

# Prévention des actes de violence sexistes et sexuelles 2020

## Fiche technique

### Secteurs

Tous secteurs

### Public

Tout public

### Durée

3 (2j + 1j)

### Organisme de formation

☞ AD CONSEIL

## Lieux & dates

### ☞ Groupe 1

**Rennes (Groupe des 10,11 et 31 mars) reporté aux 10 et 11 sept + 5 oct 20) Annulé**

Les 10 & 11 sep. 2020

+ Le 5 octobre 2020

### Interlocuteur Opcosanté

[acrbretagne@opco-sante.fr](mailto:acrbretagne@opco-sante.fr)

02 23 44 04 40

## Contexte

Déclarée grande cause du quinquennat du Président de la République en France, l'égalité entre les femmes et les hommes est un engagement sociétal combinant différentes approches telles que la mixité et parité, la prévention des inégalités salariales et des discriminations, et la lutte contre toute forme de violences.

Le monde du travail étant le reflet de la société, cette démarche se conduit aussi à l'intérieur des administrations et des entreprises, où des mécanismes de stéréotypes continuent à légitimer la reproduction de certaines violences de nature sexiste et/ou sexuelle.

Le rôle des employeurs d'une branche professionnelle, comme celle du secteur sanitaire, social et médico-social, est alors d'encourager tout processus collectif d'apprentissage de prévention et de traitement de ces actes sur le lieu de travail.

C'est pourquoi Opcosanté propose une formation sur ce thème, qui s'inscrit par ailleurs dans une démarche de prévention des risques au sens large, mais aussi de promotion d'un socle institutionnel favorable à l'amélioration des conditions de travail, afin de mieux vivre celui-ci et mieux travailler ensemble.

## Objectifs

- ☞ Faire le lien entre ce mouvement sociétal et le quotidien professionnel
- ☞ Concilier cette prévention des violences à une approche systémique de prévention des risques psychosociaux et de promotion de la qualité de vie au travail
- ☞ Privilégier une approche paritaire et inviter en formation un groupe de stagiaires par établissement qui soit « pluri-métiers »

## Prérequis

Pour participer à cette formation aucun prérequis ne s'impose. Il serait néanmoins bénéfique pour la mise en place d'une démarche globale de prévention des risques psychosociaux postérieure à la formation, d'associer dès cette formation un binôme représentant employeur/représentant salariés (ex élu CHSCT ou CES). En effet, une dimension paritaire est indispensable au bon déploiement d'une telle démarche.

## Contenu

### Jour 1 « Comprendre »

1. Définir la notion de violence sexiste et sexuelle : les fondamentaux
  - ☞ Différencier les causes (stéréotypes) et les conséquences (violences)
  - ☞ Comprendre les impacts dans le monde du travail
2. Identifier les différents enjeux et connaître le cadre légal
  - ☞ Maîtriser les obligations réglementaires et les jurisprudences clés

- ⇒ Identifier les différents enjeux pour partager un discours commun
- ⇒ Comprendre les enjeux spécifiques à la branche

### *3. Appréhender des situations de violence au travail et co-construire des alternatives par le théâtre-forum*

- ⇒ Parler et partager des situations de violence identifiées
- ⇒ Capitaliser sur l'imagination collective pour proposer des fins alternatives
- ⇒ Lister des premières pistes de régulation et de prévention

## **Jour 2 « Agir »**

### *4. Construire le cadre de l'action de prévention : prérequis et acteurs*

- ⇒ Distinguer les trois niveaux de prévention et favoriser les prérequis pour inscrire la prévention de ces violences dans l'organisation
- ⇒ Identifier les acteurs internes à impliquer, leurs rôles, leurs limites
- ⇒ Connaître les appuis externes pour orienter avec efficacité

### *5. Agir face aux situations à caractère aigu*

- ⇒ Cibler les situations à caractère aigu impactant la santé et l'intégrité
- ⇒ Volet curatif : comment gérer ces situations ?

### *6. Co-construire l'état des lieux et des pistes d'actions par structure*

- ⇒ Construire son plan de prévention par étapes avec la méthode du « pyramid workshop »
- ⇒ Formaliser sa feuille de route pour l'intersession

## **INTERSESSION**

## **Jour 3 « Suivre »**

### *7. Partager les retours d'expérience et formaliser un suivi*

- ⇒ Partager l'état d'avancement de chaque structure et se projeter sur la suite
- ⇒ S'approprier les outils de suivi et indicateurs possibles

### *8. Pérenniser la démarche de prévention et d'amélioration dans sa structure*

- ⇒ Formaliser le processus d'alerte et le schéma de pilotage de la prévention
- ⇒ Adapter la communication sur ces sujets
- ⇒ Approfondir le rôle des managers et des ressources humaines dans une logique d'amélioration continue

### *9. Construire sa feuille de route long-terme*