



PRAXIS - RÉFÉRENT ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET HARCÈLEMENT

Satisfaction

5/5

Atteinte des
objectifs

5/5

Parcours Métier validé par un Jury d'experts

Publié le 2026/03/26

Réf. R2451

8 jours
56h

CHOISISSEZ CE PARCOURS POUR :

- Les enjeux de l'égalité et de la diversité
- La mise en place d'une politique institutionnelle
- La prévention des violences morales, sexistes et sexuelles au travail
- Les dispositifs de signalement et de traitement des situations de harcèlement et la jurisprudence

► Praxis (nf, d'origine grecque) :

ce mot signifiant «action» désigne l'ensemble des activités humaines susceptibles de transformer le milieu naturel ou de modifier les rapports sociaux.

PUBLIC

Le cycle s'adresse aux Directeurs des Ressources Humaines, Responsables des Ressources Humaines, Instances représentatives du personnel, Cadres

ACCESSIBILITÉ PSH

Afin d'étudier les mesures nécessaires à mettre en œuvre : adaptations pédagogiques et aménagements adéquats, contactez notre Référente Handicap/PSH : sylvie.liot@cneh.fr

PRÉREQUIS

Ne nécessite pas de prérequis

ELIGIBILITÉ FORMATION

Eligible au Plan de Formation, ANFH et OPCO - Non finançable au CPF - Autofinancement [contacter formation@cneh.fr](mailto:formation@cneh.fr)

COORDINATEUR.TRICE

Anne LUMBROSO-VASSAL

Consultante formatrice en Management et RH,
experte RPS et QVCT du CNEH
06 85 10 25 42 - anne.lumbrosovassal@cneh.fr

ASSISTANT.E

Karima BOUMAHDAF

Assistante Praxis, Adjointe à la responsable de
formation du CNEH
01 41 17 15 68 - karima.boumahdaf@cneh.fr

Téléchargez la plaquette pdf (programme détaillé, planning et bulletin d'inscription) en haut d'écran à droite

MODULE 1 (2 jours) -L'Égalité & la diversité comme visées au sein des institutions publiques hospitalières

- Maîtriser le vocabulaire, le cadre réglementaire et définir un socle commun autour de l'Égalité et de la Diversité
- Prévenir les situations de discriminations et de harcèlement au travail
- Appréhender des moyens d'actions pour mettre en œuvre un plan d'action visant l'Égalité et la Diversité
- Clarifier le rôle des référents Égalité

Atelier 1 : Le cadre législatif en matière d'Égalité et de Diversité

- Les obligations et responsabilités de l'employeur au regard des fondamentaux de la législation française
- Les notions clés à retenir : discrimination, diversité, égalité des chances, racisme, égalité professionnelle
- Les attendus pour construire un plan d'action pluriannuel échancé et les sanctions encourus en cas de non-réalisation
- Les 7 critères de labellisation selon l'AFNOR

Atelier 2 : Les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes

- Les concepts clés : parité, égalité, proportionnalité, mixité, discrimination directe/indirecte et positive, etc. et leurs enjeux dans la fonction publique hospitalière
- La parité et l'accès des « femmes » aux responsabilités, l'égalité salariale et la lutte contre la précarité dans le travail, l'implication des pères et la conciliation des temps de vie
- Le partage d'une culture de l'Égalité et de la Diversité, un levier d'attractivité, de fidélisation, de motivation et de QVCT

Atelier 3 : La prévention des discriminations et harcèlement au travail

- Le plan d'action et la place du dialogue social sur les questions de non-discrimination et de non-harcèlement : une politique obligatoire à décliner sur les plans stratégique et opérationnel
- Le rôle de la direction des ressources humaines
- Le positionnement des cadres de proximité

Atelier 4 : L'élaboration et l'animation du plan d'actions en faveur de l'Égalité : un enjeu de dialogue social

- Du diagnostic de la situation des femmes et celle des hommes (RSU)
- Au plan d'actions déclinés autour des 5 axes imposés : la rémunération, l'accès à l'emploi et le développement de carrière, la prévention des violences sexistes et sexuelles, l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, la gouvernance
- La négociation, la communication, l'accompagnement et l'évaluation du projet Égalité et Diversité

Atelier 5 : Les missions, prérogatives et positionnement des Référents Égalité

- L'information des agents sur la politique d'égalité professionnelle menée au sein de l'Institution
- La sensibilisation des agents à l'égalité par la réalisation d'actions
- Le conseil des agents et des services autour des sujets liés à l'égalité
- La remontée d'informations auprès du coordinateur Égalité de l'ARS
- La participation au diagnostic, au suivi de la mise en œuvre des actions menées par l'établissement

MODULE 2 (3 jours) - La prévention du harcèlement moral, des discriminations, et des violences sexistes & sexuelles

- Comprendre ce qu'est le harcèlement – sexuel, discriminatoire, moral et identifier les comportements hostiles et de violence
- Savoir agir en situation de violences sexistes et sexuelles, comme victime, témoin, encadrant, DRH, DG, IRP, référent
- Mettre en place une politique de prévention des différentes formes de harcèlement aux niveaux primaire, secondaire, tertiaire
- Développer ses compétences pour écouter et accompagner les victimes de VSS

Atelier 6 - Les violences discriminatoires, morales et sexuelles dans l'histoire des femmes au travail : du droit de cuissage au combat des femmes pour leur libération à MeToo (2017)

- L'état des lieux des situations-problèmes de harcèlement sexuel dans le milieu sanitaire : le poids de la culture carabine
- Les violences sexistes et sexuelles (VSS) en 10 chiffres clés : qui agresse qui, où et quand ?
- Le harcèlement sexuel, une forme de violence et un risque psycho-social
- Les idées reçues sur le harcèlement sexuel et la révolution en cours : des sexes, des genres, des identités ?
- Le cadre législatif, les acteurs clés et guides de bonnes pratiques sur la prévention des VSS

Atelier 7 : Les violences sexistes et sexuelles : une relation basée sur la violence (négation de l'autre)

- Les agissements sexistes (bienveillant, masqué, hostile), le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles
- Les liens entre le harcèlement sexuel, le harcèlement moral et le harcèlement discriminatoire
- Le cyberharcèlement, ses différentes formes
- Les conséquences de violences subies sur la santé des victimes, les collectifs de travail et sur l'Institution
- Focus sur les profils des victimes et de agresseurs : qui agresse qui, comment et pourquoi ?
- Les 5 mécanismes des violences sexuelles : l'isolement, la dévalorisation, l'inversion de la culpabilité, la peur, l'impunité
- La différence entre drague et harcèlement : le « consentement libre et éclairé », l'abus de « faiblesse », la sidération
- Les situations à risque : faible mixité, précarité, rapports sociaux très ou très peu hiérarchisés, travail de nuit, isolé, etc.

Atelier 8 : Les outils et techniques pour repérer les agissements sexistes et les violences sexuelles et y faire face

- Le violentomètre, pour autodiagnostiquer la relation
- Que faire si je suis victime ?
- Que faire si je suis témoin ?

Atelier 9 : Les acteurs à mobiliser et dispositif à mettre en place pour prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Les rôles des témoins, des cadres, de la DRH, des IRP : le soutien et le recadrage, l'alerte et le signalement, l'enquête et la protection/sanction
- Les missions des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art L.1153-5-1 CT)

INTERVENANT.E.S

- Anne Lumbroso-Vassal, Consultante, formatrice en Management et RH, experte RPS et QVCT du CNEH
- Marie-Gabrielle Vaissière, DRH, HAD AP-HP

MÉTHODES MOBILISÉES

Tour de table - Co-construction d'une fiche de poste référent égalité et/ou harcèlement - Expositive
- Une approche concrète des points clés des textes réglementaires - Quiz de connaissances - Discussions

EN AMONT DE LA FORMATION

En amont de la formation le participant renseigne un dossier participant (niveau de connaissance et attentes)

- Les trois types de prévention à déployer : primaire, secondaire, tertiaire

Atelier 10 : L'entretien d'investigation/aide avec un agent qui se dit harcelé : comment procéder?

- Les étapes et questions clés de l'entretien : les modèles-types de guide d'entretien
- L'analyse de situation-problème : faits, causes et conséquences, solutions mises en œuvre, alternatives
- Les compétences relationnelles à mobiliser : intelligence émotionnelle, écoute compréhensive, communication non-violente : recul émotionnel, hauteur rationnelle, profondeur existentielle
- Les attitudes à adopter face à la personne : empathie, neutralité, juste distance, regard inconditionnellement positif
- Les 4 grilles de lecture à mobiliser en situation : comportementale, transactionnelle, stratégique, personnalités « difficiles »
- La posture et le positionnement éthique en entretien : responsabilité/conviction – devoir/conséquences/vertu
- Les indicateurs pour qualifier une situation de harcèlement/violence sex-iste/uelle : distinguer les vraies /fausses victimes
- Les solutions à mettre en œuvre pour "extraire" la personne de la situation en attendant les résultats de l'enquête : mesures de protection immédiate, médiation, prise en charge en interne, etc.
- Les dispositifs de protection des victimes : la protection fonctionnelle, la reconnaissance en accident du travail, le changement de service ou d'affectation, la suspension et la sanction de l'agent mis en cause
- Le rôle de la commission d'enquête (administrative) et ses règles de fonctionnement
- Le procès-verbal d'audition et le rapport d'enquête

MODULE 3 (2 jours) - Les dispositifs institutionnels pour l'Egalité & contre les violences sexistes et sexuelles & cas de jurisprudence

- Construire une politique Promotion de l'Egalité et une culture de prévention du Harcèlement sexuel au sein de son établissement : vers un plan d'action de prévention échéancé
- Positionner les missions des référents dans ce cadre institutionnel
- Elaborer les outils pour sensibiliser, accompagner, gérer les situations difficiles

Atelier 11 : La politique Egalité et prévention des VSS : 3 étapes de prévention (primaire, secondaire, tertiaire)

- La prévention primaire : PREVENIR
- La mise en place d'une politique Egalité professionnelle et l'intégration des risques liés aux VSS dans le DUERP
- Le dispositif pour en finir avec les VSS en 6 étapes
- Les mesures organisationnelles pour prévenir les situations à risques
- La prévention secondaire : SENSIBILISER ET FORMER LES

ACTEURS

- Les actions d'information, de sensibilisation et de formation
- La procédure de signalement et de prise en charge par la structure et les mesures d'urgence
- Le travail sur la culture organisationnelle : vers un changement de paradigme ?
- La prévention tertiaire : PRENDRE EN CHARGE
- La mise en place d'un dispositif d'écoute et de recueil des plaintes et d'un circuit de traitement des signalements et de suivi, et de sanctions des auteurs, administratives et/ou pénales
- La mobilisation des personnes ressources : l'accompagnement des victimes, témoins et collectifs de travail
- Le suivi médicopsychologique et/ou juridique

Atelier 12 : Le signalement (les procédures de recueil et de traitements du signalement : les 5 outils clés)

1. Le règlement intérieur et/ou la charte de fonctionnement (de la cellule) des Référents Egalité et VSS
2. Le processus de traitement d'un signalement
3. Le formulaire de signalement et l'accusé réception d'un signalement
4. Le questionnaire de recueil du signalement et le compte-rendu d'entretien en vue de l'orientation du signalement
5. Le bilan annuel des signalements

Atelier 13 : Le traitement des signalements

- L'établissement des faits (enquête administrative, collecte des éléments de preuve et témoignages, absence d'exonération de responsabilité), la première qualification des faits, le rapport d'enquête)
- Les mesures conservatoires (protection fonctionnelle, suspension, changement d'affectation, protection contre les représailles)
- L'orientation des agents présumés victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre les mesures d'accompagnement et soutien et/ou de protections fonctionnelles appropriées et assurer le traitement des faits signalés
- La procédure disciplinaire et l'échelle des sanctions applicables aux agents de la fonction publique
- Les procédures pénales et ordinales

Atelier 14 : Etudes de cas de jurisprudence

VALIDATION DU PARCOURS DE FORMATION (1 jour)

- Elaboration d'un projet professionnel tout au long du cycle : un plan d'actions ou d'amélioration, ou la création de la fonction
- Présentation du projet devant un jury d'experts en fin de cycle

SUIVI DE L'EXECUTION ET ASSIDUITÉ

Emargement - Certificat de réalisation à l'issue de la formation (et/ou chaque regroupement)

Ce programme ne donne pas lieu à un diplôme ou équivalence

Non finançable par le CPF

TARIFS NETS DE TAXES

Adhérents 3 500 €

Non-adhérents 3 750 €

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Les supports et outils sont remis à l'apprenant durant la formation au format papier et/ou numérique via une plateforme documentaire

MODALITÉS DE SATISFACTION

Questionnaire de satisfaction - Evaluation de l'atteinte des objectifs à l'issue de la formation (et/ou à chaque regroupement)

MODALITÉ

Durée de formation 8 jours - 56h

SESSIONS

Paris 9, 10 sept. 2026
et 5, 6, 7 oct. 2026
et 16, 17 nov. 2026
et 15 déc. 2026

Paris / Visio du 13 au 17 sept. 2027
et 17, 18 nov. 2027
et 9 déc. 2027

DEMANDE D'INSCRIPTION

1 bulletin par participant
Référente Handicap CNEH : sylvie.liot@cneh.fr - 01 41 17 15 76



PRAXIS - RÉFÉRENT ÉGALITÉ, DIVERSITÉ ET HARCÈLEMENT

R2451

- Du 09/09/2026 au 15/12/2026 - 8 jours - 56 heures
 Du 13/09/2027 au 09/12/2027 - 8 jours - 56 heures

Responsable de formation*

Mme M.

Prénom :

Nom :

Tél. :

E-mail :

Participant*

Mme M.

Prénom :

Nom :

Fonction :

Service :

Tél. :

E-mail :

Établissement*

Nom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Adresse de facturation (si différente)

Adresse :

Code postal : Ville :

Facturation sur Chorus Pro

SIRET de l'établissement (14 chiffres)

Code Service Chorus (SE)

Numéro d'Engagement Juridique (EJ)

Nous collectons des données personnelles vous concernant. Elles sont utilisées par le CNEH pour : Les attestations de présence en formation/les prises en charges financières, envoyées aux financeurs ou employeurs le cas échéant, ces données sont conservées 2 ans puis détruites après règlement de la facture. Le suivi de formation (évaluations, validation des compétences) est tracé dans nos logiciels métiers, ces données sont conservées 5 ans après la formation. Toutes ces données sont utilisées à des fins professionnelles et pour le bon suivi de la formation, elles ne sont en aucun cas cédées à des tiers à des fins commerciales. Le responsable de traitement au CNEH est la DRH par délégation du Directeur général. Le Délégué à la protection des données personnelles peut être contacté au siège du CNEH - 3 rue Danton - 92240 Malakoff - RH@cneh.fr. Conformément au règlement général sur la protection des données personnelles (règlement UE n° 2016/679 du 27 avril 2016), vous disposez d'un droit d'accès, de rectification, de suppression, d'opposition pour motif légitime, de limitation et de portabilité aux données qui vous concernent que vous pouvez exercer en vous adressant un mail à RH@cneh.fr. Vous pouvez également introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL).

EN PRATIQUE

TARIFS NETS DE TAXE

Tarif adhérents 3 500 €
Tarif non-adhérents 3 750 €

LIEU

La formation a lieu dans les locaux du CNEH à Paris-Malakoff (accès métro ligne 13).

9h00 - 12h30 / 13h30 - 17h00

CONTACT

ASSISTANT.E

Karima BOUMAHDAF

Assistante Praxis, Adjointe à la responsable de formation du CNEH

01 41 17 15 68 - karima.boumahdaf@cneh.fr

Signature et cachet Date

Accord du directeur de l'établissement pour la prise en charge financière au titre de la formation continue

*Tous les champs sont obligatoires