



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES (CCTP)

- ACCORD-CADRE A BONS DE COMMANDE -

Référence du marché :

2026F_CMVRH_CL_ASS-CTSS

POUVOIR ADJUDICATEUR (PA)

MINISTÈRES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE, AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ,
TRANSPORTS, VILLE ET LOGEMENT (désigné comme le « Pôle ministériel » dans le
présent document)

REPRESENTANT DU POUVOIR ADJUDICATEUR (RPA)

Monsieur le Directeur du Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines
(CMVRH) ou son représentant

OBJET DU MARCHÉ

Conception, coordination et réalisation de prestations de formation dans le cadre du
parcours de professionnalisation des Assistant.e.s de Service Social (ASS) et des
conseiller.e.s de Service Social (CTSS) réparties en lots comme suit :

- **Lot 1** : Analyse des pratiques
- **Lot 2** : Conseil aux agents et expertise auprès des services

Le présent cahier des clauses techniques particulières comporte 20 pages

Table des matières

1 ~ Présentation de l'organisme demandeur.....	3
2 ~ Contexte.....	3
4 ~ Objet de la présente consultation.....	7
5 ~ Objectifs globaux des prestations.....	7
6 ~ Objectifs et modalités des prestations.....	7
6.1 LOT 1 : Analyse des pratiques	8
6.2 LOT 2 : Conseil aux agents et expertise auprès des services.....	9
7 ~ Suivi et évaluation des prestations.....	16
8 ~ Cible.....	16
9 ~ Planification des formations.....	16
10 ~ Prise en compte par le titulaire de considérations spécifiques.....	16
10.1 Considérations environnementales.....	16
10.2 ~ Considérations sociales.....	18
10.3 ~ Stagiaires en situation de handicap.....	18
11 ~ Calendrier prévisionnel.....	19
12 ~ Lieux d'exécution.....	19
Annexe 1.....	20

1 ~ Présentation de l'organisme demandeur

Le Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines (CMVRH) est un service du Pôle Ministériel.

Service à compétence nationale, le CMVRH est chargé notamment de l'organisation de formations et de concours au bénéfice des agents des services centraux et déconcentrés ainsi que des opérateurs du Pôle ministériel.

Le CMVRH est composé de 12 entités qui sont les suivantes :

- les Centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) de : Aix-en-Provence, Arras-Valenciennes, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris (dont l'Antenne La Défense), Rouen, Toulouse, Tours ;
- le Centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA) ;

2 ~ Contexte

Depuis plusieurs années, la direction des ressources humaines de nos ministères a décidé de prioriser les interventions du service social dans le champ professionnel. Cette volonté est réaffirmée dans l'instruction gouvernementale du 27 mars 2014 relative aux missions et à l'organisation du service social au sein de nos ministères.

Ce texte fait évoluer la stratégie d'intervention du service social, en cohérence avec le développement de la politique de prévention des risques professionnels portée par nos ministères.

Il privilégie d'une part, la logique préventive par anticipation des situations potentiellement à risques et, d'autre part, propose une offre de service au plus près des besoins des agents et des services.

Il porte une ambition forte quant à l'évolution du modèle d'intervention des Assistant.e.s de Service Social (ASS). Il leur demande, notamment, de conforter leur positionnement par rapport aux agents, à la direction des services et aux partenaires pour affirmer leur place dans les organisations de travail et démontrer :

- leur expertise dans le domaine des conditions de vie au travail, à partir de leurs connaissances des problématiques sociales, des politiques sociales et de leur application,

- leurs compétences dans l'accompagnement des changements organisationnels, à travers l'intervention sociale de type individuel et collectif.

Pour soutenir l'évolution de leur posture professionnelle, la sous-direction des politiques sociales, de la prévention et des pensions propose un dispositif de professionnalisation qui s'inscrit à la fois dans une logique d'adaptation à l'emploi et d'accompagnement à l'exercice professionnel dans la durée.

Il se décline sous la forme de 3 modules complémentaires :

- **le module 1 « Prise de poste » :**

Il participe au processus d'adaptation à l'emploi des ASS nouvellement recrutés.

Il apporte les connaissances professionnelles de base.

Il se présente sous la forme de 2 séquences (2x4 jours) abordant :

- l'environnement institutionnel et la politique sociale,
- l'ASS du travail : spécificités de la fonction,
- l'ASS du travail : acteur de prévention.

- **le module 2 « Analyse des pratiques»**

Il participe à l'accompagnement des professionnels à travers la démarche réflexive nécessaire à l'exercice du métier. Il est destiné à offrir un espace de paroles pour :

- interroger les pratiques,
- conduire une réflexion sur l'action,
- dégager de nouvelles perspectives d'intervention.

- **le module 3 « Conseil aux agents et expertise auprès des services »**

Il participe à l'accompagnement professionnel dans la durée en termes de développement des compétences et d'acquisition de nouvelles compétences.

Il est destiné à renforcer les capacités d'agir des Assistant.e.s de Service Social (ASS) et des conseiller.e.s de Service Social (CTSS) en leur permettant d'actualiser et/ou de renforcer leurs connaissances dans le domaine de l'interaction entre l'homme et le contexte de travail pour adapter les pratiques professionnelles aux évolutions.

La présente consultation concerne les modules 2 (correspondant Lot 1) et 3 (correspondant Lot 2).

Le service social du pôle ministériel est composé de 15 conseiller.e.s de Service Social (CTSS) chargés de l'encadrement technique des assistant.e-s de service social (ASS) et du

pilotage de la politique de service social. et de 98 Assistant.e.s de Service Social (ASS) chargés de la mise en œuvre de la prestation de service social.

3 ~ Enjeux

Le service social de nos ministères développe son activité dans la sphère professionnelle au profit des agents, des managers, des services et des directions, selon les quatre axes mentionnés dans l'instruction du gouvernement du 27 mars 2014 :

- amélioration des conditions de vie au travail et de vie personnelle des agents,
- accompagnement au changement,
- prévention de la désinsertion professionnelle,
- prévention des risques psychosociaux.

Dans ce cadre, les ASS doivent pouvoir :

- renforcer leur capacité d'analyse des différents environnements de travail afin de cerner au mieux les enjeux et stratégies spécifiques en vue de mener des actions inscrites dans le champ du travail social,
- développer leur capacité de réflexion, de distanciation et d'adaptation à autrui en s'engageant dans un processus de décentration de leurs propres habitudes fonctionnelles en vue de dégager des marges de manœuvre d'actions,
- favoriser les logiques de sens et de cohérence en vue de développer une co-construction et une mutualisation des pratiques professionnelles.

Module 2

Tenu de s'adapter aux transformations, le service social de nos ministères est confronté, depuis quelques années, à des évolutions majeures dans son organisation et ses missions, qui impactent le fonctionnement des équipes et les pratiques professionnelles des ASS.

Cette situation a notamment pour conséquence de générer :

- certaines modifications dans les conditions de travail des agents et de l'encadrement,
- une évolution des pratiques professionnelles résultant d'une complexification des problématiques sociales dans les domaines d'intervention du service social,
- une adaptation aux différentes cultures professionnelles.

Dans ce contexte, les ASS doivent faire l'objet d'un accompagnement spécifique afin de pouvoir faire face aux évolutions des structures dans lesquelles elles interviennent et pouvoir évoluer dans les domaines d'intervention qui leur sont attribués.

Module 3

La participation au module 3 doit ainsi permettre aux ASS :

- de passer d'une culture d'un service social du personnel à un service social spécialisé du travail,
- de faire évoluer les pratiques professionnelles en matière d'intervention professionnelle en travail social,
- d'adopter une pensée systémique permettant de comprendre les stratégies des acteurs et de considérer l'environnement dans toute sa globalité,
- de clarifier et renforcer le positionnement professionnel par rapport aux agents, à la direction et aux partenaires,
- de développer la fonction de conseil au développement des politiques sociales et territoriales sur les questions relatives aux conditions de vie au travail.

Le dispositif s'articule autour d'actions, en lien avec les quatre domaines de compétences identifiés pour exercer les fonctions d'assistant de service social :

- intervention professionnelle en travail social ;
- analyse des questions sociales de l'intervention professionnelle en travail social ;
- communication professionnelle en travail social ;
- dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux.

Le module 3 se décline sous la forme de 3 actions qui répondent aux objectifs suivants :

L'action 1 : le positionnement professionnel vise à consolider la fonction d'ASS dans l'organisation comme acteur central de l'accompagnement social des personnes, des managers, des directions, des collectifs et des services dont la visée est l'amélioration des conditions de vie au travail.

L'action 2 : la méthodologie d'analyse des questions sociales dans les contextes de changement vise l'appropriation des méthodes et outils d'analyse de l'environnement professionnel.

L'action 3 : l'intervention professionnelle en travail social vise à renforcer les compétences opérationnelles des ASS dans la fonction de conseil au développement des politiques sociales au profit des agents, des managers, des directions, des collectifs et des services.

Chaque action est organisée autour d'une ou plusieurs séquences appelées formations :

S'agissant de l'action 1 : le positionnement professionnel

Formation : La distanciation professionnelle dans le travail social

S'agissant de l'action 2 : la méthodologie d'analyse des questions sociales dans les contextes de changement

Formation : les apports de la sociologie des organisations dans l'exercice du métier

S'agissant de l'action 3 : l'actualisation et l'approfondissement des connaissances

Formation : gérer le stress et préserver son bien-être au travail dans le secteur social

Formation : Réussir ses actions collectives en travail social

Formation : la sensibilisation aux troubles de stress post traumatique

4 ~ Objet de la présente consultation

La présente consultation vise à assurer la conception, la coordination et l'animation des actions de formation du plan annuel dans le cadre du parcours de professionnalisation des ASS et des CTSS répartie en 2 lots.

Il s'agit d'un marché de prestations intellectuelles.

5 ~ Objectifs globaux des prestations

- Accompagner la maîtrise d'ouvrage nationale et le CMVRH dans le déploiement du parcours de professionnalisation des ASS et CTSS,
- Concevoir, assembler et animer des actions de formations s'intégrant aux modules 2 et 3 dans le cadre des objectifs de formation et des cahiers de charges transmis par le CMVRH en lien avec la maîtrise d'ouvrage métier (conseiller.e technique national).

6 ~ Objectifs et modalités des prestations

Chaque année, au 4ème trimestre, le prestataire retenu sera chargé d'apporter un appui au CMVRH et à la/au CTN (conseiller.e. technique national) dans la conception et la programmation du parcours de professionnalisation des ASS et CTSS.

Le prestataire retenu devra concevoir et animer les formations s'intégrant chaque année dans le module 2 « analyse des pratiques » et dans le module 3 du parcours de

professionnalisation des ASS et CTSS « conseil aux agents et expertise auprès des services.

6.1 LOT 1 : Analyse des pratiques

Compétences à acquérir lors de la formation :

A l'issue de la formation du Module 2, les participants seront en capacité de :

- mieux appréhender l'environnement dans sa globalité pour objectiver les pratiques professionnelles,
- ré-interroger les modes d'agir pour développer les capacités d'ajustement à autrui, aux missions et aux politiques sociales,
- faire évoluer l'identité professionnelle en donnant un sens commun aux interventions inscrit dans une vision partagée du métier.

Public visé :

Assitant(e)s de service social exerçant en administration centrale et services déconcentrés

Durée et organisation de la formation :

Le Module 2 est déployé sous forme de groupes en fonction des besoins exprimés par les ASS, auprès des CTSS et de la Conseillère Technique Nationale (CTN) au cours du dernier trimestre de chaque année.

Chaque groupe est constitué de 12 participants ASS au maximum.

Chaque groupe est réuni 4 jours (non consécutifs) par an à raison d'une fois par trimestre ou 2 demi-journées consécutives par trimestre pour le format distanciel.

Chaque stagiaire s'engage à suivre la totalité du cycle de formation pour lequel il-elle s'inscrit (engagement spécifié dans le bulletin d'inscription) et à respecter les consignes suivantes :

- participation active,
- règles de stricte confidentialité.

Modalités pédagogiques :

La formation est **animée par un prestataire externe, de formation initiale assistant de service social, titulaire d'un master 2 "analyse des pratiques" ou équivalent, ayant une bonne connaissance de l'organisation de la fonction publique d'État.**

Lors des séquences d'analyse des pratiques, les stagiaires parleront de situations issues de leur expérience professionnelle, en tant que professionnels-elles du service social.

Pour faciliter le travail d'analyse, le prestataire apportera des outils conceptuels et méthodologiques et pourra explorer le registre psychosocial à travers les valeurs, représentations, projections...des stagiaires en rapport avec les situations professionnelles.

En revanche, le prestataire n'explorera pas les processus psychiques et/ou inconscients des stagiaires susceptibles d'être repérés et ne procédera à aucun accompagnement individualisé en dehors des 4 séances.

En outre, cette formation n'est ni une analyse de l'institution ni une analyse individuelle à visée thérapeutique.

6.2 LOT 2 : Conseil aux agents et expertise auprès des services

Le module 3 se décline sous la forme de 3 actions.

Pour chaque action, une description des formations attendues est précisée à la suite sans préjudice des nouvelles formations dont le besoin pourrait émerger dans le cadre du présent marché.

S'agissant de l'action 1 : le positionnement professionnel

Formation : La distanciation professionnelle dans le travail social

Objectifs de la formation :

La formation a pour objectif de permettre aux Assistant(e)s de service social de trouver un équilibre entre implication et prise de recul, en clarifiant la notion de distance professionnelle dans l'accompagnement social vis à vis des agents et des collectifs.

Compétences à acquérir lors de la formation :

Cette formation permettra aux ASS de :

- comprendre et ajuster la distance professionnelle selon les situations
- adopter une posture adaptée oscillant entre proximité et éloignement
- comprendre la notion de transfert et de contre transfert
- gérer ses émotions sans perdre objectivité
- analyser et améliorer sa pratique
- mettre en place des stratégies de protection contre l'épuisement

Public visé :

Assistant(e)s de service social et Conseiller(ère)s techniques de service social exerçant en administration centrale et en services déconcentrés.

Durée et organisation de la formation :

2 jours consécutifs, une fois dans la carrière en présentiel.

Les modèles pédagogiques retenus sont ceux de la pédagogie traditionnelle car elle promeut le "commun" et du socio-constructivisme issu de l'expérience professionnelle des participants dont les modalités pédagogiques devront favoriser la réflexion professionnelle des Assistants de service social et des Conseiller(ère)s techniques de service social.

La formation est animée par un **intervenant externe diplômé en communication interpersonnelle avec expérience.**

Chaque session comptera 15 participants maximum afin de permettre les échanges entre les intervenants et les stagiaires. **Un minimum de 08 participants** est indispensable pour le maintien de la réalisation de la session.

S'agissant de l'action 2 : la méthodologie d'analyse des questions sociales dans les contextes de changement

Formation : les apports de la sociologie des organisations dans l'exercice du métier

Objectifs de la formation :

La formation a pour objectifs :

- d'appréhender les dynamiques de l'action collective à travers les enjeux organisationnels comme objets d'analyse des situations de travail.
- de maîtriser les fondamentaux de la sociologie des organisations pour s'engager dans l'analyse de situations organisationnelles concrètes telles que l'accompagnement au changement, les interactions interpersonnelles conflictuelle...

Compétences à acquérir lors de la formation :

Cette formation contribuera à renforcer l'accompagnement social des agents et des services dans les contextes de réorganisations et de changement par une analyse des situations individuelles et collectives et de mieux en cerner les enjeux.

Public visé :

Assistant(e)s de service social et Conseiller(ère)s techniques de service social exerçant en administration centrale et en services déconcentrés.

Durée et organisation de la formation :

2 jours consécutifs en présentiel

Le modèle pédagogique retenu est celui de la pédagogie traditionnelle car elle promeut le "commun" et *"elle nous invite, enfin, à ne pas abandonner toute réflexion sur la norme, les règles et la loi qui garantissent l'existence et le caractère formateur de toute « institution »"*¹

Cette pédagogie fait appel à des exposés dont les modalités pédagogiques devront favoriser la réflexion professionnelle des stagiaires.

La formation est animée par un **intervenant diplômé en sociologie (niveau Master 2) ayant une bonne connaissance des situations de travail dans la fonction publique d'État.**

12 participants maximum/session afin de permettre les échanges entre l'intervenant et les stagiaires. Un minimum de 08 participants est indispensable pour le maintien de la réalisation de la session.

S'agissant de l'action 3 : l'actualisation et l'approfondissement des connaissances

Formation : gérer le stress et préserver son bien-être au travail dans le secteur social

Objectifs de la formation :

La formation a pour objectif de permettre aux Assistant(e)s de service social et aux Conseiller(ère)s techniques de service social de développer des stratégies concrètes et adaptées pour mieux gérer le stress, améliorer la résilience professionnelle et maintenir un niveau de bien-être optimal au travail.

¹ Cf Philippe MEIRIEU, *Pédagogie : des lieux communs aux concepts clés*, Paris, ESF éditeur, 2013

Compétences à acquérir lors de la formation :

Cette formation permettra aux ASS et CTSS de :

- Identifier les sources de stress liées à leurs missions auprès des agents et des services
- Mieux comprendre leurs mécanismes individuels de stress et leurs réactions émotionnelles.
- Mettre en place des stratégies de gestion du stress.
- Développer des pratiques favorisant la détente, la récupération et la régulation émotionnelle.
- Renforcer leur équilibre personnel et professionnel à travers des outils concrets
- Favoriser un climat professionnel propice au bien-être collectif.

Public visé :

Assistant(e)s de service social et Conseiller(ère)s techniques de service social exerçant en administration centrale et en services déconcentrés.

Durée et organisation de la formation :

2 jours consécutifs, une fois dans la carrière, en présentiel.

Les modalités pédagogiques retenues combineront des apports théoriques, pratiques et méthodologiques. Elles s'appuieront sur des échanges interactifs, des mises en situation professionnelles concrètes, des exercices pratiques, des jeux de rôle, pour élaborer un plan d'action individuel de gestion du stress.

La formation est animée par un **intervenante externe, experte en psychologie du travail, gestion du stress ayant une expérience professionnelle dans le champ de la formation en travail social, filière ASS ou intervenant dans des structures sociales ou médico-sociales.**

Chaque session comptera 15 participants maximum afin de permettre les échanges entre les intervenants et les stagiaires. **Un minimum de 8 participants** est indispensable pour le maintien de la réalisation de la session.

Formation : Réussir ses actions collectives en travail social

Objectifs de la formation :

La formation a pour objectif de développer les compétences des Assistant(e)s de service social et des Conseiller(ère)s techniques de service social pour maîtriser la conception, l'animation et l'évaluation des ateliers et actions collectives afin d'optimiser la pertinence et l'efficacité des actions menées.

Compétences à acquérir lors de la formation :

Cette formation permettra aux ASS et CTSS de :

- Comprendre la dynamique de groupe
- Adapter les formats de leur intervention aux besoins identifiés
- Maîtriser les techniques d'animations collectives en utilisant des outils collaboratifs
- Identifier les tensions éventuelles du groupe
- proposer des pistes d'amélioration si besoin
- Utiliser des indicateurs pertinents et des outils adaptés pour évaluer leur action

Public visé :

Assistant(e)s de service social et Conseiller(ère)s techniques de service social exerçant en administration centrale et en services déconcentrés.

Durée et organisation de la formation :

2 jours consécutifs, une fois dans la carrière en présentiel

Les modalités pédagogiques retenues combineront des apports théoriques, pratiques et méthodologiques. Elles s'appuieront sur des échanges interactifs, à partir d'expériences et de pratiques professionnelles des participants et des mises en situation.

La formation est animée par un **intervenante externe diplômée en technique de communication dans le champ de la formation en travail social.**

Chaque session comptera 15 participants maximum afin de permettre les échanges entre les intervenants et les stagiaires. **Un minimum de 8 participants** est indispensable pour le maintien de la réalisation de la session.

Formation : la sensibilisation au trouble de stress post traumatique

Objectifs de la formation :

La formation a pour objectif de donner aux ASS et CTSS des éléments de compréhension sur ce trouble

Compétences à acquérir lors de la formation :

Cette formation permettra aux ASS et CTSS de :

- Appréhender les bases du psycho-traumatisme et du stress post-traumatique : Symptômes, causes, manifestations, prises en charge thérapeutiques;
- Adapter les entretiens et l'accompagnement social auprès des agents ayant vécu une situation potentiellement pathogène.
- Connaître les structures vers lesquelles orienter les agents présentant ce trouble

Public visé :

Assistant(e)s de service social et Conseiller(ère)s techniques de service social exerçant en administration centrale et en services déconcentrés.

Durée et organisation de la formation :

Webinaire d'une durée totale de 5 heures (2 X 2h30) avec un temps de questions/réponses

Le prestataire fournira :

- Apports pratiques : situations contextualisées (vignettes cliniques)
- Bibliographie

La formation est assurée par un **intervenante externe experte sur le sujet par une expérience probante en la matière.**

Une centaine de participants en visioconférence. Un minimum de 20 participants est indispensable pour maintenir la session.

Pour les formations de chaque lot :

Le prestataire retenu devra concevoir le contenu, fournir les supports détaillés et les éventuelles fiches-outils pratiques, proposer des outils d'aide à la mise en œuvre et un éventuel accès à des ressources en ligne.

Il assurera également l'animation des sessions.

Les documents présentés lors de chaque action seront envoyés, au minimum 7 jours avant le début de chaque événement au CVRH à l'initiative de la commande sous forme électronique modifiables (formats Libre-Office, power-point...) et PDF.

Les documents et supports méthodologiques proposés dans le cadre des actions de formation pourront être utilisés par le CMVRH et la CTN, uniquement pour leur propre usage et à des fins non commerciales.

Le titulaire pourra proposer son propre outil permettant la réalisation de formation à distance le cas échéant, outil qu'il mettra à disposition pour l'exécution de la présente consultation. Il précisera dans sa réponse le ou les outils qu'il compte utiliser dans ce cadre et décrira les modalités d'interactions et de « replay » possibles. Le titulaire veillera à ce que les outils proposés soient compatibles avec les réseaux ministériels et interministériels.

Des entretiens préalables avec le CMVRH-CVRH de Clermont-Ferrand et la Conseillère Technique Nationale (CTN) pourront être proposés au prestataire pour affiner les besoins et attentes sur les formations indiquées dans le présent CCTP .

Nouvelles formations non décrites dans le présent CCTP :

Le prestataire pourra être sollicité pour collaborer avec la CTN et le CMVRH à la conception et la mise en œuvre de nouvelles formations, en participant à 2 réunions.

Le CMVRH assure la gestion du dispositif qui porte en particulier sur :

- la validation du cycle annuel (validation des différentes actions, nombre et localisation des sessions correspondantes), des contenus pédagogiques ;
- la diffusion des avis de stage ;
- la gestion des inscriptions ;
- la vérification des éléments de facturation.

Au début de chaque session de formation, dans la mesure du possible les participants seront accueillis par un représentant du CMVRH.

7 ~ Suivi et évaluation des prestations

Le marché fera l'objet d'une évaluation tout au long de son déploiement et d'un bilan annuel, afin d'en fluidifier la mise en œuvre, d'améliorer les prestations le cas échéant.

Pour ce qui concerne l'amélioration des prestations, l'acheteur et le/les prestataire/s s'appuieront sur une évaluation régulière faite auprès des stagiaires, sur le plan du contenu et de l'animation.

Cette démarche globale de pilotage permettra également de capitaliser l'exécution du marché, en vue notamment d'un possible renouvellement de marché. Dans ce cadre, il fera notamment l'objet d'un retour d'expérience complet, tant sur le pilotage d'exécution que sur le contenu, au moins 3 mois avant son échéance.

Pour chaque formation organisée, une évaluation des sessions auprès des stagiaires est prévue par le CMVRH.

Elle prend la forme d'un questionnaire de satisfaction envoyé par voie électronique à chaque stagiaire à l'issue de la formation.

8 ~ Cible

Assistant.e.s de Service Social (ASS) pour ce qui concerne le module 2 « analyse des pratiques » - LOT 1.

Assistant.e.s de Service Social (ASS) et Conseiller.e.s de Service Social (CTSS) pour ce qui concerne le module 3 « conseil aux agents et expertise auprès des services » - LOT 2.

9 ~ Planification des formations

Le titulaire communiquera le nom et les coordonnées nécessaires, d'un interlocuteur unique pour traiter des modalités pratiques de mise en œuvres des formations, du suivi des commandes et de tout incident rencontré.

10 ~ Prise en compte par le titulaire de considérations spécifiques

10.1 Considérations environnementales

Dans le cadre de la circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État, les acheteurs de l'État mobilisent une condition d'exécution relative à l'article L.229-25 du code de l'environnement afin de vérifier le respect, par les titulaires qui y sont soumis*, de leur obligation d'établir et de publier leur bilan d'émissions de gaz à effet de serre (BEGES) et le plan de transition pour

réduire leurs émissions de gaz à effet de serre (GES) présentant les objectifs, moyens et actions envisagés à cette fin et, le cas échéant, les actions mises en œuvre lors du précédent bilan. Il n'est pas attendu de l'acheteur qu'il analyse et vérifie le contenu du BEGES et de son plan de transition associé. Ainsi, le titulaire soumis à l'article L.229-25 du code de l'environnement communique à l'acheteur son BEGES et le plan de transition associé. Si tout ou partie de ces documents n'ont pas été transmis au stade de la candidature, alors le titulaire les transmet dans un délai maximum de six (6) mois après la date de notification du marché. Également, si le BEGES communiqué au stade de la candidature ou après la notification du marché arrive à échéance durant l'exécution de ce dernier, un nouveau BEGES (et son plan de transition associé) est transmis par le titulaire à l'acheteur, au plus tard six (6) mois après la date d'expiration du BEGES initial. La communication du BEGES doit être effectuée en utilisant le site internet de l'ADEME (<https://bilans-ges.ademe.fr/>), conformément à l'article L. 229-25 du code de l'environnement et à l'arrêté du 25 janvier 2016 relatif à la plate-forme informatique pour la transmission des bilans d'émission de gaz à effet de serre. Les plans de transition sont communiqués sur cette même page ; toutefois, le titulaire soumis aux obligations de déclaration extra-financière peut communiquer son plan via son rapport de performance extra-financière prévue à l'article L. 225-102-1 du code de commerce ; il indique à l'acheteur le lien internet lui permettant d'accéder à ce document. » *Les personnes morales de droit privé employant plus de cinq cents personnes et, dans les régions et départements d'outre-mer, les personnes morales de droit privé employant plus de deux cent cinquante personnes.

Le titulaire estime annuellement la quantité de gaz à effet de serre (GES) émise par le transport du personnel mobilisé durant l'exécution du marché et communique à l'acheteur, sous format électronique en accès libre et facilement exploitable, au plus tard à la fin de chaque année civile, le tableau-bilan « Information GES des prestations de transport de personnes mobilisées dans le marché » complété par ses soins. Afin de renseigner le tableau bilan, l'acheteur organisera dans les trois mois suivant le début de l'exécution des prestations une réunion avec le titulaire afin de le guider et de l'assister dans la marche à suivre. Tout au long de l'exécution du marché, l'acheteur se tient à la disposition du titulaire en cas de difficulté pour le renseignement du tableau. En cas de sous-traitance de la prestation de transport de personnes, le titulaire exige de ses prestataires la transmission des données nécessaires à la réalisation de ce bilan et renseigne le tableau de manière consolidée pour l'ensemble des prestations réalisées.

Déplacements.

Le titulaire privilégie, pour les différents sites concernés par l'accord cadre, les déplacements à pied, avec des véhicules à propulsion humaine ou en transports en commun. Si l'utilisation de véhicules individuels est indispensable, le parc servant à

l'exécution des prestations comprend de préférence des véhicules fonctionnant à l'énergie électrique, au gaz de pétrole liquéfié (GPL), au gaz naturel pour véhicules (GNV), à l'hydrogène ou encore des véhicules hybrides (mixtes électriques et essence) conformes aux normes en vigueur.

Supports de documentation

Afin de prendre en compte les objectifs de développement durable dans la commande publique, les supports seront fournis sur papier écoresponsable dans la limite de ce qui est strictement nécessaire aux stagiaires pour suivre les modules (par exemple : manuel du stagiaire, quiz individuel, étude de cas, etc.).

Les autres éléments pourront être remis sous format électronique compatible avec les logiciels du pôle ministériel (Open Office / Microsoft Office).

10.2 ~ Considérations sociales

L'attributaire s'engage dans la promotion de l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, en particulier à caractère sexiste. Les messages transmis, les comportements et attitudes des prestataires ainsi que les valeurs véhiculées doivent s'intégrer pleinement dans cet objectif afin de créer des automatismes lors de l'exercice de l'activité professionnelle des stagiaires.

10.3 ~ Stagiaires en situation de handicap

a) Accessibilité des livrables

Les supports de formation doivent, dans la mesure du possible, être accessibles aux personnes en situation de handicap.

A titre d'exemple, les actions sont d'assurer :

- ⌚ la compatibilité des supports fournis au format PDF avec l'usage d'un logiciel lecteur d'écran ;
- ⌚ une alternative textuelle à des images, visuels et éléments graphiques compris dans ces supports ;
- ⌚ un sous-titrage de vidéos ;

b) Participation aux sessions

Lors des formations dispensées par le titulaire du marché, le CVRH organisateur de la formation veille à la bonne mise en œuvre des principes énoncés par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

A ce titre, le titulaire du marché devra avoir sensibilisé – voire formé – ses intervenants à l'accueil de stagiaires handicapés. Par ailleurs, le formateur devra tout mettre en œuvre pour que les apprenants en situation de handicap puissent participer avec efficacité à la formation.

Le CVRH organisateur de la formation, dans la mesure où il aura connaissance de la participation d'un stagiaire en situation de handicap, en informera le titulaire et lui indiquera, si nécessaire, les adaptations, aides techniques ou humaines qui pourront être mobilisées par l'administration au profit de ce stagiaire.

Rappel pour les prestataires employant 20 personnes et + : une attention toute particulière est portée par l'acheteur sur la fourniture par l'attributaire de la déclaration sur l'honneur attestant qu'il satisfait aux obligations concernant l'emploi de travailleurs handicapés définies [articles L.5212-1 à L.5212-11](#) du Code du travail.

11 ~ Calendrier prévisionnel

La programmation annuelle des formations sera réalisée en fin d'année pour l'année suivante, ou en tout début d'année du déploiement.

12 ~ Lieux d'exécution

Chaque année le CMVRH précisera pour chaque formation correspondante la localisation des sessions.

A noter que les localisations possibles correspondent à la localisation des différentes entités du CMVRH (**Annexe 1**) à savoir les agglomérations suivantes : Aix-en-Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Rennes, Rouen, Toulouse, Paris, Tours.

A titre exceptionnel, les sessions pourront être réalisées dans les locaux du titulaire ou mis à disposition par ce dernier.

Annexe 1

CARTE DES CVRH ET DE LEURS ZONES D'ACTIONS

