ASNR Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CAHIER DES CHARGES

Réf. : DA3000092672

Objet : prestations de formations sur mesure dans les domaines du management d'équipe, de l'égalité professionnelle

Documents associés :

HISTORIQUE DES MODIFICATIONS DU DOCUMENT

Indice	Date	Nature de la modification
1	2026	Version initiale du document

Nom et visa du rédacteur :	Nom et visa du vérificateur :	Nom et visa de l'approbateur :
Chargée de mission Parcours pédagogiques et valorisation Stéphanie CLAVELLE Date : 28/09/26	Chef du SCOPE Nathalie BOLTEAU Nathalie BOLTEAU Signature numérique de Nathalie BOLTEAU Date : 2026.10.09 13:52:19 +02'00' Date :	Directeur de l'USNR Jean-Paul DAUBARD Jean-Paul DAUBARD Signature numérique de Jean-Paul DAUBARD Date : 2026.10.09 15:15:27 +02'00' Date :

Adresse du siège social : 15 rue Louis Lejeune - 92120 Montrouge
Adresse postale : BP 17 - 92262 Fontenay-aux-Roses cedex
Tél. : +33 (0)1 58 35 88 88 - Courriel : asnr-courrier@asnr.fr

SOMMAIRE

1. CADRE GENERAL DE LA PRESTATION 3
1.1 PRESENTATION DE L'ASNR 3
1.2 L'UNIVERSITE DE LA SURETE NUCLEAIRE ET DE LA RADIOPROTECTION (USNR) 7
2. DESCRIPTION DE LA PRESTATION ET ALLOTISSEMENT 8
2.1 CIBLES, OBJECTIFS GENERAUX 8
2.2 DETAIL DES PRESTATIONS ATTENDUES PAR LOTS 10
2.3 EXIGENCES ASSOCIEES AUX DEUX LOTS 15
3. CONDITIONS D'EXECUTION 17
3.1 MODALITES D'ORGANISATION DES FORMATIONS 17
3.2 DOCUMENTS A FOURNIR PAR LE TITULAIRE POUR CHAQUE SESSION 18
3.3 FORMAT DES SUPPORTS PEDAGOGIQUES ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS 19
3.4 ACCESSIBILITE ET GESTION DES FORMATIONS INTEGRANT DU DIGITAL LEARNING 19
4. SUIVI ET CONTROLE DE LA PRESTATION 19
5. MANAGEMENT PAR LA QUALITE ET RSE 20

1. CADRE GENERAL DE LA PRESTATION

1.1 PRESENTATION DE L'ASNR

L'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection est une autorité administrative indépendante créée par la **loi du 21 mai 2024 relative à l'organisation de la gouvernance de la sûreté nucléaire et de la radioprotection** pour répondre au défi de la relance de la filière nucléaire. Elle assure, au nom de l'État, le contrôle des activités nucléaires civiles en France et remplit des missions d'expertise, de recherche, de formation et d'information des publics.
L'Autorité de sûreté nucléaire et de radioprotection regroupe plus de 2000 personnes réparties sur 10 sites et 11 divisions.

1.1.1 Nos missions



1.1.1.1 Mener des recherches

L'ASNR définit des programmes de recherche pluridisciplinaires, menés en son sein ou en partenariat avec d'autres organismes de recherche français ou étrangers.
La recherche menée par l'ASNR se décline selon deux axes : maintenir et développer les connaissances et compétences nécessaires à l'expertise dans les différents domaines de la sûreté nucléaire et de la radioprotection

et faire progresser les connaissances fondamentales, notamment pour comprendre les effets des rayonnements ionisants sur la santé et l'environnement.

1.1.1.2 Expertiser

L'ASNR expertise la sûreté des installations nucléaires civiles à chaque étape de leur cycle de vie, de leur conception à leur démantèlement.
Par ailleurs, l'ASNR évalue les risques liés à l'usage des rayonnements ionisants pour la santé humaine et l'environnement.
Elle participe à la veille permanente en matière de radioprotection, notamment par la surveillance radiologique de l'environnement, la gestion et l'exploitation des données dosimétriques concernant les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants et l'analyse des données dosimétriques des patients.

1.1.1.3 Réglementer

L'ASNR contribue à l'élaboration de la réglementation, en donnant son avis au Gouvernement sur les projets de décret et d'arrêté ministériel et en prenant des décisions réglementaires à caractère technique. Elle s'assure que la réglementation est claire, accessible et proportionnée aux enjeux.
L'ASNR instruit l'ensemble des demandes d'autorisation individuelles des installations nucléaires. Elle accorde les autorisations, à l'exception des autorisations majeures telles que la création et le démantèlement d'installations nucléaires.
L'ASNR délivre également les autorisations individuelles prévues par le code de la santé publique pour le nucléaire de proximité et les autorisations ou agréments relatifs au transport de substances radioactives.

1.1.1.4 Contrôler

L'ASNR contrôle les activités nucléaires civiles tant sur les aspects matériels qu'organisationnels et humains. Son objectif vise, en premier lieu, à s'assurer que tout responsable d'activité nucléaire assume ses obligations en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection. L'action de contrôle se concrétise par des décisions, des prescriptions, des inspections de terrain et, le cas échéant, des sanctions.
Outre les centrales nucléaires, l'ASNR contrôle un ensemble d'activités et d'installations très varié : cycle du combustible nucléaire, déchets radioactifs, transport de substances radioactives, installations médicales, laboratoires de recherche, activités industrielles, etc.

1.1.1.5 En situation d'urgence

En situation d'urgence radiologique, l'ASNR évalue la nature et la gravité de l'événement, son évolution et ses développements possibles ainsi que les conséquences radiologiques avérées ou potentielles de la situation.
Elle est chargée de conseiller les autorités sur les actions de protection de la population.
L'ASNR s'assure du bien-fondé des dispositions prises par l'exploitant pour gérer l'événement et rétablir la sécurité des installations.
Elle informe les institutions et les médias et assure la notification internationale.

1.1.1.6 Former

L'ASNR propose une offre de formations en sûreté nucléaire et radioprotection aux professionnels en charge de la prévention ou de la maîtrise des risques liés à l'utilisation des rayonnements ionisants dans le cadre de leur activité. Elle concourt ainsi au maintien d'un haut niveau de compétences en matière de sûreté nucléaire et de radioprotection et contribue à une meilleure prévention et protection contre les dangers des rayonnements ionisants.

1.1.1.7 Informer et dialoguer

L'ASNR informe le public de l'état de la sûreté nucléaire et de la radioprotection en France et participe à la mise en œuvre de la transparence en France. Elle rend compte de son activité au Parlement.
L'ASNR permet à tout citoyen de participer à l'élaboration de ses décisions ayant une incidence sur l'environnement. Elle soutient l'action des commissions locales d'information placées auprès des installations nucléaires.

1.1.1.8 Développer une culture de radioprotection chez les citoyens

L'ASNR a pour mission de contribuer au développement d'une culture de radioprotection chez les citoyens, c'est-à-dire à la capacité des citoyens à adopter ou mettre en œuvre des comportements adaptés pour faire face aux conséquences des rayonnements ionisants en situation normale ou en cas de situation accidentelle.

1.1.2 Les sites de l'ASNR

L'ASNR est répartie sur 20 sites à travers la France et en outre-mer. Son siège est localisé à Montrouge.
Les sites principaux de l'expertise et de la recherche en sûreté nucléaire et en radioprotection se situent à Fontenay-aux-Roses et à Cadarache.
Le Vésinet est le site principal de la surveillance de l'environnement.
Elle dispose également d'antennes d'expertise et de recherche à Cherbourg, les Angles, Tournemire et Tahiti.

Onze divisions territoriales permettent d'exercer les missions de contrôle au plus près des installations nucléaires. Les implantations des divisions territoriales sont présentées ci-après :



1.1.3 Les effectifs et autres chiffres clés



1.2 L'UNIVERSITE DE LA SURETE NUCLEAIRE ET DE LA RADIOPROTECTION (USNR)



L'Université de la sûreté nucléaire et de la radioprotection est chargée :

- De piloter la politique de management des connaissances de l'ASNR et, dans ce cadre, mettre en œuvre les dispositifs et les actions permettant de préserver, accéder, partager et transmettre les connaissances de l'ASNR ;
- De développer et mettre en œuvre l'ensemble des actions visant à répondre aux besoins de développement des compétences des personnels de l'ASNR, en particulier par la formation et des dispositifs de transmission de connaissances appropriés (tutorat notamment) et, dans ce cadre, déployer une politique de formation professionnelle continue, comprenant notamment des parcours et modules de formation conçus en interne, répondant aux besoins spécifiques des métiers ;
- De proposer et décliner des actions de partage et de valorisation des connaissances en dehors de l'ASNR, en particulier par l'enseignement, notamment sous forme de prestations commerciales, par l'open access et par la publication d'ouvrages scientifiques et techniques ;
- De proposer et piloter la politique d'archivage de l'ASNR et les actions en support à cette politique ;
- D'animer le collectif de personnels dont le haut niveau de compétences est reconnu par l'ASNR (filière « expert » et postes sénior).

L'université de la sûreté nucléaire et de la radioprotection (USNR) est organisée en deux services :

A) le service du partage des connaissances et de l'archivage ;

B) le service de développement des compétences et de l'enseignement, c'est au sein de ce second service que seront déployées les prestations objets de ce marché.

1.2.1 La formation professionnelle au sein de l'ASNR

La formation professionnelle est un levier indispensable à la pérennité et au développement du patrimoine de compétences de l'Autorité, qui doit s'adapter en permanence à un environnement évolutif. Elle contribue à la qualité de ses travaux, à sa crédibilité ainsi qu'à sa capacité à répondre aux enjeux scientifiques et techniques actuels et à venir de l'ASNR à l'échelle nationale et internationale. La formation professionnelle vise à accompagner le développement des compétences individuelles et collectives.

Afin de répondre à ces enjeux, l'USNR est à l'écoute de l'évolution professionnelle de ses personnels et de leur mobilité au cœur de la politique du développement des compétences. Dans ce cadre, l'USNR propose des

modules et des cursus de formation permettant la transmission des connaissances et des savoir-faire, en incluant les aspects métiers et ceux relatifs à la culture et aux méthodes de travail spécifiques de l'ASNR, ainsi que des cursus de formation.

Ces cursus de formation s'appuient sur différents outils et modalités d'apprentissage :

1. des formations internes sur mesure et des cursus de formation cœur de métier principalement conçus et dispensés par des experts de l'ASNR pour partager méthodes, culture, outils spécifiques, Il s'agit de formations dites [IN].
2. des modalités pédagogiques multimodales (via notre plateforme LMS Talentsoft) et la formation en situation de travail avec par exemple le dispositif tutoral,
3. **une offre de formation externe** prospective et adaptée aux besoins de développement de compétences prioritaires en s'appuyant sur des organismes de formation reconnus et à haut niveau de qualité d'enseignement,
4. un accompagnement personnalisé avec des formations qualifiantes ou certifiantes.

1.2.2 Périmètre de la prestation

Pour remplir ses missions liées aux risques nucléaires et radiologiques et répondre aux orientations stratégiques majeures qui sont les siennes dans le contexte évolutif et contraint actuel, l'ASNR se doit de veiller à maintenir et développer son niveau d'excellence scientifique et technique et se préparer aux enjeux de demain.

La présente consultation a pour objectif de couvrir l'ensemble des formations à destination des managers répondant à leurs besoins de montées en compétences dans le domaine managérial.

2. DESCRIPTION DE LA PRESTATION ET ALLOTISSEMENT

2.1 CIBLES, OBJECTIFS GENERAUX

La gestion des talents et des compétences dans un environnement concurrentiel constitue un enjeu stratégique majeur pour répondre à nos grands principes d'actions :

- INDÉPENDANCE
- TRANSPARENCE & DIALOGUE
- SCIENCE & INTÉGRITÉ
- ANTICIPATION

L'ASNR doit mettre en œuvre les conditions de l'excellence scientifique à travers notamment une politique d'attractivité de nouveaux talents, mais également par des actions fortes en matière de gestion et développement des compétences des personnels qui la constituent.

Parallèlement, le contexte national et international dans lequel nous évoluons, conduit à prendre nécessairement en compte de nouvelles façons de travailler et un nouveau rapport au travail : hybridation du travail, développement du numérique, montée en puissance de l'Intelligence artificielle etc. Les managers ont un rôle essentiel à jouer dans cette transformation et doivent, pour ce faire, être accompagnés.

L'ASNR poursuit un **programme d'accompagnement** visant à faire évoluer les pratiques professionnelles en matière de management. Il s'accompagne d'un volet formation, objet du présent cahier des charges.

Les formations sont destinées à l'ensemble de la population des managers de l'ASNR (environ 240 pers.), aux adjoints (environ 140 pers.) et futurs managers identifiés en revue du personnel (une dizaine environ par an) ainsi que les hauts potentiels destinés à occuper notamment des fonctions de Direction.

La transformation managériale s'inscrit dans les axes prioritaires de la formation professionnelle en lien avec les orientations stratégiques de l'ASNR :

AXE 1 : Conforter nos fondamentaux, issus de plusieurs décennies d'histoire et de construction collective
AXE 2 : Être au rendez-vous des évolutions profondes du contexte dans lequel s'inscrivent les activités de l'ASNR, notamment la relance du nucléaire et le développement de l'innovation
AXE 3 : Développer une culture collaborative et le collectif
AXE 4 : Construire une organisation lisible et robuste, saisissant les opportunités d'une institution intégrée

Les managers ont également un rôle essentiel à jouer dans la déclinaison de la politique égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi que dans celle portant sur le handicap et la diversité. Développer les compétences des managers sur ces thématiques constitue un enjeu majeur pour l'ASNR.

Par ailleurs, afin de favoriser le partage d'expériences et l'entre-aide, une communauté de pratiques des managers a vu le jour en 2025. Cette Communauté composées de près de 70 de managers volontaires, travaille sur des sujets au cœur des problématiques managériales, comme « aborder son premier poste de manager », « le management multi sites », « le traitement de situations difficiles » etc. Cette Communauté constitue un levier de développement de compétences par le transfert d'expériences, complémentaire à l'Ecole du Management.

Les propositions des soumissionnaires devront impérativement intégrer les éléments de contexte présentés ci-dessus.

2.2 DETAIL DES PRESTATIONS ATTENDUES PAR LOTS

La consultation porte sur la conception et l'animation de formations sur-mesure, en intra-entreprise, dans les domaines du management d'équipe et de l'égalité professionnelle à destination de la population des managers de l'ASNR. Elle est allotie comme suit :

Lot 1 : Conception et animation de formations sur-mesure à destination des managers dans le domaine du management d'équipe
Lot 2 : Conception et animation de formations sur-mesure à destination des managers dans le domaine de l'égalité professionnelle

2.2.1 LOT 1 : Conception et animation de formations sur-mesure à destination des managers dans le domaine du management d'équipe

L'objectif des formations concernées par ce lot est de poursuivre l'adaptation et l'innovation dans les modes de management pour faire évoluer les postures et pratiques managériales en tant que leviers clés de l'accompagnement au changement et de la construction de l'ASNR. Il s'agira de transformer, d'adapter et de consolider les parcours de formation déjà mis en place à l'ASNR :

- Donner aux nouveaux managers de proximité les compétences de base pour assurer leurs missions au quotidien ;
- Revisiter et enrichir l'offre de formation destinée aux managers expérimentés en répondant notamment à la problématique de l'engagement, de l'adhésion et de l'innovation en matière de pratiques et postures managériales ;
- Transmettre des principes et compétences de base du management aux adjoints et aux futurs managers identifiés en revue du personnel ;
- Prendre en compte l'organisation du travail avec notamment le management multisite, pluriel (agents publics et salariés), hybride et à distance ;
- Proposer des modalités de formation en blended learning, permettant souplesse d'organisation et diversité des modes d'apprentissages.
- Donner les éléments de compréhension et d'actions de la conduite du Changement dans le cadre de la construction de l'ASNR
- Contribuer à la construction de valeurs partagées par les managers à l'ASNR

L'ASNR souhaite mettre en place des parcours de formation permettant de développer les connaissances et les compétences des participants sur les thématiques présentées ci-après. Le titulaire proposera, pour chaque thématique, un **parcours de formation structuré**, précisant notamment les objectifs pédagogiques, le contenu, les modalités pédagogiques, la durée et les modalités d'évaluation :

THEMATIQUES	OBJECTIFS	SOUS-THEMES DE FORMATION	PUBLIC CIBLE	DUREE ESTIMATIVE D'UNE SESSION (quelles que soient les modalités pédagogiques proposées)
Initiation management	Découvrir les compétences de base attendues d'un futur manager	- Découverte des principes managériaux - Sensibilisation à la gestion d'équipe (performance collective, conflits…)	**Futurs managers & resp. de cellule / secteur / mission**	2 jours
Accompagnement des hauts potentiels	Contribuer l'évolution des pratiques managériales	- Promouvoir les principes de management - Être à l'état de l'art sur les enjeux et la transformation des modes de management	Hauts potentiels	2 jours
Management non hiérarchique	Être capable d'animer un collectif sans en avoir la responsabilité hiérarchique	- Les clés du management non hiérarchique	Adjoints	1 à 2 jours
Fondamentaux du Management d'équipe	Maîtriser le socle de compétences de base du manager de proximité	- Management d'une équipe : décliner les principes de management - Conduite d'entretiens RH : entretien annuel, professionnel, de recrutement, de feed-back - Gestion de situations difficiles et conflictuelles - Sensibilisation au management hybride et à distance, multisite, pluriel (agents publics et salariés),	**Nouveaux managers de proximité**	4 jours

Leadership	Avoir les clés et outils pour devenir un manager leader	- Se positionner, devenir un manager leader : motiver, susciter l'engagement de son équipe, porter ses convictions - Transmettre une vision - Savoir dire non, oser - Le pouvoir du feedback - Le courage managérial - Décider et prioriser	Tous	1 à 3 jours
Communication interpersonnelle	Mieux se connaître pour faciliter la communication avec les autres Favoriser les échanges et le dialogue avec ses collaborateurs	- Communiquer avec aisance et efficacité : Connaître son style de communication - Les techniques de communication interpersonnelle - Le feedback	Tous	1 à 3 jours
Efficacité professionnelle et outils pour managers	Gagner en efficacité professionnelle grâce à une meilleure organisation du travail et des outils adaptés	- Organisation du travail : savoir déléguer, savoir gérer les priorités, organiser des réunions efficaces - Evaluation de la performance et maîtrise des indicateurs et tableaux de bord ; sensibilisation à l'exploitation des données pour piloter la performance	Tous	1 à 3 jours
Manager « hybride » et agile	Gérer une équipe en présentiel et distanciel, dans un environnement en mouvement.	- Management d'équipes à distance, en présentiel ou en hybride - Prendre en compte le télétravail dans son organisation et son mode de management	Tous	1 à 2 jours
Accompagnement au changement	Être en mesure de gérer les évolutions / fusions / transformations d'organisation. Faire adhérer les équipes, donner du sens	- Accompagner les individus et le collectif dans les grandes transformations d'organisation	Tous managers	1 à 3 jours
Perfectionnement en Management d'équipe	Enrichir ses compétences en management d'équipe	- Accompagnement au changement - Accompagnement du développement professionnel de ses collaborateurs - Les nouvelles tendances managériales - Utilisation de l'IA dans le management d'équipe	Managers expérimentés dont manager de managers	4 jours

		- Être manager de managers - Rituels d'équipe - Stratégie d'équipe		

L'ensemble de ces exemples est donné à titre indicatif – cette liste n'est pas exhaustive

Il est attendu du titulaire du marché des propositions de parcours innovants, englobant les nouvelles tendances, modalités (présentiel, distanciel synchrone / asynchrone, workshop ou autres) et l'utilisation de l'IA par exemple dans les pratiques managériales.

Les parcours proposés seront complets, potentiellement organisés en « promotions » pour construire un esprit d'équipe, ils devront s'adapter aux contraintes (durée, modalités) et être cohérents avec les objectifs actuels et à venir de l'ASNR.

Au préalable et en soutien de certains modules, le titulaire propose un ou plusieurs tests psychométriques valides tels que : le DISC, le E-QI, le LPI, le NEO-PI-R et le WCC-R etc., permettant d'évaluer la personnalité et les capacités comportementales des apprenants, en prenant en compte la spécificité de la population. Les résultats de ces tests sont restitués à chaque apprenant et débriefés individuellement. Ces résultats servent à la préparation et à la personnalisation des interventions du titulaire, en fonction des profils présents dans la promotion.

2.2.2 LOT 2 : Conception et animation de formations sur-mesure dans le domaine de l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une problématique que l'ASNR souhaite promouvoir dans le cadre de sa responsabilité sociétale et à travers le développement de sa politique de qualité de vie au travail.
L'ASNR s'est engagée sur le sujet de l'égalité professionnelle depuis 2007 et a identifié des indicateurs et des actions ciblées permettant de développer la politique en faveur de cette égalité. Des objectifs de progression sont identifiés dans les 5 domaines suivants :

- Recrutement sans biais : permettre l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois de l'ASNR
- Promotion professionnelle, équilibre entre les hommes et les femmes dans les différentes filières métier ;
- Articulation vie privée / vie professionnelle ;
- Conditions de travail ;
- Réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'atteinte de ces objectifs de progression s'effectue au moyen d'actions concrètes, dont la formation des managers.

Pour atteindre ces objectifs, l'ASNR souhaite :

- sensibiliser le Comité de direction sur les enjeux de l'égalité professionnelles femmes / hommes,
- former l'ensemble de la population managériale sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- organiser des conférences (sous forme de webinaires) destinées à l'ensemble du personnel de l'ASNR pour sensibiliser sur le sujet de l'égalité F/H et mieux comprendre les enjeux et les défis (2 conférences estimées par an, notamment lors du 8 mars, la conférence du 8 mars 2027 sera effectuée par le prestataire précédent).

Les besoins sont détaillés ci-dessous :

THEMATIQUES	OBJECTIFS	SOUS-THEMES DE FORMATION (*)	PUBLIC CIBLE	DUREE GLOBALE ESTIMATIVE D'UNE SESSION (quelques soient les modalités pédagogiques proposées)
Egalité professionnelle F/H	Sensibiliser les membres du Comité de direction aux enjeux de l'égalité F/H	• Enjeux de l'égalité, de la discrimination ; impact des stéréotypes et biais décisionnels sur la représentation et la progression de la carrière des femmes	Comité de direction	1h à 1h30
Recrutement : lutter contre les biais cognitifs et les préjugés	- Sensibiliser la population managériale de l'ASNR aux fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mais aussi aux autres formes de discrimination, - Comprendre l'impact des stéréotypes et biais genrés sur la représentation et la progression de la carrière des femmes - Agir dans les pratiques managériales pour intégrer égalité et non- discrimination dans les pratiques de recrutement et adopter les bons réflexes : lutter contre les biais cognitifs et les préjugés susceptibles d'influencer les nominations, les recrutements externes, internes.	- Rappeler les fondamentaux de l'égalité F/H : définitions, cadre législatif, chiffres clés, enjeux, freins et défis - Les impacts des biais sur le parcours professionnel des femmes - Le rôle des hommes pour plus d'égalité - Identifier et comprendre la mécanique de la discrimination : critères de discrimination, stéréotypes et biais décisionnels / inconscients ; comment recruter et promouvoir sans biais ? - Recruter sans discriminer (notamment genre , handicap…) - Connaitre les engagements de l'ASNR	Tous managers	0,5 jours
Egalité professionnelle F/H	Sensibiliser l'ensemble de l'ASNR par des conférences dédiées à la thématique de l'égalité F/H	Propositions de conférences sur l'égalité F/H, autour des thèmes de l'équilibre vie-profesionnelle/vie personnelle, paternité/parentalité, sexisme	L'ensemble de l'ASNR	2 conférences par an à minima

(*) exemples donnés à titre indicatif mais non exhaustifs

Il est attendu du titulaire du marché des propositions innovantes, selon les nouvelles tendances, modalités (présentiel, distanciel synchrone / asynchrone, workshop ou autres) et l'utilisation de l'IA par exemple dans les pratiques managériales dans le domaine de l'égalité professionnelle.
Les propositions devront s'adapter aux contraintes (durée, modalités) et être cohérentes avec les objectifs actuels et à venir de l'ASNR.

2.2.3 Volumétrie et budget

A titre indicatif, ci-dessous les éléments de volumétrie et budget pour les formations réalisées sur le **périmètre du lot 1** en, 2023, 2024, 2025 :

ANNEE	LOT	NB INSCRIPTIONS	NB HEURES	NB SESSIONS INTRA
2023	**LOT 1**	86	892	12
2024	**LOT 1**	518	4113	62
2025	**LOT 1**	413	3366	48
TOTAL		1379	11077	166

NB :
En 2023, les formations du précédent marché ont débuté en octobre.

La thématique du lot 2 a été initiée en 2022.

ANNEE	LOT	NB PARTICIPATIONS	NB HEURES	NB SESSIONS INTRA	Commentaire
2023	**LOT 2**	35	145	3	2 sessions en présentiel + e-learning
2024	**LOT 2**	21	7	1	E-learning seulement
2025	**LOT 2**	Année de la fusion IRSN-ASN : non représentative			

2.3 EXIGENCES ASSOCIEES AUX DEUX LOTS

Les principales exigences communes aux 2 lots sont les suivantes :
-Une offre de formation adaptée au contexte et aux besoins de l'ASNR, structurée sous forme de parcours ou de modules qui tient compte des différents statuts des personnels ASNR : agents publics (fonctionnaires – contractuels) et salariés de droit privé ;
-Des modalités pédagogiques attractives qui favorisent l'adhésion et l'engagement des stagiaires (afin notamment de répondre à la problématique du manque de disponibilité des managers pour se former) ;
-Des modalités pédagogiques innovantes.

2.3.1 Une offre de formation adaptée au contexte et aux besoins de l'ASNR, structurée sous forme de parcours

Il est attendu du titulaire qu'il établisse, pour chaque public cible, une préconisation de parcours de formation au regard des thématiques mentionnées pour chaque lot.

Ces préconisations doivent figurer dans le mémoire technique, sans pour autant valoir pour action. En effet, la conception de l'ensemble des formations et parcours sera ensuite travaillée avec le titulaire avant déploiement auprès des managers.
Des durées estimatives sont mentionnées, à titre indicatif, pour chaque thématique. Elles intègrent l'ensemble des modalités pédagogiques qui seront mobilisées pour répondre aux objectifs de formation (présentiel, blended learning, e-learning etc.). Les modalités pédagogiques sont laissées à la libre proposition du titulaire. Une attention particulière devra être portée sur la durée globale et le nombre de jours de ces parcours, eu égard au plan de charge élevé des managers.

Pour chaque formation le titulaire précise : l'objectif général, le public cible, les prérequis, les objectifs pédagogiques, les méthodes pédagogiques utilisées, les principales compétences visées, les points clés du programme, le profil du ou des animateurs
La liste des sous-thématiques de formation est non-exhaustive.

2.3.2 Choix des méthodes pédagogiques

Les méthodes pédagogiques prévues par le prestataire doivent être décrites pour chaque formation. Chaque séquence comprendra nécessairement des phases de découverte, de formalisation et d'ancrage.

Les modalités pédagogiques doivent être adaptées à la réussite des objectifs pédagogiques visés (présentielles, digital learning, parcours blended synchrones ou asynchrones). Elles se devront d'être **participatives, innovantes** et comporter de la mise en pratique. Le prestataire doit assurer l'adéquation et l'adaptation de son offre de formation aux objectifs, à la politique managériale de l'ASNR ainsi qu'aux publics visés, en particulier pour ce qui concerne le choix des méthodes et ressources pédagogiques mises en œuvre. Elles doivent viser **l'adhésion et l'engagement** des managers sur ces parcours.

Le caractère opérationnel et transposable en situation professionnelle ainsi que le **principe d'innovation** de l'offre de formation et des méthodes d'apprentissage seront examinés avec attention.

2.3.3 Evaluation

Le titulaire fourni une évaluation à chaud qui doit permettre de mesurer la satisfaction des apprenants à l'issue de la formation (organisation, adéquation des contenus par rapport aux attentes, qualité de l'intervention) et d'évaluer les acquis par rapport aux objectifs pédagogiques et compétences définis initialement.

2.3.4 Expérience de l'organisme et formateurs

Lot 1 : La réussite d'une formation est très largement liée à la qualité de l'animation. Le titulaire mettra en évidence l'adéquation des compétences pédagogiques des formateurs, leur expérience professionnelle en tant que manager d'équipe ainsi que l'expérience auprès de professionnels de différents secteurs industriels ou d'établissements public.

L'expérience des formateurs se décline en trois niveaux :

1. Un niveau confirmé, concernant les formateurs avec moins de 3 ans d'expérience en animation de formation et **au minimum 6 ans d'expérience en management.**
2. Un niveau expert, concernant les formateurs avec une expérience en animation de formation comprise entre 3 et 6 ans et **au minimum 6 ans d'expérience en management.**
3. Un niveau référent concernant les formateurs avec une expérience de plus de 6 ans en animation de formation et **au minimum 6 ans d'expérience en management**.

Ces différents profils s'inscrivent également dans une perspective de développement de réseau, d'échanges et de partage de pratiques durant les formations réalisées par le titulaire.

Lot 2 : L'intervenant devra avoir une solide expérience de plus de 7 ans en formation sur les thématiques de la non-discrimination, de l'égalité F/H, de la mixité. Il devra connaitre & intégrer dans sa formation les politiques et pratiques liés aux accords / plan d'actions égalité professionnelle F/H de l'ASNR.

2.3.5 Une offre de formation actualisée

Le titulaire actualise chaque année son offre de formation afin d'en garantir l'adéquation avec l'évolution des technologies, de la législation, de la réglementation etc. Il présente des process de veille et d'innovation, tant sur le contenu et l'offre de formation que sur les modalités pédagogiques proposées. D'une manière générale, il est attendu du titulaire une capacité d'adaptation, au regard notamment des retours d'expérience des sessions antérieures sur l'organisation et les modalités de formation (format distanciel, digital learning et blended learning notamment).

3. CONDITIONS D'EXECUTION

3.1 MODALITES D'ORGANISATION DES FORMATIONS

Les formations sont réalisées en intra-entreprise. Le format peut être en présentiel, distanciel ou hybride, synchrone ou asynchrone. Pour certaines thématiques, la mise en œuvre de Webinaires peut être proposée.
Les groupes pour une session intra (hors webinaires) sont d'un maximum de 12 personnes pour les lots 1 et 2.
La population à former est composée de personnels ASNR travaillant essentiellement sur les sites de : Montrouge / Dijon / Bordeaux / Caen / Chalons en champagne / Lille / Lyon / Marseille / Nantes / Orléans / Strasbourg / Fontenay-aux-Roses / Orsay / Saclay / Le Vésinet, Cadarache / Les Angles – Avignon / Cherbourg – Octeville.
Les prix proposés, incluront tous les frais inhérents aux déplacements des formateurs / animateurs.

Précision concernant les formations réalisées en présentiel : les formations sont principalement organisées sur les sites de Fontenay-aux-Roses, Montrouge et Cadarache.

Le titulaire précise et justifie, sur l'ensemble de son offre, les formations dont le contenu est réalisable selon un format distanciel. Il explique également comment il réussit à adapter la pédagogie à ces formats de formation et à maintenir l'interactivité et la participation des stagiaires à distance.

L'ASNR pourra reporter ou annuler les sessions sans frais si le report ou l'annulation intervient au plus tard 10 jours ouvrés avant le début de la formation.

3.2 DOCUMENTS A FOURNIR PAR LE TITULAIRE POUR CHAQUE SESSION

Documents à transmettre par le titulaire aux participants, avant chaque session (au minimum 10 jours avant le début de la formation) selon des modalités d'accès à préciser (plateforme / mail etc.) :

- Programme de formation sous format électronique ; comprenant les éléments suivants : les compétences cibles, les prérequis, le public concerné, les objectifs et méthodes pédagogiques, le contenu détaillé de la formation, la documentation associée, les modalités d'organisation, la durée.
- Questionnaire d'identification préalable de besoins / attentes / niveau, en tant que de besoin.

Documents à transmettre par le titulaire à l'ASNR à l'issue de chaque session :

- Emargements : le titulaire
  - fait émarger chaque stagiaire sur une feuille d'émargement pour chaque ½ journée de formation, et la transmet à l'ASNR dans les 48 heures,
  - signale à l'ASNR par mail, le jour même, toute absence ou départ anticipé d'un apprenant et le mentionne sur la feuille d'émargement.
- Questionnaire d'évaluation à chaud par les apprenants : ces évaluations sont réalisées par le titulaire et transmises à l'ASNR sous 48 heures.
- Attestations de formation : le titulaire établit et transmet à l'ASNR les attestations individuelles de formation dans un délai de 15 jours maximum après la formation. Les éventuels problèmes pédagogiques et administratifs rencontrés sont signalés dans les meilleurs délais à l'ASNR par courriel (sous 48 heures maximum).

3.3 FORMAT DES SUPPORTS PEDAGOGIQUES ET DOCUMENTS ADMINISTRATIFS

Les supports pédagogiques utilisés sont fournis par le titulaire qui en assure la mise à disposition auprès des stagiaires pour chaque formation. Les supports électroniques sont à privilégier. En cas de nécessité d'impression papier des supports pédagogiques, l'impression et les frais d'expédition sont à la charge du titulaire qui prévoit un exemplaire par apprenant.

L'envoi de l'ensemble des documents mentionnés au point 3.2. est à réaliser sous format électronique. L'original de la feuille d'émargement devra être joint à la facture.
En cas de formation réalisée à distance, un système de signature électronique doit être prévu par le titulaire.

3.4 ACCESSIBILITE ET GESTION DES FORMATIONS INTEGRANT DU DIGITAL LEARNING

Concernant les formations comprenant un format digital ou une classe virtuelle, le titulaire assure les modalités d'accès aux contenus digitaux via sa plateforme LMS.

Les règles en matière de sécurité informatique doivent répondre aux exigences appliquées à l'ASNR, notamment en matière de connexion à distance sécurisée. L'infrastructure système et les sécurités associées doivent être présentées.

Le titulaire accompagne le stagiaire dans la prise en main des outils digitaux. En outre, en cas de problème technique, l'apprenant doit avoir accès à une assistance téléphonique.
En fin de séance, les informations de temps, de progression, de complétion et éventuellement d'évaluation doivent être conservées dans le système de gestion du prestataire et transmises à l'ASNR. Les modalités et temps de connexion aux formations sont conservés dans le système de gestion du prestataire.

Le titulaire devra être en mesure de transmettre son catalogue et les prix au format Excel attendu par l'ASNR afin que celui-ci puisse être intégré dans les systèmes d'information de l'ASNR.

4. SUIVI ET CONTROLE DE LA PRESTATION

Une réunion de lancement sera organisée pour cadrer le programme annuel et les modalités organisationnelles afin de garantir le bon déroulement des prestations de formation.

Une réunion de bilan annuel sera organisée lors de laquelle le titulaire présentera une analyse qualitative et quantitative sur l'ensemble des actions de formation réalisées. Elle comprendra notamment des éléments statistiques ainsi que des préconisations dans l'objectif d'une amélioration continue des prestations de formation pour répondre aux besoins de développement de compétences managériales à l'ASNR.

Interlocuteurs ASNR :
- Interlocuteurs responsables techniques : Isabelle RICHARD (ASNR/USNR/SCOPE/BDC) isabelle.richard@asnr.fr tel : 01 58 35 79 90 et Stéphanie CLAVELLE (ASNR/USNR/SCOPE) : stephanie.clavelle@asnr.fr ; 01 58 35 78 60.
- Interlocuteur contrat : Mme Adissa NOBLANC (ASNR/DAF/SAC/CCA) : adissa.noblanc@asnr.fr ; 01.58.35.82.08.

5. MANAGEMENT PAR LA QUALITE ET RSE

Le titulaire doit posséder une organisation et un management par la qualité qui permettent un pilotage efficace des formations et des formateurs /consultants, une analyse des pratiques, la mise en œuvre d'un système d'évaluation efficace, un potentiel de créativité, d'innovation, d'implication des formateurs, des processus d'amélioration continue et la mutualisation des pratiques et outils.

Il mentionne les certifications qualité obtenues (QUALIOPI notamment).

Le dispositif sera donc encadré par un ensemble d'indicateurs permettant de s'assurer de la qualité des prestations fournies. L'ASNR propose les indicateurs de performance suivants que pourra compléter le prestataire :

- Respect du planning évalué par le biais du taux de report des formations programmées par l'organisme ;
- Taux de satisfaction mesuré au travers des évaluations à chaud.

Cette organisation et ces éléments seront décrits dans le plan particulier d'assurance qualité qui sera transmis par le titulaire à l'ASNR au démarrage de la prestation.

Le titulaire décrit ses engagements en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et les actions ou réalisations associées (développement durable, parité, économie circulaire, achats responsables etc.). Il démontre l'adéquation de ses actions RSE avec les prestations décrites dans ce présent cahier des charges.