



CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES (CCTP)

- ACCORD-CADRE A BONS DE COMMANDE -

Référence du marché :

2026F_CMVRH_TLS_CS

POUVOIR ADJUDICATEUR (PA)

MINISTÈRES EN CHARGE DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE, DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE (désigné comme le « Pôle ministériel » dans le présent document)

REPRÉSENTANT DU POUVOIR ADJUDICATEUR (RPA)

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

OBJET DU MARCHÉ

Réalisation de prestations de formations en présentiel dans le but de professionnaliser les agents du CMVRH en charge de l'accompagnement des services relevant des ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires, de la transition énergétique, et de la mer.

Le présent cahier des clauses techniques particulières comporte 12 pages.

Table des matières

1 ~ Présentation de l'organisme demandeur.....	3
2 ~ Contexte	3
3 ~ Enjeux	4
4 ~ Objet de la présente consultation	4
5 ~ Objectifs des prestations	5
6 ~ Suivi et évaluation des prestations.....	8
7 ~ Cible	9
8 ~ Prise en compte par le titulaire de considérations spécifiques.....	9
8.1 ~ Considérations environnementales.....	9
8.2 ~ Considérations sociales	10
8.3 ~ Stagiaires en situation de handicap.....	11
9 ~ Calendrier prévisionnel.....	12
10 ~ Lieux d'exécution.....	12

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 impliqué également dans deux grandes missions de conseils :

- l'accompagnement des agents via un accompagnement personnalisé assuré par des conseillers du CMVRH ou via la formation,
- l'accompagnement des services avec des actions de conseil et une aide au recrutement.

Le CMVRH est composé de 11 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) ;

et de 3 bureaux (Mission du Pilotage de l'Accompagnement et de la Professionnalisation, Bureau de la Politique de la Formation, Bureau des Affaires générales)

2 ~ Contexte

Les accompagnements en conseil services revêtent plusieurs formes, et peuvent être déployés selon des modalités variées (présentiel, distanciel ou format hybride) :

- accompagnement de collectifs de travail en termes de professionnalisation individuelle ou collective,
- accompagnement de collectifs de travail dans l'élaboration d'un projet stratégique innovant (diagnostics organisationnels / de processus / de fonctionnements et appui à la rédaction de plans d'actions , et le cas échéant, au déploiement,)
- accompagnement à la réflexion sur la dynamisation de la gouvernance interne (codir, codir élargi...)
- accompagnement à la mise en place d'événements auprès de grands collectifs de travail : assemblées générales, séminaires de cadres,
- accompagnement de collectif en difficulté
- sensibilisation sur des thématiques d'accompagnement aux mobilités,
- sensibilisation sur des thématiques de facilitation au travail collectif hybride,
- évolutions de l'organisation dans sa globalité (réorganisations de services, transferts de missions... en DREAL, DDT ...).

Les consultants du CMVRH bénéficient :

- D'un réseau de pairs, appelé réseau conseil service, qui proposent plusieurs modalités de collaboration : des séminaires en présentiel et distanciel, des échanges de pratiques en distanciel...
- D'un réseau de supervision de pratique

Par ailleurs, les consultants peuvent être amenés à collaborer avec d'autres acteurs de l'accompagnement du pôle ministériel dont le STMAR (service de transformation ministérielle et de l'accompagnement des réseaux), voire de l'environnement interministériel.

Les agents remplissant les missions de conseil doivent faire preuve d'adaptabilité et rechercher de façon permanente la mise à jour de leurs compétences pour être pertinents auprès des services.

A cette fin, le CMVRH a pour objectif de professionnaliser ses agents pour leur permettre de déployer des offres de prestations encore plus riches et appropriées aux diverses évolutions du contexte et des problématiques des services et des agents.

3 ~ Enjeux

Les agents du CMVRH ont un rôle de prestataire de service, sachant élaborer un diagnostic et proposer une offre de service appropriée aux enjeux et aux contraintes. Ils interviennent en appui des services comme assistance à maîtrise d'ouvrage ou à maîtrise d'œuvre, et également auprès des Directions nationales ministérielles pour établir des cahiers des charges de formation. Ces prestations s'inscrivent dans des logiques de co-construction et d'autonomisation des collectifs appuyés. Ils font preuve de neutralité, de discrétion professionnelle, et appliquent des règles déontologiques. L'intervention est gratuite.

Ces formations envisagées combineront apports théoriques, outils pratiques et témoignages entre pairs s'inscrivent dans le cadre d'un parcours national de professionnalisation des agents du CMVRH proposé par le Secrétariat Général du pôle ministériel.

4 ~ Objet de la présente consultation

La présente consultation vise à la professionnalisation des agents du CMVRH en charge de l'accompagnement des services relevant des ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires, de la transition énergétique, et de la mer.

Cette action de formation globale constitue un « parcours de formation » pour les agents amenés à réaliser des missions de conseil aux services. Elle est organisée autour de 2 temps

de formation successifs, (avec une obligation d'avoir suivi une formation « chapeau » ^(*) réalisée en régie) :

- une formation « les fondamentaux – cœur de métier »
- une formation « perfectionnement ».

D'autres formations spécifiques non abordées ici sont proposées en parallèle pour perfectionner la professionnalisation (gestion projet, accompagnement des collectifs en difficultés...).

() Le contenu de la formation « chapeau » est annexé à ce présent document afin que le prestataire puisse prendre en compte les connaissances déjà acquises des stagiaires, liés à la phase de prise commande.*

5 ~ Objectifs des prestations

Les agents remplissant les missions de conseil doivent faire preuve d'adaptabilité et rechercher de façon permanente la mise à jour de leurs compétences pour être pertinents auprès des services.

À cette fin, le CMVRH a pour objectif de professionnaliser ses agents pour leur permettre de déployer des offres de prestations encore plus riches et appropriées aux diverses évolutions du contexte et des problématiques des services et des agents.

L'action de formation sur le conseil aux services a donc un objectif opérationnel :

- elle est centrée sur la méthodologie du conseil, les apports sur les outils d'analyse ou les techniques d'entretien ou d'animation étant traités au sein d'autres formations,
- les apports conceptuels et méthodologiques du prestataire externe sont complétés par des interventions internes sur les enjeux et les conditions d'exercice du conseil au sein du CMVRH (des cas réels traités au sein du CMVRH font l'objet de mises en situation).

C'est pourquoi la co-animation prestataire – référent CMVRH est à favoriser.

Cette action s'inscrit dans une dynamique du CMVRH qui vise à :

- accompagner les transformations des politiques publiques du pôle ministériel aux niveaux national et local,
- proposer une réponse adaptée aux besoins des agents et des services, en s'appuyant sur l'ensemble des leviers des ressources humaines,
- augmenter la part dévolue au conseil aux services dans le plan de charge du CMVRH,
- accompagner les services dans la mise en place de pratiques managériales collaboratives,
- homogénéiser les pratiques d'intervention entre consultants,
- créer une véritable communauté de travail dans le domaine du conseil aux services au sein du CMVRH.

Contenu du Module de Formation n°1 : « Les fondamentaux - cœur de métier »

Public concerné/cible

Le public prioritaire comprend les agents en prise de poste ou nouveaux sur la mission intervenant dans le domaine du conseil aux services au sein du CMVRH. Une expérience minimale est requise pour suivre la formation, a minima à titre de témoin lors d'une intervention de conseil par exemple. Les participants devront avoir suivi au préalable la formation « chapeau » réalisée en régie par le CMVRH.

Les origines et les pratiques professionnelles de ces agents sont diverses. Il peut s'agir de chargé.e.s de formation, de conseiller.e.s mobilité carrière/conseil services.

Dimensionnement du groupe pour l'action de formation

La formation aura lieu sur trois jours en présentiel.

Le groupe comportera 15 agents maximum.

Objectifs de l'action de formation

À l'issue de cette action de formation, les participants seront capables d'accompagner des collectifs de travail et d'être en mesure d'acquérir une pratique de conseiller.e.s et de permettre la création d'une communauté de travail :

- appréhender la mission de conseil aux services au CMVRH,
- appréhender la posture de conseiller.e.s (écoute, bienveillance, neutralité, position méta) et les points de vigilance,
- identifier les autres acteurs internes et / ou externes à mobiliser afin d'apporter une réponse au problème rencontré,
- analyser la demande d'un commanditaire et poser les bases d'une mission de conseil,
- préparer un entretien de prise de commande et formuler une proposition,
- rédiger, négocier la proposition et lancer une mission de conseil,
- conduire la prestation en atteignant les objectifs assignés,
- focus : panorama des outils et ressources mis à disposition par la communauté de travail du conseil aux services.
- évaluer une action et récolter le retour du commanditaire

Modalités pédagogiques de l'action de formation

Les propositions de déroulé de la formation pourront :

- être articulées autour du déroulé chronologique d'une mission de conseil, de la prise de commande à l'évaluation,
- prévoir des travaux en ateliers permettant d'expérimenter les différentes phases du processus d'une mission de conseil,
- valoriser les ressources internes existantes au sein du réseau CMVRH ainsi que les personnes ressources et le réseau conseil aux services,
- s'appuyer sur des consultants « seniors » du CMVRH notamment pour les cas pratiques et retours d'expériences.

Il sera laissé une place importante à des cas concrets et pratiques, notamment en s'appuyant sur des situations rencontrées au sein des CVRH. Ces situations concrètes serviront de bases pour illustrer les apports pédagogiques et pour faire travailler les agents par des mises en situation. Les mises en situation et les apports pédagogiques en découlant permettront notamment d'identifier quelques outils très opérationnels permettant d'accompagner les collectifs.

Intervenants

Intervention d'un prestataire externe avec un référent CMVRH en fil rouge sur l'ensemble des trois journées. Le prestataire externe devra au préalable échanger avec quelques CVRH pour repérer des cas concrets sur lesquels s'appuyer.

Contenu du Module de Formation n° 2 – « Perfectionnement »

Public concerné/cible

Le public concerné comprend les agents expérimentés du CMVRH ayant suivi les deux premières séquences de formation, intervenant dans le domaine du conseil aux services, en attente de perfectionnement.

Dimensionnement du groupe pour l'action de formation

La formation aura lieu sur deux jours en présentiel.

Le groupe comportera 15 agents maximum.

Objectifs de l'action de formation

À l'issue de cette action de formation, les participants auront consolidé leur expérience et leurs acquis à partir d'échanges de pratiques sur des actions de conseil menées depuis la formation « les fondamentaux - cœur de métier ».

Cette séquence doit contribuer à renforcer la communauté de travail.

Modalités pédagogiques de l'action de formation

Il est proposé de construire la formation à partir d'une méthode d'accompagnement basé fortement sur des échanges entre pairs. Ce module correspondra à la mise en place d'échanges entre stagiaires autour de cas ou de situations vécues en conseil services.

Il sera laissé une place très large à des cas concrets et pratiques, notamment en s'appuyant sur des situations rencontrées au sein des CVRH. Ces situations concrètes serviront de bases pour illustrer les apports pédagogiques et pour faire travailler les agents par des mises en situation. Ce troisième temps dans le parcours de formation doit permettre aux agents de revenir sur des cas pratiques et concrets qu'ils ont mis en œuvre ou des situations auxquelles ils ont été confrontés depuis la formation « cœur de métier ».

Intervenants

Intervention d'un prestataire externe avec un référent CMVRH sur l'ensemble des deux journées. Le prestataire devra au préalable échanger avec le référent CMVRH et quelques CVRH pour repérer des cas concrets sur lesquels s'appuyer.

6 ~ 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 les prestations de formation : 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.

7 ~ Cible

Le public concerné comprend tout agent conduit à réaliser du conseil aux services soit à titre principal (« cœur de métier » / fiche de poste dédiée) soit en appui plus ponctuel sur proposition du CVRH concerné.

Les origines et les pratiques professionnelles de ces agents sont diverses. Il peut s'agir de chargé.e.s de formation, de conseiller.e.s mobilité carrière/conseil services.

Le maximum de stagiaires est fixé à 15 en fonction des modules proposés.

8 ~ Prise en compte par le titulaire de considérations spécifiques

8.1 ~ Considérations environnementales

a) Format des livrables

Tous les documents livrables doivent être mis à disposition de préférence au format dématérialisé et/ou sur supports en papier recyclé ou éco-labellisé garantissant l'usage d'un bois issu de forêts gérées durablement (par ordre de priorité : papier recyclé, papier éco-labellisé ecolabel européen, NF Environnement, Ange bleu ou équivalent, papier certifié issu de forêts gérées durablement labellisé PEFC, FSC ou équivalent, grammage le plus fin possible).

Les documents dématérialisés partagés par le titulaire sont compressés autant que possible tout en conservant leur lisibilité.

En cas de recours à la reprographie, le mode recto-verso et en noir et blanc est privilégié. Les documents papiers sont limités et le coût de la reproduction est compris dans la prestation d'animation de la session.

b) Déplacements

Si la prestation comprend des 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 titulaire privilégie, dans la mesure du possible, 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.

En cas de lieux d'exécution multiples, une organisation permettant d'optimiser les déplacements sur le territoire est privilégiée.

c) Obligations relatives au bilan d'émission de gaz à effet de serre (BEGES)

Attention : *cette obligation ne concerne que les prestataires de droit privé employant + de 500 personnes*

En application de la circulaire n° 6425-SG du 21 novembre 2023 relative à l'engagement pour la transformation écologique de l'État, il est exigé des titulaires soumis à l'article L.229-25 du code de l'environnement, de communiquer à l'acheteur leur BEGES et plan de transition associé dans un délai maximum de six (6) mois après notification du marché. Le BEGES doit couvrir toute la durée d'exécution du marché.

Si le BEGES communiqué après notification du marché arrive à échéance durant l'exécution du marché, un nouveau BEGES (et le 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 impérativement 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.

d) Echanges entre l'acheteur et le titulaire

Pour le suivi des prestations, le titulaire et l'acheteur utilisent, sauf situation nécessitant des courriers recommandés, les échanges par voie dématérialisée tels que : courriels, vidéoconférences, audioconférences, etc.

8.2 ~ Considérations sociales

a) Égalité femmes-hommes

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.

b) Lutte contre les discriminations

Le titulaire du marché veillera à proscrire de ses supports pédagogiques tout stéréotype et toute situation professionnelle présentant un caractère discriminant et que les intervenants soient formés sur ce sujet.

8.3 ~ 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 d'accueil 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 d'accueil, 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.

9 ~ Calendrier prévisionnel

Le marché a une durée prévisionnelle de 36 mois, soit 3 ans.

Les périodes de formation envisagées chaque année sont :

- Pour le module n° 1 d'une durée de 3 jours : février
- Pour le module n° 2 d'une durée de 2 jours : mai/juin

La durée prévisionnelle de chaque journée est de 6h30 (9h30 à 12h30 - 14h à 17h30 ou 9h à 12h30 – 14h à 17h).

10 ~ Lieux d'exécution

Chaque année, les prestations peuvent être exécutées dans des entités différentes du CMVRH. Pour précision, les entités du CMVRH sont basées à Arras, Aix-en-Provence, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nantes, Pont-à-Mousson (Nancy), Paris, Le Grand Quevilly (Rouen), Toulouse et Tours.

Pour la première année du marché en 2026-2027, les formations seront organisées par le CVRH de Toulouse.