



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
Direction des ressources humaines**

**Commission Ministérielle de la Formation Professionnelle**

**15 avril 2022**

**Protocoles télétravail, handicap et discrimination et haines : impact sur la formation**

## **Stratégie de formation liée aux protocoles d'accord de l'agenda social**

Le protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines et le protocole d'accord de mise en œuvre du télétravail, tous deux signés le 23 février dernier, prévoient des mesures en matière de formation. Ces engagements se déclinent au travers d'une stratégie de formation déclinée ci-après.

### **Formation des agents sur les thématiques de lutte contre les discriminations et les haines**

#### **1) Contexte**

Pour mémoire, une stratégie globale 2021-2024 concernant les formations relatives à l'égalité femmes/hommes, à la diversité et à la lutte contre les discriminations a été élaborée en 2020 pour structurer, accompagner la montée en charge de ces formations, et disposer d'une visibilité pluriannuelle globale, déclinée en objectifs annuels par cibles, avec des réactualisations périodiques pour enrichir le plan de nouvelles actions.

Les orientations et actions de ce plan stratégique de formation ont été présentées aux organisations syndicales à deux reprises en 2020 et 2021.

#### **2) Présentation de la stratégie liée à l'égalité professionnelle et au protocole relatif à la lutte contre les discriminations et les haines**

Le contenu des formations est structuré autour de 5 thématiques principales :

1. Comprendre, prévenir et éliminer les stéréotypes et les biais (dont le sexisme)
2. Recruter, promouvoir et rémunérer sans discriminations
3. Articulation vie professionnelle/vie personnelle
4. Les violences, prévenir, accompagner, traiter
  - v. sexuelles, harcèlements, agissements sexistes
  - les haines
5. Législation en vigueur/engagements ministériels/ Outils & chiffres-clés (axe transverse au 4 premières et de perfectionnement)

La stratégie d'acquisition des compétences proposée s'articule autour d'actions différenciées en fonction des publics-cible concernés, avec à chaque fois la possibilité de se former en présentiel ou à distance (modalité qui a été introduite dans le contexte des confinements/reconfinements successifs pour surmonter les aléas dus au contexte sanitaire)

#### **Les actions dédiées à tous les agents**

Objectif : sensibiliser l'ensemble des agents ministériels avec des formations facilement accessibles, efficaces et compatibles avec leurs contraintes temporelles et charge de travail :

- Des formats courts, en libre-service sur la plate-forme ministérielle Syfoadd : formation lutte contre les discriminations intégrant la question de l'égalité professionnelle, laïcité.
- Des capsules vidéo à visée pédagogique : capsules vidéo sur la prévention des violences sexuelles et sexistes.
- Des formats participatifs : théâtre-forum sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.
- Un « padlet » égalité-diversité en ligne sur la plateforme syfoadd.

### Les actions dédiées aux agents encadrants

- Professionnalisation des cadres au recrutement avec une partie consacrée à la lutte contre les discriminations et l'égalité femme-homme
- Intégration de séquences sur la diversité et l'égalité professionnelle dans les formations sur les fondamentaux du management.

### Les actions dédiées aux acteurs métier

Des actions destinées aux professionnels de la prévention, aux responsables des ressources humaines et aux référents égalité :

- Intervention HFED sur les sujets d'égalité et de diversité lors des formations prise de poste.
- Formations sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail à destination des professionnels de la prévention et des référents égalité (1 journée- AVFT).
- Une formation nouvelle sur l'égalité à destination des référents égalité et tous agents en charge des missions dans le domaine des ressources humaines et de l'accompagnement « identifier, déjouer et dénoncer les comportements sexistes ».
- Formation à destination des conseillers mobilité carrière (CMC) en tant qu'acteurs et actrices de l'égalité.

### 3) Bilan 2021

Bilan des sessions réalisées par le CMVRH (source SIGEF) et aux membres des jurys de concours, au titre de l'année 2021.

Titre de l'action	Cible	Nombre de stagiaires présents
<b>Tous publics</b>		
Sensibilisation/formation lutte contre les violences sexuelles (théâtre-forum)	Agent-e-s du pôle ministériel	111
<b>Publics experts</b>		
Formation de sensibilisation relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (professionnel-les de la prévention)	Professionnel-les de la prévention	88
Les conseiller-e-s mobilité carrière : acteurs et actrices de l'égalité	Conseiller-e-s mobilités carrières ainsi qu'aux chargé-e-s de corps	17
Référent(e)s égalité : « identifier, déjouer et dénoncer les comportements sexistes »	Référent(e)s égalité du pôle ministériel.	17
Membres des jurys	31 actions de professionnalisation des membres de jurys et actions spécifiques pour les présidents	525+21
<b>Publics "prises de poste"</b>		
Prise de poste des SG : Pilotage des fonctions support et RH en ZGE	Secrétaires généraux et leurs adjoints en prise de poste dans les services des MTES et MCTRCT	81

Prise de poste des SG et Responsables RH : manager et piloter les fonctions supports et RRH	Secrétaires généraux, à leurs adjoints ainsi qu'aux responsables RH et adjoints en prise de poste dans les services des MTE et MCTRCT	20
Parcours de professionnalisation des ASS - MODULE 1 Formation prise de poste pour les nouveaux arrivants	ASS nouvellement recrutés en interne et en externe	14
AP/CP Prise de poste des assistants et conseillers prévention	Assistant(e) de prévention/conseiller de prévention nommés récemment.	22
<b>Management</b>		
La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs (les fondamentaux du management)	Cadres en position de n+1 (chefs de pôle, chef de cellule...) et de n+2 (chefs de service, ..). Une incompatibilité : un cadre N+1 et un cadre N+2 du même service avec lien managérial.	122
Professionnalisation des cadres au recrutement	Cadres de proximité, intermédiaires et supérieurs, voire cadres dirigeants lorsque la formation se déroule en intra-service.	74
<b>Handicap</b>		
Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration	Agent en charge du recrutement et/ou de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, secrétaires généraux, managers de proximité, assistantes de service social, assistants/conseillers de prévention, personnes ressources handicap, conseillers mobilité carrière...	12
Sensibilisation au handicap psychique	- collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap - encadrants notamment de proximité, en priorité ceux déjà confronté à une telle situation, le collectif de travail, les conseillers mobilité carrière, les secrétaires généraux...	65

Au total sans les modules de formation à distance (FOAD) : 1189 agents ont été formés/sensibilisés.

Nombre de connexions aux formations dispensées en libre-service sur la plateforme SYFOADD

Intitulé	Format	Année 2021
La laïcité ( source extractions SNUM)	FOAD	84
Lutte contre les discriminations ( source extractions SNUM)	FOAD	38
Savoir recruter sans discriminer( source extractions SNUM) Appel à projet MENTOR	FOAD	20
Violences sexuelles/sexistes de quoi parle-t-on ?	Capsule Klaxoon	129
Hommes/femmes quelles différences ?	Capsule Klaxoon	275
Agissements sexistes ou non ?	Capsule Klaxoon	232
Compliments, drague au travail quelles limites	Capsule Klaxoon	310

1108 agents se sont connectés aux modules ci-dessus dispensés en libre-service.

#### 4) Déclinaison des actions de formation déployées en 2022 en matière de diversité et lutte contre les discriminations et les haines

Avec le protocole relatif à la lutte contre les discriminations et les haines, signé le 23 février 2022, le pôle ministériel identifie pour la première fois une stratégie de prévention primaire des discriminations ce qui représente une priorité forte de cet accord. Savoir accueillir toutes les différences est le socle de la prévention. Cette stratégie vise à supprimer les risques en agissant sur les causes qui, en amont, forment les biais et les préjugés. Il s'agit également de promouvoir les outils qui sont à disposition des services pour les accompagner dans la prévention.

Le protocole prévoit (axe 1 – mesure 1) une présentation au CMFP du plan de formation afin de sensibiliser tous les agents aux stéréotypes et aux préjugés qui entraînent des discriminations, des haines, en incluant un volet laïcité. La présentation faite à la CMFP du 15 avril 2022 en constitue une première étape.

Les engagements pris dans le protocole ont conduit à compléter le plan présenté précédemment par de nouvelles propositions :

##### ➤ **Formation obligatoire pour les managers :**

Cette action correspond à un tournant dans notre stratégie de formation, s'accompagnant d'une mobilisation de la maîtrise d'ouvrage et de la maîtrise d'œuvre sur le suivi de cet engagement durant toute la période de déploiement des sessions dédiées.

Les formations aux encadrants sont rendues obligatoires, sous forme du suivi d'un webinaire décliné en un grand nombre de sessions à des jours et horaires différents pour couvrir tous les besoins (y compris contraintes pour l'outre-mer). L'instruction en est donnée dans la note circulaire relative aux entretiens professionnels et de formation diffusée à tous les agents en janvier 2022, de manière à ce que ces formations des managers soient bien prévues dans le cadre de leur entretien de formation. Cet engagement fera ensuite l'objet d'un suivi très resserré au cours des mois suivants. Les inscriptions au webinaire seront ouvertes en juin-juillet 2022. Le processus de mise en œuvre est défini et d'appui sur une opération pilote réalisée avec succès sur les RPS en 2021 : des messages seront envoyés directement sur les messageries de l'ensemble des managers (avec des relances), un suivi des inscriptions sera réalisé de manière hebdomadaire pour faire les relances nécessaires, des rappels seront faits aussi via les chefs de service. La cible est d'avoir formé 4000 encadrants à la fin de la campagne 2022.

Un appel est en cours pour sélectionner un prestataire. La date limite de remise des offres a été fixée au 20/04/2022.

##### ➤ **Pour tous les agents :**

Poursuivre la sensibilisation de l'ensemble des agents avec des formations facilement accessibles, efficaces et économes en temps (formats courts, formations en ligne). Les agents du pôle ministériel pourront suivre les formations ouvertes à distance présentes sur Mentor, dès lors que les négociations actuellement en cours avec la DGAFP auront abouti. Probablement à la fin du printemps.

Tous les nouveaux arrivants se verront proposer la participation à une séquence **obligatoire** (visionnage systématique d'une vidéo de sensibilisation à l'égalité et la diversité à minima et propositions de quiz du Défenseur des droits).

##### ➤ **Pour les référents et référentes :**

Poursuivre les actions engagées à destination des référents et référentes égalité. Les réunions de réseau des référents, ateliers de printemps et d'été comporteront une

séquence de formation collective. **Pour les référents et référentes diversité et lutte contre les discriminations laïcité** nouvellement désignés, mise en place de deux sessions dédiées en mai et septembre pour le réseau.

➤ **Pour les personnels RH :**

Poursuite des actions de professionnalisation des recruteurs, (formation « recruter sans discriminer », pour l'année 2022, 6 sessions nationales vont être programmées (10 à 12 stagiaires par session) puis selon les besoins rencontrés au niveau local.

➤ **Pour les élèves des écoles :**

Evaluation des contenus de formations déjà en place écoles par écoles et réalisation des ajustements nécessaires au regard des objectifs en vue de généraliser la formation à la diversité et la prévention des discriminations, à l'instar des actions relatives à l'égalité (cette action fera l'objet d'un suivi conjoint FORCQ/SPES).

➤ **Pour les membres des jurys et des comités de sélection :**

La professionnalisation des membres de jury est déjà systématique, elle sera confortée sur le volet discrimination et laïcité, intégrant la lutte contre les stéréotypes. Un accompagnement des spécifique à destination des président(e)s de jury est également mis en œuvre. Ces actions seront poursuivies en 2022.

➤ **Pour les formateurs internes et intervenants externes :**

Des actions spécifiques ont également été mises en place et sont reconduites pour les formateurs internes et les intervenants externes. Un paragraphe d'engagement à destination des formateurs internes a été intégré dans les lettres de commande de tous les CVRH depuis mars 2021. Une attention particulière et régulière y est portée. Une clause égalité – diversité est systématiquement intégrée dans les cahiers des charges des appels d'offres du CMVRH et pour les formateurs externes.

		planning	calendrier	nb de sessions/an	intervenant	modalités	cibles	égalité femmes hommes	discriminations	stéréotypes	VHSS	sexisme	historique 2021	
<b>AGENDA FORMATION EGALITE DIVERSITE 2022-2023</b>														
<b>TYPE 1- offre de sensibilisation et formation généraliste</b>														
fondements de l'égalité entre les femmes et les hommes la lutte contre les discriminations dans le monde professionnel	sensibilisation et formation lutte contre les discriminations, égalité femmes hommes et laïcité	2022-2025	fevrier-septembre 2022 (lancement opérationnel mai 2022)	tous les ans	externes	webinaires OBLIGATOIRES newletters /sites référents /mails dédiés	tout l'encadrement - 4000 agents	X	X	X		X	sur volontariat	
recruter sans discriminer	cafés recrutement	2022-2025	mars-mai-septembre 2022	permanent	internes	externes - AVFT et compagnie Des-amorces	tous agents	X	X	X		X	Session 2021	
prévenir les violences sexistes et sexuelles	théâtre forum	2022-2025	DGITM mars 2022	à la demande	interne et externes	théâtre de l'opprimé	tous publics		X		X	X	4 sessions en 2021	
toutes cibles	formation dans les services à leur demande	2022-2025		à la demande	interne et externes		à la demande		X		X		DREAL AURA - DREAL BRET-DIRO	
<b>TYPE 2 : Formations au fil de l'eau par intégration de modules dédiés</b>														
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	formation des responsables RH	2020-2025	01/01/2022 + CDC en cours	prises postes		en présence et à distance_ methode active_ jeux de rôles		X	X	X			inséré	
éviter les biais et les stéréotypes	Formation des membres de jurys_ module égalité discriminations	2020-2025	janv-22	par sessions	cabinet extérieur	en présence et à distance	tous les membres de jury	X	X	X			inséré	
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	les fondamentaux du management_ module égalité discriminations	2020-2022	en cours	régulières dans l'année	interne et externes	en présence et à distance	tous les encadrants	X	X	X	x	x	inséré	
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	Formation des SG_ module égalité discriminations	2020-2025	01-janv-22	prises postes	interne et externes	en présence et à distance_ methode active_ jeux de rôles	SG	X	X	X	X	X	inséré	
éviter les biais et les stéréotypes	formation des formateurs	2020-2025	par session	régulières dans l'année	interne et externes	en présence et à distance	formateurs et agents CVRH	X	X	X				
	formation des CHSCT	à confirmer si module VHSS		après election	interne et externes		membres des CHSCT	X						
<b>TYPE 3 : formation pour cibles spécialisées</b>														
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	Formation des référents EGALITE	2020-2025	prochaine 07/04/2022	par sessions	interne et externes	en présence et à distance_ methode active_ jeux de rôles	Référent-e-s	X		X	X	X		
fondamentaux de la lutte contre les discriminations et haines	Formation référents DIVERSITE	2022	prochaine session 16 mai	par sessions		en présence et à distance_ methode active_ jeux de rôles	référent-e-s		X	X		X		
fondamentaux de la lutte contre les discriminations et haines	représentants syndicaux	2022	semestre 1			en présence et à distance_ methode active_ jeux de rôles							" session avril juin 2021	
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	formation assistants de prévention	2020-2025	semestre 1	par sessions	cabinet extérieur		dirigeants		X	X		X		
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	formation ASS-M	2020-2025		par sessions	interne et externes		encadrants	recrutement	X	X		x		
écoute et orientation des victimes d'agressions sexuelles et agissements sexistes	référents AP ASSM (axe 5 protocole EGA)	2022	cahier des charges en cours	semestre 2	à définir		public expert : BRH, médico soc référent.e.s				X	X		
<b>TYPE 4 : sensibilisations et formations par MOOC</b>														
fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations	se tester, approfondir, comprendre	année 2020-2022	à disposition	support de toutes les formations. Quiz préalable aux formations	interne	PADLET	tous publics	X	X	X	X	X	actif depuis janvier 2022	
	laïcité		à disposition				cibles à toucher		X					
	égalité	année 2020-2022	à disposition					X						
	violences		à disposition								X	X		
	discriminations		à disposition						X					

## Formations relatives à la mise en œuvre du télétravail

### **Contexte :**

L'accord du 23 février 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du pôle ministériel est venu réaffirmé la nécessité et l'importante de mettre à la disposition des agents et des managers des formations relatives au télétravail et aux outils permettant de mieux travailler au quotidien.

A ce titre, l'article 11 de cet accord indique que « le pôle ministériel propose des formations adaptées, à destination des agents télétravailleurs d'une part et des managers de télétravailleurs d'autre part. Des formations aux outils sont également disponibles. (...) Afin de garantir une diffusion suffisante des bonnes pratiques liées au télétravail, le pôle ministériel mettra en place d'ici le 1er semestre 2023 un webinaire de sensibilisation, obligatoire, de l'ensemble des managers concernés qui s'appuiera sur le retour d'expérience à la suite du déploiement massif de cette modalité. Ce webinaire n'est pas exclusif de toute autre formation d'approfondissement. »

Sans attendre cet accord, le ministère proposait, depuis plusieurs années, une offre de formation qu'il a su adapter au contexte sanitaire et au développement devenu massif du télétravail dans le cadre de la crise.

A ce jour, ce sont ainsi 585 managers qui ont déjà suivi cette formation sur la base du volontariat :

- 337 en DREAL
- 88 en DIR
- 8 en DIRM
- 44 au SG
- 38 dans les DG métiers
- 70 autres.

De même, 2 939 agents ont suivi la formation « être télétravailleurs » entre 2020 et 2022.

### **1/ Formation des agents télétravailleurs**

Un module de formation de 3h est actuellement proposé aux agents qui réalisent du télétravail. La prestation est assurée par le prestataire REOR dont le marché vient à échéance en décembre 2022.

Le contenu actuel de cette formation est le suivant :

- Le cadre réglementaire
- Des conseils pour s'organiser, pour bien gérer sa charge de travail et l'équilibre vie professionnelle/vie professionnelle
- Rappel sur l'importance de communiquer pour ne pas s'isoler et des conditions du succès
- Conseils de prévention santé : quelques gestes pour réduire les troubles musculo-squelettiques
- Des témoignages et des bonnes pratiques

Au regard de ce contenu très opérationnel orienté vers les points de vigilances et les conseils et bonnes pratiques, il apparaît pertinent de poursuivre cette formation selon un format identique.

## **2/ Formation aux outils**

Des formations organisées par les CVRH de Toulouse, Nantes, Aix-en-Provence sont disponibles sur plusieurs outils collaboratifs : OSMOSE et Sharepoint. De plus, le CVRH de Paris propose, également en 2022, une formation Flash Messagerie "contacts et listes".

Par ailleurs, un marché interministériel de formation sur la bureautique a été notifié en novembre 2021. Il couvre à la fois la suite libre office et la suite office en présentiel et en ligne. Il sera accessible d'ici peu à tous nos agents.

Le site intranet a été refondu afin de mettre à la disposition des agents de nombreuses aides et tutos sur l'environnement de travail numérique :

<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/votre-environnement-de-travail-numerique-r2843.html>

Enfin, des webinaires sont organisés ponctuellement sur certains outils (ex : klaxoon: <https://www.dailymotion.com/video/k7JfoGd0ArD99DwZfu4>).

## **3/ Formation à destination des managers**

### **Contenu de la formation actuelle :**

La formation actuelle se déroule à distance sur une durée de 3 heures. Elle peut accueillir jusqu'à 80 personnes par session. Elle est assurée par un prestataire, REOR, dans le cadre d'un marché public qui s'achève en fin d'année 2022.

La formation est très complète et les sujets suivants y sont abordés :

- le cadre réglementaire et les fondamentaux du télétravail ;
- les changements d'organisation du télétravail, conditions du succès ;
- s'organiser autrement, manager différemment.

### **Proposition d'évolution du dispositif :**

- ✓ **Maintenir la formation existante jusqu'au terme du contrat en portant une attention particulière aux ajustements nécessaires** pour qu'elle s'inscrive parfaitement en cohérence avec l'accord. Les principales modifications portent sur les points suivants :
  - Rappel du volontariat et des principes du télétravail
  - Rappel des principes du droit à la déconnexion et des outils existants (charte des temps notamment)
  - Veiller aux agents en situation particulière
  - Renvoi vers les ressources disponibles (guide DGAFP)
  - Soutien des acteurs de la prévention (MDT, ASS, AP-CP)
  - Veiller à l'égalité professionnelle, au harcèlement en ligne et violence intrafamiliale.
- ✓ **Mise en place début 2023, d'une formation en format réduit de 2 heures sur la base d'un nouveau marché.** Près de 3 ans après le déploiement du télétravail, il

est proposé de réduire le contenu de la formation pour se focaliser sur les points clés (rappel des fondamentaux du télétravail (volontariat par ex), rôle du manager, les outils à disposition et conseils pour animer son collectif de travail, les points de vigilance en matière de RPS et de droit à la déconnexion, prévention et vigilance du harcèlement en ligne...)

- La formation sera obligatoire pour ceux qui n'ont pas été formés antérieurement.
- Une évaluation des acquis sera réalisée en fin de formation.
- Des sessions seront programmées avec une fréquence élevée et à des horaires variés (compatibilité avec le plan de charge des encadrants).
- Un pilotage renforcé du suivi du nombre de participants par type de services sera mis en place et les résultats restitués lors des COSUI de l'accord relatif au télétravail

➤ **Des dispositifs complémentaires pourront être proposés aux managers via la plateforme en ligne MENTOR dès lors que les négociations actuellement en cours avec la DGAFP auront abouti, probablement à la fin du printemps.**

<b>Protocole d'accord en faveur des agents en situation de handicap</b>
---

Les actions de formations réalisées en 2021 par le CMVRH relatives aux situations de handicap sont les suivantes : (source SIGEF)

<b>Handicap</b>		
Sensibiliser vos collaborateurs au handicap pour favoriser l'intégration	Agent en charge du recrutement et/ou de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, secrétaires généraux, managers de proximité, assistantes de service social, assistants/conseillers de prévention, personnes ressources handicap, conseillers mobilité carrière...	12
Sensibilisation au handicap psychique	- collaborateurs en charge de l'accompagnement des personnes en situation de handicap - encadrants notamment de proximité, en priorité ceux déjà confronté à une telle situation, le collectif de travail, les conseillers mobilité carrière, les secrétaires généraux...	65

Dans le cadre du protocole d'accord en cours de signature, des actions de formations seront déclinées pour répondre aux enjeux et aux engagements pris. Ce dispositif de formation sera présenté à l'occasion d'une prochaine CMFP.