



Ministère des solidarités et de la santé  
Ministère du travail  
Ministère de l'éducation nationale et de la Jeunesse  
Ministère des sports

**Direction des ressources humaines  
Sous-direction du pilotage des ressources,  
du droit des personnels et du dialogue social**

**Bureau de la formation**

# **CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES PARTICULIÈRES**

## **FORMATIONS**

**DIVERSITE, EGALITE, LUTTE CONTRE LES VIOLENCES  
SEXUELLES ET SEXISTES ET LAÏCITE ET NEUTRALITE DES  
AGENTS DU SERVICE PUBLIC**

**Lot 1** : Formations relatives à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (blended-learning)

**Lot 2** : Formations à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes (blended learning)

**Lot 3** : Formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes (blended learning)

**Lot 4** : Formation laïcité et neutralité des agents du service public (blended learning)

# Sommaire

ARTICLE 1 : CONTEXTE GÉNÉRAL.....	3
1.1    Au niveau de l’administration centrale (Paris).....	3
1.2    Au niveau des réseaux territoriaux .....	3
ARTICLE 2 : OBJET DU MARCHÉ.....	4
ARTICLE 3 : PILOTAGE DES PRESTATIONS.....	5
ARTICLE 4 : MODALITÉS COMMUNES À TOUS LES LOTS.....	6
4.1 Organisation administrative .....	6
a.    Réunion de cadrage.....	6
b.    Nombre minimum de formateurs .....	7
c.    Lieux de la formation.....	7
4.2    Composition des groupes de stagiaire par session de formation .....	7
4.3 Supports de cours et documents .....	7
4.4    Matériel pédagogique .....	7
4.5    Modalités d’évaluation.....	8
4.6    Délais d’annulation ou de report .....	8
4.7    Attestation de formation.....	8
4.8    Durée de validité de l’accès à la plateforme et des licences digitales: .....	9
4.9 Spécificités techniques de la plateforme et de l’application digitale :.....	8
ARTICLE 5 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CHACUN DES LOTS .....	10
Lot 1 : Formations : lutte contre les violences sexuelles et sexistes.....	10
Lot 2 : Formations à la diversité .....	24
Lot 3 : Formations sur l’égalité entre les femmes et les hommes .....	39
Lot 4 : Laïcité et neutralité des agents du service public .....	45

## **ARTICLE 1 : CONTEXTE GÉNÉRAL**

Le présent cahier des charges a été élaboré conjointement par la mission diversité et égalité des chances et le bureau de la formation de la direction des ressources humaines des ministères sociaux.

Ces formations bénéficient plus largement aux agents d'administration centrale et des services déconcentrés relevant du :

- Services du premier ministre (4 lots)
- la Cour des comptes ;
- le Conseil économique, social et environnemental ;
- ministère de l'Intérieur (4 lots)
- ministère de l'Europe et des affaires étrangères (4 lots)
- ministère des Armées (4 lots)
- ministères des Solidarités et de la Santé, du Travail, de l'Education nationale et de la Jeunesse et des Sports (ministères sociaux) (4 lots)
- ministère de l'Economie et des Finances (lot 1)
- ministère de la Culture (lot 1)
- ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (4 lots)

désignés par la suite du présent CCTP « les ministères » ou « les services bénéficiaires ».

En effet, elles entrent dans le cadre de la préparation des certifications par l'association française de normalisation (AFNOR) des politiques en faveur de l'égalité femmes/hommes et de la diversité mises en œuvre dans le domaine de la gestion des ressources humaines et dans le cadre des relations avec les partenaires et les usagers, et dans le cadre de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans le secteur public.

Au sein de la direction des ressources humaines de chacun de ces ministères un bureau de la formation est en charge du pilotage et de l'organisation de la formation initiale et continue des personnels. Certains ministères sont également dotés d'un bureau ou d'une mission de la diversité et de l'égalité des chances qui construit et anime, la politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. En fonction de l'organisation interne de chacun de ces ministères, les formations du présent cahier des charges sont pilotées et gérées par l'un et/ou l'autre de ces bureaux.

### 1.1 Au niveau de l'administration centrale (Paris)

Les directions et délégations d'administration centrale conçoivent et mettent en œuvre les orientations du gouvernement et sont regroupées par périmètre ministériel.

### 1.2 Au niveau des réseaux territoriaux

Les politiques publiques sont mises en œuvre au niveau territorial par les services déconcentrés régionaux et départementaux de chacun des ministères et par leurs opérateurs de l'Etat (agences,

écoles, établissements publics...). Chacun des agents en poste dans ces structures sont susceptibles de participer aux formations du présent cahier des charges.

Les profils des agents qui exercent en administration centrale et au niveau territorial sont variés : profils d'experts (juridiques, budgétaires...), profils administratifs ou appartenant à différents corps techniques.

## ARTICLE 2 : OBJET DU MARCHÉ

Le présent marché a pour objet la conception, l'organisation, la réalisation et le suivi d'actions de formations sur la diversité et la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes, l'intégration des agents en situation de handicap au sein des équipes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et la laïcité, des agents de ces ministères affectés en administration centrale ou dans les réseaux territoriaux. Ces formations entrent **dans le cadre des démarches de labellisations diversité et égalité entre les femmes et les hommes et du respect du principe de laïcité dans la fonction publique.**

### Rappel des lots :

Lot 1 : 5 formations : lutte contre les violences sexuelles et sexistes en blended-learning (**apprentissage mixte**)

Lot 2 : 7 formations à la diversité et à lutte contre les discriminations et les stéréotypes en blended-learning (apprentissage mixte)

Lot 3 : 3 formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes en blended-learning (apprentissage mixte)

Lot 4 : 1 formation laïcité et neutralité des agents du service public en blended-learning (apprentissage mixte)

	Formations au sein des lots	Public cible en présentiel	Durées du présentiel
Lot 1 lutte contre les violences sexuelles et sexistes	<b>Formation 1</b> lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Encadrement supérieur d'administration centrale et des services territoriaux (directeurs, adjoints, SG...)	1h30 ou 3h00 à l'occasion des CODIR, réunions de réseau...
	<b>Formation 2</b> lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Personnels RH, cadres intermédiaires, acteurs de prévention	1h30 ou 3h00 (réunion réseau...) ou 1 journée (tout public)
	<b>Formation 3</b> lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Représentants du personnel	1 journée (sur demande)
	<b>Formation 4</b> lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Tout agent	1 journée (sur demande)
	<b>Formation 5</b> lutte contre les violences sexuelles et sexistes	Tous les agents d'une même direction ou d'un	3h00 à l'occasion des AG

		service	
<b>Lot 2</b> diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes	<p><b>Formation 1</b> diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes</p> <p><b>Formation 2</b> diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes</p> <p><b>Formation 3</b> diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes</p> <p><b>Formation 4</b> diversité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes</p> <p><b>Formation 5</b> : recruter sans discriminer</p> <p><b>Formation 6</b> : réussir l'intégration d'un agent en situation de handicap pour RH et cadres intermédiaires</p> <p><b>Formation 7</b> : formations des directions à la diversité et à la lutte contre les discriminations</p>	<p>Encadrement supérieur d'AC et des services territoriaux</p> <p>Cadres et agents RH</p> <p>Représentants du personnel</p> <p>Tout agent</p> <p>Cadres et cadres RH</p> <p>Collectif de travail : cadres et agents</p> <p>Tous les agents d'une même direction ou d'un service</p>	<p>1h30 ou 3h00 à l'occasion des CODIR, réunions de réseau...</p> <p>1h30 ou 3h00 (réunion réseau...) ou 1 journée (tout public)</p> <p>1 journée (sur demande)</p> <p>1 journée (sur demande)</p> <p>3h (sur demande)</p> <p>1 jour ½</p> <p>3h00 à l'occasion des AG</p>
<b>Lot 3</b> égalité entre les femmes et les hommes	<p><b>Formation 1</b> les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes</p> <p><b>Formation 2</b> faites de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial</p> <p><b>Formation 3</b> l'égalité : un défi qui concerne autant les hommes que les femmes</p>	<p>encadrement supérieur</p> <p>cadres et agents RH</p> <p>Tout agent</p>	<p>1h30 ou 3h00 à l'occasion des CODIR, réunions de réseau...</p> <p>1h30 ou 3h00 (réunion réseau...) ou 1 journée (tout public)</p> <p>3h00</p>
<b>Lot 4</b> laïcité et neutralité des agents du service public	<b>Laïcité et neutralité des agents du service public</b>	Cadres de proximité (chefs de bureau et adjoint) et services RH de proximité	1 journée

### ARTICLE 3 : PILOTAGE DES PRESTATIONS

Le pilotage de l'accord-cadre global est réalisé par le ministère des Solidarités et de la Santé. Le titulaire transmet à l'acheteur à une fréquence annuelle, au plus tard le 15 janvier de l'année suivante, un état de son activité au niveau interministériel au sein du présent accord-cadre.

Cet état d'activité comprend :

- Le nombre de session par intitulé de formation tenue par ministère ;
- Par formation, le nombre de stagiaires formés par ministère ;
- Le nombre de stagiaires ayant eu accès à l'outil digital par ministère et le taux d'abandon ;
- Le taux de satisfaction de l'outil digital si elle est prévue dans l'application ;
- et si besoin des propositions d'amélioration.

Cet état peut être présenté sous forme de tableau global par exemple.

Au besoin, une réunion par an (inclus dans le prix de la prestation), est organisée entre le titulaire et l'ensemble des services bénéficiaires. Cette réunion est pilotée par le ministère des Solidarités et de la Santé.

Le pilotage des prestations est réalisé par chaque bénéficiaire de ce marché pour ses propres prestations commandées. Chaque service bénéficiaire précisera lors de la réunion de cadrage les bureaux en charge du pilotage des prestations.

Un responsable commercial ou un chef de projet doit être désigné par le titulaire pour être l'interlocuteur unique du bureau en charge de la gestion et du pilotage des formations, désigné dans la suite du CCTP par commodité « bureau de la formation » (sachant que selon les ministères le bureau en charge de la gestion et du pilotage peut également être la mission diversité, ou un autre bureau). Ce responsable commercial est en charge du suivi et de l'organisation générale du marché, de la coordination de ses équipes ainsi que de l'analyse, de la consolidation et de la restitution des résultats. Le titulaire avertit son interlocuteur au sein des ministères de tout changement d'interlocuteur dans les meilleurs délais.

Sont également comprises dans le prix de la prestation, des réunions de suivi des formations qui peuvent être organisées au fur et à mesure de l'exécution du marché à l'initiative du prestataire ou du bureau de la formation.

## **ARTICLE 4 : MODALITÉS COMMUNES À TOUS LES LOTS**

### 4.1 Organisation administrative

#### *a. Réunion de cadrage*

A compter de la date de notification du marché et à la demande de chaque service bénéficiaire une réunion de cadrage par lot, inclus dans le prix de la prestation, entre le bureau de la formation et le titulaire en charge de la réalisation de la prestation est organisée avec chacun des ministères concernés. Cette réunion de cadrage se tient au plus tard dans le mois suivant la demande et permet de préciser notamment le contexte, les objectifs, les contenus, l'organisation des sessions, les modalités d'évaluations, les publics et de communiquer certaines informations importantes (par exemple labellisation en cours) et documents essentiels tels que les plans d'action diversité ou égalité professionnelle femmes/hommes de chacun des ministères...

Les relevés de décisions de ces réunions sont transmis par le bureau de la formation au titulaire dans un délai d'une semaine maximum. Ils revêtent une valeur contractuelle.

### *b. Nombre minimum de formateurs*

Le nombre d'intervenants proposés doit être au minimum de 2 et les intervenants doivent avoir une expérience professionnelle en tant que formateur d'adultes dans le domaine concerné d'au moins 3 ans.

### *c. Lieux de la formation*

Les sessions de formation se déroulent à titre principal dans les locaux des ministères sur Paris et en région Parisienne.

Les sessions peuvent également se tenir en région métropolitaine à la demande des directions concernées.

Les frais de déplacement et le cas échéant de logement des intervenants des sessions se déroulant dans les DROM (département et région d'outre-mer) seront pris en charge sur présentation des justificatifs par l'administration bénéficiaire dans le respect de la politique de voyage et ne pourront pas engendrer de facturation supplémentaire de la part du prestataire pour l'administration.

## 4.2 Composition des groupes de stagiaire par session de formation

- Les sessions de formation sont composées de 15 stagiaires maximum.
- Les sessions de formations programmées lors de réunions de réseau ou des CODIR réunissent entre une vingtaine et une trentaine de personnes.
- Les formations des directions (formation 5 du lot 1 et formation 7 du lot 2) peuvent accueillir jusqu'à 300 agents.

Les publics cibles indiqués dans chacun des lots ne sont pas exhaustifs et sont par conséquent susceptibles d'évoluer au cours du marché.

## 4.3 Supports de cours et documents

Les modèles de supports de cours et documents finalisés sont transmis par mail au bureau de la formation du ministère concerné à l'issue de la réunion de cadrage dans un délai de 21 jours calendaires avant la tenue de la première session de formation. Les supports doivent être remis par le prestataire aux stagiaires le jour de la formation ou bien être envoyés au bureau de la formation en format papier au plus tard 5 jours calendaires avant la date de la session de formation, sauf si le prestataire ne souhaite remettre aux stagiaires qu'une version dématérialisée.

## 4.4 Matériel pédagogique

Les salles mises à disposition par les ministères sont équipées d'écrans muraux, de vidéo projecteurs et de tableaux ou paperboard.

Le prestataire utilisera son ordinateur portable pour animer les formations.

#### 4.5 Modalités d'évaluation

Pour chaque session de formation, le bureau de la formation du ministère concerné effectue l'évaluation de fin de formation. A cet effet, il utilise sa propre fiche d'évaluation à chaud ou tout autre outil d'évaluation. Les résultats des évaluations peuvent être transmis au prestataire sur sa demande. En fonction des ministères, le prestataire peut ne pas être autorisé à utiliser ses propres fiches ou modalités d'évaluation.

#### 4.6 Délais d'annulation ou de report

Une session de formation ne peut être annulée ou reportée par le prestataire à moins de 15 jours calendaires de la date de début d'une formation programmée. Dans l'hypothèse où cette formation est malgré tout annulée ou reportée, les frais de pénalités à verser à l'administration sont ceux précisés dans le CCAP.

Dans le cas d'une annulation ou d'un report d'une session de formation à la demande de l'administration à moins de 15 jours calendaires de la date de début d'une formation programmée, les indemnités sont celles précisés dans le CCAP.

Les nouvelles dates de session sont fixées d'un commun accord entre les deux parties.

#### 4.7 Attestation de formation

Le prestataire se charge d'adresser au bureau de la formation les attestations de formation, sur le modèle des attestations transmises par le bureau de la formation de la DRH lors de la réunion de cadrage.

#### 4.8 Spécificités techniques de l'outil digital :

On entend par outil digital un outil permettant une connexion depuis un smartphone, une tablette et un ordinateur. Cet outil doit permettre un suivi qualitatif et quantitatif des connexions. Il convient de faire référence à cette définition de l'outil digital dans la suite du présent CCTP.

Il est demandé au titulaire qu'il mette à disposition en mode SaaS (Software As A Service) et donc non intégré au Système d'Information des ministères, un outil digital mettant à disposition des agents les ressources pédagogique sur la thématique concernée.

La solution technique souhaitée correspond à une solution de type SaaS, hébergée par le titulaire.

La disponibilité de cet outil digital 24h/24h et 7j/7j (hors périodes de maintenance communiquées et acceptées par le bureau de la formation) est une condition nécessaire et obligatoire à la mise en œuvre des prestations.

Cet outil digital est accessible par le biais d'une connexion à distance grâce à une adresse de connexion (URL), un identifiant de connexion (login) et un mot de passe pour chaque apprenant.

L'apprenant pourra se connecter depuis n'importe quel poste informatique. Ses droits seront limités à un an d'utilisation (cf article 4.9). Cet outil doit également être configuré pour les versions mobiles et tablettes iOS et android.

#### 4.9 Durée de validité de l'accès à l'outil digital:

La durée de validité de l'accès à l'outil digital est d'un an à compter de la date de la 1<sup>ère</sup> connexion du stagiaire. Cette 1<sup>ère</sup> connexion doit intervenir dans les 3 mois après le début de la session e-learning ou présentielle.

#### 4.10 Mobilisation de l'outil digital

Le nombre d'agents ayant recours à l'outil digital peut être différent du nombre d'agents participant aux sessions de formation en présentiel.

## **ARTICLE 5 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À CHACUN DES LOTS**

### Lot 1 : Formations : lutte contre les violences sexuelles et sexistes

#### Contexte :

Le 25 novembre 2017, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le Président de la République a déclaré l'égalité entre les femmes et les hommes, grande cause nationale du quinquennat et a annoncé un grand plan de formation initiale et continue dans le secteur public relatif à la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences sexuelles. La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dispose que la Fonction Publique doit s'engager sur le déploiement d'un plan de formation.

Les ministères se doivent d'être exemplaires en la matière. Ils doivent mettre en œuvre des plans d'actions pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comprenant depuis 2014 des mesures de lutte contre les agissements sexistes, les harcèlements et les violences sexuelles et qui répondent notamment au 5ème Plan interministériel de mobilisation et de lutte contre toutes les violences faites aux femmes (2017-2019).

Les violences sexistes et sexuelles sont des réalités dans la sphère professionnelle, tant dans le secteur privé que dans la fonction publique. Différentes enquêtes statistiques permettent d'apprécier l'ampleur et les formes que prennent les violences et les harcèlements, ainsi que les publics qui en sont plus particulièrement victimes.

A titre d'exemple, dans les ministères sociaux, l'enquête de ressenti 2016 du baromètre social révèle que 0,8% du personnel des ministères sociaux considère avoir été victime de harcèlement sexuel au travail au cours des 36 derniers mois (soit 66 agents), contre 0,6% en 2015 (soit 55 agents). Il est à noter que, parmi les 66 agents, figuraient 52 femmes et 11 hommes.

Les répondants à l'enquête du baromètre social 2016 indiquent par ailleurs qu'en cas de harcèlement sexuel, ils en parlent en priorité :

- à leurs collègues (51,5%) (contre 59,6% en 2015),
- aux membres de la famille, parents (31,8%) (stable sur un an),
- à leurs amis, connaissances, institution en dehors de l'administration (19,7%), stable sur un an.
- 25,8% n'ont personne à qui en parler.

Un **livret pédagogique** d'accompagnement aux victimes de violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail ainsi qu'un court métrage sera prochainement mis à disposition pour appuyer l'offre de formation notamment au sein des ministères sociaux.

Il devra être tenu compte du référentiel de formation en cours d'élaboration par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) en partenariat avec la Mission interministérielle de protection des femmes victimes de violences et de lutte contre la traite des êtres humains (MIPROF).

:

<b>Formation 1 du lot 1 :</b> <b>Formation de l'encadrement supérieur à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</b>
--

Contexte particulier :

En réponse à la commande interministérielle, un plan d'actions prévoit notamment de systématiser la formation de l'encadrement supérieur à la prise en charge des situations d'agissements sexistes, de harcèlements et de violences sexuels.

Il revient en effet aux chefs de service de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité, notamment pour ce qui concerne la prévention et le traitement des situations d'agissements sexistes, de harcèlements et de violences sexuels.

Public visé et nombre de stagiaires par session :

Cette formation est destinée à l'encadrement supérieur des directions d'administration centrale et des services territoriaux des ministères :

- pour l'administration centrale : les directeurs généraux, les directeurs et les délégués d'administration centrale et chefs d'inspection, les chefs de service, les sous-directeurs et les adjoints aux sous-directeurs, les chefs et directeurs de projet...
- pour les services déconcentrés : directeurs, directeurs adjoints, secrétaire généraux, chefs de pôle, directeurs d'unité départementale...
- Pour les opérateurs de l'Etat : directeurs généraux, secrétaires généraux,...

Il est à préciser que cette formation est obligatoire pour les cadres supérieurs des ministères sociaux.

Cette formation pourra également être élargie à d'autres publics cibles relevant de **l'encadrement supérieur** au cours du marché et notamment aux cadres des établissements publics sous tutelle des ministères.

Le nombre de stagiaires par session est compris entre 20 et 30.

Objectifs de formation

A l'issue de la formation, l'encadrement supérieur devra :

- Connaître les responsabilités des cadres dirigeants en matière de harcèlement et de violences sexuels au sein de leurs services,
- Savoir identifier les situations d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuels,
- Responsabiliser les cadres dirigeants en prenant conscience des conséquences de situations d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuels,

- Savoir comment agir avec les agents se déclarants victimes et les agents incriminés.

### Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, l'encadrement supérieur devra être notamment capable de :

- Maîtriser le cadre théorique et juridique des agissements sexistes, des harcèlements et des violences sexuels (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle),
- Identifier les dispositifs et acteurs concernés au sein des ministères sociaux,
- Identifier son rôle et celui de l'encadrement de proximité au sein des dispositifs existants,
- Prévoir les mesures à prendre pour accompagner et protéger la victime en fonction des situations.
- Prévenir les situations de harcèlement sexuel (en tant que témoin-collègue, responsable syndical, responsable hiérarchique-ou en tant que victime)

### Durée de la formation (présentiel)

Les durées formation en fonction des publics peuvent être par exemple :

- à 3h00 pour les sous-directeurs et leurs adjoints d'administration centrale
- à 1h30 pour les directeurs d'administration centrale de services déconcentrés, les chefs de service, directeurs adjoints et directeurs d'unité départementale (ou équivalent).
- A 1h30 pour les secrétaires généraux

### Modalités pédagogiques : Blended-learning

- **Les formations en présentiel** pourront se tenir lors de séminaires ou de réunions de réseau (administration centrale, services déconcentrés)

Il est attendu du prestataire une animation favorisant les échanges et les partages d'expériences entre les participants.

La diffusion d'un court métrage sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail (co-produit par la MIPROF, les Ministères sociaux, le CNFPT et la DGAFP) d'une durée d'environ 15 minutes peut être incluse dans la durée de la prestation.

- Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**. Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu **de l'outil digital**, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée de 5 mn 36 du directeur des ressources humaines permettant de contextualiser la formation sera à inclure en début de programme e-learning.

## **Formation 2 du lot 1 :**

### **Formation des personnels RH, des cadres intermédiaires, des référents diversité et égalité et des acteurs de prévention à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes**

#### Contexte particulier

Les personnels des ressources humaines, les cadres intermédiaires et les acteurs de prévention ont un rôle majeur dans la prévention et la prise en charge des victimes d'agissement sexistes, de harcèlement et de violences sexuels. C'est la raison pour laquelle une formation est spécifiquement dédiée à ce public.

#### Public visé

Cette formation est destinée aux personnels des ressources humaines, aux cadres intermédiaires, aux référents diversité et égalité et aux acteurs de prévention (assistants et conseillers de prévention, assistants de service social, aux médecins de prévention, aux infirmiers (d'administration centrale)...) en poste en administration centrale, en services déconcentrés, ou au sein d'opérateurs de l'Etat.

Cette formation pourra également être élargie à d'autres publics cibles au cours du marché.

#### Objectifs de formation

A l'issue de la formation, les personnels RH, les cadres intermédiaires, les référents diversité et les acteurs de prévention devront être en capacité de :

- Savoir identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel mais aussi toutes les formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et de violences sexuelles dans la vie professionnelle
- Appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus

#### Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les personnels RH, les cadres intermédiaires, les référents diversité/égalité et les acteurs de prévention (assistants et conseillers de prévention, assistants de service social, médecins de prévention et infirmiers...) devront être notamment capable de :

- maîtriser le cadre juridique des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuels (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle),
- prévenir et gérer les situations de harcèlement sexuel (outils de prévention à développer, etc.),

- réagir de façon adéquate à une situation de harcèlement sexuel (en tant que témoin – collègue, responsable syndical, responsable hiérarchique – ou en tant que victime).

### Contenu pédagogique

Le prestataire retenu devra animer une session notamment autour du programme suivant :

- Définition des principales formes de violences sexistes et sexuelles
- Prévention et intervention :
  - o La sécurité au travail
  - o Prévenir, anticiper et désamorcer la violence et le harcèlement sexuels
  - o Repérer une situation de violences
- Les réponses disciplinaires et juridiques
- L'accompagnement de l'agent victime
- Le rôle de la médecine du travail et des assistants de service social

Pistes d'éléments de programme :

- Etat de la réglementation :
  - o Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
  - o Circulaire CRIM 2012-15/E8 du 7 août 2012 de la Garde des Sceaux, ministre de la justice
  - o Circulaire DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 du directeur général du travail relative au harcèlement et à l'application de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel
  - o Circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique
  - o Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
  - o Protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et circulaire d'application du 8 juillet 2013
  - o Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

Durée de la formation (présentiel) et nombre de stagiaires par session :

- 1 jour (6h) pour l'ensemble des publics : 15 stagiaires
- 1h30 à l'occasion de certaines réunions de réseau : entre 20 et 30 stagiaires
- 3h00 à l'occasion de certaines réunions de réseau : entre 20 et 30 stagiaires.

Modalités pédagogiques : blended-learning

- **L'animation en présentiel** du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs

comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.

La diffusion d'un court métrage sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail (co-produit par la MIPROF, les Ministères sociaux, le CNFPT et la DGAFP) d'une durée d'environ 15 minutes peut être incluse dans la durée de la prestation.

- Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**. Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette **et** un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de **l'outil digital**, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée de 5 mn 36 du directeur des ressources humaines permettant de contextualiser la formation sera à inclure en début de programme e-learning.

<p style="text-align: center;"><b>Formation 3 du lot 1 :</b> <b>Formation des membres des institutions représentatives du personnel à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</b></p>
---

Contexte particulier :

Les membres des institutions représentatives du personnel, ont un rôle majeur dans la prévention et la prise en charge des victimes de violences sexistes et sexuelles. C'est la raison pour laquelle une formation est spécifiquement dédiée à ce public.

Public visé et nombre de stagiaires par session :

Cette formation est destinée aux membres des institutions représentatives du personnel.

15 stagiaires par session.

Objectifs de formation

A l'issue de la formation, les membres des institutions représentatives du personnel devront être en capacité :

- d'appréhender le cadre théorique et juridique des agissements sexistes, du harcèlement et des violences sexuels,
- de maîtriser les dispositifs et acteurs concernés au sein de chacun des ministères,
- d'accompagner les agents dans la protection de leurs droits.

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les membres des institutions représentatives du personnel devront être notamment capables :

- d'identifier les situations d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuels,
- de savoir réagir et prendre les mesures nécessaires pour accompagner et protéger les agents se déclarants victimes en fonction des situations,
- de savoir comment agir envers les agents incriminés.

Durée de la formation (présentiel) :

La durée de la formation est fixée à 1 journée (6 heures).

Modalités pédagogiques : Blended-learning

- **L'animation en présentiel** du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apport théorique et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas

pratiques. Les stagiaires doivent sortir de la formation avec une « boîte à outils », leur permettant de gérer concrètement les éventuelles situations de harcèlement et violences sexuels et de harcèlement moral que les agents pourraient leur rapporter.

La diffusion d'un court métrage sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail (co-produit par la MIPROF, les Ministères sociaux, le CNFPT et la DGAFP) d'une durée d'environ 15 minutes est incluse dans durée de la prestation.

- Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**. Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée de 5 mn 36 du directeur des ressources humaines permettant de contextualiser la formation sera à inclure en début de programme e-learning.

<p style="text-align: center;"><b>Formation 4 du lot 1 :</b> <b>Sensibilisation des agents à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</b></p>
--

Contexte particulier :

En plus de l'encadrement supérieur, des personnels RH, des cadres intermédiaires, des référents diversité et égalité, des acteurs de prévention et des membres des institutions représentatives du personnel, l'ensemble du personnel des ministères doit être sensibilisé au repérage, à la prise en charge et à l'orientation des victimes d'agissements sexistes, de harcèlement et de violences sexuels.

Public visé et nombre de stagiaires par session :

Tous les agents de catégories A, B et C en administration centrale, en services déconcentrés, ou au sein d'opérateurs de l'Etat.

15 stagiaires par session.

Objectifs de la formation

Cette formation doit permettre aux agents de :

- Savoir identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel mais aussi toutes les formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et de violences sexuelles dans la vie professionnelle,
- Appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus.

Objectifs pédagogiques

La formation doit intégrer les objectifs suivants :

- Appréhender le cadre juridique du harcèlement sexuel (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle),
- Prévenir les situations de harcèlement sexuel,
- Réagir de façon adéquate à une situation de harcèlement sexuel (en tant que témoin – collègue, responsable syndical, ou en tant que victime).

Durée de la formation (présentiel) :

La durée de la formation est fixée à 1 journée (6h).

Modalités pédagogiques : Blended-learning

- L'animation en présentiel du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apport théorique et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques. Les stagiaires doivent sortir de la formation avec une « boîte à outils », leur permettant de gérer concrètement les éventuelles situations de harcèlement et violences sexuels et de harcèlement moral que les agents pourraient leur rapporter.

La diffusion d'un court métrage sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail (co-produit par MIPROF, Ministère sociaux, le CNFPT et la DGFAP) d'une durée d'environ 15 minutes est incluse dans durée de la prestation en présentiel.

- Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**.  
Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée de 5 mn 36 du directeur des ressources humaines permettant de contextualiser la formation sera à inclure en début de programme e-learning.

:

<b>Formation 5 du lot 1</b> <b>Formation des directions à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes</b>
--

Contexte particulier :

Certaines directions ou services souhaitent sensibiliser l'ensemble de leur personnel à lutte contre les violences sexuelles et sexistes

Public visé et nombre de stagiaires :

Cette formation est destinée à l'ensemble des agents d'une même direction ou d'un même service (300 agents maximum par session).

Objectifs de formation

Cette formation doit permettre aux agents de :

- Savoir identifier et comprendre ce qu'est le harcèlement sexuel mais aussi toutes les formes de comportements hostiles à connotation sexuelle et de violences sexuelles dans la vie professionnelle,
- Appréhender le cadre légal et les risques disciplinaires et pénaux encourus.

Objectifs pédagogiques

La formation doit intégrer les objectifs suivants :

- Appréhender le cadre juridique du harcèlement sexuel (définition juridique, sanctions disciplinaires et pénales, charge de la preuve, protection fonctionnelle),
- Prévenir les situations de harcèlement sexuel,
- Sensibiliser à la manière de réagir de façon adéquate à une situation de harcèlement sexuel (en tant que témoin – collègue, responsable syndical, ou en tant que victime).

Durée de la formation (présentiel)

La durée de la formation est fixée à 3h00

Modalités pédagogiques : Blended-learning

- **Les formations en présentiel** se tiendront à la demande des directions ou services (en amphithéâtre).

La diffusion d'un court métrage sur les violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail (co-produit par la MIPROF, les Ministères sociaux, le CNFPT et la DGAFP) d'une durée d'environ 15 minutes peut être incluse dans la durée de la prestation.

- Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**.  
Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée de 5 mn 36 du directeur des ressources humaines permettant de contextualiser la formation sera à inclure en début de programme e-learning.

## Lot 2 : Formations à la diversité

Contexte :

Les formations objets du lot du présent CCTP contribuent à la démarche d'obtention du label diversité.

A titre d'exemple, les ministères sociaux ont conduit, dès avant l'obtention du label diversité en 2012, une politique interne de promotion de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre toute forme de discrimination avec notamment un plan pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Depuis la labellisation diversité en 2012, cette politique de ressources humaines s'est étendue à d'autres champs importants de la diversité (**gestion des âges, orientation sexuelle**) en développant une démarche novatrice, basée sur de nouveaux modes d'action (état des lieux et cartographie des risques de discrimination, élaboration de plans d'actions chargés d'y répondre, mise en place d'indicateurs de suivi et systématisation de l'évaluation de l'écart entre le prescrit et le réalisé).

Dans ce cadre, les objectifs de formation des personnels revêtent une importance toute particulière car les ministères sociaux sont convaincus qu'une lutte efficace contre les discriminations passe par des actions de formation ou de sensibilisation à la fois générales et ciblées.

Le plan d'actions diversité 2017-2020 prévoit, dans le cadre des engagements pris par les ministères sociaux, un objectif ambitieux de formation de tous les personnels à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

L'encadrement supérieur et intermédiaire, les membres des instances représentatives du personnel, les cadres et les agents RH d'administration centrale et des services territoriaux des ministères doivent bénéficier plus particulièrement de cette formation afin d'appliquer les principes dans le cadre de leur exercice professionnel et d'encourager leurs équipes à la suivre.

Les 7 formations déclinées par public cible doivent prévoir plus particulièrement d'aborder les thèmes du **handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'activité syndicale et des atouts intergénérationnels** au sein des équipes de travail. Cependant ces thématiques ne sont pas exclusives et d'autres focus sur certains critères de diversité pourront être mis en exergue au cours du marché à la demande de certains ministères.

**Formation 1 du lot 2 :**  
**Formation de l'encadrement supérieur à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.**

Contexte particulier :

La formation de l'encadrement supérieur d'administration centrale et des services territoriaux des ministères revêt une haute importance par sa valeur d'exemple auprès des équipes. En outre, par leur compréhension des enjeux et la mise en œuvre des principes de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes dans le cadre de leur exercice professionnel, les cadres supérieurs participent à la bonne gestion des ressources humaines des personnels des ministères.

Public visé et nombre de stagiaires par sessions :

Cette formation est destinée à l'encadrement supérieur des directions d'administration centrale et des services territoriaux des ministères :

- pour l'administration centrale : les directeurs généraux, les directeurs et les délégués d'administration centrale et chefs d'inspection, les chefs de service, les sous-directeurs et les adjoints aux sous-directeurs, les chefs et directeurs de projet,...
- pour les services déconcentrés : directeurs, directeurs adjoints, secrétaires généraux, chefs de pôle, directeurs d'unité départementale, responsables d'unité de contrôle,...
- Pour les opérateurs de l'Etat: directeurs généraux, secrétaires généraux,...

Il est à préciser que cette formation est obligatoire pour les cadres supérieurs des ministères sociaux.

20 à 30 stagiaires par session.

Objectifs de formation :

A l'issue de la formation, les cadres dirigeants et supérieurs d'administration centrale et des services territoriaux seront en capacité de :

- Appréhender les concepts fondamentaux, le cadre juridique, le rôle et l'impact des stéréotypes, la politique en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle des ministères
- Repérer les bonnes pratiques organisationnelles et managériales et les moyens de mise en œuvre de l'égalité de traitement dans les process RH.

Ces sessions doivent intégrer les objectifs de formation fixés par la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 (II.3) concernant la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.

Durée de la formation (présentiel) et nombre de stagiaires :

Les durées formation en fonction des publics peuvent être par exemple ::

- 1h30 pour les directeurs généraux, les directeurs et les délégués d'administration centrale et chefs d'inspection des directions d'administration centrale, chefs de service ...
- 3h00 pour les cadres supérieurs d'administration centrale (sous-directeurs et adjoints aux sous-directeurs, chefs et directeurs de projet) ... :
- 1h30 : les directeurs généraux, les directeurs et secrétaires généraux des services territoriaux (services déconcentrés, opérateurs...) ...

Contenu pédagogique :

Une attention particulière sera portée sur les **thèmes du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des atouts intergénérationnels et des activités syndicales**. D'autres focus sur certains critères de diversité pourront être mis en exergue au cours du marché à la demande des ministères.

Modalités pédagogiques : blended-learning

L'animation en présentiel du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.

Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**.

Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée d'environ 5 minutes d'un ou plusieurs cadres dirigeants permettant de contextualiser la formation pourrait être à prévoir en début de programme e-learning.

<b>Formation 2 du lot 2 : Formation des personnels RH et cadres à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.</b>
---

Contexte particulier :

La formation des cadres RH et des personnels RH d'administration centrale et des services territoriaux (opérateurs de l'Etat et services déconcentrés) des ministères revêt une haute importance par sa valeur d'exemple auprès des équipes. En outre, par leur compréhension des enjeux et la mise en œuvre des principes de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations et les stéréotypes dans le cadre de leur exercice professionnel, les cadres RH et les personnels RH participent à la bonne gestion des ressources humaines des personnels des ministères.

Public visé :

Les cadres RH et des agents RH d'administration centrale et des services territoriaux (agences ou opérateurs et services déconcentrés) des ministères.

Pour les ministères sociaux, cette formation est obligatoire pour les cadres RH et se déroulera à l'occasion des réunions de réseau.

Objectifs de formation :

A l'issue de la formation, les cadres RH et les agents RH d'administration centrale et des services territoriaux (opérateurs de l'Etat et services déconcentrés) des ministères seront en capacité de :

- Connaitre les concepts fondamentaux, le cadre juridique, le rôle et l'impact des stéréotypes, la politique RH en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle des ministères
- Repérer et appliquer les moyens de mise en œuvre de l'égalité de traitement dans les process RH

Ces sessions doivent intégrer les objectifs de formation fixés par la circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014 (II.3) concernant la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique. (cf. annexe)

Durée de la formation (présentiel) et nombre de stagiaires par session :

Les durées formation en fonction des publics peuvent être par exemple :

- 1 jour (6h) pour l'ensemble des personnels RH : 15 stagiaires par session
- 1h30 à l'occasion de certaines réunions de réseau : 20 à 30 stagiaires par session
- 3h00 à l'occasion de certaines réunions de réseau : 20 à 30 stagiaires par session

Contenu pédagogique :

Une attention particulière sera portée sur les thèmes du **handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des atouts intergénérationnels et de l'activité syndicale**. D'autres focus sur certains critères de diversité pourront être mis en exergue au cours du marché à la demande des ministères.

#### Modalités pédagogiques : Blended-learning

L'animation du module en présentiel doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.

Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning**. Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée d'environ 5 minutes d'un ou plusieurs cadres dirigeants permettant de contextualiser la formation pourrait être à prévoir en début de programme e-learning.

Le contenu du module digital pourra être élargi à d'autres critères de la diversité au cours du marché.

### Formation 3 du lot 2 :

## Formation des membres des institutions représentatives du personnel à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes

### Contexte particulier :

Les membres des institutions représentatives du personnel, peuvent être amenés à être interrogés sur les thématiques de la diversité et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes au sein des services. C'est la raison pour laquelle une formation est spécifiquement dédiée à ce public.

### Public visé et nombre de stagiaires par session :

Les membres des institutions représentatives du personnel d'administration centrale et de services territoriaux (opérateurs de l'Etat et services déconcentrés) des ministères.

15 stagiaires par session.

### Objectifs de formation :

A l'issue de la formation, les membres des institutions représentatives du personnel d'administration centrale et de services territoriaux (opérateurs de l'Etat et services déconcentrés) des ministères seront en capacité de :

- Connaître les concepts fondamentaux, le cadre juridique, le rôle et la place des stéréotypes, la politique en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle des ministères
- Identifier et avoir recours aux moyens de mise en œuvre de l'égalité de traitement dans le cadre de leur exercice de représentation du personnel.

### Durée de la formation (présentiel) :

Une journée (6 heures).

### Contenu pédagogique :

Une attention particulière sera portée sur les **thèmes du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des atouts intergénérationnels et de l'activité syndicale** au sein de l'équipe de travail. D'autres focus sur certains critères de diversité pourront être mis en exergue au cours du marché à la demande des ministères.

### Modalités pédagogiques : Blended-learning

L'animation en présentiel du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.

Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type e-learning.

Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée d'environ 5 minutes d'un ou plusieurs cadres dirigeants permettant de contextualiser la formation pourrait être à prévoir en début de programme e-learning.

Le contenu du module digital pourra être élargi à d'autres critères de la diversité au cours du marché.

## Formation 4 du lot 2 :

### Formation des agents à la diversité et à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

#### Public visé et nombre de stagiaire par session :

Les agents en poste en administration centrale et dans les services territoriaux (opérateurs de l'Etat et services déconcentrés) des ministères.

15 stagiaires par session.

#### Objectifs de formation :

A l'issue de la formation, les agents des ministères seront en capacité de :

- Appréhender les concepts fondamentaux, le cadre juridique, le rôle et la place des stéréotypes, la politique en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle des ministères.

#### Contenu pédagogique :

Une attention particulière sera portée sur **les thèmes du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des atouts intergénérationnels et de l'activité syndicale**. D'autres focus sur certains critères de diversité pourront être mis en exergue au cours du marché.

#### Durée de la formation (présentiel) :

Une journée (6 heures)

#### Modalités pédagogiques : Blended-learning

L'animation en présentiel du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.

Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type e-learning.

Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

L'animation de ce module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices comme quizz ou vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée d'environ 5 minutes d'un ou plusieurs cadres dirigeants permettant de contextualiser la formation pourrait être à prévoir en début de programme e-learning.

Le contenu du module digital pourra être élargi à d'autres critères de la diversité au cours du marché.

<b>Formation 5 du lot 2 : Formation recruter sans discriminer.</b>
--

Contexte particulier :

Cette formation vient en complément d'une formation socle sur la diversité. Elle s'adresse aux agents qui dans le cadre de leurs fonctions sont amenés à recruter de manière habituelle (RH) ou ponctuelle (managers).

Public visé et nombre de stagiaires par session :

Les cadres et les cadres RH d'administration centrale et des services territoriaux (agences, opérateurs et services déconcentrés) des ministères.

15 stagiaires par session.

Objectif de formation

A l'issue de la formation, les cadres en situation de recrutement seront en capacité de recruter dans le respect de la non-discrimination.

Durée de la formation (présentiel):

Une journée (6 heures)

Modalités pédagogiques : Blended-learning

Cette formation vient en complément d'une formation socle sur la diversité d'une durée d'une journée et parfois également en complément pour certains ministères de formations au recrutement.

- L'animation du module en présentiel doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.
- L'outil digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.



<p style="text-align: center;"><b>Formation 6 du lot 2 :</b> <b>Réussir l'intégration d'un agent en situation de handicap au sein d'une équipe</b></p>
--

Il importe que les agents en situation de handicap en fonction au sein des ministères puissent s'intégrer dans leur collectif de travail. La formation, réalisée au sein du collectif de travail et à la demande de l'encadrant, en lien avec le référent handicap et avec l'accord de l'agent en situation de handicap, devra pouvoir lever les freins à l'intégration de la personne et créer un environnement de travail bienveillant.

Public visé et nombre de stagiaire par session:

Un collectif de travail : cadre(s) et agents.

25 stagiaires maximum par session.

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, l'encadrant et les agents seront capables d'accueillir et d'intégrer leur collègue en situation de handicap au sein de leur collectif de travail. Cette inclusion profitera au collectif de travail, à l'organisation du service et du travail. Pour ce faire, la formation du collectif de travail permet aux agents qui le composent :

- de lever les appréhensions conscientes ou inconscientes face au handicap (travail sur les représentations- stéréotypes et préjugés),
- de savoir comment se comporter face à un collègue en situation de handicap (visible ou invisible),
- de comprendre les enjeux d'une réorganisation collective du travail due à la prise en compte des conséquences du handicap.

L'encadrant sera en capacité de mettre en œuvre un management inclusif et de mobiliser les acteurs et services appropriés pour l'intégration et le maintien dans l'emploi de l'agent en situation de handicap et notamment le référent handicap de sa direction, la médecine de prévention, le service social du personnel,....

Durée de la formation (présentiel) :

Une journée et demi (9 heures)

La formation pourra se dérouler en deux temps :

- Sur une journée, rencontre avec l'encadrement de l'agent en situation de handicap (chef et adjoint) puis avec l'équipe au complet.
- Sur une demi-journée, rencontre des managers et agent en situation de handicap puis équipe au complet pour un bilan semestriel.

### Modalités pédagogiques : Blended-learning

- Outre le rappel de la réglementation en matière de handicap, issue notamment de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances et de non-discrimination, l'animation du module doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte, en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques et/ou une pédagogie axée sur le co-développement.
- L'outil digital, permet d'apporter en amont les bases théoriques et réglementaires et/ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. Cet outil digital doit permettre une connexion depuis un smartphone, une tablette et un PC et prévoir un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

<p style="text-align: center;"><b>Formation 7 du lot 2</b> <b>Formation des directions à la diversité et à la lutte contre les discriminations.</b></p>
---

Contexte particulier :

Certaines directions ou services souhaitent sensibiliser l'ensemble de leur personnel sur les thèmes de la diversité et de la lutte contre les discriminations.

Public visé et nombre de stagiaires par session :

Cette formation est destinée à l'ensemble des agents d'une même direction ou d'un même service (300 agents maximum par session).

Objectifs de formation :

A l'issue de la formation, les agents des ministères seront en capacité de :

- Appréhender les concepts fondamentaux, le cadre juridique, le rôle et la place des stéréotypes, la politique en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle des ministères.

Contenu pédagogique :

Une attention particulière sera portée sur **les thèmes du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des atouts intergénérationnels et de l'activité syndicale**. D'autres focus sur certains critères de diversité pourront être mis en exergue au cours du marché.

Durée de la formation (présentiel)

La durée de la formation est fixée à 3h00

Modalités pédagogiques : Blended-learning

- Les formations en présentiel se tiendront à la demande des directions ou services (en amphithéâtre)

L'animation du module en présentiel doit reposer sur une méthode pédagogique adaptée au public et au contexte en alternant apport théorique et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter.

- Ce module en présentiel est complété d'un outil digital de type **e-learning** permettant de se connecter sur PC, tablette et smartphone.

L'animation du module digital doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, vidéos.

Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'application, à titre d'exemple pour les ministères sociaux, une introduction filmée ne dépassant pas 5 minutes d'un ou plusieurs cadres dirigeants permettant de contextualiser la formation pourrait être à prévoir en début de programme e-learning.

Le module digital doit permettre un suivi qualitatif et quantitatif des connexions et pourra être élargi à d'autres critères de la diversité au cours du marché.

## Lot 3 : Formations sur l'égalité entre les femmes et les hommes

### **Formation 1 du lot 3 : Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes pour l'encadrement supérieur et dirigeant.**

#### Contexte particulier :

Certains ministères sont déjà détenteurs du label diversité et du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autres sont en cours de labellisation.

Cette formation doit tenir compte des objectifs des référentiels de formation prévus dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

#### Public visé et nombre de stagiaires par session :

Cette formation est destinée à l'encadrement supérieur des directions d'administration centrale et des services territoriaux des ministères :

- pour l'administration centrale : les directeurs généraux, les directeurs et les délégués d'administration centrale et chefs d'inspection, les chefs de service, les sous-directeurs et les adjoints aux sous-directeurs, les chefs et directeurs de projet.
- pour les services déconcentrés : directeurs, directeurs adjoints, secrétaires généraux, chefs de pôle, directeurs d'unité départementale, responsables d'unité de contrôle,...
- Pour les opérateurs : directeurs généraux, secrétaires généraux,...

20 à 30 stagiaires par session.

#### Objet de la formation

- A l'issue de la formation, les stagiaires seront sensibilisés aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement, générateur d'une pleine application de la politique d'égalité. Ils seront en capacité de prendre conscience des freins à l'égalité professionnelle et de déjouer les automatismes « inconscients » notamment sur les promotions, les recrutements et les évaluations. afin d'induire de nouvelles attitudes dans leurs pratiques professionnelles et de promouvoir au sein de leurs équipes l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Objectifs pédagogique

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Comprendre les clés des mécanismes de fonctionnement des inégalités entre les femmes et les hommes ;

- Connaitre les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en général et dans leur ministère en particulier (rapport de situation comparée)
- Connaitre la définition et les enjeux de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes
- Appréhender les différents types d'impact direct et indirect sur l'égalité et les différences entre inégalité, discrimination directe et discrimination indirecte ;
- Déconstruire les idées reçues, les stéréotypes et les préjugés ;
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services.
- Mettre en adéquation l'organisation du travail et les pratiques managériales, avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Durée de la formation (présentiel) et nombre de stagiaires :

Les durées formation en fonction des publics peuvent être par exemple :

- 1h30 pour les directeurs généraux, les directeurs et les délégués d'administration centrale et chefs d'inspection des directions d'administration centrale, chefs de service ... : 20 à 30 stagiaires par session.
- 1h30 pour les directeurs généraux, les directeurs et secrétaires généraux des services territoriaux (opérateurs de l'Etat, services déconcentrés) ... : 20 à 30 stagiaires par session
- 3h00 pour les cadres supérieurs d'administration centrale (sous-directeurs et adjoints aux sous-directeurs, chefs et directeurs de projet) ... : 15 stagiaires par session

Modalités pédagogiques : blended-learning

Cette formation vient en complément d'une formation socle sur la diversité.

- L'animation du module en présentiel doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter.
- Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. L'outil digital doit permettre de se connecter sur PC, tablette et smartphone pour les stagiaires qui souhaitent aller plus loin. Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital. L'outil digital doit permettre un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

## **Formation 2 du lot 3 :**

### **Faites de l'égalité entre les femmes et les hommes un enjeu managérial**

#### Contexte particulier :

Certains ministères sont déjà détenteurs du label diversité et du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autres sont en cours de labellisation.

Cette formation doit tenir compte des objectifs des référentiels de formation prévus dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

#### Public visé :

Les cadres et les agents RH d'administration centrale et des services territoriaux (opérateurs de l'Etat, services déconcentrés) des ministères.

#### Objet de la formation

- A l'issue de la formation, les stagiaires seront sensibilisés aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la nécessité d'exemplarité de l'encadrement, générateur d'une pleine application de la politique d'égalité. Ils seront en capacité de prendre conscience des freins à l'égalité professionnelle et de déjouer les automatismes « inconscients » notamment sur les promotions, les recrutements et les évaluations afin d'induire de nouvelles attitudes dans leurs pratiques professionnelles et de promouvoir au sein de leurs équipes l'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Comprendre les clés des mécanismes de fonctionnement des inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Connaitre les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en général et dans leur ministère en particulier (rapport de situation comparée)
- Connaitre la définition et les enjeux de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes  
Appréhender les différents types d'impact direct et indirect sur l'égalité et les différences entre inégalité, discrimination directe et discrimination indirecte ;
- Déconstruire les idées reçues, les stéréotypes et les préjugés ;
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services.
- Mettre en adéquation l'organisation du travail et les pratiques managériales, avec les mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Durée de la formation (présentiel) et nombre de stagiaires par session :

Les durées formation en fonction des publics peuvent être par exemple :

- 1 jour (6h) pour l'ensemble des publics : 15 stagiaires
- 1h30 à l'occasion de certaines réunions de réseau : 20 à 30 stagiaires
- 3h00 à l'occasion de certaines réunions de réseau : 20 à 30 stagiaires

Modalités pédagogiques : blended-learning

Cette formation vient en complément d'une formation socle sur la diversité.

- L'animation du module en présentiel doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter.
- Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. L'outil digital doit permettre de se connecter sur PC, tablette et smartphone pour les stagiaires qui souhaitent aller plus loin. Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital. L'outil digital doit permettre un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

### **Formation 3 du lot 3 :**

#### **L'égalité : un défi qui concerne autant les hommes que les femmes**

##### Contexte particulier :

Certains ministères sont déjà détenteurs du label diversité et du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'autres sont en cours de labellisation.

Cette formation doit tenir compte des objectifs des référentiels de formation prévus dans le cadre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

##### Public visé et nombre de stagiaires par session :

Tous les agents de catégories A, B et C en administration centrale et en services territoriaux (opérateurs de l'Etat, services déconcentrés).

15 stagiaires par session.

##### Objet de la formation

A l'issue de la formation, les agents seront sensibilisés à l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ils seront en capacité de prendre conscience et de déjouer les automatismes « inconscients » afin d'induire de nouvelles attitudes dans leurs pratiques professionnelles.

##### Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- Comprendre les clés des mécanismes de fonctionnement des inégalités entre les femmes et les hommes ;
- Connaître les principales données chiffrées relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique en général et dans leur ministère en particulier (rapport de situation comparée)
- Connaître la définition et les enjeux de l'approche intégrée de l'égalité entre les sexes. Appréhender les différents types d'impact direct et indirect sur l'égalité et les différences entre inégalité, discrimination directe et discrimination indirecte ;
- Déconstruire les idées reçues, les stéréotypes et les préjugés ;
- Promouvoir une culture partagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services.

##### Durée de la formation (présentiel) :

Une demi-journée (3 heures)

##### Modalités pédagogiques : blended-learning

Cette formation vient en complément d'une formation socle sur la diversité.

- L'animation du module en présentiel doit reposer sur une méthode adaptée au public et au contexte en alternant apports théoriques et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter.
- Le module digital, permet un rappel de la formation présentielle ou d'aller plus loin pour les stagiaires qui le souhaiteraient. L'outil digital doit permettre de se connecter sur PC, tablette et smartphone pour les stagiaires qui souhaitent aller plus loin. Chaque ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital. L'outil digital doit permettre un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.

## Lot 4 : Laïcité et neutralité des agents du service public

### Contexte particulier :

La circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique rappelle le cadre juridique de la laïcité, et insiste sur la nécessité de former les agents de la fonction publique au principe de laïcité et à ses conséquences. Outre la documentation mise à disposition pour tous les agents sur le portail de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/laicite-et-fonction-publique>), et outre le module de formation à distance élaboré par le réseau des écoles de service public (RESP) à destination des agents publics en formation initiale, il est indispensable de pouvoir proposer à certains agents de l'administration centrale une formation adaptée.

### Public visé et nombre de stagiaires:

Les cadres de proximité (chefs de bureau et leurs adjoints) et les services RH de proximité (bureaux des ressources humaines et des affaires générales) des ministères.

15 stagiaires par session.

### Objectif de formation

A l'issue de la formation, les encadrants et RH de proximité seront en capacité de :

- Mieux comprendre la notion de principe de laïcité
- Adopter un positionnement adapté à leur situation professionnelle
- Apporter des réponses aux demandes et situations rencontrées dans l'exercice de leurs fonctions

### Durée de la formation (présentiel) :

1 jour (6 heures)

### Modalités pédagogiques : blended-learning

L'animation du module présentiel doit reposer sur une méthode pédagogique active, adaptée au public et au contexte en alternant apport théorique et exercices interactifs comme quizz, projections de vidéos ou d'affiches à commenter, mises en situation et cas pratiques.

Ce module en présentiel sera complété d'un outil **digital de type e-learning** permettant de se connecter sur PC, tablette et smartphone pour les stagiaires qui souhaitent aller plus loin. Chaque

ministère peut demander une personnalisation du contenu de l'outil digital. L'application doit permettre un suivi qualitatif et quantitatif des connexions.