

# Guide d'accompagnement

---

mise en place d'un dispositif de prévention  
et de traitement des violences sexistes et sexuelles  
dans les établissements de l'enseignement  
supérieur et de la recherche

VIOLENCES  
SEXISTES ET  
SEXUELLES  
**STOP !**

# Guide d'accompagnement pour la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles dans les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche

## GT 4 – Dispositif – issu du colloque du 4 décembre 2017

La ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), Frédérique Vidal, a proposé, lors du colloque du 4 décembre 2017 « Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche : de la prise de conscience à la prise en charge », la mise en place de quatre groupes de travail sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, la recherche et l'innovation. Elle s'est également engagée à ce que tous les établissements soient dotés d'un dispositif d'écoute et d'accompagnement à la rentrée 2018. Cet engagement s'inscrit dans la lignée des politiques publiques depuis 2012 qui encouragent les établissements de l'enseignement supérieur et de la recherche à mettre en place une politique de prévention, de prise en charge et de traitement des violences sexistes et sexuelles<sup>1</sup>.

C'est dans ce cadre que le groupe de travail « mettre en place un dispositif » a été créé. Il s'inscrit dans la continuité des actions menées par la CPED (conférence permanente des chargé-e-s de mission égalité diversité), l'ANEF (association nationale des études féministes) et le collectif CLASCHEs (collectif de lutte antisexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur). Ces trois associations ont notamment réalisé collectivement le Vade-mecum à l'usage des établissements - le Harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, organisé des ateliers, et des colloques comme celui du 4 décembre 2017 en partenariat avec le Ministère.

Composé de représentant-e-s d'écoles, d'universités, d'EPST, du MESRI et d'une collectivité (cf. la liste des membres en annexe) et coordonné par trois membres de la CPED, Rachida Lemmaghti (Université Paris-Diderot), Philippe Liotard (Université Claude Bernard Lyon1) et Marion Paoletti (Université de Bordeaux), le groupe de travail s'est réuni en formation plénière et restreinte de janvier à juillet 2018. Il s'est appuyé sur l'expérience de ses membres en matière de dispositif d'écoute et d'accompagnement.

La méthode de travail a consisté, à partir d'un état des lieux des dispositifs mis en place dans les établissements, à identifier :

- La nature du dispositif mis en place (contours et moyens financiers et humains mobilisés) ;
- Le type d'établissement concerné (nombre d'étudiantes et d'étudiants, effectif des personnels de l'enseignement et de la recherche, administratifs, techniques, de bibliothèque...), nombre de sites, autres spécificités utiles pour comprendre les choix opérés) ;
- Les résistances et les difficultés rencontrées ;
- Les leviers et stratégies qui peuvent être développées.

À partir de cet état des lieux, complété par des témoignages et les discussions qu'il a suscitées, le groupe de travail est en mesure de proposer une modélisation des dispositifs (organigrammes, opérateurs et opératrices, tâches, rôles et missions dans le dispositif...) dont pourraient s'inspirer les établissements qui sont en cours de construction du dispositif ou qui souhaitent en améliorer le fonctionnement (évaluation, réorientation).

<sup>1</sup> Cf. circulaires du 25 novembre 2012 et du 25 novembre 2015 relatives à la Prévention et au traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche.

## Les différentes étapes

Ce document insiste sur les différentes étapes de la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles (de sa conception à son évaluation) et sur les choix qui peuvent être faits à chacune de ces étapes.

L'étape préliminaire sans laquelle l'établissement ne peut pas s'engager, consiste en une lettre de mission ou, tout au moins, en une déclaration politique de la gouvernance s'appuyant sur la politique ministérielle et la politique locale justifiant la mise en place d'un tel dispositif.

Une fois cette étape préliminaire posée, trois étapes fonctionnelles ont été identifiées :

- La première étape porte sur la conception du dispositif ;
- La deuxième étape présente différentes formes d'organisation et différents fonctionnements du dispositif (périmètre, membres, composition des groupes de travail (élargi, restreint...), écoutant-e-s, externalisation de tout ou partie des tâches) ;
- La troisième étape ouvre aux questions d'évaluation et de suivi du dispositif (par un groupe de travail *ad hoc*, présentation aux instances...).

## **1. Première étape : constituer un groupe de travail chargé de la conception du dispositif**

**Le processus d'élaboration du dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles conditionne en grande partie son efficacité.** Celle-ci est d'autant plus grande que l'ensemble de l'établissement est concerné, depuis ses services et ses composantes jusqu'à sa présidence. Plusieurs stratégies de conception peuvent être identifiées à partir des dispositifs existants. Les processus qui en résultent sont plus ou moins rapides et impliquent plus ou moins de personnes et de structures.

Dans la phase d'élaboration du dispositif, les établissements peuvent s'en inspirer de manière exclusive ou en recourant à des éléments de chacune des stratégies proposées ci-après pour structurer leurs groupes de travail.

Quelle que soit la forme adoptée, le groupe de travail « conception/élaboration » a pour mission **de concevoir un dispositif adapté à l'établissement. Il n'existe pas de dispositif type transposable à tous les établissements.** Le rythme des réunions du groupe de travail doit être soutenu dans sa première phase et adapté ensuite aux différentes étapes de sa mise en œuvre.

Les missions des groupes de travail qui conçoivent le dispositif consistent à définir le fonctionnement, les contours du dispositif, les membres qui constituent les divers groupes (écoute, accompagnement, prévention, évaluation). Il est fortement recommandé de sensibiliser au préalable les membres du groupe de travail aux violences sexistes et sexuelles, aux principes et étapes à respecter lors de la mise en place d'un tel dispositif.

### Option 1 : Groupe de travail pluriel.

#### **Un groupe de travail pluriel et élargi aux représentant-e-s étudiant-e-s et personnels.**

Pour la mise en place du groupe de travail visant à concevoir le dispositif, il est préconisé d'une part de solliciter certains personnels de l'établissement en raison de leurs compétences ou de leur mission et, par ailleurs, de faire un appel à participation auprès des élu-e-s aux instances centrales pour les personnels BIATSS, les enseignant-e-s chercheur-e-s et les étudiant-e-s. Des expert-e-s externes - comme des chercheurs en sciences sociales sur le genre, des membres d'association spécialisées (ANEF, CPED) - peuvent également être associés à la réflexion.

Dans ce groupe de travail pluriel, chargé de la conception du dispositif, il est possible que soient présentes des personnes qui n'interviendront pas dans le dispositif lui-même. La médecine préventive et professionnelle, les élu-e-s (notamment étudiant-e-s), la direction des ressources

humaines, la direction des affaires juridiques, la direction des études doctorales et de la recherche, les représentant-e-s du personnel, le service communication, la direction générale des services, les vice-présidences peuvent être invité-e-s à siéger au sein de ce groupe.

Il est souhaitable que la ou le chargé-e de mission égalité pilote le groupe de travail.

### Avantages

Ce groupe pluriel rassemble les différentes forces de l'établissement. La présence des étudiant-e-s dans le groupe constitue assurément un plus. Ils/elles sont en effet des acteurs/actrices incontournables pour la prévention, et leur implication en sera renforcée à différents niveaux.

De plus, l'implication de nombreux personnels issus de différents services et composantes permet une meilleure diffusion et une connaissance du dispositif à une large échelle.

Enfin, les établissements qui ont conçu leur dispositif à partir d'un groupe de travail pluriel ont noté la qualité et la richesse des échanges au sein du groupe.

### Inconvénients

La fréquence des réunions du groupe de travail peut être soutenue et donc difficile à conserver. Cependant, il est possible de travailler en sous-groupe (par exemple un sous-groupe prévention, un autre formation, un autre écoute). Par ailleurs, une préparation en amont du groupe de travail peut être envisagée. Cette préparation s'appuie, par exemple, sur la mission égalité qui dispose de connaissances sur ce qui existe dans d'autres établissements (via la CPED) et/ou sur les différentes ressources disponibles (vade-mecum à l'usage des établissements ; guide de prévention des violences sexuelles dans la fonction publique ; fiches pratiques sur la conduite à tenir en cas de harcèlement sexuel dans la fonction publique).

## Option 2 : groupe de travail restreint porté par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Cette mission entre effectivement dans le rôle du CHSCT, notamment pour la prévention des risques psycho-sociaux.

Composition : membres du CHSCT, membres du comité technique, vice-présidence comité technique, chargé-e de mission égalité, direction générale des services, direction des ressources humaines, direction des affaires juridiques, un-e expert-e.

### Avantages

La rapidité, le fait que la conception du dispositif soit une émanation directe du personnel.

### Inconvénients

Cette option ne traite pas le cas des étudiant-e-s et usager-ères. En outre, il existe un décalage potentiel entre les conceptions de la gouvernance et du CHSCT. Enfin, dans la mesure où les élu-e-s ne seraient pas associé-e-s au cours de ce processus de création du dispositif, un blocage peut apparaître notamment au moment de la validation par les instances, et un défaut de diffusion des informations concernant ce dispositif.

## Option 3 : groupe de travail restreint porté par la gouvernance.

Groupe de travail restreint porté par la gouvernance administrative et politique de l'établissement (vice-présidences, chargé-e de mission égalité, direction générale des services, direction des ressources humaines, direction des affaires juridiques). Ce groupe de travail restreint peut solliciter des acteurs et actrices expérimenté-e-s sur ces questions afin d'être conseillé.

### Avantages

Rapidité, dimension d'emblée politique avec un portage politique fort et un message de la gouvernance.

### Inconvénients

Le dispositif peut apparaître descendant. Les risques peuvent être la faible autonomie par rapport à la hiérarchie à laquelle il peut apparaître subordonné, un défaut de relais et de communication des informations (notamment par les élu-e-s : BIATSS, étudiant-e-s, enseignant-e-s chercheur-e-s).

## 2. Deuxième étape : définir le périmètre du dispositif

Historiquement, la prévention et la prise en charge des risques psycho-sociaux, résultant d'obligations légales pour l'employeur public, font partie intégrante de la politique de l'établissement. La question des violences sexistes et sexuelles fait l'objet d'une prise en charge plus récente.

Entre 2008 et 2017, sur recommandations du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, une vingtaine d'établissements se sont dotés d'un dispositif pour la prise en charge des VSS. Certains ont fait le choix d'opter pour un seul dispositif en charge de tous les risques psycho-sociaux, d'autres ont créé des cellules dédiées uniquement aux violences sexistes et sexuelles, d'autres enfin ont choisi des formules mixtes.

### Option 1. Dispositif en charge uniquement des violences sexistes et sexuelles

En 2008, l'Université Lille 3 crée la première « Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel » (CEVIHS). Depuis, d'autres établissements se sont inspirés de ce modèle, comme les universités de Bordeaux, de Bordeaux-Montaigne, d'Aix-Marseille Université.

### Avantages

Un dispositif dédié uniquement aux VSS permet de rendre visibles les vss, traditionnellement occultées et/ou minimisées, et évite ainsi de les « noyer » dans les risques psycho-sociaux. Les VSS sont inscrites dans les rapports de pouvoir entre les sexes et touchent majoritairement les femmes. Ces violences doivent en conséquence être nommées et dénoncées par un travail d'information et de formation spécifique.

### Option 2. Dispositif intégrant l'ensemble des risques psychosociaux

Il s'agit d'un dispositif transversal qui est chargé de l'accompagnement et la prévention de tous les risques psycho-sociaux (stress, harcèlement moral, violences morales et sexistes et sexuelles). C'est le choix fait par l'université Lyon 1 qui a mis en place une cellule de prévention et de conseils contre les harcèlements.

L'établissement qui opte pour ce type de dispositif doit proposer des formations, notamment aux écoutant-e-s, aux violences sexistes et sexuelles. Si l'accompagnement peut être effectué par la cellule des risques psycho-sociaux, des campagnes de prévention portant uniquement sur les VSS doivent être mises en place.

### Avantages

La mise en place d'un dispositif unique est plus simple. Elle permet d'avoir une structure unique en charge de l'orientation des personnes. Les VSS étant un sujet difficile à aborder et à dénoncer, il peut être plus facile de les présenter sous l'angle plus large des risques psycho-sociaux.

### Option 3. Des dispositifs distincts mais qui travaillent en étroite collaboration (par ex. CHSCT, cellule harcèlement, qualité de vie au travail, médiateur...)

Il est possible de disposer de deux cellules ou dispositifs distincts, qui travaillent en synergie. Cette possibilité n'exclut pas d'adopter des procédures identiques mais confiées à des personnes différentes. Il est également possible de confier la prévention à un dispositif unique mais d'avoir deux cellules/dispositifs distincts pour l'accompagnement (écoute et orientation) des victimes.

Par exemple, l'École normale supérieure de Cachan a créé, au sein de son réseau de prévention des risques psycho-sociaux, un groupe de prévention, d'orientation, de sensibilisation et d'information sur le harcèlement sexuel.

Certains établissements ont opté pour des dispositifs distincts en fonction du public cible : un pour les personnels et un autre pour les étudiant·e·s.

Les membres de ces deux dispositifs doivent nécessairement collaborer car les situations mettent souvent en présence des personnes des deux publics.

## **3. Troisième étape : définir le fonctionnement du dispositif : mission de prévention et de prise en charge**

Selon la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, le dispositif mis en place répond à deux missions principales : la prévention et l'accompagnement. Ces deux missions sont constitutives du dispositif global. Elles peuvent être confiées à des sous-groupes distincts et, au sein d'un même sous-groupe, les diverses tâches peuvent être réalisées par des personnes différentes. Par exemple, le fait d'être membre d'un sous-groupe « prévention » ne signifie pas être amené·e à être écoutant·e.

### **1. Missions de prévention**

La prévention des risques psycho-sociaux est une obligation légale de l'établissement (article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et article 2-126 du décret n°82-453 du 28 mai 1982).

La prévention se décline en 3 types d'actions : l'information, la sensibilisation et la formation.

Ces trois niveaux de prévention peuvent être mis en place en direction des personnels comme des usagers. Il importe alors de produire des actions spécifiques selon l'objectif (information, sensibilisation, formation) et le public (étudiant·e·s, personnels) visé.

La prévention intègre les modules de formation initiale, qu'ils s'adressent aux étudiant·e·s de licence ou de master, dans des enseignements transversaux ou spécifiques (métiers de l'enseignement, métiers de la santé...).

L'information sur la mise en place du dispositif et ses modalités de fonctionnement est une étape indispensable. Elle sera déterminante dans l'efficacité et la visibilité du dispositif.

Les options présentées ci-dessous correspondent aux choix faits lors de l'étape n°1 (option 1 – groupe de travail pluriel, option 2 – groupe de travail restreint, porté par le CHSCT, option 3, groupe de travail restreint, porté par la gouvernance). Il semble cependant pertinent que les groupes initialement sollicités pour chacune des 3 options conservent une force de proposition pour chacune des missions (prévention, accompagnement, évaluation).

## Option 1 : le groupe de travail pluriel en charge de la définition des actions de prévention.

La mission de prévention peut être à la charge du groupe de travail pluriel. Il peut notamment concevoir un programme de prévention impliquant différents personnels, composantes et structures de l'établissement.

C'est lui qui se charge d'identifier les personnes pouvant réaliser les différents niveaux de la prévention (l'information, la sensibilisation et la formation) en fonction du public cible de la prévention (étudiant-e-s, personnels, enseignant-e-s-chercheur-e-s ...). Le pilotage de la prévention peut être confié à la ou le chargé.e de mission égalité qui coordonne les interventions avec les représentant-e-s ou associations étudiant-e-s, les services de formation des ressources humaines, le service communication.

## Option 2 : le groupe de travail restreint porté par le CHSCT en charge de la définition des actions de prévention.

Dans le cas où le CHSCT porte le dispositif, il peut aussi se charger de la conception de la prévention, en étroite collaboration avec différents interlocuteurs et interlocutrices comme le service ressources humaines, la mission égalité, les services de communication.

## Option 3 : le groupe de travail restreint porté par la gouvernance en charge de la définition des actions de prévention.

Les actions de prévention sont définies au niveau de la gouvernance politique et administrative.

Pour les trois options, il est très fortement recommandé de s'appuyer sur l'expertise du service de la communication, du service ressources humaines pour la formation des personnels.

Par ailleurs, si les actions de préventions sont définies par les membres du dispositif, leur mise en œuvre peut être externalisée vers des structures spécialisées. Il est en effet conseillé de faire appel à des spécialistes des violences sexistes, en particulier pour les formations.

Le type de formation varie en fonction du public cible : les personnes en charge de l'écoute des victimes n'ont pas les mêmes besoins de formation que les services juridiques par exemple.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Pour plus de détails, consulter le chapitre Sensibiliser et former du vade-mecum à l'usage des établissements sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche.

## 2. Mission d'accompagnement

Il est préconisé de mettre en place un accompagnement pluridisciplinaire adapté aux différentes étapes : depuis l'accueil et l'écoute des personnes jusqu'à leur orientation, leur appui et leur suivi.

Cette mission (tout comme la mission de prévention) peut être réalisée au sein de l'établissement ou bien peut être (tout ou en partie) externalisée.

C'est dans cette mission qu'il importe de **distinguer deux temps d'intervention** :

- Le premier temps : la saisine - la première écoute. Il s'agit des personnes qui sont en charge de la boîte mail de contact ou du numéro de téléphone du dispositif. Ce sont elles qui reçoivent la première fois la personne.
- Le deuxième temps : la prise en charge pluridisciplinaire.

Au moment de la conception du dispositif, les établissements choisissent s'ils externalisent l'accompagnement, s'ils le traitent en interne ou s'ils adoptent une formule mixte. Il est par ailleurs essentiel de garantir le respect de plusieurs principes légaux et éthiques pour toutes les personnes impliquées dans l'accompagnement : attitude d'empathie, obligation de suivre des formations, obligation de désistement s'il existe un conflit d'intérêt et obligation d'organiser des réunions de débriefing. Il est également souhaitable d'assurer la confidentialité par la signature d'une charte des

écoutant-e-s par exemple, de formuler les obligations légales du règlement général sur la protection des données personnelles (protection circulations des données), de garantir l'inviolabilité des données (ex : stocker les données sur un serveur sécurisé), de proposer un lieu d'écoute approprié (confidentialité, accessibilité...).

## → Plusieurs options concernant le premier temps d'intervention : la saisine du dispositif.

Il est indispensable que l'identité des écoutant-es soit clairement affichée sur tous les supports présentant le dispositif (site internet, plaquette de présentation). En effet, pour les victimes il est crucial de savoir à qui elles s'adressent. Ces personnes formées à l'écoute, dès cette première entrevue font des propositions d'orientation, informent les personnes sur leurs droits et les accompagnent dans leurs démarches.

Plusieurs possibilités s'offrent aux établissements pour ce travail d'écoute :

### Option 1 : externaliser l'écoute à une association spécialisée sur les violences sexistes et sexuelles.

Cette association peut être locale ou nationale. L'établissement établit une convention comprenant les droits et obligations pour les deux parties. Les coordonnées email et téléphone de la structure partenaire doivent être largement diffusés au sein de l'établissement.

Il est important de préciser que l'externalisation n'exclut pas un retour vers l'établissement de la part de l'association avec l'accord de la victime (par exemple pour le déclenchement de la procédure disciplinaire). Des séances de travail sont à prévoir entre l'association et l'établissement afin de réajuster la politique interne de l'établissement.

### Option 2 : internaliser l'écoute

La cellule constituée avec une/des personnes réceptionnant la saisine et des écoutant-e-s reçoit les demandes et les traite au cas par cas.

Plusieurs options sont possibles. L'écoute peut, en effet, être confiée à des professionnel-le-s choisie-e-s en fonction du statut de la personne qui s'adresse au dispositif :

- chargé-e de mission égalité, personnels des ressources humaine ou médecine de prévention pour les personnels ;
- chargé.e de mission égalité, médecine préventive, assistant-e de service social du CROUS pour les étudiant-e-s.

### Option 3 : prévoir une écoute externe et une écoute interne : la formule mixte.

La personne peut, soit saisir une structure identifiée, soit les personnes identifiées au sein de l'établissement.

Par exemple, un établissement peut désigner un binôme interne en fonction du statut de la personne mais également laisser la possibilité à cette personne de s'adresser directement à une structure extérieure.

## → Plusieurs options concernant le deuxième temps d'intervention : la prise en charge pluridisciplinaire.

Ce groupe restreint est composé des personnes écoutantes et de personnes à choisir en fonction du statut du ou de la plaignant-e (médecines de prévention des personnels ou étudiantes, assistances sociales des personnels ou CROUS, ressources humaines, direction des affaires juridiques). Ce groupe restreint prend en charge la victime en fonction des besoins. Les VSS ont un impact sur la santé physique et mentale, les études ou la carrière et la vie personnelle. La prise

en charge proposée doit donc être sociale, administrative, juridique, psychologique, médicale. Par ailleurs, avec l'accord de la victime, ce groupe transmet les informations à la gouvernance de l'établissement qui prend le relais sur la procédure disciplinaire.

Cette prise en charge peut être :

### Option 1. Prise en charge externalisée

Après appel d'offre, la mission d'accompagnement des victimes sur le plan juridique, médical, psychologique et social est confiée à une structure spécialisée. L'intégralité de la prise en charge est donc assurée par la structure partenaire qui reste en lien avec le dispositif d'écoute et de prévention des violences sexistes et sexuelles de l'établissement (dans le respect de la confidentialité des prises en charge engagées). Les coordonnées email et téléphone de la structure partenaire doivent être connues de tous et de toutes au sein de l'établissement.

### Option 2. Prise en charge internalisée

Le dispositif restreint, constitué des écoutant·e·s et des professionnel·le·s de l'établissement spécifiquement formés aux violences sexistes et sexuelles, organise la prise en charge pluridisciplinaire et le suivi des personnes. Comme dans l'option 2 de l'écoute, la prise en charge peut-être du fait de : la médecine préventive ou du travail (prise en charge clinique), l'assistance sociale du Crous ou des personnels (prise en charge sociale), service juridique (prise en charge juridique), service des ressources humaines (prise en charge administrative).

Selon les situations et les difficultés, il est possible de recourir à tout moment à des partenaires externes.

### Option 3. Prise en charge mixte

La personne peut recourir à une prise en charge interne ou externe sur l'un ou l'autre des volets de la prise en charge (clinique, psychologique, juridique, sociale, administrative).

L'externalisation permet à la fois de confier l'accompagnement à des professionnel·le·s extérieur·e·s ce qui accroît la liberté de la parole et le sentiment que la confidentialité sera plus respectée.

La mutualisation entre plusieurs établissements permet de répartir le coût de l'externalisation.

En interne, on maîtrise le processus d'accompagnement ce qui permet d'ajuster les besoins.

La formule mixte est un bon compromis car elle permet de s'appuyer sur des expert·e·s extérieur·e·s et laisse le choix des recours et ressources aux personnes.

#### ATTENTION

À ce stade, il est important de préciser que l'enquête administrative ne doit pas être confiée aux membres du dispositif d'accompagnement. S'il est recommandé de mener une telle enquête, qui va permettre d'éclairer la présidence sur les faits, il n'est en revanche pas souhaitable qu'elle soit confiée aux personnes qui accompagnent la victime. En effet, ces dernières ont pour mission principale de conseiller les personnes faisant appel au dispositif (et non d'instruire une plainte). Il est, en revanche, souhaitable de confier cette enquête à des personnes formées aux violences sexistes et sexuelles. Par exemple, rien n'interdit qu'un·e des membres du dispositif élargi, qui n'est pas en charge de la partie accompagnement, puisse participer à l'enquête.

## 4. Quatrième étape : faire valider le dispositif par les instances de l'établissement

Le fonctionnement suppose des procédures formalisées de manière à ce que le rôle de chaque personne soit clair, selon son niveau d'intervention et la mission qui lui est confiée. Une fois défini, il est fortement recommandé de faire une présentation du dispositif devant les instances paritaires (comité technique, comité hygiène sécurité et conditions de travail) et conseils centraux, pour avis ou votes. À titre d'exemple, le ou la vice-présidence chargé-e de mission égalité peut faire cette présentation.

Après validation par les instances, l'établissement doit prévoir un large plan de communication présentant le dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles.

## 5. Cinquième étape : suivre et évaluer le dispositif

L'évaluation peut être effectuée par le groupe élargi ou le groupe restreint en fonction de l'option choisie lors de conception du dispositif (étape 1). L'évaluation se fait sur deux niveaux : le bilan quantitatif et qualitatif des situations traitées d'une part et l'évaluation du fonctionnement du dispositif d'autre part.

### Bilan quantitatif et qualitatif des situations traitées

Cette évaluation doit être faite de manière régulière. Elle va permettre notamment d'ouvrir la discussion collégiale sur les situations complexes. Evidemment, il ne s'agit pas à ce stade de lever l'anonymat. Lorsque, par exemple, l'établissement a été confronté à une situation difficile pour lequel une solution n'a pas été trouvée, il peut l'évoquer lors de l'évaluation en ne communiquant que les faits. L'anonymat, particulièrement si l'évaluation est réalisée par un groupe élargi, ne doit pas être levé à cette étape.

L'évaluation annuelle des écoutes doit comporter : le nombre de situations portées à la connaissance de la cellule (ventilées, notamment par statuts des personnes et types de violences) ; le nombre d'entretiens réalisés en face à face, d'appels téléphoniques et de saisines mails ; le type de demande adressé par la personne : information, action, orientation ; les réponses apportées ; le nombre de réunions de débriefe.

Le bilan portera également sur les actions de prévention et de formation : nombre d'actions et de formation, nombre de personnes touchées, contenu, degré de satisfaction des personnes sensibilisées et formées, besoins recensés.

### Evaluation du fonctionnement du dispositif

Il est souhaitable d'évaluer, une année après le lancement du dispositif, son efficacité.

Cette évaluation peut être menée auprès des membres du dispositif ou/et de toute la communauté. L'évaluation auprès de l'ensemble de la communauté peut prendre la forme d'une petite enquête en ligne. Cela permettrait de mesurer l'efficacité des actions de prévention (le degré de connaissance du dispositif, l'identification des violences sexistes et sexuelles) et d'accompagnement (le dispositif mis en place répond aux besoins ou pas).

Un bilan annuel du dispositif peut également être présenté au CHSCT de l'établissement.

L'expérience montre que les établissements ayant mis en place un dispositif ont dû le réajuster, après quelques mois de fonctionnement, pour mieux l'adapter aux besoins et spécificités locales. Il est donc nécessaire, au moment de la définition du dispositif, de prévoir une étape évaluation et réajustements, et les modalités d'évaluation.

## 6. Exemples de dispositifs mis en place

Pour illustrer les différentes options proposées dans ce guide, voici six exemples-types de dispositifs mis en place.

### Exemple 1. Dispositifs interne dédié aux VSS

La « Cellule de Veille et d'Information sur le Harcèlement Sexuel » de Lille 3, cellule de veille de l'université de Bordeaux

- Composition :
  - Coordination : chargée de mission égalité
  - ▪ Groupe élargi : chargée de mission égalité, assistant·e·s social·e·s, infirmières et infirmiers, pôle RH, communication, affaires juridiques, représentantes et représentants étudiant·e·s
  - ▪ Groupe restreint : binôme en fonction du statut de la personne
    - ▪ ▪ la chargée de mission et l'infirmière ou l'infirmier auprès
    - ▪ ▪ des étudiantes et étudiants
    - ▪ ▪ la chargée de mission et l'assistant·e social·e quand c'est une ou un membre du personnel
    - ▪ ▪ Missions : prévention et accompagnement des victimes
  - ▪ diffuser les informations relatives aux violences sexistes et sexuelles, notamment sur les droits, démarches et recours
  - ▪ un lieu d'écoute, d'aide et d'orientation des membres de la communauté universitaire, victimes ou témoins d'actes de harcèlement sexuel
  - ▪ faire toutes propositions au conseil d'administration de l'université ayant rapport à la prévention des comportements abusifs entrant dans son champ de compétences.
  - ▪ Public : usagers et usagères et personnels
  - ▪ Prévention : un groupe élargi mène des actions de sensibilisation, d'information, et le bilan des cas de manière anonyme.
  - ▪ Accompagnement des victimes :
    - ▪ ▪ Un entretien à deux (la ou le chargé·e de mission et l'infirmière ou l'infirmier auprès des étudiantes et étudiants ; le ou la chargé·e de mission et l'assistant·e sociale d'un des sites concernés quand c'est une ou un membre du personnel). Cela consiste en un débriefing et des conseils d'orientation. Il est possible de s'arrêter après le premier entretien.
    - ▪ ▪ Deuxième entretien : il est demandé à la personne de lever son anonymat avec un formulaire d'autorisation. Une charte déontologique est aussi signée par les membres de la cellule. Enfin, il s'agit de faire des comptes rendus écrits et validés

### Exemple 2. Dispositif interne intégrant l'ensemble des risques psychosociaux

À Lyon 1, le choix a été fait de proposer un dispositif d'écoute et d'accompagnement pour tous les types de harcèlement, harcèlement moral et harcèlement sexuel. Par ailleurs, un travail est mené avec le CHSCT pour intégrer les violences sexuelles et sexistes dans la cartographie des risques de RPS afin de mettre en place des actions de prévention et de formation des personnels.

Ce dispositif est en cours de réorganisation et tend à un rapprochement avec le dispositif d'écoute et d'accompagnement des faits de discrimination créé également dans l'établissement. Ce rapprochement se ferait notamment au niveau de la première ligne, l'écoute, qui permettrait de recevoir la demande et de l'orienter selon sa nature.

La réorganisation se constituerait à trois niveaux : une première ligne (écoute par des personnes formées à ce type d'écoute), une cellule (orientation, accompagnement, suivi), un groupe élargi (prévention)

- En lien avec le CHSCT, groupe de travail sur les risques psycho-sociaux intégré au groupe élargi (Prévention, Sensibilisation, violences sexuelles, sexistes, homophobes, discriminations)
- Composition :
  - ▪ Coordination : chargé de mission égalité

- ▪ Groupe élargi : représentant·e·s du CHSCT, représentant·e·s des étudiantes et des étudiants, ressources humaines (service formation), services médico-sociaux (étudiantes et étudiants, personnels), conseillère de prévention de l'Université, Direction des Affaires Juridiques, Service communication, VP CA
- Missions : prévention, écoute et accompagnement (orientation) des victimes

Exemple 3. Deux dispositifs distincts mais qui travaillent en étroite collaboration

École normale supérieure de Cachan : réseau de prévention des risques psycho-sociaux ; groupe de Prévention, Orientation, Sensibilisation, Information contre le harcèlement sexuel.

- Composition :
  - ▪ Coordination : chargé·e de mission égalité
  - ▪ Groupe élargi : représentant·e·s du CHSCT, représentant·e·s des étudiantes et des étudiants, personnels enseignant·e·s-chercheur·e·s, ressources humaines, services médico-sociaux, conseillère ou conseiller de prévention de l'école
- Missions : prévention et accompagnement des victimes
  - ▪ Actions de prévention par le groupe élargi : séminaires, affiches, formations
  - ▪ Accompagnement : entretien en binôme en fonction du statut de la personne
  - ▪ Public : personnels et étudiant·e·s rattaché·e·s au CHSCT
  - ▪ Accompagnement : entretien en binôme en fonction du statut de la personne
  - ▪ Personnel : la ou le chargé·e de mission parité et le directeur général des services ou la directrice des ressources humaines pour les personnels
  - ▪ Étudiant·e·s : chargé·e de mission parité et la vice-présidente des délégués aux études et à la vie étudiante en fonction

Exemple 4. Dispositif interne dédié au VSS mutualisé avec la possibilité d'externaliser la prise en charge : ENS Rennes, Universités Rennes 1 et Rennes 2.

- Composition :
  - ▪ GT élargi : chargé·e·s de mission égalité, représentant·e·s des CHSCT, des étudiant·e·s, des enseignant·e·s-chercheur·e·s, des écoles doctorales, des responsables d'unité, services juridiques, RH, médico-sociaux, conseiller·e·s de prévention, chargé·e·s de mission qualité de vie au travail. Invitation des services communication, des organismes de recherche partenaires (CNRS, INRA, INRIA) et du CROUS.
  - ▪ Cellule d'accompagnement
    - ▪ ▪ Cellule centrale : médecins, psy, assistantes et assistants sociaux
    - ▪ ▪ Cellule locale (niveau de l'établissement) : gouvernance administrative (DRH, DGS, affaire juridique) et politique (membres de l'équipe présidentielle)
- Missions dispositif : prévention et accompagnement
  - ▪ GT élargi : prévention, sensibilisation et évaluation du dispositif
  - ▪ Cellule centrale : accompagnement
  - ▪ Cellule locale : mesures conservatoires, disciplinaires, lien avec le procureur, etc.
- 1<sup>ère</sup> étape : prise en charge interne.
  - ▪ 1<sup>er</sup> niveau : cellule centrale : cellule médicale et sociale : psy, 2 médecins, AS en fonction du statut de la victime. Médecin formé au harcèlement sexuel et en contact avec associations
    - ▪ ▪ 1<sup>ère</sup> visite : médecin : Certificat médical rédigé pour la personne qui doit l'ajouter à son dossier. On explique procédure juridique
    - ▪ ▪ 2<sup>e</sup> visite : psy et potentiellement AS
  - ▪ 2<sup>e</sup> niveau : Cellules locales pour chaque établissement : gouvernance (DRH, DGS), membres équipe présidentielle : chargée d'orienter sur la suite de l'affaire
- 2<sup>e</sup> étape : externalisation

Possibilité d'externalisation vers des associations ou avocat·e·s qui vont apporter leur aide sur le plan juridique et psychologique si nécessaire.

### Exemple 5. Dispositif dédié aux VSS externalisé et mutualisé : ComUE USPC

- Composition :
  - ▪ Coordination : réseau égalité de l'USPC
  - ▪ Interlocuteurs et interlocutrices internes : organisations étudiantes, organisations syndicales, DRH, assistants et assistantes sociales, médecin de prévention, SIUMPPS, chargé·e de mission égalité
  - ▪ Interlocuteur externe : Institut en santé génésique
- Missions : prévention et accompagnement des victimes
- Fonctionnement :
  - ▪ Public : personnels et étudiant·e·s
  - ▪ Prévention par le réseau égalité d'USPC : guide, affiches, formations
  - ▪ Accompagnement : Institut en santé génésique, association composée de médecins, infirmiers et infirmières, assistantes et assistants sociaux, psychologues

Par ailleurs, que le dispositif global (la prévention et l'accompagnement), soit internalisé ou externalisé, il est nécessaire d'identifier un budget dédié notamment pour la partie prévention et d'inscrire ses missions dans les lettres de mission ou fiches de poste des membres.

## **Annexe 1 : composition du groupe de travail**

### Coordination

- Rachida Lemmaghti, chargée de mission égalité femmes hommes Université Paris Diderot, membre de la Conférence Permanente des chargé·e·s de mission Egalité Diversité dans l'enseignement supérieur et la recherche (CPED)
- Philippe Lotard, chargé de mission égalité femmes Hommes, université Lyon 1, membre de la CPED
- Marion Paoletti, Chargée de mission «Parité, égalité, diversité», université de Bordeaux membre de la CPED

### Participant·e·s

- Yves André Bernabeu, observatoire de l'égalité femmes hommes de la Mairie de Paris
- Elise Brunel, chargée de mission égalité des sexes et recherches sur le genre, MESRI
- Anaïs Bohuon, chargée de mission égalité femmes hommes, Université Paris Sud, CPED
- Sarah Boratav, cheffe de projet égalité Femmes Hommes, Université Paris Saclay, CPED
- Didier Chavrier, chargé de mission Egalité – Diversité, Université d'Orléans, CPED
- Lycette Corbion, chargée de mission égalité, Université Toulouse 1, CPED
- Maïlys Derenemesnil, chargée de mission égalité femmes hommes, Université Nanterre, CPED
- Christine Dhaene, IMT Lille-délégation vie étudiante
- Annick Fitoussi, responsable égalité et diversité, EFREI
- Christine Gangloff-Ziegler, présidente de l'Université de Haute Alsace, CPU
- Ghislaine Guillemin, Sorbonne Université
- Julie Mouzet, chargée de développement RH, INRIA
- Efstratia Oktapoda, IGE égalité et lutte contre les discriminations, Sorbonne Université
- Alain Sarfati, VP CA, Université Paris Sud
- Corinne Schumpf, déléguée aux relations et conditions de travail, Université de Lorraine
- Régine Serra, Référente Égalité Femmes-Hommes, Sciences Po Paris, CPED
- Rozenn Texier Picard, VP diversité et responsabilité sociétale, ENS Rennes, présidente de la CPED
- Lise Werle, cheffe de projet égalité des chances et référente égalité FH, Neoma BS



1, rue Descartes  
75231 Paris CEDEX 05

[esr.gouv.fr](http://esr.gouv.fr)  
[@sup\\_recherche](https://twitter.com/sup_recherche)

**VIOLENCES  
SEXISTES ET  
SEXUELLES  
STOP !**