



# CATALOGUE DES FORMATIONS

Date de modification : juillet 2025

**AVFT**  
23 rue Jules Guesde  
75014 PARIS  
☎ 01 45 84 24 24  
contact@avft.org  
www.avft.org  
N° organisme de formation : 11755559075

LIBRES  
ET ÉGALES

**AVFT.**

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

<b>Présentation de l'AVFT.....</b>	<b>1</b>
<b>Expérience pédagogique.....</b>	<b>3</b>
<b>Structures bénéficiaires.....</b>	<b>6</b>
<b>Retours des stagiaires.....</b>	<b>9</b>
<b>Retours chiffrés des formations.....</b>	<b>10</b>

## FORMATIONS

<b>Formations courtes.....</b>	<b>11</b>
<b>Formations Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail.....</b>	<b>13</b>
<b>Parcours référent.es.....</b>	<b>17</b>
<b>Stage immersion.....</b>	<b>19</b>
<b>Modalités logistiques.....</b>	<b>20</b>

# L'AVFT

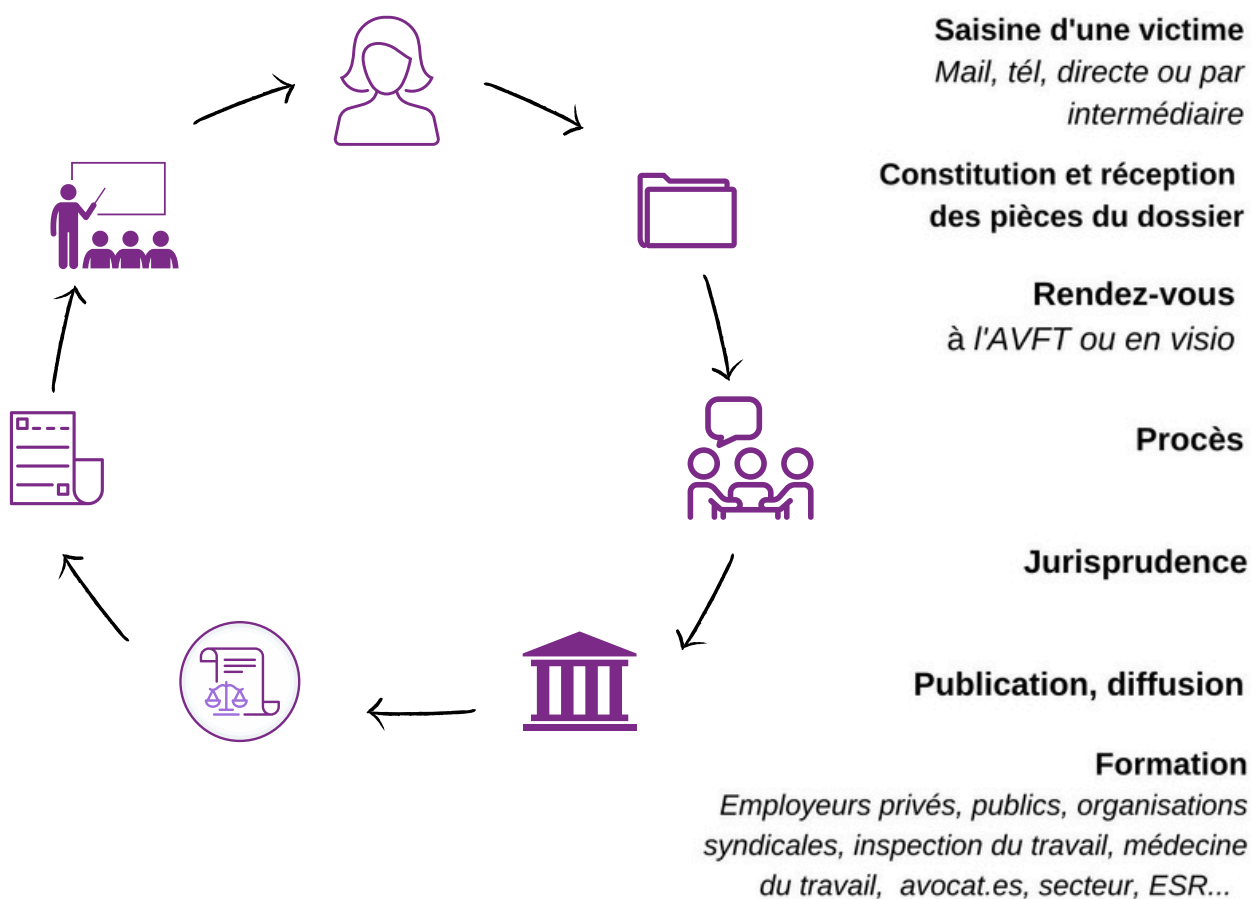
**L'AVFT - Libres et égales** (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) agit depuis 1985 auprès de personnes victimes de violences sexistes et sexuelles dans les relations de travail. Elle utilise tous moyens pour rendre visible la réalité et l'ampleur de ces violences aux plans individuel, collectif et institutionnel, et pour y mettre fin.

Elle est notamment à l'origine de la pénalisation du harcèlement sexuel en France en 1992 et a été la principale interlocutrice du gouvernement et du Parlement lors des travaux préparatoires au vote de la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel.

## Les objectifs de l'AVFT sont :

- le soutien des victimes dans leur action en réparation des préjudices subis ;
- la mise en évidence des conséquences graves de ces agressions en termes de santé et d'accès au travail ;
- la "mise en capacité d'agir" des entreprises et des administrations en matière de violences sexistes et sexuelles au travail.

## Schéma de fonctionnement de l'AVFT



## Téléchargez les brochures de l'AVFT



**Accident du travail et maladie professionnelle**



**La faute inexcusable de l'employeur**



**Accident du travail et maladie professionnelle pour les agent.es de la fonction publique**

## Accédez à des articles en ligne

Pour ne plus entendre « je ne peux pas attester, je n'y étais pas » : de l'importance des témoignages indirects

[avft.org/2021/05/21/temoignages\\_indirects/](https://avft.org/2021/05/21/temoignages_indirects/)



Lister les éléments de preuve, réfléchir aux indices qui pourraient être recueillis, et la meilleure manière d'y parvenir, est souvent une étape-clé du travail que nous faisons pour, et en réalité avec les victimes qui saisissent l'association. Ce recensement est même généralement réalisé dès le premier entretien téléphonique que nous avons avec elles. Il fait depuis peu l'objet d'un item dans le canevas que nous renseignons lors de chaque premier appel. Cet inventaire est l'occasion de faire de la pédagogie sur la preuve auprès des principales intéressées et de combattre l'idée qu'en matière de violences sexuelles, ce serait « parole contre parole ». Il permet aussi de donner une « feuille de route » aux victimes, une méthode, pour avancer dans leurs démarches.

Parmi ces indices à collecter se trouvent bien entendu les témoignages. En la matière, les témoins directs des violences ne sont pas légion, et il faut donc élargir le cercle des témoins et solliciter celles et ceux qui ont recueilli le récit, ont été mis dans la confiance et qui, bien souvent, ont pu directement constater l'état émotionnel de la victime.

On compte parmi ceux-ci les professionnel·les chargés du recueil de la parole des victimes et de les informer sur leurs droits, en particulier juristes dans des associations. Mais nous constatons trop souvent une résistance à la délivrance de telles attestations ou, quand les victimes les obtiennent, elles peuvent être beaucoup trop lacunaires, limitées à une ou des dates de rendez-vous. Au fondement de cette

1/5

Preuve des violences sexuelles au travail : nouveau point sur la recevabilité des enregistrements clandestins

[avft.org/2020/07/08/point-enregistrements-clandestins/](https://avft.org/2020/07/08/point-enregistrements-clandestins/)



Recevabilité ou irrecevabilité des enregistrements clandestins selon la nature de la procédure

« Recevables ou pas recevables ? » : c'est une question qui revient sempiternellement dans la bouche des victimes, des syndicalistes, de nos stagiaires en formation, au sujet des enregistrements clandestins.

Il était donc temps de refaire un point !

**Harcèlement sexuel : une preuve par faisceau d'indices**

En matière de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violences sexuelles au travail, ce serait (presque) toujours la « parole de l'un contre la parole de l'autre ». Voilà une idée reçue que l'AVFT s'emploie à battre en brèche depuis de très, très nombreuses années, en transférant son expérience d'un raisonnement sur la preuve en terme de « faisceau d'indices » et, bien sûr, en partageant les splendeurs de « l'aménagement de la charge de la preuve » dans les procédures civiles<sup>[1]</sup>.

Le fait que l'on puisse « croire même si on n'a pas vu », que l'ombre portée des violences est suffisamment pertinente pour en établir la preuve, détermine la capacité d'action des professionnel·les ayant un rôle à jouer dans la lutte contre les violences sexistes et

1/5

# EXPÉRIENCE PÉDAGOGIQUE

L'AVFT est un **organisme de formation** spécialisé sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail depuis sa création. L'association a en effet toujours cherché à essaimer, partager les connaissances et savoir-faire inédits acquis par ses salariées, qui occupent une place sur le terrain unique en matière de lutte contre les violences dans le cadre du travail. Elle propose donc des formations et conférences sur-mesure en fonction des objectifs et des différents publics (cadres dirigeant·e·s, DRH, entreprises, organisations syndicales, médecine du travail, inspection du travail, collectivités territoriales, services de l'État, salarié·e·s, grand public, etc.).

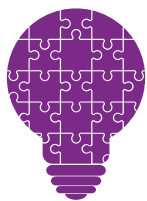
Elle a mis au point des modules de formation qui ont fait leurs preuves et des outils *ad hoc*, réalisés par centaines devant des publics très variés dans leurs profils et leurs tailles.

L'association est surtout rompue à l'exercice de transmission de connaissances juridiques à des personnes qui ne sont pas juristes et possèdent parfois à peine une culture générale juridique de base.

L'AVFT a été au cœur de plusieurs films documentaires grand public, illustration supplémentaire de sa capacité à rendre son activité, souvent assez technique, accessible.



Les intervenantes de l'AVFT possèdent **une parfaite maîtrise des contenus juridiques** nécessaires à l'animation de formations sur les violences sexistes et sexuelles au travail, pour avoir été à l'origine des lois et d'une partie significative de la jurisprudence applicables.



Cependant le droit ne peut et n'explique pas tout. C'est pourquoi les formatrices de l'AVFT sont issues de **formations et d'expériences professionnelles pluridisciplinaires** (droit, histoire, science politique, sociologie, ethnologie...).



## Une approche en entonnoir

Bien que l'AVFT soit ultra-spécialisée, elle travaille avec les stagiaires la question des violences sexuelles comme appartenant à un écosystème social et politique plus large.

## Du concret, rien que du concret

Nos interventions portent strictement sur le champ de compétence de l'association pour qu'elles soient irriguées par le réel : l'AVFT ne fonctionne pas d'un côté avec une équipe de formatrices, de l'autre avec une équipe chargée de la défense des victimes. Au contraire, c'est la réalisation de cette dernière mission qui assure la qualité des formations. Nos formations ne sont pas conçues de manière livresque et théorique, mais sur la base des situations concrètes rencontrées dans le traitement de nos dossiers, ce qui garantit à la fois l'actualisation en continu des données juridiques et des exemples fournis en formation et le caractère vivant de nos formations. C'est aussi la condition *sine qua non* pour combler l'écart entre les prescriptions juridiques et leur traduction dans le quotidien, dans le "travail réel" des acteur.ices chargé.es de la prévention et de la réponse à apporter aux violences sexistes et sexuelles au travail.

## Une démarche participative et maïeutique...

L'AVFT a à cœur d'impliquer les bénéficiaires de la formation, en les faisant constamment réagir, participer, à l'aide de "brainstorming", de quizz, d'organisation de mini-débats ("d'accord"/"pas d'accord").

Nous adoptons une approche :

- **responsabilisante** : nous avons à cœur de développer la capacité de chacun.e à se positionner et s'engager sur ces sujets et à chasser ses propres biais comportementaux, qui peuvent freiner l'apprentissage ;
- **opérationnelle** : nous traçons la frontière entre ce que chaque stagiaire, en fonction de son poste et de son statut, est en mesure de faire ou ne peut pas faire, pour ne pas créer d'attentes qui seraient nécessairement déçues, et *a contrario* ne pas autoriser les positionnements illégitimement en retrait ; les stagiaires sont amené.es à se positionner sur leurs propres marges de manœuvre ;
- **inductive** : nous amenons à "se rendre compte", à "réaliser", plutôt que de leur livrer à prêt-à-penser peu efficace sur ces sujets car il ne serait pas issu de leur propre réflexion, ce qui ne serait pas de nature à emporter leur adhésion.

# PARTIS-PRIS PÉDAGOGIQUES

## Une approche sécurisante

Nous considérons toutefois que la pédagogie « ludique » n'est en l'espèce pas adaptée alors que notre propos est précisément de faire passer l'idée que les violences au travail sont un sujet grave. Nous prenons en compte l'éventualité que des victimes puissent se trouver parmi les stagiaires.

## S'adapter aux groupes et aux modalités de la formation

Les formatrices prennent le temps d'éclairer chaque stagiaire sur les notions juridiques, mais aussi sur les situations précises qu'ils ou elles ont pu rencontrer. Cela permet une dynamique de groupe et encourage un partage de pratiques.

C'est aussi pour cela que l'AVFT n'organise des formations en visio-conférence que pour de petits groupes : afin de ne pas casser cette dynamique et de permettre un échange de qualité malgré le format distanciel. De la même façon, ayant l'habitude d'être régulièrement sollicitées par les stagiaires en fin de formation ou lors des moments de pause, les stagiaires en visio-conférence recevront le mail de la formatrice afin de pouvoir échanger directement avec elle. Cela permet aussi aux éventuelles victimes de revenir vers nous dans un moment d'échange plus personnel.

## Des formatrices investies



L'équipe en charge des formations est composée de personnes engagées en matière de lutte contre les violences et les discriminations, qui disposent d'une importante culture personnelle sur le sujet, qui le conçoivent tout autant comme un objet technique que politique.

## Prise en compte des enjeux spécifiques du secteur

L'AVFT propose toujours un échange préalable aux formations pour comprendre les particularités du secteur, en terme d'organisation, d'histoire, de culture, pour en tenir compte dans son animation.

## Un kit documentaire transmis en fin de formation

L'AVFT ne transmet aucun de ses supports pédagogiques aux stagiaires. Ces derniers bénéficieront d'un kit documentaire conçu et mis à jour en fonction des besoins émis au cours de la formation. Ce kit documentaire a pour objectif de mettre à disposition des stagiaires des outils opérationnels pour comprendre et agir face aux violences sexistes et sexuelles. Il permet également de poursuivre la réflexion sur ces questions de manière autonome.

# STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES

## Grandes écoles, universités, enseignement



## Associations et organisations syndicales



Confédération paysanne



# STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES

## Secteur public



PHILHARMONIE  
DE PARIS



Liberté • Égalité • Fraternité  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction Régionale des Entreprises,  
de la Concurrence, de la Consommation,  
du Travail et de l'Emploi

DIRECCTE



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
NORMANDIE

Liberté  
Égalité  
Fraternité



MINISTÈRE  
DE LA TRANSITION  
ÉCOLOGIQUE

Liberté  
Égalité  
Fraternité



ACADÉMIE  
DE CRÉTEIL

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction des services départementaux  
de l'éducation nationale  
de la Seine-Saint-Denis



# STRUCTURES BÉNÉFICIAIRES

## Secteur privé



newenfrance



Mediawan

T2G



Compagnie Hippolyte à Mal au cœur

THÉÂTRE  
DE LA BASTILLE



SOLAB

SCÈNE  
NATIONALE  
CARRÉ-COLONNES

ON  
THÉÂTRE  
YX

THÉÂTRE  
DES 73  
VENTS

CENTRE  
DRAMATIQUE  
NATIONAL  
MONTPELLIER

# RETOURS DES STAGIAIRES

## Une expérience de terrain reconnue

*" C'était un temps très enrichissant et éclairant sur les relations humaines au travail avec une super formatrice. Très engagée et compétente."*

*"Ces sessions sont précieuses, dans le contexte de transformation des rapports au travail que nous traversons tous!"*

*"Un grand merci à vous pour cette session de sensibilisation. Cela a été riche et précieux pour nous aussi. Bravo pour votre gestion du temps, de la transmission des informations entre théorie, textes et cas concrets"*

*"Merci beaucoup pour la transmission de ces retours et de ces documents, qui viendront compléter utilement la formation de grande qualité que vous avez proposé. Les retours des stagiaires étaient très enthousiastes, les participantes ayant chacune indiqué comme les ressources et la méthodologie employée étaient stimulantes et répondaient à leurs besoins immédiats."*

*"Nous avons été conquises par la formation. Les intervenantes et la qualité du contenu de la formation nous auront été très bénéfiques et enrichissants."*

*"Expertise sur le contenu ; dynamisme ; prise en compte des questions ; richesse et clarté des contenus ; fermeté des positionnements ; adéquation aux attentes ; Indispensable !"*

*"Formation très complète (avec des exemples) et méthode pour lutter et pouvoir avoir accès à des informations. Intervenante qui maîtrise le sujet."*

## Des formatrices expertes

*"La maîtrise du sujet, la capacité à répondre aux différentes questions et à vulgariser le droit".*

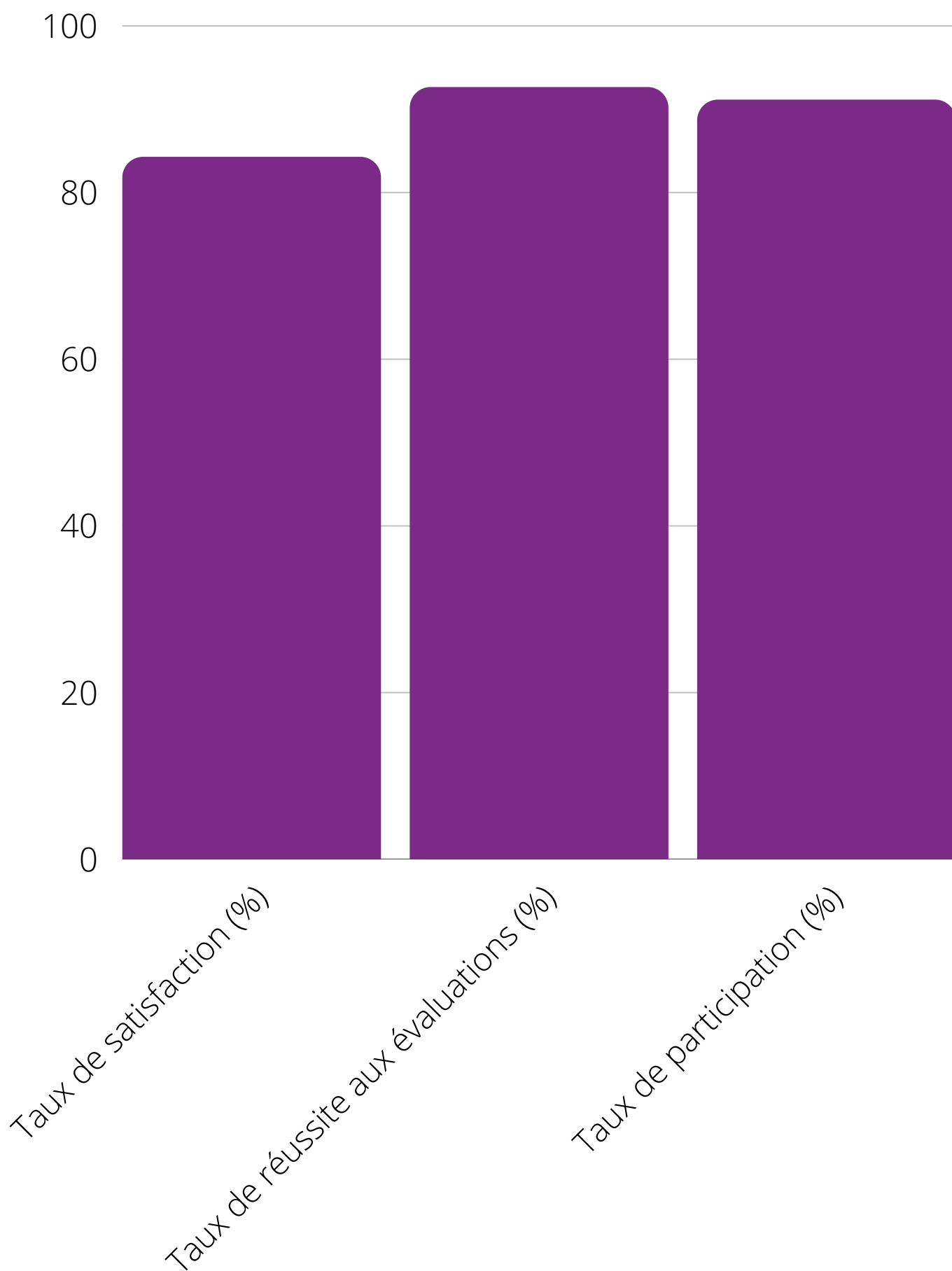
*"Les points abordés et la partie exercice qui est très instructive et nous met en situation réelle. Les formatrices sont de grande qualité et on sent beaucoup d'expérience sur le sujet"*

*"Contenus clairs et structurés, illustrés d'éléments de dossiers ayant été traités par l'association ; intervention vivante, partage d'expérience"*

*"Intervenante connaissant parfaitement le domaine et les dossiers pouvant être déposés"*

*"La formatrice s'exprime clairement afin que les non juristes puissent saisir toutes les nuances des textes de lois. Les exemples de dossier permettant de mieux comprendre les conclusions et les changements dans les articles de lois."*

# RETOURS CHIFFRÉS DES FORMATIONS (2023)



# A - Formations courtes

Ces formats de sensibilisation ne **peuvent être sollicités que dans le cadre d'un programme de formation avec l'AVFT**, incluant au minimum une formation d'un à deux jours à destination de la direction, et/ou des personnes ressources (CSE, CSA, CST, ...).  
Voir les formules B1, B2 ou B3 du présent catalogue.

## Formule A1 : Prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail

### Objectifs pédagogiques

- Abaisser le seuil de tolérance face aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Comprendre la notion de continuum des violences ;
- Identifier les situations de violences sexuelles au travail ;
- Savoir se saisir de ses droits.

### Programme

#### SÉQUENCE 1 : Définitions des violences sexistes et sexuelles

**Objectifs :** Connaître les dispositions légales, comprendre à quelles situations de travail concrètes elles se rapportent et appréhender le sexisme au travail.

#### SÉQUENCE 2 : "Parole contre parole ? La preuve"

**Objectifs :** Comprendre les règles de preuve, être capable d'aider les victimes à rassembler les éléments de preuve nécessaires.

#### SÉQUENCE 3 : Les obligations de l'employeur·se en matière de violences sexistes et sexuelles

**Objectifs :** Connaître les dispositions légales et leurs applications.

**Durée :** 3h à 3h30

**Public :** Tout public (salarié·es des entreprises, agent·es des administrations...).

**Méthode pédagogique :** Méthode participative, apports théoriques, quiz.

**Nombre maximum de participant·es :** 50 personnes en présentiel, le distanciel doit relever d'un caractère exceptionnel.

**Évaluation des connaissances en fin de formation**

**Attestation de formation**

**Tarif indicatif :** à partir de 1100€. Nous contacter pour des grands groupes. Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# A - Formations courtes

Formule A2 : prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles  
(en partenariat avec la compagnie théâtrale DESAMORCES composée de 6  
comédien.nes)

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les situations de violences sexuelles ;
- S'entraîner concrètement à réagir, se mettre à la place des victimes pour déconstruire des idées reçues difficiles à remettre en cause par le seul biais du discours.

## Déroulé de la session

### SÉQUENCE 1 : Théâtre-forum (3h30)

- Représentation de « silences complices », le spectacle de théâtre-forum de la compagnie.

**PAUSE : 15 minutes.**

### SÉQUENCE 2 : Exposé de l'AVFT (1 heure30)

- Intervention de l'AVFT afin de prolonger la réflexion et le désamorçage des stéréotypes, d'informer sur la réalité du harcèlement sexuel, les définitions légales du harcèlement sexuel et autres violences sexuelles, les réactions des victimes et la stratégie des harceleurs, la question de la preuve et les obligations de l'employeur.

**L'intervenante de l'AVFT assiste à la représentation pour nourrir son intervention de la participation du public au dialogue théâtral.**

**Durée :** 4h30 à 5h

**Public :** Tout public

**Méthode pédagogique :** Méthode participative et interactive

**Nombre maximum de participant·es :** idéal pour des grands groupes (50 à 100 personnes) et très efficace en amont d'une formation (approfondissement) d'une journée en sous-groupes.

**Attestation de formation possible**

**Nous consulter pour les tarifs.**

**ATTENTION : deux devis seront fournis, un par chaque structure.**

# B - Formations : Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

## Formule B1 : Une journée

### Objectifs pédagogiques

- Analyser la thématique dans un environnement sociétal et juridique ;
- Identifier les situations de violences sexuelles au travail et connaître les leviers d'action et recours pour les salarié·es ;
- Connaître les contours de la responsabilité de l'employeur·se.

### Programme

#### **SÉQUENCE 1 : Violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?**

**Objectifs** : Combattre les idées reçues, définir les violences sur le plan juridique, comprendre à quelles situations de travail concrètes elles s'appliquent et analyser le sexisme au travail.

#### **SÉQUENCE 2 : Parole de l'un·e contre parole de l'autre ?**

**Objectifs** : Comprendre la notion de "faisceau d'indices concordants" et les règles de preuve spécifiques en droit du travail et en droit pénal.

#### **SÉQUENCE 3 : Responsabilité de l'employeur·se en matière de violences sexistes et sexuelles au travail et droit des agent·es/salarié·es**

**Objectifs** : Comprendre les principes généraux de prévention dans le secteur public ou privé, les obligations légales qui reposent sur les employeur·ses et leur mise en œuvre, et comprendre l'articulation entre principe de présomption d'innocence et obligation de prévention.

**Durée** : 7h

**Public** : Tout public (DRH, personnels encadrants, syndicats, salarié·es des entreprises, agent·es des administrations, ....)

#### **Méthode pédagogique**

: Alternance d'exposés théoriques, de questions mises au débat avec les participant·es, utilisation d'outils participatifs (brainstorming, quiz...)

**Nombre maximum de participant·es** : 15

(présentiel), le distanciel doit relever d'un caractère exceptionnel.

**Évaluation des connaissances en fin de formation**

**Attestation de formation**

**Tarif indicatif** : à partir de 1800€.

Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# B - Formations : agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

Formule B2 : Une journée et demie

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les situations de violences sexuelles au travail et connaître les leviers d'action et recours pour les salarié·es ;
- Connaître les contours de la responsabilité de l'employeur·se ;
- Savoir recueillir la parole.

## Programme

### **SÉQUENCE 1 : Violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?**

**Objectifs** : Combattre les idées reçues, définir les violences sur le plan juridique, comprendre à quelles situations de travail concrètes elles s'appliquent et analyser le sexisme au travail.

### **SÉQUENCE 2 : Parole de l'un·e contre parole de l'autre ?**

**Objectifs** : Comprendre la notion de "faisceau d'indices concordants" et les règles de preuve spécifiques en droit du travail et en droit pénal.

### **SÉQUENCE 3 : Responsabilité de l'employeur·se en matière de violences sexistes et sexuelles au travail et droit des agent·es/salarié·es**

**Objectifs** : Comprendre les principes généraux de prévention dans le secteur public ou privé, les obligations légales qui reposent sur les employeur·ses et l'articulation entre principe de présomption d'innocence et obligation de prévention.

### **SÉQUENCE 4 : Recueil de la parole : enjeux du récit et posture de l'écoutant·e**

**Objectifs** : Comprendre la posture de "crédit temporaire de bonne foi" et être capable de mettre en place une méthodologie pertinente et un protocole d'accueil adapté.

**Durée** : Un jour et demi (10h30)

**Public** : DRH, personnels encadrants, direction, syndicats, CSE, membres de cellule de veille/ d'écoute/de prévention, membres de section disciplinaire, personnes ressources...

### **Méthode pédagogique**

: Méthode participative, apports théoriques, quiz, étude de cas et mise en situation.

### **Nombre maximum de participant·es** : 15

(présentiel), le distanciel doit relever d'un caractère exceptionnel.

### **Évaluation des connaissances en fin de formation**

### **Attestation de formation**

**Tarif indicatif** : à partir de 2500€.

Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# B - Formations : agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail

## Formule B3 : Cellule d'écoute

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de continuum des violences et les facteurs de risques à l'université ;
- Identifier les situations de violences sexuelles à l'université et connaître les leviers d'action et recours pour les salarié·es et les étudiant·es ;
- Savoir recueillir la parole.

### Programme - Jour 1

#### SÉQUENCE 1 : Violences sexistes et sexuelles au travail : de quoi parle-t-on ?

##### Objectifs :

- Définir les violences au plan juridique et comprendre à quelles situations concrètes elles se rapportent ;
- Comprendre l'élasticité juridique de la notion de harcèlement sexuel ;
- Comprendre les enjeux du consentement en matière sexuelle et sa traduction juridique ;
- Battre en brèche nos idées reçues sur les victimes et les procédures judiciaires ;

#### SÉQUENCE 2 : Parole de l'un·e contre parole de l'autre ?

##### Objectifs :

- Preuve pénale et preuve administrative : des techniques comparables pour des règles différentes ;
- Comprendre la notion de "faisceau d'indices concordants" ;
- Être capable d'aider les victimes à rassembler les éléments de preuve nécessaires.

**Durée** : Deux jours

**Public** : Membres de cellule de veille/ d'écoute/de prévention, membres de section disciplinaire...

### Méthode pédagogique

: Méthode participative, apports théoriques, quiz, étude de cas, mise en situation et jeu de rôle.

**Nombre maximum de participant·es** : 15

(présentiel), le distanciel doit relever d'un caractère exceptionnel.

**Évaluation des connaissances en fin de formation**

**Attestation de formation**

**Tarif indicatif** : à partir de 3500€.

Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# B - Formations : agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail (suite)

## Formule B3 : Cellule d'écoute

### Objectifs pédagogiques

- Comprendre la notion de continuum des violences et les facteurs de risques à l'université ;
- Identifier les situations de violences sexuelles à l'université et connaître les leviers d'action et recours pour les salarié·es et les étudiant.es ;
- Savoir recueillir la parole.

### Programme - Jour 2

#### SÉQUENCE 3 : Responsabilité de l'administration en matière de violences sexistes et sexuelles au travail et droit des agent·es et des usager.es

##### Objectifs :

- Saisir le périmètre de la protection fonctionnelle ;
- Comprendre l'articulation entre principe de présomption d'innocence et obligation de prévention ;

#### SÉQUENCE 4 : Recueil de la parole : enjeux du récit et posture de l'écoutant·e

##### Objectifs :

- Connaître la méthode de travail de l'AVFT ;
- Savoir adopter une bonne posture d'écoutant.e ;
- Savoir mener un entretien, comprendre les enjeux du recueil de la parole ;
- Cerner les difficultés en temps que victime / en temps qu'écoutant.e ;
- Savoir orienter, accompagner et informer.

**Durée** : Deux jours

**Public** : Membres de cellule de veille/ d'écoute/de prévention, membres de section disciplinaire...

#### Méthode pédagogique

: Méthode participative, apports théoriques, quiz, étude de cas, mise en situation et jeu de rôle.

#### Nombre maximum de

**participant·es** : 15

(présentiel), le distanciel doit relever d'un caractère exceptionnel.

#### Évaluation des connaissances en fin de formation

#### Attestation de formation

**Tarif indicatif** : à partir de 3500€.

Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# C - Parcours référent·es

Formule C1 : 7 ateliers répartis sur 5 matinées de la même semaine

## Objectifs pédagogiques

- Identifier les situations de violences sexuelles au travail et connaître les leviers d'action et recours pour les salarié·es ;
- Connaître les contours de la responsabilité de l'employeur·se ;
- Savoir recueillir la parole ;
- Être autonome durant l'exercice de son mandat/de ses fonctions.

## Programme

### ATELIER 1 : Introduction juridique

**Durée indicative : 1h45**

**Objectifs** : Différencier les ordres juridiques, comprendre les différentes voies de droit possibles et leurs implications.

### ATELIER 2 : Déconstruire les idées reçues

**Durée indicative : 1h45**

**Objectifs** : Comprendre la notion de continuum des violences, identifier les stratégies d'occultation des violences, devenir un·e bon·ne allié·e.

### ATELIER 3 : Violences sexuelles, de quoi parle-t-on ?

**Durée indicative : 3h30**

**Objectifs** : Savoir définir juridiquement les différentes violences sexuelles et leurs manifestations en droit pénal et en droit du travail ou en droit administratif, connaître l'évolution des lois et les dernières jurisprudences.

**Durée** : 5 matinées (17h30)

**2 sessions par an**

**Public** : Référent·es HS, agent·es de prévention, référent·es égalité, groupes pré-formés...

**Méthode pédagogique** :

Alternance d'exposés théoriques, de questions mises au débat avec les participant·es, utilisation d'outils participatifs (brainstorming, quiz), mise en situation et étude de cas.

**Nombre maximum de participant·es** : 15 (strictement en distanciel).

**Évaluation des connaissances en fin de formation**

**Attestation de formation**

**Tarif indicatif** : à partir de 1000€ /personne - Tarifs dégressifs si plusieurs personnes de la même structure sont inscrites. Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# C - Parcours référent·es (suite)

Formule C1 : 7 ateliers répartis sur 5 matinées de la même semaine

## Programme (suite)

### **ATELIER 4 : Parole contre parole ? La preuve**

**Durée indicative : 2h30**

**Objectifs :** Comprendre les règles de preuve et voir comment elles s'appliquent.

### **ATELIER 5 : Connaître les acteur·rices de la lutte contre les violences sexuelles au travail**

**Durée indicative : 1h**

**Objectifs :** Identifier les acteur·rices, analyser les méthodes utilisées à l'AVFT pour communiquer avec elles/eux.

### **ATELIER 6 : Responsabilité de l'employeur·se**

**Durée indicative : 3h30**

**Objectifs :** Connaître les principes généraux de la responsabilité des employeur·ses, savoir comment les appliquer dans les cas particuliers.

### **ATELIER 7 : Recueillir la parole**

**Durée indicative : 3h30**

**Objectifs :** Comprendre les enjeux du recueil de la parole des victimes, savoir identifier la mise en place des situations de violences sexistes et sexuelles au travail, être capable de mettre en place une méthodologie pertinente et un protocole d'accueil adapté.

**Durée :** 5 matinées (17h30)

**2 sessions par an**

**Public :** Référent·es HS, agent·es de prévention, référent·es égalité, groupes pré-formés...

**Méthode pédagogique :**

Alternance d'exposés théoriques, de questions mises au débat avec les participant·es, utilisation d'outils participatifs (brainstorming, quiz), mise en situation et étude de cas.

**Nombre maximum de participant·es :** 15 (strictement en distanciel).

**Évaluation des connaissances en fin de formation**

**Attestation de formation**

**Tarif indicatif :** à partir de 1000€ /personne - Tarifs dégressifs si plusieurs personnes de la même structure sont inscrites. Pour plus d'informations voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# D - Stage immersion

Formule D1 : Accompagner des personnes victimes de violences sexistes et sexuelles au travail

## Objectifs pédagogiques

- Être capable d'accompagner une victime de violences sexuelles ;
- Savoir recueillir la parole.

## Programme

### SÉQUENCE 1 : Présentation de la méthodologie de l'AVFT

**Objectifs :** Comprendre les enjeux du recueil de la parole des victimes et la posture de "crédit temporaire de bonne foi", identifier la mise en place des situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

### SÉQUENCE 2 : Présentation d'un dossier

**Objectifs :** Comprendre l'ouverture et le classement des dossiers.

### SÉQUENCE 3 : Exercice pratique

**Objectifs :** Être capable de mettre en pratique les outils présentés précédemment, et notamment de traiter une demande d'accompagnement par mail.

**Durée :** 3h30

**Public :** Syndicats

### Méthode pédagogique :

Cas pratique et méthode participative et interactive.

**Nombre maximum de participant·es :** 8 à 10 personnes en présentiel.

### Évaluation des connaissances en fin de formation

### Attestation de formation

**Tarif indicatif :** à partir de 1000€.

Pour plus d'informations, voir nos CGV. (Exonéré de TVA)

# MODALITÉS LOGISTIQUES

## Contact

Vous pouvez adresser votre demande à : [formation@avft.org](mailto:formation@avft.org)

Délai de réponse : sous 15 jours.

## Pré-requis

Les formations dispensées par l'AVFT ne nécessitent aucun pré-requis.

## Accessibilité des formations

Les formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap. Des aménagements spécifiques seront convenus en amont avec la structure bénéficiaire.

## Modalités d'évaluation

Un questionnaire d'évaluation sera distribué aux stagiaires en fin de formation afin d'évaluer le contenu et l'animation, et de s'assurer de la bonne acquisition des connaissances.

Un questionnaire sera également envoyé par voie électronique à la structure bénéficiaire pour évaluation du traitement de la demande.

## Modalités techniques

En présentiel : salle adaptée, vidéoprojecteur (avec sortie son), tableau, aération, gel hydroalcoolique et port du masque (inclusif si besoin).

Le distanciel ne sera accepté qu'à titre exceptionnel et ne pourra être utilisé comme modalité technique de réalisation d'un programme de formation, à l'exception du Parcours Rfèrent.es. Le distanciel, lorsqu'il est utilisé, exige une caméra et un micro fonctionnels et actifs.