



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION
2018

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

OUTILS DE LA GRH

Direction générale
de l'administration
et de la fonction publique



DRH de l'Etat

Introduction

Le Président de la République a rappelé, le 25 novembre 2017, puis lors du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (CIEFH) du 8 mars 2018 que la lutte contre les violences sexuelles et sexistes constitue une priorité. La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes précise le cadre d'actions pour la fonction publique. Ces dispositions viennent compléter le protocole d'accord du 8 mars 2013 qui comprenait déjà une mesure visant à ce que les employeurs publics préviennent et prennent les mesures utiles pour traiter les violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Un des engagements pris lors du CIEFH du 8 mars 2018 consiste à déployer un plan de formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique et dans les écoles de service public, dont les modalités sont prévues dans la circulaire du 9 mars 2018. Cette formation constitue par ailleurs une action prioritaire du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (SDFTLV) 2018-2020.

Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation initiale et continue, la DGAFP a élaboré un référentiel commun mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public. Ce guide a été élaboré dans le cadre d'un groupe de travail, associant des employeurs des trois versants de la fonction publique, ainsi que le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), la Fédération Hospitalière de France (FHF) et l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP).

Ce guide a pour vocation d'accompagner les employeurs à construire leur offre de formation relative à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est construit autour d'un socle commun et de quatre fiches par public cible, indiquant à chaque fois les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques. Quant aux écoles de service public, elles disposent d'un socle commun qui leur permettra de concevoir des modules de formation dédiés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans leur programme de formation.

Contributions

Clémence ARMAND, Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)

Anne-Marie BORREGO, École supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Franck CHARRON, Ministère des Solidarités et de la Santé

Lucie CONFORTI, Ministère des Solidarités et de la Santé – Direction générale de l'offre de soins

Sylvie FERRAND-SACCHI, Ministère des Solidarités et de la Santé

Corinne GATIER, Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Nicole GOULAOUIC, Centre national de la fonction publique territoriale – Bretagne

Sandrine HERIQUE, Ministère des Solidarités et de la Santé

Marie HOUSSEL, Fédération Hospitalière de France

Gwénaëlle JUAN, Centre national de la fonction publique territoriale

Marie LAHAYE, Mairie de Paris

Nathalie MAGNIANT, Centre national de la fonction publique territoriale – Bretagne

Annaïck MORVAN, Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) - Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)

Denis ROTH-FICHET, Ministère de l'Économie et des Finances

Anais VERMEILLE, Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences et la lutte contre la traite des êtres humains

SOMMAIRE

Introduction.....	3
Contributions.....	4

PARTIE 1

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

I. La formation continue.....	6
a) Quelques conseils préalables.....	6
Communiquer sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, en amont des formations et régulièrement.....	6
Définir ses publics prioritaires.....	6
Être vigilant lors de la constitution des groupes d'agents, agentes à former.....	6
Réunir les conditions pour une formation de qualité.....	7
Proposer des outils complémentaires à la formation.....	7
b) Le socle commun des formations.....	7
Descriptif du socle commun.....	8
c) Les formations par public cible.....	9
II. La formation dans les écoles de service public.....	15

PARTIE 2

Ressources et moyens à disposition des employeurs

I. Ressources pédagogiques et outils complémentaires.....	17
II. Offre de formation à destination des employeurs.....	20
a) Fonction publique de l'État.....	20
La formation initiale.....	20
La formation continue.....	20
b) Fonction publique hospitalière.....	21
c) Fonction publique territoriale.....	22
Textes de référence.....	26

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

I. La formation continue

a) Quelques conseils préalables

Travailler sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes relève de la conduite d'un changement sur le long terme qui va impacter les représentations, les stéréotypes genrés et les pratiques professionnelles. Ce changement tant pour les individus que pour l'organisation nécessite de développer une stratégie avec plusieurs leviers dont la formation constitue l'un des outils. Chaque employeur définira sa propre stratégie, en suivant les orientations fournies dans le référentiel.

Quelques conseils préalables peuvent néanmoins être donnés.

Communiquer sur la prévention des violences sexuelles et sexistes, en amont des formations et régulièrement

Avant d'inviter les agents, agentes à s'inscrire en formation, il est essentiel que l'employeur ait communiqué sur l'importance de prévenir et de lutter contre les violences sexuelles et sexistes, et sur ses engagements en ce domaine. Il est recommandé dans cette communication d'éviter tout discours à connotation politique ou idéologique, mais au contraire de s'appuyer sur le rappel des obligations légales et des responsabilités des employeurs et des agents, agentes. L'objectif est d'envoyer aux agents, agentes un message clair, de leur faire savoir que leur employeur s'engage résolument sur cette question et leur garantit la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la sanction des actes de violences sur le lieu de travail. Cette communication sera d'autant plus efficace qu'elle sera rappelée régulièrement aux agents et agentes, notamment lors de l'accueil des nouveaux arrivants, arrivantes ; sur le site intranet ; par des campagnes de communication lors d'événements dans la cadre des journées internationales du 8 mars et du 25 novembre ; en insérant des questions sur les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans les questionnaires sur la qualité de vie au travail, etc.

Définir ses publics prioritaires

A terme, l'enjeu est bien de former l'ensemble des agents, agentes. Cependant, en cohérence avec la circulaire du 9 mars 2018, l'employeur définira les publics qu'il souhaite former en priorité, pour un déploiement efficace de sa politique de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il apparaît toutefois opportun de commencer par la formation des encadrants, encadrantes afin qu'ils se sentent impliqués et qu'ils veillent à prescrire une formation sur cette thématique à leurs agents, agentes. Par ailleurs, les experts, expertes - référents, référentes Égalité et Diversité, responsables et agents, agentes de cellule d'écoute et de prévention des discriminations ou autres dispositifs d'alerte, responsables et agents, agentes des services ressources humaines, conseillers, conseillères de prévention et médecins - doivent aussi être formés en priorité puisque ce sont ces derniers et dernières qui sont en charge de l'accompagnement des agents, agentes et/ou des encadrants, encadrantes pour traiter les situations. En outre, avant de commencer les formations, l'employeur veillera à la formalisation de ses procédures de saisine, traitement et de sanction afin que les formations soient le plus possible contextualisées.

Être vigilant lors de la constitution des groupes d'agents, agentes à former

Il est essentiel de penser en amont aux conditions à réunir pour permettre l'expression de tous, toutes puisque le sujet des violences sexuelles et sexistes est complexe et peut toucher tout public. Ainsi, il peut être fréquent qu'une ou plusieurs personnes apprenantes aient été ou soient victimes de tels actes, ce qui implique une

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

1

vigilance accrue quant à la bienveillance lors des formations, au choix des modalités pédagogiques ainsi qu'à la constitution des groupes. Le décroisement de la formation (ex : encadrants, encadrantes et professionnels, professionnelles RH) peut aussi aider à éviter « l'entre soi », libérer plus facilement la parole et faire évoluer plus facilement les postures. Dans la mesure du possible, on évitera de constituer des groupes avec des personnes d'un même service ou encore de mettre dans un même groupe des personnes ayant un lien hiérarchique entre elles.

Réunir les conditions pour une formation de qualité

Au regard de la complexité du sujet des violences sexuelles et sexistes, il est recommandé de faire intervenir des formateurs, formatrices spécialisés, qui maîtrisent les différentes formes de violences, les mécanismes des agresseurs, agresseuses et leurs conséquences sur les victimes ainsi que le cadre juridique applicable. Par ailleurs, si l'employeur privilégie la formation à distance pour les apports théoriques, ce module de formation devra être complété par une séance en présentiel pour expliciter les concepts par des études de cas pratiques (voir les modalités pédagogiques du socle commun). Enfin, certains employeurs font le choix de traiter la question des violences sexuelles et sexistes dans le cadre de parcours de formation, soit sur l'égalité entre les femmes et les hommes, soit sur le harcèlement moral au travail. Dans ces cas-là, le parcours comprendra un module dédié aux violences sexuelles et sexistes, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.

Proposer des outils complémentaires à la formation

A l'issue de la formation, il est conseillé de remettre aux stagiaires des fiches décrivant les contacts et procédures de signalement mises en place par les employeurs (les interlocuteurs ressources, tels que la cellule d'écoute ; les outils/procédure de signalement ; les mesures immédiates à prendre ; le circuit de la procédure disciplinaire, etc.), ainsi que des affiches à disposer notamment dans les lieux de convivialité. Il est aussi possible d'utiliser d'autres outils présentés en partie 2 - Ressources pédagogiques et outils complémentaires.

b) Le socle commun des formations

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit de former prioritairement les publics suivants :

- agents, agentes en situation d'encadrement ;
- référents, référentes Egalité et Diversité ;
- agents, agentes des services des ressources humaines ;
- médecins du travail et médecins de prévention ;
- inspecteurs, inspectrices de santé et sécurité au travail (FPE) ; agents, agentes en charge d'une fonction d'inspection (FPT) ; inspecteurs, inspectrices du travail (FPH) ;
- assistants, assistantes et conseillers, conseillères de prévention ;
- représentants, représentantes du personnel, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Toutefois, la liste des publics indiqués dans la circulaire n'est pas exhaustive. En raison de leurs missions, les publics suivants sont également à former :

- responsables et agents, agentes des cellules d'écoute et de prévention¹ ;
- agents, agentes en charge des enquêtes administratives ;
- assistantes, assistants sociaux.

¹ En cas de cellule d'écoute externalisée, l'employeur s'assurera que le prestataire a bien formé les salariés dédiés au dispositif.

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

A terme, l'objectif à poursuivre est de sensibiliser et former la totalité des agents.

Le référentiel proposé est construit sur la base d'un socle commun à tous les publics, puis de fiches par public cible. Les employeurs ont toute liberté pour constituer leurs groupes de « public cible » au regard de leur stratégie et de leurs contraintes.

Descriptif du socle commun

Le socle commun s'adresse à tous les agents, agentes quelles que soient leurs fonctions, il doit donc être utilisé comme base pour construire des formations à destination de tout agent.

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Faire connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales (administratives, civiles et pénales) en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Donner les moyens d'agir à chacun, chacune au regard de ses fonctions (encadrant, encadrante, professionnels, professionnelles RH, professionnel, professionnelles de santé, etc.) mais également aux personnes victimes ou témoins ;
- Améliorer le repérage et l'accompagnement des victimes en renforçant la mobilisation des différents acteurs et faire cesser ces agissements.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Maîtriser le cadre juridique des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle et protection des témoins) ;
- Prévenir les situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Connaître les stratégies des agresseurs et leurs impacts psycho-traumatiques sur les victimes ;
- Repérer les victimes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Réagir de façon adéquate aux situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes en adaptant sa pratique professionnelle (en tant que manager, professionnels RH et santé, témoin, collègue, responsable syndical etc.) ;
- Faire cesser les situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Orienter les victimes de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Utiliser les procédures et dispositifs mis en place par l'employeur pour prévenir, traiter et lutter contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Principaux éléments de contenus :

- Éléments de contexte : discours du Président de la République du 25 novembre 2017 qui fait de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une priorité ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ; quelques chiffres clés (par exemple issus de l'étude IFOP pour le Défenseur des droits de 2014) ;
- Définition juridique de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles et sexistes (agressions sexuelles et viols notamment) ; (différence entre « drague » et harcèlement, conflit et violence, etc.)

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

1

- Cadre juridique : pénal, administratif et statut de la fonction publique (actes prohibés et sanctions encourues), obligations légales de l'employeur en matière de prévention ; obligations des agents, agentes (article 40 du code de procédure pénale) ;
- Stratégies des agresseurs, agresseuses et de l'impact des violences sexuelles et sexistes sur les victimes ;
- Acteurs clé, outils et dispositifs de prévention et de traitement spécifiques à l'employeur ;
- Mesures de protection des victimes et des lanceurs, lanceuses d'alerte (protection fonctionnelle, procédure d'alerte, droit de retrait).

Modalités pédagogiques :

La formation proposée sera de préférence multimodale :

- Les connaissances théoriques (définition et cadre juridique) seront délivrées sous forme de modules à distance courts, interactifs et comprenant des quizz favorisant le soutien des apprentissages. Ces modules devront permettre la mise œuvre d'une pédagogie inversée afin d'enrichir les moments de présentiel.
- Le présentiel comprendra des études de cas (mais sans mise en situation) permettant aux stagiaires de développer leur « savoir agir ». Il est conseillé de s'appuyer sur le court-métrage de la MIPROF comme point d'entrée (voir partie 2 - Ressources pédagogiques et outils complémentaires).

Durée préconisée :

Au minimum 6 heures*

* lorsque la formation est construite uniquement sur le socle commun, elle doit durer au minimum 6 heures. En revanche, lorsque le socle commun est inclus dans une formation par public cible décrite ci-dessous, la durée peut être adaptée en fonction du déroulé pédagogique.

c) Les formations par public cible

La fiche 1 présente le degré attendu de maîtrise des compétences en fonction des publics cibles. Les fiches 2 à 5 précisent les spécificités pour chaque public cible.

Toutes les formations par public cible doivent inclure les éléments du socle commun.

SOCLE COMMUN POUR TOUTES LES FORMATIONS (en partie en module à distance)

+

SPECIFICITES PAR PUBLIC CIBLE

①	②	③	④
Durée préconisée : 6h	Durée préconisée : 2 x 6h	Durée préconisée : 2 x 6h	Durée préconisée : 2 x 6h

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Fiche 1 : Degré attendu de maîtrise des compétences en fonction des publics cibles

Fiche	Public cibles	Cadre juridique			Repérage et prévention des violences			Traitement des situations et accompagnement des victimes		
		Expertise	Maitrise	Pratique	Expertise	Maitrise	Pratique	Expertise	Maitrise	Pratique
2	Encadrement supérieur et dirigeant									
3	Encadrement intermédiaire									
3	Référents et référentes Égalité et Diversité ; responsables, agents, agentes des cellules d'écoute et de prévention des discriminations, des services ressources humaines ; agents, agentes en charge des enquêtes administratives.									
3	Médecins du travail et médecins de prévention ; assistants, assistantes et conseillers, conseillères de prévention ; assistantes et assistants sociaux									
4	Inspecteurs, inspectrices de santé et sécurité au travail (FPE) ; agents, agentes en charge d'une fonction d'inspection (FTP) ; inspecteurs, inspectrices du travail (FPH)									
5	Représentants, représentantes du personnel, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)									

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Fiche 2 : Encadrement supérieur et dirigeant

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Responsabiliser les cadres dirigeants en leur faisant prendre conscience des conséquences pour les victimes et pour le collectif de travail des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Améliorer le traitement de situations liées à des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes en impliquant l'ensemble de la chaîne hiérarchique ;
- Diffuser une culture de la « tolérance zéro ».

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Prévenir les situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes avec la mise en place d'un environnement de travail créant les conditions d'une « tolérance zéro » vis-à-vis de ces comportements ;
- Identifier leur rôle et le champ de responsabilités des différents acteurs : encadrement de proximité, référents et référentes Égalité et Diversité ; responsables, agents, agentes des cellules d'écoute et de prévention des discriminations, des services ressources humaines, etc.
- Repérer, prendre en charge et orienter la victime ;
- Connaître les mesures pour accompagner et protéger la victime et faire cesser les comportements interdits.

Durée préconisée :

Au minimum 6 heures

Modalités pédagogiques :

La formation en présentiel sera complétée par les modules à distance du socle commun portant sur les connaissances théoriques (définition et cadre juridique).

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Fiche 3 : Encadrement intermédiaire² ; référents et référentes Egalité et Diversité ; responsables, agents, agentes des cellules d'écoute et de prévention des discriminations, des services ressources humaines ; agents, agentes en charge des enquêtes administratives ; médecins du travail et médecins de prévention ; assistants, assistantes et conseillers, conseillères de prévention, assistantes et assistants sociaux.

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité des différents acteurs : référents et référentes Egalité et Diversité ; responsables, agents, agentes des cellules d'écoute et de prévention des discriminations, médecins du travail et médecins de prévention, etc.
- Renforcer la prévention en intégrant la question des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans les politiques RH et de prévention des RPS ;
- Déployer la sensibilisation à tous les niveaux et diffuser une culture de la « tolérance zéro » ;
- Améliorer le repérage et le traitement des situations par une évolution des pratiques professionnelles et par l'appropriation de la procédure prévue par l'administration ;
- Professionnaliser l'accompagnement des victimes avec des procédures connues et appliquées par tous et toutes.

Objectifs pédagogiques :

À l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Assurer une prévention active des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;
- Conduire des actions de sensibilisation auprès des agents et agentes ;
- Repérer les victimes et traiter les situations, mettre en place et/ou suivre les procédures d'alerte et de signalement ;
- Accompagner et orienter les victimes, proposer la protection fonctionnelle.

Chacun, chacune devra maîtriser ces actions en fonction de son rôle dans l'organisation (encadrant, encadrante, professionnels, professionnelles RH, professionnel, professionnelles de santé, etc.).

Durée préconisée :

2 x 6 heures (2 journées entrecoupées afin de prévoir un retour sur expérience, par exemple après la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, d'élaboration ou évolution de procédures internes, etc.)

Modalités pédagogiques :

Parcours de formation comprenant des ateliers pratiques d'investigation de situation de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, et une appropriation des procédures d'alerte et de traitement de ces situations.

La formation en présentiel sera complétée par les modules à distance du socle commun portant sur les connaissances théoriques (définition et cadre juridique).

² Le public encadrement intermédiaire a été intégré dans ce groupe parce qu'il doit avoir un niveau de maîtrise plus important que celui de l'encadrement supérieur sur le repérage et le traitement des situations. Toutefois, les encadrants intermédiaires n'ont pas vocation à être des experts, il est donc possible de les former à part (Voir fiche 1 : tableau « Degré attendu de maîtrise des compétences en fonction des publics cibles »).

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Fiche 4 : Inspecteurs, inspectrices de santé et sécurité au travail (FPE) ; agents, agentes en charge d'une fonction d'inspection (FPT) ; inspecteurs, inspectrices du travail (FPH)

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Renforcer le contrôle du respect de la réglementation en matière de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Faire appliquer la réglementation en la matière ;
- Améliorer l'accompagnement des différents acteurs dans leur démarche de prévention.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Maîtriser la réglementation applicable et le droit des victimes ;
- Connaître les moyens, les outils, les procédures nécessaires à l'application de la réglementation (lettre d'observations, article 40 du code de procédure, rapport d'inspection...) ;
- Apporter leur expertise en matière de prévention et savoir formuler des préconisations ;
- Repérer les situations à risques ;
- Conduire un entretien (écoute active des différentes parties) ;
- Conseiller et orienter les victimes.

Durée préconisée :

2 jours en présentiel

Modalités pédagogiques :

L'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP) propose un parcours de formation pour les inspecteurs de santé et sécurité au travail et les inspecteurs du travail comportant :

- Un module de formation à distance portant sur « un rappel historique de la place des femmes dans le monde du travail, le cadre juridique et les différentes typologies de violence ».
- Un module présentiel d'une durée de 2 jours (2 x 6 heures) avec des apports théoriques, des ateliers, débats, production en sous-groupes.

Un module complémentaire spécifique de 2 jours sera proposé aux agents de contrôle afin d'approfondir le geste métier (mener une enquête, conduire un contrôle, accueillir la victime...)

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Fiche 5 : Représentants, représentantes du personnel, notamment des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Faciliter l'appropriation du rôle et du champ de responsabilité des différents acteurs : encadrement, référents et référentes Egalité et Diversité ; responsables, agents, agentes des cellules d'écoute et de prévention des discriminations ; médecins du travail et médecins de prévention, etc.
- Renforcer le dialogue social sur la mise en place d'une véritable politique de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Améliorer l'accompagnement des agents en vue de faire respecter leurs droits et leur dignité par l'appropriation de la procédure prévue par l'administration.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Repérer les victimes et traiter les situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Repérer les situations à risque ;
- Accompagner et orienter les victimes ;
- Apporter leur expertise dans le cadre du dialogue social ;
- Contribuer à l'élaboration d'une politique de prévention des violences sexuelles et sexistes.

Durée préconisée :

2 x 6 heures (2 journées entrecoupées afin de prévoir un retour sur expérience, par exemple après la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, d'élaboration ou évolution de procédures internes, etc.)

Modalités pédagogiques :

Parcours de formation comprenant des ateliers pratiques d'investigation de situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes et les règles juridiques applicables.

La formation en présentiel sera complétée par les modules à distance du socle commun portant sur les connaissances théoriques (définition et cadre juridique).

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

II. La formation dans les écoles de service public

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit que chaque école de service public inclut dans son programme de formation un module de formation dédié à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Tout élève d'une école de service public, fonctionnaire stagiaire, quel que soit son parcours, devra être formé dans le cadre de sa formation initiale. Les modules de formation devront *a minima* comprendre le socle présenté ci-dessous. Ils seront ensuite contextualisés en fonction d'une part, du métier exercé et d'autre part, du niveau de responsabilité attendu des élèves à leur sortie d'école (futur encadrant, encadrante ou non). Dans les cas où le thème des violences sexuelles et sexistes est inclus dans le cadre de parcours de formation soit sur l'égalité entre les femmes et les hommes, soit sur le harcèlement moral au travail, les écoles devront veiller à ce qu'un temps suffisant y soit consacré pour que les élèves s'approprient les principaux enjeux.

Objectifs de la formation :

La formation a pour principaux objectifs de :

- Faire connaître les définitions juridiques, le cadre et les obligations légales (administratives, civiles et pénales) en matière de prévention, de protection des victimes et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Faire prendre conscience de la responsabilité collective et individuelle relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ;
- Donner les moyens d'agir à chacun, chacune en fonction de son rôle mais également aux personnes victime ou témoin ;
- Améliorer le repérage et l'accompagnement des victimes en renforçant la mobilisation des différents acteurs et faire cesser ces situations.

Objectifs pédagogiques :

A l'issue de la formation, les personnes apprenantes seront en capacité de :

- Maîtriser le cadre juridique des violences sexuelles et sexistes, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle et protection des témoins) ;
- Identifier les stratégies des agresseurs et leurs impacts psycho-traumatiques sur les victimes ;
- Réagir rapidement et de façon adéquate aux situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ;
- Connaître les personnes ressources et les processus de traitement afin de faire cesser les situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Nb : Pour construire des modules de formation adaptés aux spécificités des cursus proposés, les écoles peuvent aussi s'appuyer sur la fiche 1 : tableau « Degré attendu de maîtrise des compétences en fonction des publics cibles » et sur les fiches par public cible 2 et 3.

Principaux éléments de contenus :

- Eléments de contexte : discours du Président de la République du 25 novembre 2017 qui fait de la prévention et de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes une priorité ; protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013 ;

Référentiel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ; quelques chiffres clés (par exemple issus de l'étude IFOP pour le Défenseur des droits de 2014) ;

- Définition juridique de l'agissement sexiste, du harcèlement sexuel et des violences sexuelles et sexistes (agressions sexuelles et viols notamment) ;
- Cadre juridique : pénal, administratif et statut de la fonction publique (sanctions encourues), obligations légales de l'employeur en matière de prévention ; obligations des agents, agentes (article 40 du code de procédure pénale) ;
- Acteurs clé, outils et dispositifs de prévention et traitement ;
- Mesures de protection des victimes et des lanceurs, lanceuses d'alerte (protection fonctionnelle, procédure d'alerte, droit de retrait).

Durée préconisée :

6 heures

Modalités pédagogiques :

La formation proposée sera de préférence multimodale :

- Les connaissances, adaptées à chaque type de public, seront délivrées sous forme de modules à distance courts, interactifs et comprenant des quizz favorisant le soutien des apprentissages. Ces modules devront permettre la mise œuvre d'une pédagogie inversée afin d'enrichir les moments de présentiel.
- La formation en présentiel comprendra des études de cas (mais sans mise en situation) permettant aux stagiaires de développer leur « savoir agir ». Le court-métrage de la MIPROF pourra servir de point d'entrée. (Voir partie 2 - Ressources pédagogiques et outils complémentaires).

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

2

I. Ressources pédagogiques et outils complémentaires

Ressource	Intitulé	Organisation	Contact
Kits pédagogiques	Livret et court-métrage à destination des formateurs : « <i>Comprendre et agir contre les violences sexuelles dans les relations de travail : entretien avec une victime</i> ».	Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) http://stop-violences-femmes.gouv.fr/telecharger-les-outils-de.html	anais.vermeille@miprof.gouv.fr
Déroulés de formation	<ul style="list-style-type: none"> « <i>Propos et comportements sexistes au travail : repérer, réagir et prévenir</i> » <ul style="list-style-type: none"> - Encadrement supérieur et de proximité, - Services des R.H. 	Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT de Brest, Délégation de Bretagne)	nicole.goulaouic@cnfpt.fr
	<ul style="list-style-type: none"> <i>Formation à l'identification et à la gestion des situations de violences sexuelles et sexistes, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein des ministères sociaux</i> destinée à l'encadrement supérieur 	Ministères Sociaux	catherine.leroy@sg.social.gouv.fr sandrine.herique@sg.social.gouv.fr
	<ul style="list-style-type: none"> <i>Formation à la lutte contre le harcèlement sexuel</i> destinée aux inspecteurs santé et sécurité au travail (à paraître fin 2018) 	Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP)	corinne.gatier@travail.gouv.fr
Supports pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> Quizz « <i>Agissements sexistes ou non, testez vos connaissances</i> » 	Ministères sociaux https://fr.research.net/r/quizagissementssexistes	catherine.leroy@sg.social.gouv.fr
	<ul style="list-style-type: none"> Quizz « <i>comprendre et agir contre les violences sexuelles et sexistes au travail</i> » 	Ministère de l'Economie et des Finances- Ministère de l'Action et des Comptes Publics (MACP)	fabrice.thevaux@finances.gouv.fr

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

Ressource	Intitulé	Organisation	Contact
	<ul style="list-style-type: none"> Quizz « <i>faisons les comptes : chiffres clés sur le sexisme CNFPT</i> » 	Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)	gwenaelle.juan@cnfpt.fr
	<ul style="list-style-type: none"> Kits de formation, courts-métrages et modèles de documents administratifs 	Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF) http://stop-violences-femmes.gouv.fr/telecharger-les-outils-de.html	anais.vermeille@miprof.gouv.fr
Guides pratiques	<ul style="list-style-type: none"> Guide de Prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, 2017 	Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP)-MACP https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide-prevention-situations-violences.pdf	
	<ul style="list-style-type: none"> Fiches pratiques sur la conduite à tenir dans les situations de harcèlement sexuel, 2018 	Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) et le Défenseur des droits http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr et http://www.fonction-publique.gouv.fr	
	<ul style="list-style-type: none"> Kit « <i>agir contre le sexisme au travail</i> » 	Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) et le Défenseur des droits http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/kit-agir-contre-le-sexisme-au-travail/	
	<ul style="list-style-type: none"> Guide « <i>comprendre et agir contre les violences sexuelles et sexistes au travail</i> » 	Ministère de l'Economie et des Finances- Ministère de l'Action et des Comptes Publics	fabrice.thevaux@finances.gouv.fr

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

2

Ressource	Intitulé	Organisation	Contact
	<ul style="list-style-type: none"> Différents outils pour lutter contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles 	<p>Cellule THEMIS du Ministère des Armées</p> <p>https://www.defense.gouv.fr/portail/vous-et-la-defense/egalite-femmes-hommes/lutte-contre-le-harcèlement-les-discriminations-et-les-violences-sexuels/cellule-themis</p>	<p>themis@intradef.gouv.fr</p> <p>themis@defense.gouv.fr</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Fiches réflexe et autres supports « <i>le harcèlement sexuel, un délit- Victime ou témoin, en parler pour que cela s'arrête</i> » 	<p>Assistance Publique- Hôpitaux de Paris</p>	<p>barbara.dufeu@aphp.fr</p> <p>brigitte.eckert@aphp.fr</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <i>Kit pour agir contre le sexisme, trois outils pour le monde du travail, 2016</i> 	<p>Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes (CSEP)</p> <p>https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf</p>	
Campagnes de communication	<ul style="list-style-type: none"> Campagne de sensibilisation sur le harcèlement sexuel au travail composée d'un dépliant, d'une affiche, d'un court-métrage et d'un mini site d'information, 2018 	<p>Défenseur des droits</p> <p>https://www.defenseurdesdroits.fr</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> Campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel au travail « <i>Harcèlement sexuel au travail Stop !</i> » 	<p>Ville de Paris</p> <p>www.paris.fr</p>	<p>marie.lahaye@paris.fr</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Campagne de sensibilisation sur le sexisme au travail 	<p>Centre Hospitalier départemental de Léon –Jean Gregory de Thuir</p> <p>http://www.ch-thuir.fr/professionnel/qualite-de-vie-au-travail</p>	<p>sophie.barre@ch-thuir.fr</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Campagne : « <i>le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : mieux les connaître pour les faire disparaître</i> » 	<p>Ministères sociaux</p>	<p>catherine.leroy@sg.social.gouv.fr</p>

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

II. Offre de formation à destination des employeurs

a) Fonction publique de l'État

« Former les cadres aux enjeux de l'égalité professionnelle, de la prévention et de la lutte contre les violences faites aux femmes (harcèlement, sexisme...) » est l'une des 15 actions prioritaires du **Schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État** (SDFTLV – action n°8). Instrument de coordination des politiques de formation, initié par le décret n° 2016-1804 du 22 décembre 2016, ses orientations s'adressent aux services des ministères, à leurs opérateurs, ainsi qu'aux services qui mettent en œuvre des actions de formation à l'attention des services déconcentrés.

Le SDFTLV vise non seulement à définir des priorités quant aux contenus, mais également à mutualiser les moyens afin de favoriser l'élaboration et le déploiement de modules de formation et de ressources pédagogiques dédiés, dispensés au niveau ministériel et interministériel, et destinés à la fois aux formateurs et aux agents. Le guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique a pour objet d'harmoniser l'offre de formation au sein de la fonction publique de l'Etat.

La formation initiale

Le présent référentiel a vocation à être décliné par toutes les écoles de service public dans le cadre des parcours de formation initiale.

Des modules de formation prenant en compte les orientations du référentiel seront progressivement proposés dans ces parcours, soit dans le cadre d'enseignements dédiés, soit dans le cadre de formations relevant des enjeux de l'égalité professionnelle ou de la lutte contre les discriminations.

La formation continue

Le présent référentiel a vocation à être décliné dans le cadre d'actions de formation continue ministérielles et interministérielles.

Un marché interministériel de formation à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes est porté par les ministères sociaux. Il permettra à l'ensemble des ministères ayant souscrit au marché de commander des sessions de formation à partir de 2019. Ce marché interministériel n'a vocation à se substituer aux marchés ministériels qu'à leur expiration.

Les formations sont déclinées en fonction des publics cible suivants :

- encadrement supérieur d'administration centrale et services territoriaux (directeurs, adjoints, etc.) ;
- personnels RH, cadres intermédiaires et acteurs de prévention ;
- représentants du personnel ;
- tout agent.

Les ministères pourront utiliser ce marché en fonction de leurs besoins (Contact : emeric.chenal@sg.social.gouv.fr).

Relais de la politique de la DGAFP dans les territoires, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH (PFRH) intègrent cette action à leurs plans régionaux de formation (PRIF). Préfinancées par la DGAFP, des actions de formation interministérielles seront notamment réalisées en partenariat avec les Instituts Régionaux d'Administration (IRA).

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

2

L'outil de gestion SAFIRE permet la diffusion de l'offre de formation interministérielle déconcentrée, laquelle intègre des actions financées sur des crédits ministériels, et la mise à disposition de places en offre commune transverse.

b) Fonction publique hospitalière

Concernant la formation des personnels hospitaliers en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes, une fiche intitulée « Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexuelles et sexistes au travail » a été identifiée en tant qu'Action de Formation Nationale (AFN) 2019 dans l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2018/175 du 16 juillet 2018 relative aux orientations retenues pour 2019 en matière de développement des compétences des personnels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Cette AFN, élaborée par l'association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH) et la DGOS, s'inscrit dans le cadre des démarches menées par les établissements pour lutter contre toute discrimination et toute forme de violence.

FICHE 2 –AFN 2019

Intitulé	Repérer, prendre en charge et orienter les victimes de violences sexuelles et sexistes au travail
Contexte	<p>Lors de son discours prononcé à l'Élysée le 25 novembre 2017, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes « grande cause du quinquennat » avec comme première priorité : « la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ». Concernant plus spécifiquement la fonction publique, le Président a déclaré que dès 2018, un module d'enseignement consacré à la prévention et à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles, devra être dispensé dans le cadre des formations continues.</p> <p>Premier employeur de France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes.</p> <p>La vie professionnelle, et en l'occurrence au sein de la fonction publique hospitalière, est un espace qui n'échappe pas aux violences sexuelles et sexistes.</p> <p>En 2014, une enquête du Défenseur des droits a établi qu'en France 20 % des femmes actives indiquent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. 80% des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes sexistes.</p> <p>Selon l'enquête Virage de l'INED (Institut national d'études démographiques) : 128 000 femmes sont victimes de violences sexuelles sur leur lieu de travail chaque année. Les violences sexuelles seraient subies à 22% sur le lieu de travail.</p> <p>Ces études nous montrent un écart important entre les faits (harcèlement, agressions sexuelles, viols, etc.) et les signalements auprès des encadrants supérieurs et de proximité et des responsables ressources humaines (RH). Il est donc essentiel aujourd'hui de former ces personnels à repérer, prendre en charge et orienter les femmes victimes de violences sexuelles et sexistes au travail.</p> <p>Au regard de ces éléments, il semble important qu'une action de formation sur ce thème, mise en œuvre à compter de 2019, puisse être proposée à l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, afin d'instaurer un meilleur repérage et une prise en charge adaptée des victimes de violences sexuelles et sexistes au travail.</p>

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

Objectifs de formation	<p>Objectif principal :</p> <ul style="list-style-type: none">• Former les personnels et en premier lieu les encadrants supérieurs et de proximité et les responsables RH de la fonction publique hospitalière aux violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail. <p>Objectifs spécifiques :</p> <ul style="list-style-type: none">• Connaître les principales données chiffrées relatives aux violences sexuelles et sexistes dans la vie professionnelle ;• Connaître et identifier les éléments nécessaires au repérage des victimes de violences ;• Connaître les obligations et les responsabilités de l'administration, les fondements juridiques et les principales infractions relatives aux violences sexuelles et sexistes et être sensibilisé au déroulement d'une plainte et au parcours judiciaire ;• Connaître le cycle de violences, le phénomène de l'emprise, du psychotraumatisme, des conséquences physiques, psychologiques et somatiques ;• Savoir appréhender et prendre en charge les victimes de violences.
Éléments de programme	<p>Livret d'accompagnement du court-métrage sur les violences sexuelles et sexistes au travail de la MIPROF:</p> <ul style="list-style-type: none">• L'état de la réglementation :<ul style="list-style-type: none">- Obligation de formation des agents de la fonction publique (Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007) ;- Panorama des dispositions pénales sur les violences sexuelles et sexistes (articles 222-22, harcèlement, agressions, viols, etc.) ;- Dispositions du statut général de la fonction publique : articles 6 bis, 6 ter A et 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, qui précisent l'interdiction de discrimination et de violences discriminatoires parmi les personnels de la fonction publique, ainsi que l'obligation à la protection des agents.• Un éclairage sur les violences sexuelles et sexistes pour mieux les comprendre et les repérer :<ul style="list-style-type: none">- Contexte des violences sexuelles et sexistes aujourd'hui en France, grâce notamment à des études telles que l'enquête dirigée par le Défenseur des droits en 2014, l'enquête « Contexte de la sexualité en France » en 2006 et l'enquête VIRAGE de l'INED principalement ;- Les mécanismes du sexisme et des violences ;- Les stratégies développées par l'agresseur pour exercer sa domination, son emprise sur la victime (déstabilisation, violences, minimisation et représailles) et par ailleurs s'assurer de son impunité ;- Les impacts des stratégies sur les victimes (impacts physiques et psychologiques qui modifient son comportement et influent sur la qualité de son travail) ;- Les conséquences psycho-traumatiques des violences sur les victimes.
Public	<p>La formation s'adresse à l'ensemble des personnels et notamment aux encadrants supérieurs et de proximité et aux responsables RH des établissements de la fonction publique hospitalière (sanitaires, sociaux et médico-sociaux).</p>

c) Fonction publique territoriale

Le CNFPT accompagne les collectivités et les établissements publics locaux dans la mise en œuvre d'actions de prévention des violences sexuelles et sexistes au travail.

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

2

Le CNFPT propose depuis plusieurs années une offre de service à dimension nationale pour prévenir les violences faites aux femmes et favoriser l'égalité femmes-hommes. Plusieurs formations dans les différents champs d'intervention des collectivités territoriales visent à mieux identifier les situations de violences et de discriminations, appréhender les stratégies et attitudes professionnelles à adopter face à ces violences, protéger et accompagner les victimes, en particulier dans les domaines médico-sociaux, l'enfance, l'animation et le management.

Le CNFPT développe également une offre de service pour prévenir les violences sexuelles et sexistes au travail en accompagnant les collectivités territoriales, en tant qu'employeurs, et les professionnels territoriaux (dimensions managériales, ressources humaines). Cette offre de service peut porter sur des actions de sensibilisation pour l'ensemble des agents ou sur des actions plus spécifiques destinées aux services ressources humaines, aux encadrants ou aux chargés de prévention.

Dans ce cadre, l'établissement mobilise l'expertise de partenaires clés : la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF), le Défenseur des droits, le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ou encore le Centre Hubertine Auclert et des associations spécialisées.

Contexte et enjeux

L'enjeu principal de cette offre de service est de donner des clés à chacun pour identifier ce que sont les violences sexuelles et sexistes au travail, comprendre la relation de causalité entre ce type de violences et les inégalités femmes-hommes, se responsabiliser en s'informant sur le cadre légal et ses obligations en tant qu'encadrant et agent, savoir réagir, prévenir et impulser une dynamique favorable à un bien vivre ensemble au travail en découvrant des ressources de référence, des dispositifs inspirants développés dans d'autres collectivités, et en construisant ses propres outils et actions pour se doter et doter ses équipes des bons réflexes.

L'offre de service

- **des accompagnements de projet sur mesure en intra pour répondre aux besoins de formation de chaque collectivité territoriale sur les violences sexuelles et sexistes au travail :**

- Un scénario et une mallette pédagogiques « Propos et comportements sexistes et sexuels au travail : repérer, réagir et prévenir » ont été conçus par le CNFPT fin 2017. Ils permettent de réaliser une formation en présentiel de 2 jours pour les encadrants.
- Le CNFPT adapte cette formation aux attentes de chaque collectivité, en fonction de leurs actions dans ce domaine, avec des séquences qui peuvent comporter, par exemple :
 - > la co-conception d'outils pour les encadrants,
 - > l'approfondissement concernant le traitement des alertes pour les agents des directions des ressources humaines, des référents Egalité-Diversité, des agents de prévention, des membres des CHSCT,
 - > l'appui à l'élaboration des dispositifs internes de prévention et traitement des violences sexuelles et sexistes au travail, via des formations-actions,
 - > l'appropriation par les agents des dispositifs internes de prévention et traitement existants dans la collectivité, etc.

- **une offre de formation qui aborde la thématique des violences sexuelles et sexistes au travail dans sa dimension managériale et dans son lien avec l'égalité femmes-hommes :**

La question des violences sexuelles et sexistes au travail peut être abordée dans des accompagnements en intra ou des formations concernant ces thématiques :

- L'égalité femmes-hommes dans le management d'équipe de proximité ;
- L'égalité professionnelle femmes-hommes : du diagnostic au plan d'action interne ;

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

- Le harcèlement moral et sexuel : connaître pour mieux prévenir et faire face ;
- Favoriser le bien-être au travail et prévenir les risques psycho-sociaux.

- **une offre de formation destinée aux professionnels de l'action publique locale en contact avec des femmes victimes de violences conjugales :**

En partenariat avec la MIPROF, le CNFPT propose, depuis 2015, une offre de formation destinée aux professionnels territoriaux pour repérer, orienter et accompagner les femmes victimes de violences conjugales. Des séquences dédiées sont également proposées aux agents et agents d'accueil, aux secrétaires de mairie et aux policiers et policières municipaux pour les accompagner dans l'accueil et l'orientation des femmes victimes de violences. Le CNFPT propose ainsi une formation d'une journée intitulée « La police municipale : gestion des situations de sexisme et de violence ».

- **une prise en compte dans la formation initiale :**

Dans le cursus de l'INET pour les futurs dirigeants territoriaux, chaque promotion comprend un groupe d'élèves référent sur l'égalité femmes-hommes qui propose et aide à préparer des formations, ateliers, visites et débats pour l'ensemble de la promotion. Cette modalité renforce l'implication des élèves. A titre d'exemple, les thèmes suivants sont abordés et permettent de faire le lien entre les violences, les inégalités professionnelles femmes-hommes et les stéréotypes : « comment réagir face aux propos sexistes au travail ? », « intégrer l'égalité femmes-hommes dans sa pratique professionnelle », « femmes, osez la direction générale ! ».

- **des journées d'actualité et des événementiels nationaux** pour sensibiliser le plus grand nombre ; ces journées pouvant cibler uniquement les violences sexuelles et sexistes au travail ou aborder cette question dans des thèmes plus larges, tels que les violences faites aux femmes, l'égalité professionnelle femmes-hommes, la prévention des discriminations, le dialogue social, etc. ;

- **une banque de ressources formatives** à disposition des intervenants du CNFPT permettant de proposer des ressources utilisables sur plusieurs modules (quiz, cartes d'objection, étude de cas et de jurisprudences, etc.) ;

- **la formation des formateurs** par laquelle le CNFPT forme régulièrement un vivier de ses intervenants spécialisés sur les violences faites aux femmes et les violences au travail, pour les aider à actualiser leurs connaissances et élaborer de nouveaux supports ou modalités pédagogiques ;

- **une e-communauté « égalité / diversité »** lancée le 21 novembre 2017 et ouverte à toutes collectivités engagées ou souhaitant s'engager dans une démarche de labellisation égalité ou diversité mais également pour celles menant des actions en faveur de la lutte contre les discriminations et de l'égalité femmes-hommes. Cette e-communauté est également accessible à l'ensemble des agents. (<https://e-communaut.es.cnfpt.fr/egalite-diversite>).

- **Une e-communauté « management public territorial »** qui permet aux cadres de s'informer et d'échanger sur leurs pratiques professionnelles. Cette e-communauté est accessible à l'ensemble des managers publics territoriaux, les thèmes du bien-être au travail, des risques psycho-sociaux et des violences au travail sont abordés.

Ressources et moyens à dispositions des employeurs

2

- **Dossiers et livrets** « Territoriaux, nous agissons » donnant des exemples d'actions portées par les collectivités territoriales pour l'égalité professionnelle et la prévention des risques psychosociaux (<http://www.cnfpt.fr/legalite-femmes-hommes> et <http://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/dossiers/ressources-risques-psychosociaux>)

Contact : Gwénaëlle Juan, Directrice de projet sur le sens de l'action publique – gwenaelle.juan@cnfpt.fr –
tél : 04.91.24.60.17. - 06.46.28.08.81.

Textes de référence

- Loi n°86-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
- Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 8 mars 2013.pdf
- Circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

Guide de formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit de former et sensibiliser l'ensemble des agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Afin d'assurer le déploiement à la fois large et cohérent de cette offre de formation, la DGAFF a élaboré un référentiel commun mis à disposition des employeurs publics des trois versants de la fonction publique et des écoles de service public.

RAPPORT ANNUEL

La collection Rapport Annuel rassemble les rapports publiés par la DGAFF. Le *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique* présente, dans la partie « Politiques et pratiques de ressources humaines », les grands axes de gestion des ressources humaines et, dans la partie statistiques « Faits et chiffres », un bilan social de la fonction publique. Cette collection propose également le *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique*, dont la première édition est parue en 2014. En sont issues des brochures telles que « Chiffres-clés » et « Tableau de synthèse ».

POLITIQUES D'EMPLOI PUBLIC

Les publications regroupées au sein de cette collection traitent tous les thèmes rattachés à la gestion prévisionnelle des ressources humaines, de la gestion des connaissances à celles des compétences. Elle propose également les protocoles d'accord issus des négociations avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

CADRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Destinée à tous les cadres de la fonction publique – encadrement supérieur, cadres intermédiaires et de proximité – cette nouvelle collection propose des outils de management et de gestion des ressources humaines. L'objectif : fournir à ces managers des outils pour agir.

LES ESSENTIELS

Cette collection – destinée à un large public – rassemble sous forme de fiches ou de livrets pédagogiques, les informations concernant le recrutement, les concours, les carrières, la formation et, au sens large, tous les aspects du parcours professionnel des agents de la fonction publique.

OUTILS DE LA GRH

Destinée en priorité aux gestionnaires des ressources humaines, cette collection regroupe de nombreux outils d'aide au pilotage utilisés au quotidien par les services RH. Le *Répertoire interministériel des métiers de l'État* (Rime), des guides ponctuels comme *L'apprentissage dans la fonction publique de l'État*, ou encore des kits d'outils pratiques comme celui sur *Les instances médicales dans la fonction publique*, en font ainsi partie.

STATISTIQUES ET RECHERCHE SUR LA FP

Cette collection est déclinée en quatre sous-collections, destinées aux décideurs, gestionnaires, statisticiens et chercheurs : « Stats rapides » présente des indicateurs et premiers résultats ; « Point Stat » livre une analyse synthétique des résultats d'enquêtes et d'études statistiques en quelques pages ; « Documents et méthodes » propose des points d'étape sur des travaux de recherche et de méthodologie ; « Études, recherche et débats » présente des analyses approfondies, aussi bien quantitatives que qualitatives.