Contenus attendus :

- Cadre juridique approfondi (égalité professionnelle, discriminations, VSS) ;
- Mécanismes systémiques des inégalités de genre ;
- Accueil, écoute et recueil de la parole ;
- Orientation et accompagnement des personnes concernées ;
- Gestion, suivi et traçabilité des signalements ;
- Travail en réseau et coordination des acteurs internes ;
- Contribution à l'élaboration, au suivi et à l'évaluation des plans d'action égalité.

Modules facultatifs : Sur proposition du prestataire

4.7.Thématiques transversales complémentaires

Public concerné : selon les thématiques.

Contenus possibles :

- Santé mentale ;
- Santé des femmes ;
- Risques psychosociaux et égalité professionnelle ;
- Égalité professionnelle et qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) ;
- Indicateurs, reporting et évaluation des politiques d'égalité.

Modules facultatifs : Sur proposition du prestataire

5. Organisation des formations

5.1.Format

Inria attend du Titulaire une proposition d'un ou plusieurs formats de formation à titre d'exemple :

➤ Formats courts :

Type	Durée	Modalité	Objectifs	Exemples
Micro-learning	30 min à 2h	Distanciel	Sensibiliser, découvrir un sujet, acquérir une connaissance et comprendre le sujet	Webinaire, capsule vidéo + quizz
Sensibilisation / Atelier	2 à 3 heures	Présentiel / distanciel / Hybride	Comprendre le sujet, réflexion et travaux en groupe, et appliquer les connaissances	Atelier pratiques, Mise en situation, serious game

➤ Formats standards :

Type	Durée	Modalité	Objectifs	Exemples
Formation	7h (1 jour)	Présentiel / distanciel / Hybride	Comprendre et appliquer les fondamentaux	Formation opérationnelle, Cas pratiques + mise en situation, Travaux en sous-groupes
Formation	14h (2 jours consécutifs ou non)	Présentiel / distanciel / Hybride	Comprendre et appliquer les fondamentaux et monter en compétences	Formation opérationnelle, Cas pratiques + mise en situation, Travaux en sous-groupes

➤ Formats longs :

Type	Durée	Modalité	Objectifs	Exemples
Parcours de formation	20 à 40h (non consécutifs)	Présentiel / distanciel / Hybride	Transformation durable des pratiques	Classes virtuelles régulières, e-

				learning, atelier en présentiels
Programme certifiant	35 à 70h (non consécutifs)	Présentiel / distanciel / Hybride	Certification, expertise métier	Classes virtuelles régulières, e- learning, atelier en présentiels, évaluation

Une plateforme de ressources en ligne et documentations, accessible à distance et pour une durée minimale de 6 mois serait appréciée.

5.2. Volume prévisionnel

- Ensemble du personnel d’Inria rémunéré et non rémunéré : environ 4000 personnes
- Ensemble du personnel encadrant d’Inria et non rémunéré : environ 400 personnes
- Les personnes ressources internes d’Inria : environ 50 personnes

5.3. Organisation des sessions de formation, inscriptions, convocations et suivi

Les personnes référentes d’Inria pour la formation assurent la planification des sessions de formation en lien avec le Titulaire, afin de convenir conjointement des dates. Une fois celles-ci arrêtées, elles procèdent aux appels à inscription et transmettent au Titulaire, pour chaque session, la liste des participantes et participants, dans le respect du nombre maximal défini en amont.

Le Titulaire est responsable de l’envoi des convocations aux participantes et participants au plus 15 jours avant le début de la formation. En cas d’inscriptions tardives, les convocations devront être transmises dès validation de l’inscription.

Chaque convocation devra comporter l’ensemble des informations pratiques nécessaires (lieu, horaires, programme, etc.) et être envoyée en mettant en copie les personnes référentes.

Une évaluation de satisfaction devra être réalisée à l’issue de chaque session. Le Titulaire devra transmettre à Inria, dans un délai de 15 jour ouvrés suivant la fin de la session, un rapport de synthèse incluant les retours collectés (questionnaire en ligne, taux de satisfaction...).

Une feuille d’émargement, signée par l’ensemble des participants pour chaque jour de formation, devra être transmise dans un délai de 15 jours après chaque session.

6. Modalités d’annulation, de report ou de remplacement

6.1 Annulation à l’initiative du Titulaire

Toute annulation d’une session de formation à l’initiative du Titulaire devra être notifiée par écrit à Inria dans les meilleurs délais et au plus tard : 30 jours calendaires avant la date prévue de la formation.

En cas d’annulation hors délai, le Titulaire devra :

- Proposer une solution de report dans des délais raisonnables, et/ou
- Supporter les conséquences financières liées à l’annulation, notamment les frais engagés par Inria

6.2 Report de la formation à l'initiative du Titulaire

Toute demande de report devra faire l'objet d'un accord préalable écrit avec Inria.

Le report ne pourra être effectif qu'après validation conjointe :

- Des nouvelles dates,
- De la disponibilité des participants et participantes,
- Du maintien des conditions pédagogiques et financières initialement prévues.

6.3 Remplacement de l'intervenant ou intervenante

En cas d'empêchement de l'intervenant ou intervenante initialement prévue, le Titulaire s'engage à proposer un ou une remplaçante présentant des compétences, qualifications et expériences équivalentes, en lien avec les objectifs pédagogiques de la formation.

Le remplacement devra :

- Être validé préalablement par Inria
- Garantir la continuité et la qualité pédagogique de la formation.
- À défaut de validation par Inria, celui-ci se réserve le droit de demander un report ou d'annuler la session sans frais.

6.4 Annulation et/ou report à l'initiative d'Inria

Inria se réserve le droit d'annuler ou de reporter une session de formation, notamment en cas :

- De nombre insuffisant de participants et participantes,
- De contraintes organisationnelles,
- De circonstances exceptionnelles

Dans ce cas, le Titulaire en sera informé dans les meilleurs délais et au plus tard 10 jours ouvrés avant la date de la formation et aucune indemnité ne pourra être exigée, hors frais expressément validés au préalable par Inria.

Par ailleurs, un ou une agente inscrite pourra être remplacée par un ou une autre participante à tout moment avant le début de la session, sans frais ni indemnité.

Si un ou une agente annule sa participation directement auprès du Titulaire, celui-ci s'engage à prévenir les personnes référentes de la formation, afin de permettre la mobilisation d'un ou une autre agente.

6.5 Force majeure

Aucune des parties ne pourra être tenue responsable d'un manquement résultant d'un cas de force majeure tel que défini par la jurisprudence française. Les parties s'engagent alors à se rapprocher afin de convenir des modalités de report ou d'annulation les plus appropriées.