

## **Proposition pédagogique Sud Informatique**

Formation à destination des  
membres de la CVSS de Solidaire  
Informatique

**Solidaires**  
**Informatique**  
Union Syndicale Solidaires

# La prévention des VSST : une obligation légale pour les employeurs

L'article L4121-1 du Code du travail (applicable à la fonction publique) dispose :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;2

° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L4121-2 du Code du travail dispose :

"L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...)

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

Dans la fonction publique, plusieurs circulaires sont venues préciser et renforcer ce cadre :

- La circulaire n°SE1 2014-1 du 4 mars 2014 *relative à la lutte contre le harcèlement sexuel dans la fonction publique*, portant notamment sur la formation continue des agent.es des services RH, en situation d'encadrement.
- La circulaire du 9 mars 2018 *relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique*.
- Le du 13 mars 2020 *relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique*.

# Une mise à l'agenda des violences sexistes et sexuelles commises dans le monde du travail (VSST)

La question des violences sexistes et sexuelles au travail a pris une place grandissante ces dernières années dans l'agenda médiatique, et dans la prise de parole politique.

L'automne 2017 a connu une nouvelle montée en puissance de cette thématique dans l'espace public, avec l'émergence du mouvement mondial #Metoo (et #balancetonporc en France), dans le sillage de l'affaire dite "Weinstein".

Cet agenda a été réactivé par la prise de parole de l'actrice Adèle Haenel. Ce "choeur" des femmes, et dans une moindre mesure, d'hommes, victimes de violences sexistes et sexuelles, particulièrement au travail, ne s'est donc plus éteint, notamment grâce au porte-voix de comédiennes françaises, et dans le reste du monde il a notamment pris la forme d'une publicité et de revendications sectorielles : dans le secteur de la santé (#balancetablouse), de la justice (#balancetarobe), de la politique (Chair collaboratrice), du sport, de la danse, de l'université, dans les milieux syndicaux et militants...

Des enquêtes journalistiques ont été publiées par centaines, braquant les projecteurs sur telle banque, telle association, tel fournisseur de service, telle grande école, telle entreprise de technologies de pointe, telle collectivité territoriale, tel ministère... dessinant un paysage de milieux professionnels dont aucun n'est indemne de violences sexuelles.

Dans le même temps, le droit et la jurisprudence ont précisé et alourdi les obligations pesant sur les employeurs en la matière.

# AVFT : une expertise issue du terrain

## 40 ans d'expérience spécifique

L'AVFT a été - et continue d'être - à l'avant-garde de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Depuis quarante ans, elle :

- Intervient en continu auprès d'une moyenne de 300 victimes, sur l'ensemble du territoire français;
- Assure un accueil téléphonique et par courriel quotidien pour les victimes, leurs proches, les professionnels en recherche de conseils ;
- Se constitue partie civile dans les procédures pénales et intervient volontairement dans les procédures sociales et administratives. Ces actions contribuent ainsi de manière sensible à l'évolution de la jurisprudence. L'AVFT est par exemple à l'origine de la reconnaissance de la notion d'"acte unique de harcèlement sexuel" et, à l'autre bout du spectre, de "harcèlement sexuel environnemental". Cette jurisprudence obtenue nourrit le contenu des formations, les rend concrètes et vivantes ;
- Anime un groupe de travail d'avocat.e.s spécialisé.e.s sur des thématiques aussi bien théoriques que directement puisées dans les dossiers en cours ;
- Oeuvre pour le partage de bonnes pratiques judiciaires et de jurisprudence ;
- En tant qu'experte, est associée en continu aux travaux relatifs à la lutte contre les violences faites aux femmes ;
- Est membre du comité de concertation femmes-hommes du Défenseur des Droits au sein duquel elle occupe une place active;
- A été la principale interlocutrice du gouvernement et de la commission des lois des deux Assemblées lors des travaux préparatoires au vote de la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel.

# Expérience pédagogique

L'AVFT est un organisme de formation spécialisé sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail depuis plus de 30 ans. 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 sensibilisations, 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.).

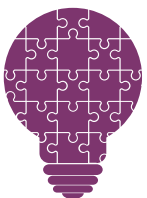
Elle a mis au point des modules de sensibilisation et de formation qui ont fait leurs preuves et des outils ad hoc, réalisés par centaines devant des publics très variés dans leurs profils et leurs tailles.

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

L'AVFT a été au coeur 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 grande partie de la jurisprudence applicables.



Cependant le droit ne peut et l'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...).

# Partis-pris pédagogiques



## 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 la distance entre les prescriptions juridiques et leur traduction dans le quotidien, dans le "travail réel" des acteurs chargés 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 donc 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 amenés 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.

## Des formatrices investies, donc passionnantes

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 comme un objet passionnant.

## 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.

# Programme pédagogique indicatif - Jour 1

## Formation Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail, à destination des membres de la cellule d'écoute

### Objectifs pédagogiques :

- **Abaiss**er le seuil de tolérance face aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- **Se familiariser** avec la notion de continuum des violences ;
- **Identifier** les facteurs de risque propres au secteur ;
- **Identifier** les situations de violence sexuelle et connaître les leviers d'action et recours ;
- **Connaître** les contours de la responsabilité de l'employeur ;
- **Savoir** recueillir la parole.

### Introduction

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

##### Objectifs pédagogiques :

- 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

Méthode participative, quiz

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

##### Objectifs pédagogiques :

- Preuve pénale et en droit du travail : 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.

Méthode participative, cas pratique.

#### SÉQUENCE 3 : Responsabilité de l'employeur en matière de violences sexistes et sexuelles au travail et droit des salarié.es

##### Objectifs pédagogiques :

- Cadre légal ;
- Comprendre l'articulation entre principe de présomption d'innocence et obligation de prévention.

Méthode participative, quiz



# Programme pédagogique indicatif - Jour 2

## Formation Agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail, à destination des membres de la cellule d'écoute

### Objectifs pédagogiques :

- Abaisser le seuil de tolérance face aux violences sexistes et sexuelles au travail ;
- Se familiariser avec la notion de continuum des violences ;
- Identifier les facteurs de risque propres au secteur ;
- Identifier les situations de violence sexuelle et connaître les leviers d'action et recours ;
- Connaître les contours de la responsabilité de l'employeur ;
- Savoir recueillir la parole.

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

#### Objectifs pédagogiques :

- Connaître la méthode de travail de l'AVFT ;
- 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 ;
- Etre capable de mettre en place une méthodologie pertinente et un protocole d'accueil adapté.

Cas pratique, jeu de rôle.

# Logistique

**Quand ?** à définir

**Modalité** : en visio-conférence (zoom)

**Nombre maximum de participant.es par journée** : 10 stagiaires

**Tarif** :

Formule B2 - 2 500€ TTC

**Besoins techniques** : ordinateur, micro et caméra fonctionnels devant être allumés tout au long de la formation

**Interlocutrices** : Nina Bonhomme Janotto, chargée de formation (formation@avft.org), et pour les aspects administratifs : Hélène Beaume, service administration et comptabilité (secretariat@avft.org).