Centre National des Œuvres Universitaires et Scolaires

Cahier des clauses techniques particulières – Marché public de prestations de coaching individuel et collectif.

CCTP - Appel d'offres ouvert n°2026-06-SDRHFF.

Table des matières

I - Prescriptions générales 2
1. Présentation du pouvoir adjudicateur 2
2. Conditions d'exécution de l'accord-cadre 4
3. Objet de l'accord-cadre 4
4. Allotissement 5
5. Présentation des offres 5
II - Prescriptions techniques 6
6. Les prescriptions techniques relatives au coaching individuel 6
6.1. Les objectifs astreints aux programmes de coaching individuel 6
6.2. L'organisation pratique des séances de coaching individuel 7
7. Les prescriptions techniques liées au coaching collectif 8
7.1. Les objectifs assignés aux programmes de coaching collectif 8
7.2. Organisation pratique des séances de coaching collectif 9
III – Prescriptions environnementales et techniques 10
8. Certification, agréments et obligations réglementaires du titulaire 10
8.1. Situation administrative et obligations réglementaires 10
8.2. Certifications qualité et qualification professionnelle 10
8.3. Engagements environnementaux et développement durable 11
8.4. Certifications environnementales et responsabilité sociétale 11
IV - Prescriptions sociales 12
9. Politique sociale d'égalité de traitement et lutte contre les discriminations 12
10. Accessibilité, inclusion des personnes en situation de handicap et règles sociales 12
10.1. Accessibilité et inclusion 12
10.2. Respect des règles sociales 12
11. Lutte contre la corruption 13
12. Conditions de travail 13

I - Prescriptions générales

Le présent Cahier des Clauses Techniques Particulières (CCTP) a pour objet de définir le cadre technique d'exécution des prestations de coaching professionnel individuel et collectif destinées aux membres de l'encadrement supérieur du Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous) et, le cas échéant, des Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous).

Il précise les exigences fonctionnelles, méthodologiques, déontologiques, environnementales et sociales applicables à l'exécution des prestations attendues dans le cadre du présent accord-cadre.

1. Présentation du pouvoir adjudicateur

Le Centre national des œuvres universitaires et scolaires (Cnous) et les Centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires (Crous) ont été créés par la loi n° 55-425 du 16 avril 1955 relative à la réorganisation des services des œuvres sociales en faveur des étudiants.

Ces établissements publics administratifs (EPA) sont placés sous la tutelle du ministère chargé de l'enseignement supérieur et exercent leurs missions au bénéfice des étudiants sur l'ensemble du territoire national.

Le réseau des œuvres universitaires et scolaires est composé du Cnous et de l'ensemble des Crous, qui concourent à la mise en œuvre de la politique nationale de la vie étudiante.

Le rôle du Cnous

Au niveau national, le Cnous assure notamment :

- L'animation, la coordination et le pilotage du réseau des Crous ;
- L'accompagnement des établissements dans la mise en œuvre des politiques publiques en faveur de la vie étudiante ;
- L'élaboration des orientations stratégiques du réseau ;
- Le contrôle de gestion et le suivi de la performance des établissements ;
- La mutualisation des expertises et des bonnes pratiques ;
- Le soutien aux transformations organisationnelles et managériales du réseau.

Le rôle des Crous

Au niveau territorial, les Crous mettent en œuvre les missions de service public qui leur sont confiées conformément aux dispositions du décret n° 2016-1042 du 29 juillet 2016 relatif aux missions et à l'organisation des œuvres universitaires.

À ce titre, ils assurent notamment :

- La gestion des aides financières directes aux étudiants, notamment les bourses sur critères sociaux ;
- L'accompagnement social des étudiants ;
- La gestion des résidences universitaires ;
- La restauration universitaire ;
- Le développement de l'action culturelle et de la vie de campus ;
- La collecte et la gestion de la contribution de vie étudiante et de campus (CVEC) ;
- L'accompagnement de l'insertion professionnelle et la diffusion d'offres d'emplois étudiants ;

- La mise en œuvre de dispositifs favorisant l'égalité des chances et l'amélioration des conditions de vie étudiante.

Chaque Crous dispose de la personnalité morale et de l'autonomie financière nécessaires à l'exercice de ses missions.

Contexte du marché

Le réseau des œuvres universitaires et scolaires connaît des évolutions importantes liées aux transformations des politiques publiques, aux attentes croissantes des usagers, aux enjeux de modernisation des organisations et aux évolutions des pratiques managériales.

Dans ce contexte, le Cnous souhaite renforcer l'accompagnement de son encadrement supérieur afin de soutenir le développement des compétences de leadership, de conduite du changement et de management des équipes.

Les bénéficiaires du présent marché exercent des responsabilités stratégiques ou opérationnelles impliquant :

- Le pilotage de projets complexes ou transversaux ;
- La conduite de transformations organisationnelles ;
- L'animation d'équipes pluridisciplinaires ;
- La gestion de situations sensibles ou à forts enjeux ;
- La coordination d'acteurs multiples au sein du réseau.

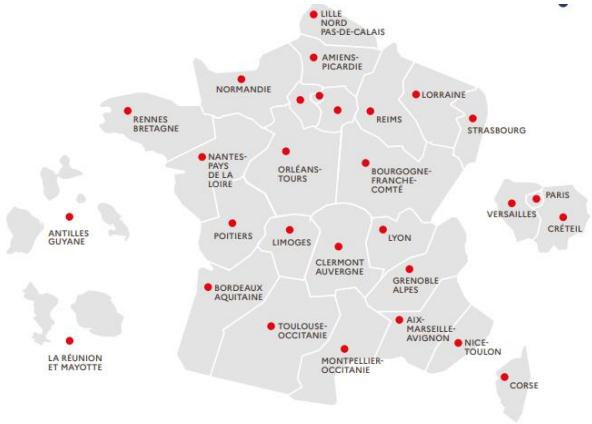
Les prestations de coaching attendues doivent permettre d'accompagner ces cadres dans l'exercice de leurs fonctions, de favoriser la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), de renforcer la coopération entre les acteurs du réseau et de contribuer à la performance collective des organisations.

Périmètre géographique d'intervention

Les prestations pourront être réalisées au bénéfice des services du Cnous ainsi que, le cas échéant, des Crous du réseau, selon les besoins exprimés pendant la durée d'exécution de l'accord-cadre.

Le titulaire devra être en mesure d'intervenir sur l'ensemble du territoire métropolitain et, si nécessaire, dans les collectivités ultramarines relevant du périmètre du réseau.

La répartition territoriale des établissements du réseau est présentée ci-après :



Principes généraux attendus du titulaire

Le titulaire devra intervenir dans le respect des principes déontologiques du coaching professionnel ; des obligations de confidentialité et de discrétion professionnelle ; des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination ; des engagements du Cnous en matière de responsabilité sociétale et environnementale ; des exigences applicables en matière de protection des données personnelles.

Le titulaire veillera à adapter ses méthodes d'intervention aux spécificités du secteur public, aux valeurs du service public et au contexte institutionnel du réseau des œuvres universitaires et scolaires.

2. Conditions d'exécution de l'accord-cadre

Dans le cadre du projet de réseau 2025-2028, dont l'axe structurant « ressourcer la communauté professionnelle » constitue une orientation stratégique majeure, la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est placée au cœur de la politique des ressources humaines. Cette ambition implique une transformation durable des pratiques managériales, en particulier au sein de l'encadrement supérieur, appelé à jouer un rôle exemplaire dans la diffusion d'une culture professionnelle fondée sur la confiance, l'écoute et la coopération.

À ce titre, l'accompagnement des cadres dirigeants et des responsables d'encadrement dans le développement de pratiques managériales attentives, responsables et bienveillantes constitue une priorité stratégique du Cnous. Le recours au coaching professionnel est ainsi considéré comme un levier structurant de cette dynamique de transformation, permettant d'outiller les managers dans l'évolution de leur posture, la prise de recul sur leurs pratiques et l'amélioration continue de leur mode de management.

Cet accompagnement s'inscrit dans une logique d'amélioration des pratiques professionnelles, fondée notamment sur des retours d'expérience (RETEX), l'analyse des situations de travail et l'évolution des postures managériales. Il vise à favoriser l'émergence d'une culture commune partagée autour des enjeux de QVCT, en renforçant la cohérence des pratiques au sein des différentes entités et en soutenant les démarches de transformation organisationnelle engagées par l'établissement.

Le coaching pourra être mis en œuvre selon des modalités adaptées aux besoins identifiés par le Cnous. Il pourra ainsi prendre la forme d'un accompagnement individuel, destiné à soutenir un cadre dans l'évolution de sa posture, la résolution de problématiques spécifiques ou le développement de ses compétences managériales. Il pourra également être déployé sous forme d'accompagnement collectif, notamment à l'échelle d'une sous-direction ou d'une équipe de direction, afin de favoriser la cohésion, la régulation des pratiques et la construction d'un mode de fonctionnement partagé.

Dans tous les cas, les interventions devront s'inscrire dans une logique de service public, de continuité de l'action administrative et d'amélioration durable des conditions de travail des agents concernés.

3. Objet de l'accord-cadre

Le présent accord-cadre a pour objet des prestations pour du coaching individuel et collectif à destination du personnel d'encadrement des Crous et du Cnous.

4. Allotissement

Conformément aux dispositions de l'article L.2113-10 du Code de la commande publique, le présent accord-cadre est décomposé en deux lots distincts définis comme suit :

Lot n°1 : Coaching individuel ;

Lot n°2 : Coaching collectif.

5. Présentation des offres

L'offre du candidat comprend les éléments suivants :

- Les actes d'engagement ATTRI1, des deux lots, transmis par le pouvoir adjudicateur à l'opérateur économique ou au groupement d'opérateurs économiques auquel il a été envisagé d'attribuer l'accord-cadre et ses annexes ;

- L'annexe 1 : Annexe financière lot 1 à compléter dans son intégralité ;
- L'annexe 2 : Annexe financière lot 2 à compléter dans son intégralité ;
- L'annexe 3 : Cadre de réponse technique (C.R.T.) lot 1 à compléter dans son intégralité ;
- L'annexe 4 : Cadre de réponse technique (C.R.T.) lot 2 à compléter dans son intégralité.

- Le mémoire technique du candidat ;
- Le RIB du candidat conformément au RC du présent accord-cadre.

II - Prescriptions techniques

6. Les prescriptions techniques relatives au coaching individuel

6.1. Les objectifs astreints aux programmes de coaching individuel

Objectifs des prestations de coaching individuel selon les publics visés

Les objectifs des prestations de coaching individuel sont définis en fonction des profils des bénéficiaires et des niveaux de responsabilité exercés, afin de garantir un accompagnement adapté aux enjeux spécifiques de chaque fonction.

Coaching individuel de l'encadrement supérieur (cadres A+) :

Le coaching individuel destiné à l'encadrement supérieur vise à renforcer la capacité des cadres A+ à évoluer dans des environnements institutionnels complexes et fortement exposés.

Il a notamment pour objectif d'accompagner les bénéficiaires dans la gestion de relations externes complexes, impliquant des interlocuteurs institutionnels variés tels que les services de l'État, les collectivités territoriales, les établissements partenaires ou encore les acteurs universitaires.

La prestation doit également permettre aux cadres concernés de consolider leur posture dans le cadre de leurs interventions en instances internes, notamment dans le dialogue social, ainsi que dans l'exercice de leurs responsabilités au sein des conseils d'administration et des organes de gouvernance.

Elle vise en outre à renforcer leur capacité à piloter et représenter l'établissement à l'extérieur, en développant un leadership affirmé et une communication institutionnelle claire, cohérente et maîtrisée.

Enfin, le coaching peut contribuer à identifier, lorsque cela s'avère pertinent, des besoins de développement de compétences ou de formation complémentaire, en lien avec l'évolution des missions exercées.

Coaching individuel de l'encadrement du Cnous et des Crous (cadres A)

Le coaching individuel destiné aux cadres A du Cnous et des Crous a pour finalité d'accompagner le développement des compétences managériales et relationnelles dans le cadre de l'encadrement de proximité.

Il vise en particulier à renforcer la capacité des managers à gérer des situations relationnelles complexes, qu'elles soient individuelles ou collectives, au sein de leurs équipes.

La prestation doit permettre de développer un management fondé sur la bienveillance, en intégrant les dimensions de communication interpersonnelle, de prévention des tensions et de régulation des situations conflictuelles, ainsi que l'apprentissage des méthodes permettant leur désamorçage.

Une attention particulière est portée à la capacité des encadrants à organiser leur temps managérial, à accorder une place suffisante à leurs équipes et à contribuer activement à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail au sein des services.

Le coaching individuel doit enfin permettre aux bénéficiaires de renforcer leur posture de manager et de consolider leur leadership, notamment par l'appropriation d'outils et de pratiques favorisant l'efficacité collective et la performance des équipes.

6.2. L'organisation pratique des séances de coaching individuel

Le titulaire devra prévoir une phase de lancement de la prestation associant étroitement les services du Cnous. Cette phase préparatoire aura pour objet de préciser les objectifs de l'accompagnement, les modalités d'intervention, les attentes des bénéficiaires ainsi que les indicateurs de suivi de la prestation.

A cet effet, une séance dédiée à un test comportemental devra être fait en amont des séances de coaching.

À l'issue de cette phase de cadrage, un parcours de coaching individuel sera mis en œuvre selon un programme de quatre (4) ou six (6) séances, déterminé en fonction des besoins identifiés et des objectifs fixés conjointement entre le bénéficiaire, le Cnous et le titulaire.

Chaque séance de coaching individuel aura une durée de soixante (60) minutes. Le coaching individuel visera notamment à accompagner les cadres dans :

- L'exercice de leurs responsabilités managériales ;
- La conduite du changement ;
- Le développement du leadership ;
- La gestion des situations complexes ou sensibles ;
- La prise de décision ;
- Le pilotage de projets stratégiques ou transversaux ;
- Le développement des compétences relationnelles et de communication.

Les séances de coaching individuel seront réalisées à distance, par visioconférence sécurisée ou tout autre moyen garantissant la confidentialité des échanges. Cette modalité est privilégiée afin de :

- Limiter les déplacements et réduire l'impact environnemental de la prestation ;
- Optimiser les coûts liés aux transports et aux temps de trajet.
- Garantir une plus grande confidentialité des entretiens ;
- Faciliter l'accès à la prestation pour les bénéficiaires ;

Le titulaire veillera à mettre à disposition des outils numériques conformes aux exigences du règlement général sur la protection des données (RGPD) et garantissant la sécurité des informations échangées.

En fonction de l'évolution des besoins identifiés au cours de l'accompagnement, le Cnous pourra commander jusqu'à deux (2) séances complémentaires par bénéficiaire. Cette prolongation ne pourra intervenir qu'après accord préalable et exprès du Cnous.

Afin d'enrichir le diagnostic initial et de personnaliser l'accompagnement, le titulaire pourra proposer un questionnaire individuel ou tout autre outil d'analyse adapté permettant notamment d'identifier :

- Les points de vigilance managériaux ;
- Les modes de communication privilégiés ;
- Les réactions face aux situations imprévues ou de crise ;
- Les modalités d'appréhension du changement ;

Commenté [RG1]: Marc pouvez-vous confirmer les conditions d'exécution et y ajouter les données manquantes :

Matériels ;
Salles mises à disposition au CNOUS ou dans chaque CROUS ;
Lieux d'exécution ;

Modalités liées à la logistique des deux lots.

Commenté [RG2]: Il faut trancher entre 60 ou 80 minutes ?

- Les leviers de mobilisation et d'engagement des équipes ;
- Les facteurs de motivation et de performance ;
- Les axes de développement professionnel.

Le titulaire garantira le strict respect de la confidentialité des informations recueillies dans le cadre de l'accompagnement. Aucun élément nominatif ou contenu des échanges individuels ne pourra être transmis au Cnous sans l'accord explicite du bénéficiaire.

À l'issue de chaque parcours de coaching individuel, le titulaire organisera un entretien de clôture ainsi qu'un temps de restitution avec les représentants désignés du Cnous. Cette restitution, réalisée dans le respect des règles de confidentialité, portera exclusivement sur les aspects organisationnels et qualitatifs de la prestation.

À ce titre, le titulaire présentera notamment :

- Le nombre de sessions programmées et effectivement réalisées ;
- Le respect du calendrier prévisionnel ;
- Le taux de participation des bénéficiaires ;
- Les résultats consolidés des questionnaires de satisfaction ;
- Les thématiques principales abordées de manière anonymisée ;
- Les difficultés éventuellement rencontrées dans la mise en œuvre de la prestation ;
- Les axes d'amélioration identifiés ;
- Les recommandations générales permettant d'accompagner le développement managérial au sein du Cnous.

Le titulaire transmettra également, à la demande du Cnous, un bilan annuel consolidé de l'ensemble des accompagnements réalisés dans le cadre du marché, comprenant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ainsi qu'une analyse des besoins émergents en matière d'accompagnement des cadres.

7. Les prescriptions techniques liées au coaching collectif

7.1. Les objectifs assignés aux programmes de coaching collectif

Les prestations de coaching collectif ont pour finalité d'accompagner les équipes de gouvernance et les cadres A+ dans le développement de leurs pratiques professionnelles et de leur coopération managériale.

Elles visent notamment à soutenir les dynamiques collectives au sein de l'encadrement supérieur, en favorisant une meilleure cohésion d'équipe, une amélioration des modes de fonctionnement transversaux et un renforcement du leadership collectif.

Le coaching collectif doit contribuer à instaurer ou restaurer un climat de confiance et de coopération, en développant des pratiques professionnelles fondées sur la bienveillance, l'écoute et la responsabilisation des acteurs.

Il peut également être mobilisé dans des contextes de tensions organisationnelles ou relationnelles afin de faciliter la régulation de conflits entre cadres A+, d'accompagner la résolution de situations sensibles et de rétablir un fonctionnement collectif apaisé.

Enfin, la prestation doit permettre de promouvoir l'intelligence collective dans le traitement de situations complexes, notamment en période de transformation, de crise ou de réorganisation, en renforçant la capacité des équipes à analyser, décider et agir conjointement.

7.2. Organisation pratique des séances de coaching collectif

Commenté [RG3]: Préciser que c'est inter-réseau ou uniquement souscrit à chaque établissement CROUS et/ou CNOUS.

Commenté [RG4R3]: Si c'est de l'inter-réseau, les coachs devront aller au CNF ou bien dans des salles du CNOUS.

A déterminer par vos soins s'il vous plaît.

Le titulaire devra mettre en œuvre une phase de lancement en lien étroit avec les services du CNOUS. Cette phase de cadrage permettra de préciser les objectifs opérationnels, les attendus, la méthodologie d'intervention ainsi que les modalités d'évaluation de la prestation, conformément à l'offre technique remise.

Le coaching collectif sera réalisé en présentiel, celui-ci constituant une condition essentielle à la dynamique de groupe, à la qualité des interactions et à l'efficacité des travaux collaboratifs.

Sur le plan pratique, le CNOUS et les CROUS, où se déroule l'intervention, mettent à disposition du titulaire les salles de réunion nécessaires et toutes les conditions matérielles facilitant l'accueil des participants.

L'établissement concerné (CNOUS ou CROUS) assure les convocations pour les membres des équipes concernées, pour la durée requise de l'intervention.

Les interventions seront organisées sous la forme de sessions structurées, inscrites dans un programme pouvant varier de deux (2) jours minimums à quatre (4) jours maximums par dispositif, en fonction des besoins exprimés et des objectifs poursuivis.

Chaque intervention reposera sur une thématique clairement identifiée et formalisée en amont dans un cahier des charges spécifique, précisant les enjeux, le périmètre et les résultats attendus. Ces thématiques pourront notamment relever :

- Des enjeux de ressources humaines, incluant la régulation de tensions interpersonnelles et les démarches de médiation ;
- Des dimensions organisationnelles et stratégiques, telles que la conduite de projets, la structuration de plans d'action ou la mise en œuvre de transformations ;
- Des enjeux liés à la culture de l'établissement, notamment en cas de divergences de valeurs, de représentations ou de positionnements au sein de la gouvernance.

Le titulaire veillera à adapter les modalités pédagogiques et les outils d'animation afin de favoriser l'implication active des participants et l'émergence de solutions partagées.

À l'issue de chaque intervention, un temps de restitution sera organisé par le titulaire avec la gouvernance du Cnous et, le cas échéant, du Crous concerné. Cette restitution aura pour objet de présenter une synthèse des travaux réalisés, les principaux enseignements issus des séances ainsi qu'un plan d'actions opérationnel co-construit avec les participants.

Le plan d'actions devra être structuré, priorisé et directement exploitable par les équipes concernées. Il pourra inclure des recommandations relatives à l'organisation du travail collectif, à la communication interne, ainsi qu'aux modalités de suivi des engagements pris.

Le titulaire assurera un suivi de la mise en œuvre des actions définies, selon des modalités à convenir avec le Cnous, afin de permettre une évaluation de l'impact du dispositif et une amélioration continue des pratiques de management collectif.

III – Prescriptions environnementales et techniques

8. Certification, agréments et obligations réglementaires du titulaire

8.1. Situation administrative et obligations réglementaires

Le titulaire ainsi que, le cas échéant, ses sous-traitants autorisés, doivent être régulièrement constitués et exercer leur activité dans le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables.

À ce titre, le titulaire doit être immatriculé au Registre national des entreprises (RNE) ou à tout registre équivalent prévu par la réglementation en vigueur.

Un extrait d'immatriculation à jour devra être fourni dans l'offre puis, sur demande du CNOUS ou du Crous concerné, pendant toute la durée d'exécution du marché.

Lorsque les prestations relèvent du champ de la formation professionnelle continue au sens du Code du travail, le titulaire doit satisfaire à l'ensemble des obligations déclaratives qui lui incombent.

Il devra notamment :

- Disposer d'un numéro de déclaration d'activité (NDA) valide ;
- Faire figurer ce numéro sur l'ensemble des conventions, contrats, devis, factures et documents contractuels lorsque la réglementation l'impose ;
- Transmettre, sur demande du pouvoir adjudicateur, tout document justifiant du maintien de son activité, notamment la dernière copie de son bilan pédagogique et financier (BPF) ou tout document équivalent.

Le titulaire informe sans délai le CNOUS de toute modification affectant sa situation administrative, réglementaire ou professionnelle susceptible d'avoir une incidence sur l'exécution du marché.

8.2. Certifications qualité et qualification professionnelle

Afin de garantir un niveau élevé de qualité des prestations, le titulaire devra justifier, à la date limite de remise des offres puis pendant toute la durée du marché, de la détention de l'une des certifications ou qualifications suivantes :

- La certification Qualiopi en cours de validité, délivrée conformément aux dispositions du Code du travail et aux textes réglementaires applicables ;
- Ou la qualification OPQF (Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation) en cours de validité ;
- Ou toute certification, qualification ou preuve équivalente permettant d'attester de la qualité des processus mis en œuvre pour la conception et la réalisation des prestations de formation et d'accompagnement professionnel.

Le titulaire s'engage à maintenir cette certification ou qualification pendant toute la durée d'exécution du marché.

Toute suspension, retrait, expiration ou non-renouvellement de la certification ou de la qualification devra être signalé au CNOUS dans un délai maximal de quinze (15) jours calendaires à compter de sa survenance.

Le CNOUS se réserve la possibilité de demander à tout moment les justificatifs actualisés correspondants.

8.3. Engagements environnementaux et développement durable

Dans le cadre de l'exécution du marché, le titulaire s'engage à mettre en œuvre toute mesure raisonnable visant à réduire l'impact environnemental de ses prestations.

À ce titre, il privilégie notamment :

- La dématérialisation des supports pédagogiques, documents administratifs et livrables ;
- L'utilisation de moyens de communication numériques lorsque ceux-ci sont compatibles avec les objectifs pédagogiques poursuivis ;
- La limitation des impressions papier et, lorsqu'elles sont nécessaires, l'utilisation de papier issu de forêts gérées durablement ou recyclé ;
- La réduction des déplacements et l'optimisation des trajets des intervenants ;
- Le recours à des outils numériques et équipements favorisant la sobriété énergétique.

Le titulaire veille également à sensibiliser ses intervenants aux bonnes pratiques environnementales dans l'exécution des prestations.

Le CNOUS pourra demander au titulaire toute information relative aux mesures mises en œuvre au titre du présent article.

8.4. Certifications environnementales et responsabilité sociétale

Le titulaire est invité à mettre en œuvre une démarche de responsabilité sociétale et environnementale (RSE) dans l'exécution des prestations.

À ce titre, il peut produire tout document ou certification attestant de ses engagements, notamment :

- Certification ISO 14001 relative au management environnemental ;
- Certification ISO 50001 relative à la performance énergétique ;
- Label Engagé RSE ou tout référentiel équivalent ;
- Certification EcoVadis ou équivalent ;
- Toute autre démarche environnementale ou sociétale pertinente en lien avec son activité.

Ces certifications ne constituent pas une condition d'exécution obligatoire du marché mais pourront être prises en compte dans le cadre du suivi de la démarche de développement durable du titulaire.

Le titulaire s'engage à communiquer au CNOUS, sur demande, les informations permettant d'apprécier les actions mises en œuvre en matière de responsabilité environnementale, sociale et éthique.

IV - Prescriptions sociales

Les critères correspondants aux prescriptions sociales seront évalués par les réponses des candidats au CRT (2026-06-SDRHFF_ae_annexe3_crt_lot1 et 2026-06-SDRHFF_ae_annexe4_crt_lot2). Le document est donc à remplir **obligatoirement** et tout oubli conduira à la note de zéro.

9. Politique sociale d'égalité de traitement et lutte contre les discriminations

Le titulaire s'engage à respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination (article L225-1 et suivants du code du travail ; Convention de l'OIT) lors des recrutements réalisés dans le cadre du présent marché. Aucun critère discriminant (origine, sexe, religion, orientation sexuelle, handicap non justifié par l'emploi) ne pourra être appliqué. Le titulaire présente un bilan annuel des recrutements engagés au titre de cette clause.

10. Accessibilité, inclusion des personnes en situation de handicap et règles sociales

10.1. Accessibilité et inclusion

Le titulaire s'engage à garantir, pendant toute la durée du marché, l'accessibilité effective des prestations aux personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions du Code de l'action sociale et des familles, du Code du travail, ainsi qu'aux normes applicables en matière d'accueil, d'accès aux services et d'adaptation des prestations. À ce titre, il veille notamment à la mise en œuvre de moyens humains, matériels et organisationnels appropriés, incluant l'aménagement raisonnable des activités, l'accessibilité des lieux, et, le cas échéant, le recours à des personnels formés.

Le titulaire atteste également du respect de ses obligations légales en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap (obligation d'emploi, mesures d'équivalence ou contribution), conformément aux articles L.5212-1 et suivants du Code du travail.

Les justificatifs correspondants devront être fournis dès la candidature, au sein du dossier déposé sur la plateforme PLACE.

10.2. Respect des règles sociales

Le titulaire déclare respecter la législation sociale et le droit du travail (durée du travail, SMIC, paiement des cotisations sociales, sécurité et hygiène). Les sous-traitants et prestataires utilisés pour l'exécution du marché doivent être conformes aux mêmes exigences. Des pièces justificatives (déclaration sociale ou fiche de paie) peuvent être demandées par la Centrale d'achats.

11. Lutte contre la corruption

Le titulaire est tenu, pendant toute la durée du présent marché, de respecter les principes d'intégrité, d'impartialité et de probité découlant notamment du Code de la commande publique et du Code pénal. À ce titre, il s'interdit toute pratique constitutive de corruption active ou passive, de trafic d'influence, de favoritisme, de collusion, de fraude ou de prise illégale d'intérêts.

Le titulaire veille également à prévenir et à déclarer sans délai au pouvoir adjudicateur tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent affectant l'exécution du marché. Il s'engage à ne proposer, offrir ou accorder aucun avantage, cadeau ou invitation susceptible d'influencer une décision publique ou de créer une situation de dépendance.

Tout manquement aux obligations présentes pourra donner lieu à l'application de pénalités, à la mise en demeure ou à la résiliation du marché aux torts du titulaire, sans préjudice des poursuites administratives, civiles ou pénales éventuellement encourues.

12. Conditions de travail

Le titulaire devra présenter et maintenir pendant toute la durée du marché un dispositif garantissant la protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, conformément aux obligations du Code du travail.

À ce titre, il précisera les mesures mises en place, notamment : l'adhésion à une couverture complémentaire santé, les actions de prévention des risques professionnels (document unique d'évaluation des risques, formation à la sécurité, prévention des accidents du travail), ainsi que les dispositifs de suivi médical et de sensibilisation du personnel.

La Centrale d'achats peut demander tout justificatif nécessaire au contrôle de ces obligations.