

branche architecture

Appel à candidature en date du 17 avril 2025

FORMATION DE BRANCHE

Thème : « **PRP & QVCT** »

Titre de la formation : « **La prévention du burn-out dans les entreprises et l'amélioration du bien-être des salarié.es au travail** »

Cahier des charges

Reprenant les informations relatives à l'organisme candidat.

Y joindre tous les justificatifs permettant de vérifier l'exactitude des informations fournies

Commanditaire :

CPNEFP de la Branche Professionnelle des Entreprises d'Architecture (IDCC 2332)

À parapher, dater et signer

Seules les offres dont l'organisme de formation ont retourné l'acte d'engagement et de confidentialité complété et signé dans le délai imparti seront analysées.

1. LE COMMANDIDAIRE

La CPNEFP de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (IDCC2332).

Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003, étendue par arrêté du 6 janvier 2004.

La branche professionnelle rassemble les entreprises :

- d'architecture (exercice réglementé)
- de maîtrise d'œuvre
- d'urbanisme
- d'architecture d'intérieur
- d'architecture paysagère
- de management BIM (Building Information Modeling)
- de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ ou numérique
- de services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage

Sont exclus les établissements publics et agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme.

2. OBJET DE L'APPEL A CANDIDATURE

La CPNEFP de la branche professionnelle des entreprises d'architecture souhaite déployer des formations sur le thème de la Prévention des Risques Professionnels (PRP) et la Qualité de Vie et des conditions de travail (QVCT).

Pour ce faire, la CPNEFP souhaite établir un partenariat avec un d'organisme de formation afin de lui déléguer le déploiement de la formation suivante : « La prévention du burnout dans les entreprises et l'amélioration du bien-être des salarié.es au travail ».

3. CONVENTION ET CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT

Une convention de partenariat sera signée entre l'organisme de formation et la Branche, **d'une durée d'un an, renouvelable 2 fois maximum**, sous conditions.

L'organisme de formation attributaire pourra s'appuyer sur des organismes régionaux pour l'aider au déploiement de la formation en région ainsi que l'accueil des stagiaires et la modération des sessions. L'organisme attributaire reste le seul responsable de l'ingénierie, du bon déroulement des sessions et de la qualité de celles-ci. Le non-respect des conditions, par l'organisme en appui, peut entraîner la suspension voire l'annulation de la convention de l'attributaire mandataire.

Conditions pour de renouvellement de la convention de partenariat :

L'ensemble de ces conditions doivent être respectées	Soumis aux conditions	
	Titulaire	OF en appui
Respect de l'acte d'engagement et de confidentialité <i>(visé par le titulaire pour lui-même. Il s'engage également pour l'ensemble des OF en appui).</i>	X	X
Respect du cahier charges	X	X
Communication efficace permettant de trouver des stagiaires pour déployer la formation au max et toucher le plus de salarié.es possibles	X	X
Envoi à la CPNEFP des bilans des questionnaires à chaud des stagiaires et des formateurs et de l'ensemble des intervenants, le profil des stagiaires par session, tous les 3 mois. <i>La CPNEFP se réserve le droit de demander l'ensemble des questionnaires (anonymisés) si elle le juge nécessaire.</i>	X	
Envoi à la CPNEFP des bilans des questionnaires à froid des stagiaires tous les 6 mois. <i>La CPNEFP se réserve le droit de demander l'ensemble des questionnaires (anonymisés) si elle le juge nécessaire.</i>	X	
Respect du déploiement sur l'ensemble du territoire métropolitain, Corse et Drom	X	

Respect de la jauge (6 à 12 stagiaires par session)	X	X
Respect du public ciblé	X	X
Compétences des formateurs et formatrices ainsi que de l'ensemble des intervenants extérieurs et experts	X	
Respect des tarifs de vente	X	
Respect de l'organisation des sessions et de la gestion administrative	X	X
Mise en place des conditions permettant : - Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes - L'accessibilité handicapés - Le suivi de la formation par les stagiaires porteurs d'un DYS, TSA ou tout autre spécificité nécessitant un accueil particulier - Le non- harcèlement et la non-discrimination	X	X
<i>L'organisme de formation titulaire de la convention s'engage à respecter l'ensemble de ces conditions et à veiller à ce que les OF en appui régional les respectent également.</i> <i>Dans le cas où l'OF en appui régional ne respecte pas ces conditions, l'attributaire peut se voir refuser le renouvellement de sa convention.</i> <i>La CPNEFP se réserve le droit de mettre fin à la convention, à tout moment, en cas de non-respect grave par le titulaire et/ou l'OF en appui.</i>		

4. FORMATION A DEPLOYER

4.1. LE CONTEXTE

Le burn-out, également appelé « épuisement professionnel » est selon l'Organisation Mondiale de la Santé, un état de fatigue intense, qui mène à une perte de contrôle et à l'incapacité de produire des résultats concrets dans la sphère professionnelle.

En 2019, 17% des salariés français ont déclaré avoir déjà vécu un syndrome du burn-out.

Le nombre de salarié.es impacté.es a été multiplié par 7 en 5 ans touchant ainsi plus de 2,5 millions de personnes en Cœur et les salarié.es des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre n'en sont pas exclu.es.

La prévention du burn-out et le bien-être au travail sont des enjeux majeurs de notre société moderne, dans laquelle efficacité rime souvent avec rythme effréné, surtout dans nos métiers où 95% des agences ont moins de 5 salarié.es et dans lesquelles chacun s'investi énormément.

Dans les métiers de la maîtrise d'œuvre, plusieurs éléments peuvent mener au burn-out, comme (liste non exhaustive) :

- Pour les entreprises :
 - Pression des délais
 - Manque de compétence de la maîtrise d'ouvrage : savoir rédiger un programme, estimer les délais, les données du site... ; les budgets. Dossiers « mal ficelés » : les problèmes sont assumés par la maîtrise d'œuvre. Le maître d'ouvrage n'assume pas ses tâches normalement.
 - Pression des maîtres d'ouvrages : délais, montants de travaux, programmes complexes... mal anticipés ou mal évalués. Montants de travaux sous-évalués. Un programme qui ne correspond pas au budget – des ambitions impossibles à mettre en œuvre...
 - Des commandes difficiles : MGP, les conception-construction... « cultures des majors » totalement différente de celles des entreprises de la branche – les temporalités ne sont pas les mêmes – « on travaille en mode projet et non en mode produit manufacturé... », « sous-payé, payé tardivement, missions archis incomplètes... », « bagarre permanente – l'architecte n'est pas en lien avec le client mais avec l'entreprise. Ce qui est complètement le contraire de ce qui doit être ».
 - Ces pressions subies par les entreprises sont parfois reportées en interne pour respecter les délais, les documents extrêmement exigeants demandés...
 - La pression des outils informatiques >> BIM, images photoréalistes... Complexité des outils >> répercuté sur l'ensemble des postes et à tous les nouveaux hiérarchiques.
 - La complexité des dossiers candidatures.
 - Pressions supportées par les postes administratifs. Ce poste est majeur dans une structure – véritable pilier – doit connaître les interlocuteurs, les dossiers, les avancements...
 - Pression de gestion financière des entreprises – le dumping des honoraires a créé des conditions de travail moins fluides. On nous en demande de plus en plus – chronophagie des missions plus complexes

– plus de techniques – plus l'ingénierie (ce qui est riche, à conditions de pouvoir réaliser sa mission) – les équipes de bureaux d'études sont plus importantes.

- Pour les salarié·es :

- Qui sont impactantes au travail – qu'on n'ose pas remonter à la hiérarchie
- Contexte sociétal anxiogène (éco-anxiété, passif de l'enfance, de la scolarité, santé fragile, handicap, timidité, parents de jeunes enfants malades, problèmes financiers, ou de couple...)
- Manque de reconnaissance de l'employeur
- Mauvaise entente entre collègues
- Compétition entre salarié·es
- Sexisme – misogynie – racisme – toutes les discriminations (en interne et externe)
- Harcèlement moral et sexiste voire sexuel

Il s'avère que pour beaucoup d'entreprises, une connaissance plus accrue de ces difficultés et des moyens à mettre en œuvre pour éviter le burn-out ou le prendre en charge, est nécessaire.

- D'autres difficultés sont à prendre en compte :

- Manque de culture et formation des dirigeants et des RH (beaucoup sont des petites entreprises et n'ont donc pas de RH),
- Pas de référent QVT, handicap, RH, égalité...
- Les formations sont souvent « cœur de métier » et ne concernent pas les conditions de travail.

Cette formation, voulue par la CPNEFP, permettra de répondre à ce besoin.

4.2. OBJECTIFS DE LA FORMATION

- Lister les facteurs déclencheurs du burn-out et reconnaître les symptômes (chez soi / chez les autres) pour mieux les prévenir,
- Accompagner le/la salarié·e/collègue montrant les premiers signes de burn-out,
- Formuler son mal-être auprès de sa direction dès les premiers signes et le signaler : à qui ? comment ? pourquoi ?,
- Évaluer la qualité de vie au travail (QVT),
- Développer des outils afin d'améliorer la QVT au sein de l'agence (outils individuels, personnel / au sein du groupe, de l'agence).

4.3. DUREE DE LA FORMATION

1 jour soit 7 heures (hors repas et pauses éventuelles) obligatoirement en présentiel.

L'OF peut organiser la pause repas (restauration à l'extérieur ou service traiteur sur place).

4.4. PUBLIC VISE

Tous les salarié·es des entreprises d'architecture couvertes par le champ d'application de la CCN 2332.
Les TNS bénéficiant du FIFPL peuvent participer aux sessions mais ne peuvent prétendre au financement FIFPL.

L'organisme de formation veillera à ce que salarié·es et employeurs d'une même entreprise suivent la formation dans des sessions différentes afin de laisser libre la parole de chacun.

4.5. EFFECTIF PAR SESSION

- 6 stagiaires minimum
- 12 stagiaires maximum

4.6. LIEUX DE FORMATION

En France, Corse et DROM, dans tous les territoires, au plus proche des agences, y compris dans les territoires les plus reculés afin de proposer cette formation au plus proche des entreprises.
Les lieux atypiques créant les conditions de confiance **sont vivement conseillés**.

Les lieux devront obligatoirement respecter les normes d'accessibilités et assurés par l'OF titulaire.

Afin de limiter son impact sur l'environnement, l'OF pourra :

- Organiser du co-voiturage
- Prévoir les sessions dans des lieux proches de gare et/ou accessible par les transports en commun

Les formations en intra-entreprise sont interdites.

4.7. MOYENS PEDAGOGIQUES

L'organisme de formation mettra en œuvre tous les moyens pédagogiques permettant de garantir la qualité de la formation.

- Théorie
- Exercices pratiques
- Jeux de rôle
- Quizz de connaissances
- Étude de cas
- Mises en situation
- Documents pédagogiques
- **Obligatoire** : Livret regroupant toutes les informations utiles (coordonnées utiles, informations clés, contacts...), affichette à apposer dans l'agence.

4.8. MODALITES D'EVALUATION DES ACQUIS

L'organisme de formation mettra en œuvre tous les moyens permettant de vérifier les acquis du stagiaire à l'issue de la formation.

4.9. FORMATEURS / FORMATRICES, EXPERTS / EXPERTES

L'organisme s'engage à créer l'ingénierie de formation et tout éléments utiles (documents pédagogiques, documents de présentation, livrets et/ou plaquettes à transmettre aux stagiaires...) avec les formateurs qui seront en charge de dispenser les sessions.

L'OF s'appuiera également, lors des sessions, sur l'intervention d'experts tels qu'associations spécialisées, médecins, psychologue, médecine du travail, salariés ayant vécu un burn-out...

4.10. EVALUATION DE LA FORMATION

- Stagiaires + formateurs + experts Questionnaire à chaud au plus tard 48h après la session
- Stagiaires : Questionnaire à froid à 6 mois

Le bilan de chacun de ces questionnaires sera envoyé à la CPNEFP, dans le respect de l'article 3 du présent cahier des charges.

4.11. TARIFS DE LA FORMATION

L'organisme de formation propose un tarif de vente HT ou net de taxe pour :

- Frais pédagogique
- Repas

Pour les stagiaires salarié-es couvert-es par le champ d'application de la CCN 2332 affiliés à l'OPCO EP, la subrogation peut être mise en place pour les frais pédagogiques.

Les frais de repas seront facturés directement au stagiaire / à l'entreprise et fera l'objet d'une demande de prise en charge individuelle auprès de l'OPCO EP, par le participant, dans la limite de 20€ TTC.

5. CALENDRIER

Lancement de l'appel à candidature	17 avril 2025
Date limite de retour de l'acte d'engagement et de confidentialité complété et signé	30 avril 2025 (12h)
Date limite de réponse à l'avis d'appel à candidature	30 mai 2025 (12h)
Analyse des candidatures par la CPNEFP	Juin 2025
Validation de la recevabilité des offres et désignation du titulaire du marché	3 juillet 2025
Information à l'OF titulaire et envoi de la convention	4 juillet 2025
Date limite de retour de la convention complétée et signée par l'OF	11 juillet 2025
Envoi des documents pédagogiques complémentaires à la CPNEFP pour visa	5 septembre 2025
Début du déploiement de la formation	15 octobre 2025

6. MODALITES DE REPONSE A L'APPEL A CANDIDATURE

6.1 CONDITIONS DE TRANSMISSION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

Les organismes candidats devront renseigner obligatoirement les documents mis en annexe du présent cahier des charges : « cadre de candidature et de réponse ».

La commission d'analyse des dossiers de candidature mandatée par la CPNEFP aura une attention toute particulière à une rédaction synthétique des éléments proposés par les organismes de formation candidats à l'expérimentation.

Les organismes candidats joindront l'ensemble des documents et justificatifs sollicités.

Tout dossier incomplet et/ou la non signature de l'acte d'engagement et de confidentialité sera jugé irrecevable et ne sera pas analysé.

Il est notamment demandé aux organismes candidats de transmettre, avec leur réponse, une liste numérotée des pièces jointes aux « cadre de candidature et de réponse » afin d'en faciliter la prise en mains lors de la phase d'analyse par la commission dédiée.

6.2. CONDITIONS DE DELAI

Les organismes de formation qui souhaitent candidater devront envoyer les éléments dans le respect du calendrier détaillé à l'article 5 du présent cahier des charges.

Envoi du mail à faire à : prevention@branche-architecture.fr

Les dossiers qui parviendraient après la date et l'heure limites ou ne respectant pas scrupuleusement les dispositions indiquées ci-dessous ne seront pas retenus.

Aucune remise en main propre ne sera acceptée.

6.3. MODALITES DE TRANSMISSION DES REPONSES

La réponse à l'appel à candidatures est à adresser par courriel.

Objet du courriel : « Appel à candidature – PRP QVCT #01 – nom de l'organisme candidat »

Destinataire : adresser votre dossier de candidature à la CPNEFP via l'adresse suivante : prevention@branche-architecture.fr

6.4. CRITERES D'ANALYSE DES REPONSES

Les organismes de formation qui souhaitent candidater pour l'expérimentation devront notamment :

- Répondre au présent cahier des charges

- Posséder de l'expérience / des références dans les métiers de la maîtrise d'œuvre, couverts par la Convention Collective Nationale IDCC 2332,
- Disposer de moyens techniques, humains et matériels adaptés,
- Disposer des moyens nécessaires au déploiement des sessions sur l'ensemble des territoires définis à l'article 4.6 du présent cahier des charges
- Disposer de la capacité à promouvoir la formation auprès des entreprises de la branche et des candidats prospects, afin de permettre la composition de sessions significatives (6 candidats minimum à 12 candidats maximum par session).
- Transmettre tout document utile permettant de juger des capacités de l'OF à mener à bien le projet.

Dans ce cadre, l'analyse des dossiers de candidatures sera réalisée sur la base des critères suivants :

Critères	Descriptif
1	Capacité à proposer des formations au public visé
2	Pertinence et adéquation de la sélection du / des établissements en appui proposé(s) par l'organisme candidat pour le déploiement de la formation sur l'ensemble des territoires
3	Pertinence de la composition de l'équipe pédagogique proposée
4	Adéquation des modalités pédagogiques
5	Pertinence des éléments d'ingénierie de formation proposés
6	Adéquation des moyens humains pour le déploiement de la formation par l'organisme candidat et des OF en appui
7	Pertinence et compétences des intervenants : formateurs, experts...
8	Adéquation des locaux, moyens matériels et pédagogiques
9	Cohérence de l'organisation (logistique, temporelle, administrative)
10	Pertinence du dispositif de mesure de la satisfaction candidats / employeurs et des modalités de suivi

8. SIGNATURE

NOM de L'OF Cachet et signature

NOM, Prénom et fonction du signataire

.....

A.....

Le