

**Public**

Tout Public

**Prérequis**

Aucun

**Durée**

Selon le Module

**Prix**

Selon devis



## Formation aux VHSS

Nous vous proposons différents modules que vous pouvez choisir en fonction de vos besoins.

Nous pouvons effectuer certains modules avec d'autres organisations.

Par exemple le module 1 en intra-entreprise et le module 4 en inter organisations.

Jour 1

Jour 2

Jour 3

**Module 1 :  
Sensibilisation aux  
VHSS**

Module  
Commun

**X**

**X**

**Module 2: Contribuer  
au déploiement  
d'actions contre VHSS**

Module  
Commun

Module 2

**X**

**Module 3: Elaboration  
d'un plan d'action de  
Prevention VHSS**

Module  
Commun

Module 3

Module 3

**Module 4: Devenir  
Référent VHSS**

Module  
Commun

Module 4

Module 4

**Public**

Tout Public

**Prérequis**

Aucun

**Durée**

7 heures

**Prix**

Selon devis

## Objectifs

- Assimiler les éléments essentiels du cadre légal
- Comprendre les mécanismes de violence et harcèlement sexuels et sexistes, leurs causes et leurs conséquences sur les victimes et les agresseurs
- Repérer les victimes et les harceleurs (stratégies des agresseurs..)
- Se positionner face aux situations de violences sexistes et sexuelles dans son environnement de travail
- Identifier les différentes possibilités de prise en charge d'une victime en l'orientant ou en agissant si possible sur la situation par le biais de procédures, méthodes et outils adaptés



# Module 1 : Sensibilisation aux violences, harcèlements sexuels et sexistes

## Programme

### JOUR 1

#### Se prémunir de comportements déplacés dans le cadre professionnel

Connaître les différentes formes de sexisme

Différencier sexisme, harcèlement et agression

Identifier des situations se référant à des propos sexistes en milieu professionnelle

Comprendre et adopter une attitude respectueuse et professionnelle

#### Adopter une attitude assertive et professionnelle en toute circonstance

Oser s'affirmer face aux situations délicates et personnes «hostiles»

Acquérir les réflexes de base pour une communication constructives de prévention

#### Le cadre législatif

Définition des formes de violences sexuelles et sexistes

Les éléments constitutifs des VHSS au niveau juridique.

Les obligations de l'employeur et des cadres dirigeants

Le rôle des représentants du personnel, des organisations syndicales, de l'inspection et de la médecine du travail.

Le choix des procédures de sanctions

Les procédure judiciaires et extra-judiciaire

La charge de la preuve en fonction du droit appliqué



## **Modalités d'évaluation :**

Questionnaire de satisfaction  
Evaluation des acquis de formation

## **Livrables**

Support de formation  
Attestation de fin de formation

## **Modalités d'accès :**

Intra ou inter entreprise  
Nous contacter par mail ou par  
téléphone

## **Délais d'accès :**

1 mois

## **Contact :**

**Florence Le Bars**  
Service formation  
formation@cform.fr

## **Accessibilité :**

Pour les personnes en situation de  
handicap, vous pouvez contacter,

**Florence Le Bars, référente  
handicap**

florence.lebars@cform.fr

## **Modalités d'évaluation :**

Questionnaire de satisfaction  
Evaluation des acquis de formation

## **Livrables**

Support de formation  
Attestation de fin de formation

## **Méthodologie**

Groupe de 5 à 10 personnes.

Une formation interactive basée sur des échanges entre le formateur et les participants pour une formation «sur mesure» et adaptée au terrain. Alternance d'exposés, questions-réponses, exercices et mises en situation.

**Public**

Tout Public

**Prérequis**

Avoir participé  
au module 1

**Durée**

14 heures

**Prix**

Selon devis

## Objectifs

- Participer à la prévention active des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement sexuel et des agissements auprès de ses collaborateurs / collègues / son équipe
- Relayer les mesures contre les VHSS auprès de son équipe, ses collaborateurs, etc..
- Appliquer les mesures et les procédures d'alerte et de signalement mises en place dans son organisation / sa structure / son environnement professionnel
- Accueillir la parole des victimes
- Accompagner et orienter les victimes vers la solution ou les interlocuteurs appropriés

Fonds  
Égalité  
Professionnelle

MAJ : juin 2024



# Module 2 : Contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues.

## Programme

### JOUR 1

#### Savoir se prémunir de comportements déplacés dans le cadre professionnel

- Connaître les différentes formes de sexisme
- Différencier sexisme, harcèlement et agression
- Identifier des situations se référant à des propos sexistes en milieu professionnel
- Comprendre et adopter une attitude respectueuse et professionnelle

#### Adopter une attitude assertive et professionnelle en toute circonstance

- Oser s'affirmer face aux situations délicates et personnes « hostiles »
- Acquérir les réflexes de base pour une communication constructives de prévention

#### Le cadre législatif

- Définition des formes de violences sexuelles et sexistes
- Les éléments constitutifs des VHSS au niveau juridique.
- Les obligations de l'employeur et des cadres dirigeants
- Le rôle des représentants du personnel, des organisations syndicales, de l'inspection et de la médecine du travail.
- Le choix des procédures de sanctions
- Les procédures judiciaires et extra-judiciaire
- La charge de la preuve en fonction du droit appliqué

CFORM  
9 Rue de la Digue  
Résidence Ylang-Ylang, Bât D, n°31  
97400 Saint-Denis  
Tél : 0262 20 20 40 / formation@cform.fr

C. form  
—agir ensemble—

## Modalités d'évaluation :

Questionnaire de satisfaction  
Evaluation des acquis de formation

## Livrables

Support de formation  
Attestation de fin de formation

## Modalités d'accès :

Intra ou inter entreprise  
Nous contacter par mail ou par  
téléphone

## Délais d'accès :

1 mois

## Contact :

**Florence Le Bars**  
Service formation  
formation@cform.fr

## Accessibilité :

Pour les personnes en situation de handicap, vous pouvez contacter,  
**Florence Le Bars, référente handicap**  
florence.lebars@cform.fr



## JOUR 2

### La prévention des agissements sexistes en entreprise

-Identification des situations à risques, ce qui relève du champ professionnel ou non

### Agir concrètement en cas d'agissements sexistes

- Comment mener un entretien avec la victime ?
- Qui sont les acteurs internes ?
- Démarrer une médiation
- Accompagner les victimes, les témoins et les équipes
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits

### Élaboration / Mise en place des solutions contre les agissements sexistes

- Elaborer une procédure / chartre, au delà du règlement intérieur
- Améliorer le DUER
- Connaitre et appliquer les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'actions et des pistes de réflexion pour lutter contre les agissements sexistes

## Méthodologie

Groupe de 5 à 10 personnes.

Une formation interactive basée sur des échanges entre le formateur et les participants pour une formation «sur mesure» et adaptée au terrain. Alternance d'exposés, questions-réponses, exercices et mises en situation.



**Public**

Tout Public

**Prérequis**

Avoir participé  
au module 1

**Durée**

21 heures

**Prix**

Selon devis

## Objectifs

- Identifier les impacts de la réglementation VHSS sur sa structure et ses obligations en fonction de son rôle dans l'organisation (droits et devoirs)
- Identifier les rôles et le champ de responsabilités des différents acteurs dans son organisation : encadrement de proximité, collaborateurs, référents..
- Définir des pistes d'actions concrètes pour lutter contre ces comportements dans la diversité des situations de VHSS identifiées (ex. désigner un référent, formation de formateur, action de sensibilisation, plan de communication..)
- Déterminer et mettre en oeuvre un dispositif de suivi et d'évaluation des actions menées (accompagnement des victimes, actions de prévention, baromètre social..)
- Mobiliser et engager de manière pérenne les collaborateurs dans la démarche

MAJ : juin 2024



# Module 3: Mettre en œuvre un plan d'actions et d'évaluer ses effets au sein de sa structure

## Programme

### JOUR 1

#### Savoir se prémunir de comportements déplacés dans le cadre professionnel

- Connaître les différentes formes de sexisme
- Différencier sexisme, harcèlement et agression
- Identifier des situations se référant à des propos sexistes en milieu professionnelle
- Comprendre et adopter une attitude respectueuse et professionnelle

#### Adopter une attitude assertive et professionnelle en toute circonstance

- Oser s'affirmer face aux situations délicates et personnes « hostiles »
- Acquérir les réflexes de base pour une communication constructives de prévention

#### Le cadre législatif

- Définition des formes de violences sexuelles et sexistes
- Les éléments constitutifs des VHSS au niveau juridique.
- Les obligations de l'employeur et des cadres dirigeants
- Le rôle des représentants du personnel, des organisations syndicales, de l'inspection et de la médecine du travail.
- Le choix des procédures de sanctions
- Les procédure judiciaires et extra-judiciaire
- La charge de la preuve en fonction du droit appliqué

# Modalités d'évaluation :

Questionnaire de satisfaction  
Evaluation des acquis de formation

## Livrables

Support de formation  
Attestation de fin de formation

## Modalités d'accès :

Intra ou inter entreprise  
Nous contacter par mail ou par  
téléphone

## Délais d'accès :

1 mois

## Contact :

**Florence Le Bars**  
Service formation  
formation@cform.fr

## Accessibilité :

Pour les personnes en situation de  
handicap, vous pouvez contacter,

**Florence Le Bars, référente  
handicap**

florence.lebars@cform.fr



### JOUR 2

#### Réglementation, obligations

- Apprendre à utiliser la réglementation et obligations en termes de prévention et de lutte contre les VHSS
- Utilisation des leviers d'actions de prévention

Travail Intersession :

Un travail sera demandé entre les deux sessions afin de favoriser l'appropriation et l'opérationnalité des contenus vus en formation

### JOUR 3

#### Élaboration d'un plan d'action de prévention au sein de son organisation

- Identification et planification d'un plan d'action, des outils à privilégier
- Co-Construction d'un plan d'action avec le/ la formateur

## Méthodologie

Groupe de 5 à 10 personnes.

Une formation interactive basée sur des échanges entre le formateur et les participants pour une formation « sur mesure » et adaptée au terrain. Alternance d'exposés, questions-réponses, exercices et mises en situation.



**Public**

Tout Public

**Prérequis**

Aucun

**Durée**

21 heures

**Prix**

Selon devis



# Module 4: Etre référent·e en matière de violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) de sa structure

## Objectifs

- Maîtriser le cadre légal et réglementaire relatif au rôle d'un référent VHSS
- Se positionner en tant que référent dans son environnement de travail
- Comprendre ses missions
- Mettre en œuvre des actions de prévention et de lutte contre les VHSS
- Conduire des entretiens et des enquêtes auprès des victimes et des témoins avec des méthodes et des outils adaptés
- Présenter les résultats des enquêtes aux parties prenantes dans la structure
- Évaluer l'ensemble des actions

## Programme

### JOUR 1

#### **Savoir se prémunir de comportements déplacés dans le cadre professionnel**

- Connaître les différentes formes de sexisme
- Différencier sexisme, harcèlement et agression
- Identifier des situations se référant à des propos sexistes en milieu professionnelle
- Comprendre et adopter une attitude respectueuse et professionnelle

#### **Adopter une attitude assertive et professionnelle en toute circonstance**

- Oser s'affirmer face aux situations délicates et personnes « hostiles »
- Acquérir les réflexes de base pour une communication constructives de prévention

#### **Le cadre législatif**

- Définition des formes de violences sexuelles et sexistes
- Les éléments constitutifs des VHSS au niveau juridique.
- Les obligations de l'employeur et des cadres dirigeants
- Le rôle des représentants du personnel, des organisations syndicales, de l'inspection et de la médecine du travail.
- Le choix des procédures de sanctions
- Les procédure judiciaires et extra-judiciaire
- La charge de la preuve en fonction du droit appliqué



## Modalités d'évaluation :

Questionnaire de satisfaction  
Evaluation des acquis de formation

## Livrables

Support de formation  
Attestation de fin de formation

## Modalités d'accès :

Intra ou inter entreprise  
Nous contacter par mail ou par  
téléphone

## Délais d'accès :

1 mois

## Contact :

**Florence Le Bars**  
Service formation  
formation@cform.fr

## Accessibilité :

Pour les personnes en situation de  
handicap, vous pouvez contacter,

**Florence Le Bars, référente  
handicap**

florence.lebars@cform.fr



### JOUR 2

#### Réussir à orienter et informer les collaborateurs :

Prévention, Orientation, Information, Enquête

#### En tant que référent :

- Comment mener un entretien ?
- Comment procéder à une enquête interne d'analyse de la situation ?
- Communiquer et prendre en charge l'ensemble du collectif de travail
- Gérer « l'après »

### JOUR 3

**Échange de pratique** sur les actions de prévention mis en œuvre/ nouveau rôle

-État des lieux des actions mises en œuvre durant l'intersession

-Comment intégrer le suivi et l'évaluation dans le plan d'action ?

Ajustement du plan d'action

**Mise en pratique** : Role du Référent

## Méthodologie

Groupe de 5 à 10 personnes.

Une formation interactive basée sur des échanges entre le formateur et les participants pour une formation « sur mesure » et adaptée au terrain. Alternance d'exposés, questions-réponses, exercices et mises en situation.

