Le Premier Ministre

Paris, le 1er octobre 2026

n° 6559/SG

à

Mesdames et Messieurs les ministres,
Mesdames et Messieurs les ministres délégués

Objet : Formation des agents publics à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

Résumé: La présente instruction demande aux administrations de transmettre au ministre chargé de la fonction publique d'ici le 31 octobre 2026 des informations actualisées concernant les actions menées dans leurs services, leurs établissements publics administratifs et leurs écoles de service public en matière de formation initiale et continue de leurs agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Mots clés: fonction publique; violences sexistes et sexuelles; égalité professionnelle; formation initiale ; formation continue; plans pluriannuels de formation; écoles du service public; maîtrise des risques.

Textes de référence: code général de la fonction publique, notamment ses articles L.132-1 et suivants, L 133-1 et suivants et L 135-6 et suivants.; circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ; accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 ; guide DGAFP « Lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans la fonction publique -outils statutaires et disciplinaires» de 2022.

Les violences sexistes et sexuelles persistent dans tous les lieux de vie, privés comme professionnels. La fonction publique n'est pas épargnée malgré l'existence d'un cadre juridique spécifique[1] (près de **4** % des agents publics ont en effet déclaré avoir subi des violences sexuelles dans le cadre de leur métier au cours de l'année 2023[2]) ;

Ne laisser aucun agent seul face aux risques et aux actes de violence sexiste et sexuelle, c'est de la responsabilité de l'administration. C'est aussi une attente forte des Françaises et des Français, et une marque d'exemplarité.

Des règles existent et des dispositifs sont en place, comme en témoigne le plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes décidé à l'issue du comité interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2018, et dont les modalités ont été déclinées par voie de circulaire le 9 mars 2018.

---

[1] Articles L133-1 et s., L.133-1 et s., L 135-6 et s. ainsi que R 135-1 et s. du code général de la fonction publique.

[2] Source : « Stats rapides » DGAFP de mai 2026, à partir des données de l'enquête 2024 « Vécu et ressenti en matière de *sécurité»* du service statistique ministériel de la sécurité intérieure (SSSMI).

Il s'agit également de l'un des engagements forts de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018 par les représentants des organisations syndicales et des employeurs et en particulier de sa mesure 5.3 « *Former les publics prioritaires (encadrants, agents des services RH, représentants du personnel, assistants sociaux, élèves des écoles de service publics) à la prévention et la lutte contre les VSS* ».

Mais l'heure est aux résultats concrets, à la généralisation des réflexes professionnels et à la tolérance zéro contre des comportements qui peuvent heurter, blesser et tuer.

La protection des agents publics face aux violences sexistes et sexuelles doit être ressentie de manière plus tangible sur leur lieu de travail et dans le cadre de leurs relations avec nos concitoyens. Ce sentiment de sécurité repose sur une correcte appropriation de chacun, grâce à la formation dispensée aux agents, dès leur entrée en fonction puis tout au long de leur carrière.

En cette fin d'année 2026, j'attends donc des administrations publiques et de leurs opérateurs une mobilisation accrue pour mieux former les agents à agir contre toute forme de comportement violent à connotation sexuelle ou sexiste dans les services. Tout agent, qu'il soit débutant ou expérimenté, doit être en mesure de reconnaître ces situations, de savoir y réagir et de connaître les droits et obligations qui y sont directement applicables.

La formation doit également permettre d'outiller les encadrants pour détecter les situations à risque et traiter les signalements. j'attends de vous une attention particulière pour professionnaliser les référents et les acteurs des ressources humaines chargés d'accompagner les victimes.

Ces mesures, détaillées en annexe, poursuivront deux objectifs complémentaires.

D'une part, il s'agit de **rendre incontournables les modules de formation initiale** destinés aux futurs ou nouveaux agents en poste dans les administrations publiques ainsi que leurs opérateurs. Tout agent rejoignant l'administration d'État, territoriale ou hospitalière doit acquérir un socle suffisant de connaissances et de savoir-faire pour anticiper les situations à risques et intervenir de manière adéquate, y compris par une bonne maîtrise du régime des sanctions applicables. Une attention particulière doit porter sur les élèves affectés au sein des écoles de service public.

D'autre part, il convient de renforcer la **programmation pluriannuelle de la formation continue** pour entretenir, chez les agents publics déjà en fonction, une capacité de discernement constante sur les enjeux, les règles applicables et les solutions les mieux adaptées à mettre en place sur le terrain. La formation continue doit bénéficier en priorité aux personnels les plus exposés aux risques de violences sexiste et sexuelles, ainsi que les personnels encadrants. Mais les autres agents n'ont aucune justification de s'y soustraire. Il sera utile de prévoir une communication à portée pédagogique sur les sanctions administratives prononcées aux personnes responsables d'avoir commis ces actes, ou de ne pas les avoir signalées.

La mise en œuvre de ces mesures fera l'objet d'un **suivi quantitatif et qualitatif** par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui se tient à votre disposition pour répondre à vos interrogations.

Dans une perspective plus large, cette montée en compétence de l'administration doit profiter au plus grand nombre, y compris chez les publics scolaires et étudiants. Je demande donc aux ministères concernés (notamment éducation nationale et enseignement supérieur) de réfléchir aux voies de renforcement possibles.

Je vous demande de bien vouloir me faire connaître, **avant le 31 octobre 2026,** les actions que vous aurez déjà pu mettre en œuvre ainsi que les actions que vous pourrez lancer dans les semaines à venir, à l'aide des tableaux joints en annexe.

Je sais pouvoir compter sur votre engagement dans cette lutte prioritaire du Gouvernement jusqu'à l'élimination complète des violences sexistes et sexuelles.

Sébastien LECORNU

Annexe

Sont attendues les données portant sur les années 2024 et 2025, ainsi que vos prévisions pour les années 2026 et 2027, en incluant les établissements publics administratifs sous votre tutelle:

1) **La description des modules de sensibilisation et de formation déployés dans les écoles de service public qui vous sont rattachées** et le nombre d'élèves fonctionnaires formés au titre de la formation initiale (une ligne pour 2024 et une ligne pour 2025 par école, si pertinent)

Nom de l'école de service public concernée	Corps concernés	Présence d'un module de formation aux VSS (oui, obligatoire / oui, facultatif /non)	Si oui, modalités (présentiel / à distance, hybride.)	Si oui, contenu (notamment cadre juridique, modalités de traitement des situations.)	Si oui, durée (en heures)	Nombre d'élèves formés

2) **Le nombre de sessions de formation continue aux VSS organisées** et le nombre d'agents en ayant bénéficié, en distinguant les différents publics formés (encadrants, acteurs RH dont référents égalité…);

	2024	2025	2026	2027
Nombre de sessions de formation organisées				
Nombre d'agents formés				
dont nombre d'encadrants formés				
dont nombres d'acteurs RH formés (incluant les référents Egalité)				
Modalités de formation*				
Contenu des formations**				

**Modalités de formation: préciser si la formation s'appuie sur l'accord cadre «valeurs de la République", sur la plateforme interministérielle MENTOR, sur des formateurs et formatrices internes ou sur tout autre support.*

***Contenu des formations: notamment cadre juridique, modalités de traitement des situations (dispositifs de signalement).*

3) **La description succincte des actions d'information et de sensibilisation** déployées au bénéfice de vos agents.

	2024	2025	2026	2027
Modalités de d'information et de sensibilisation*				
Contenu des informations et sensibilisations (cadre juridiques, dispositifs de signalement, etc.)				

,,, Modalités d'information et de *sensibilisation : préciser si ces actions s'appuient sur la diffusion d'information (guide, etc.),* de *campagnes de communication (affichage, internet, etc.), l'organisation d'événements (ateliers, conférences, etc.) ou sur tout autre support.*

,, Contenu des informations et *des sensibilisations:* cadre *juridique, modalités* de *traitement des situations (dispositifs de signalement),* etc.