branche
architecture

Appel à candidature en date du 05 mars 2026

FORMATION DE BRANCHE

Thème : **« PRP & QVCT »**

Titre de la formation : ***« Prévention des situations de harcèlement moral, sexiste et sexuel dans les entreprises »***

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 accompagnées de l'acte d'engagement et de confidentialité complété et signé seront analysées.

1. Le commanditaire

La CPNEFP de la branche professionnelle des entreprises d'architecture (Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003, étendue par arrêté du 6 janvier 2004, IDCC 2332).

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.

Sont également rattachés à cette convention collective nationale les salarié·es employé·es par les organisations professionnelles, paritaires, ordinales et/ou associatives de la branche professionnelle et dont l'objet se rapport aux activités d'architecture et de maîtrise d'œuvre.

2. Objet de l'appel à 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 : *« Prévention des situations de harcèlement moral, sexiste et sexuel dans les entreprises ».*

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 un organisme de formation en appui 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 entrainer 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 *(visé par le titulaire pour lui-même. Il s'engage également pour l'ensemble des OF en appui).*	X	X
Respect du cahier charges	X	X
Communication efficace permettant de trouver des stagiaires pour déployer la formation et toucher le plus de salarié·es possibles	X	X
Envoi à la CPNEFP des bilans des questionnaires à chaud des stagiaires, des formateurs et formatrices, et de l'ensemble des intervenant·es, avec précision du profil des stagiaires par session, tous les 3 mois. *La CPNEFP se réserve le droit de demander l'ensemble des questionnaires (anonymisés) si elle le juge nécessaire.*	X	
Envoi à la CPNEFP des bilans des questionnaires à froid des stagiaires tous les 6 mois.	X	

La CPNEFP se réserve le droit de demander l'ensemble des questionnaires (anonymisés) si elle le juge nécessaire.		
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 intervenant·es extérieur·es et expert·es	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 de traitement entre les femmes et les hommes - L'accessibilité (toutes formes de handicaps) - Le suivi de la formation par les stagiaires porteur·euses d'un DYS, TSA ou tout autre spécificité nécessitant un accueil particulier - Le non-harcèlement et la non-discrimination	X	X
L'organisme de formation titulaire de la convention s'engage à respecter l'ensemble de ces conditions et à veiller à ce que l'OF en appui régional les respectent également. ***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.*** ***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.***		

4. FORMATION À DÉPLOYER

4.1. LE CONTEXTE

4.1.1. CADRE LÉGAL

Article L. 1152-1 du Code du travail : *« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »*

Article L. 1153-1 du Code du travail : *« Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

L. 1142-2-1 du Code du travail : *« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »*

4.1.2. SPÉCIFICITÉS DE L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET DES INTERACTIONS DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

- Contexte économique fortement concurrentiel et inconstant ;
- Périodes caractérisées par énorme pression des délais ;
- Pas de module spécifique sur le management dans la formation initiale ;

- Formation professionnelle continue presque exclusivement axée « cœur de métier » plutôt que conditions de travail ;
- Écrasante majorité de TPE, ce qui implique une proximité sociale inévitable entre les personnes d'une même entreprise. Cette proximité se traduit par un effacement des lignes hiérarchiques et de la distinction entre rapports professionnels et rapports personnels ;
- Pour la même raison, quasi-inexistence des référent·es QVT, handicap, égalité, harcèlement dans les entreprises ;
- Pour la même raison, manque de culture et de formation des dirigeant·es et des personnels RH (lorsqu'ils existent) sur ces sujets ;
- Contacts constants avec des personnes de l'extérieur (clients, prestataires) chacune ayant ses propres priorités et contraintes ;
- Pression en matière d'image (vêtements, attitude, posture) notamment dans le cadre commercial (l'architecte doit refléter la qualité du projet architectural qu'il vend) ;
- Disparité en matière de valorisation des emplois dans les entreprises d'architecture, parfois à l'origine de tensions ;
- Réplication en entreprise du cadre mentor/élèves issu de la formation initiale en ENSA/P, qui peut aboutir à des rapports de domination/fascination (situations d'emprise ?).

ATTENTION : Dans le cadre de la formation, ces éléments de contexte ne doivent en aucun cas être présentées comme des situations pouvant justifier le harcèlement.

4.2. Objectifs de la formation

- Identifier et prendre conscience des problématiques auxquelles chacun peut être confronté dans les entreprises de la branche architecture ;
- Savoir identifier les différentes formes de harcèlement sexuel et les comportements sexistes ;
- Reconnaitre les signes précurseurs de situations de difficultés et savoir les identifier et les signaler pour chacun ;
- Donner des repères d'alerte, pour les personnes en détresse et pour celles qui les entourent ;
- Trouver et mettre en œuvre des solutions (internes et externes) de signalement et de médiation ;
- Proposer des solutions (individuelles et/ou collectives) pour résoudre les problèmes et s'extraire de la situation de harcèlement et/ou de détresse afin de prévenir son envenimement ;
- Développer des outils de prévention du harcèlement, dans une démarche d'amélioration globale de la QVCT au sein de l'agence (outils individuels, personnel / au sein du groupe, de l'agence).

4.3. Durée de la formation

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

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

4.4. Public vise

Tous·tes les salarié·s et employeur·euses-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 renforcé proposé par la Branche sur les fonds conventionnels dédiés à la formation professionnelle.

L'organisme de formation veillera à ce que salarié·es et employeur·euses 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 près des entreprises.

Les lieux atypiques créant les conditions de confiance sont un plus.

Les lieux devront obligatoirement respecter les normes d'accessibilité et être couverts par une assurance.

Afin de limiter son impact sur l'environnement, l'organisme de formation pourra :
- Organiser du co-voiturage
- Prévoir les sessions dans des lieux proches de gare et/ou accessibles par les transports en commun.

Les formations en intra-entreprise sont interdites.

4.7. Moyens pédagogiques

L'organisme de formation mettra en œuvre tous les moyens pédagogiques permettant de garantir la qualité de la formation, parmi lesquels peuvent figurer :

- Contenu théorique ;
- Exercices pratiques (quiz, études de cas, mises en situation) ;
- Fourniture de documents pédagogiques ;
- Remise d'un Livret regroupant toutes les informations utiles (coordonnées utiles, informations clés, contacts…) et d'une affichette à apposer dans l'agence **(obligatoire).**

4.8. Modalités d'évaluation des acquis

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

4.9. Formateur·rices / expert·es

L'organisme de formation s'engage à créer l'ingénierie de formation et tout élément utile (documents pédagogiques, documents de présentation, livrets et/ou plaquettes à transmettre aux stagiaires…) avec les formateur·rices qui auront la charge de dispenser les sessions.

L'organisme de formation s'appuiera également, lors des sessions, sur l'intervention d'expert·es (associations spécialisées, médecins, psychologue, médecine du travail, salarié·es ou employeur·euses ayant fait face à une situation de harcèlement, etc.).

4.10. Evaluation de la formation

- Stagiaires + formateur·rices + expert·es : 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 pédagogiques + Repas

Pour les stagiaires salarié·es couvert·es par le champ d'application de la CCN 2332 affilié·es 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 feront l'objet d'une demande de prise en charge individuelle auprès de l'OPCO EP, par le/la participant·e, dans la limite de 25€ TTC.

5. Calendrier

Lancement de l'appel à candidatures	5 mars 2026
Date limite de réponse à l'avis d'appel à candidatures	29 mai 2026 (12h)
Analyse des candidatures par la CPNEFP	1-5 juin 2026
Validation de la recevabilité des offres et désignation du titulaire du marché	11 juin 2026
Information à l'OF titulaire et envoi de la convention	15 juin 2026
Date limite de retour de la convention complétée et signée par l'OF	1er juillet 2026
Envoi des documents pédagogiques complémentaires à la CPNEFP pour visa	8 juillet 2026
Début du déploiement de la formation	15 octobre – 15 novembre 2026

6. MODALITÉS DE RÉPONSE À L'APPEL À CANDIDATURES

6.1. CONDITIONS DE RETRAIT DU DOSSIER DE CANDIDATURE

Les organismes de formation souhaitant candidater devront demander le retrait d'un dossier de candidature à l'adresse suivante : prevention@branche-architecture.fr

6.2. CONDITIONS DE TRANSMISSION DES DOSSIERS DE CANDIDATURE

Les organismes candidats devront renseigner obligatoirement le 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 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.

6.3. MODALITÉS DE TRANSMISSION DES RÉPONSES

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

Objet du courriel : *« Appel à candidature – PRP QVCT #02 – nom de l'organisme candidat »*

Adresser votre dossier de candidature à la CPNEFP via l'adresse suivante : 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.

6.4. CRITÈRES D'ANALYSE DES RÉPONSES

Les organismes de formation qui souhaitent candidater devront notamment :

- Répondre au présent cahier des charges ;
- 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 stagiaires prospects, afin de permettre la composition de sessions significatives (6 stagiaires minimum à 12 stagiaires maximum par session) ;
- Transmettre tout document utile permettant de juger des capacités de l'organisme de formation à mener à bien le projet ;
- L'organisme de formation mandataire ne pourra s'associer qu'avec un seul organisme de formation co-traitant ou organisme de formation sous-traitant préalablement déclaré dans son dossier de candidature.

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 de l'organisme en appui proposé 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 l'organisme en appui proposé
7	Pertinence et compétences des intervenant·es : formateur·rices, expert·es…
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 candidat·es / employeur·euses et des modalités de suivi

8. SIGNATURE

NOM de l'organisme de formation …..… Cachet et signature

NOM, Prénom et fonction du signataire

A

Le