RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

Partie 1 Élaborer le plan de prévention

Comment débuter la démarche de prévention des VSST ?

Objectifs

- **Identifier par quel niveau de prévention débuter sa démarche**
- **Disposer de repères pour mener une démarche complète de prévention**

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif** de permettre aux référents et référentes « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur **d'identifier comment débuter une démarche de prévention**.

Différentes raisons peuvent amener une entreprise à intégrer le risque de VSST dans sa démarche de prévention :

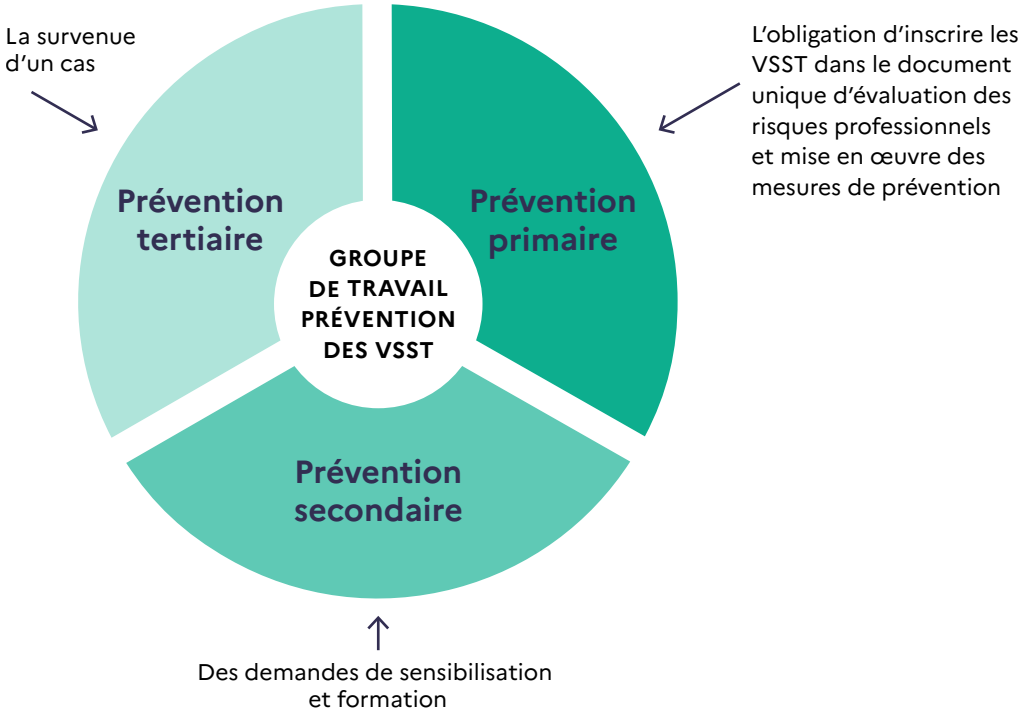
- **Mise en conformité** avec l'obligation règlementaire d'évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes.
- Volonté d'intégrer la prévention des VSST dans un **accord égalité**.
- **Prise de conscience individuelle ou collective** suite à une sensibilisation sur le sujet.
- **Demandes du personnel de formation** sur le sujet.
- **Survenue d'un cas**.
- Constat de **propos ou comportements non appropriés** au travail.
- **Alerte venant d'acteurs externes** (service de prévention en santé au travail, inspection du travail, etc.).
- **Résultats d'une enquête ou d'un baromètre** sur les conditions de travail qui alertent.
- **…**

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

Une démarche complète de prévention doit permettre d'agir aux 3 niveaux de prévention : primaire, secondaire et tertiaire. Selon le ou les éléments déclencheurs, votre entreprise peut débuter sa démarche par une de ces 3 entrées, pour ensuite développer la démarche sur les autres registres de prévention.

COMMENT DÉBUTER UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES VSST ?



Entrer par la prévention primaire pour évaluer le risque de VSST et mettre en œuvre les mesures de prévention en amont

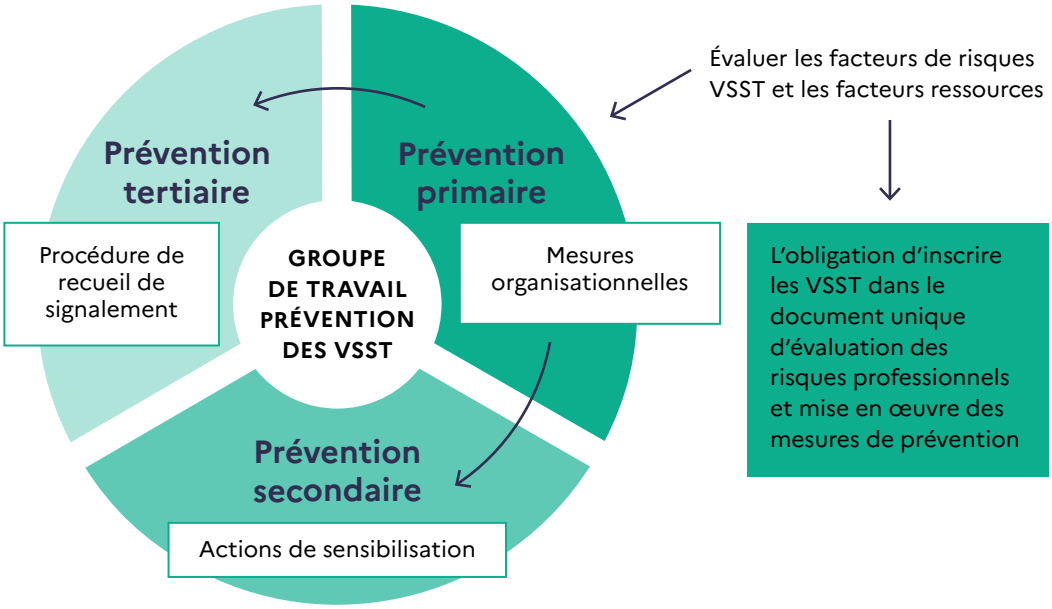
Engager des actions de prévention primaire consiste à agir sur **les facteurs de risques de VSST liés à certaines conditions de travail ou à l'organisation qui peuvent surexposer certains services ou postes de travail.**

L'entreprise qui souhaite s'engager en matière de prévention primaire doit :

- En premier lieu, commencer par **évaluer les facteurs de risque de VSST**, en identifiant les services ou postes les plus exposés, ainsi que les ressources déjà existantes en matière de prévention. Ces éléments sont essentiels pour intégrer efficacement les risques de VSST dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
- Dans un second temps, **mettre en place des actions collectives pour prévenir les risques de VSST**. Cela consiste, d'une part, à réduire les facteurs de risque identifiés, et d'autre part, à renforcer les ressources dédiées à la prévention primaire. Celles-ci peuvent inclure des mesures portant sur l'organisation du travail (par exemple, limiter le travail en horaires atypiques) ou des actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la structure (par exemple, améliorer les parcours professionnels, les conditions de travail via un accord).
- Il est important de compléter ces initiatives par des mesures de **prévention secondaire et tertiaire**, afin d'assurer une approche globale et pleinement efficace.

Financé par l'Union européenne

ENGAGER DES ACTIONS DE PRÉVENTION PRIMAIRE



Des outils utiles

Sur le premier volet d'évaluation des facteurs de risques et ressources VSST, l'analyse peut se faire, par exemple, à l'aide des **outils d'autodiagnostic de l'Anact** que vous pouvez adapter au contexte et à l'activité de votre structure.

À découvrir, le kit « Enrichir le DUERP » conçu dans le cadre du PRST Occitanie

- FICHE REPÈRES Quels sont les facteurs organisationnels de risques et les ressources pour la prévention des VSST ?
- FICHE OUTILS Modèle d'auto-diagnostic des facteurs de risques et des ressources pour la prévention des VSST

L'analyse des risques

Il s'agit d'identifier **des situations de travail « à risques » de VSST**. Par exemple :

- les postes dans des unités de travail très peu mixtes,
- les personnes en statut précaire (période d'essai, CDD, stage, alternance , intérim),
- les postes très dépendants de la hiérarchie ou de collègues,
- les postes en contact direct avec le public,
- les postes isolés,
- les conditions de travail particulières (horaires de nuit, soirées, astreintes, déplacements),
- …

Cette analyse doit également s'appuyer sur **les retours d'expériences sur des éventuels faits passés liés aux VSST et à la façon dont ils ont été traités dans la structure :**

- **Identifier et analyser les facteurs de risques** spécifiques à l'entreprise, en tenant compte des situations déjà observées et des cas traités.
- **Documenter les ressources et bonnes pratiques** pour mieux traiter et gérer ces situations.

L'objectif est de renforcer la prévention en s'appuyant sur les retours d'expériences et en prenant en compte les spécificités des postes et conditions de travail.

- FICHE OUTILS Modèle de grille d'analyse d'une situation problème VSST

Financé par l'Union européenne

Certains indicateurs de la situation comparée entre les femmes et les hommes peuvent être utilement recueillis pour cette phase d'analyse comme :

- les données sexuées issues de la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) ;
- les indicateurs de l'Index Égalité ;
- un diagnostic des écarts de représentation femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et dans les instances dirigeantes.

Ces éléments permettent d'identifier et de suivre les inégalités.

Pour aller plus loin, vous pouvez vous munir de l'outil suivant :

Outil **Diag Égapro-Index Anact**

Cette évaluation des facteurs de risques d'exposition aux VSST, des activités et postes exposés, ainsi que des ressources en prévention, doit être menée de manière collaborative au sein d'un groupe de travail dédié, incluant la direction générale, les RH, le service prévention et les référents VSST.

FICHE REPÈRES Comment mettre en place un groupe de travail sur la prévention des VSST ?
Ce travail servira aussi à intégrer les risques de VSST dans le DUERP.

FICHE REPÈRES Comment évaluer les risques VSST dans le DUERP ?

FICHE OUTILS Modèle de check-list pour intégrer les VSST dans le DUERP

L'exemple de l'entreprise Linevia
Récit complet de l'entreprise Linevia

Confrontée à des situations de VSST, la direction de l'entreprise de transport et les représentants du personnel ont souhaité mieux appréhender ce risque et agir en prévention primaire en se faisant accompagner par l'Aract. Un groupe projet dédié a été constitué avec le PDG, la DRH, et quatre membres du CSE, dont les deux nouveaux référents *« harcèlement sexuel et agissements sexistes »* du CSE, respectivement conducteur de bus et tuteur.
La première étape a consisté à aborder le sujet en revenant sur des cas de VSST passés et à identifier des facteurs de risques organisationnels ou des ressources de prévention existantes. Lors de cette étape, une sensibilisation à la prévention du sexisme a aussi été animée auprès des membres du groupe projet de l'action, des cadres de direction et de proximité, et des autres membres du CSE. Les entretiens avec les membres du groupe projet ont permis de recueillir leurs réponses à l'autodiagnostic Anact des facteurs de risques organisationnels de VSST et des ressources existantes en prévention.
La deuxième étape a permis de repérer et d'analyser de manière précise des situations de travail à risques de VSST pour permettre à l'entreprise d'ajouter ce risque dans son DUERP. Des entretiens collectifs avec des membres du personnel des trois unités de travail des sites de l'entreprise, « roulants », « bureaux » et, « ateliers », ont été menés pour analyser les faits de sexisme/VSST passés, les ressentis et les situations à risques, les effets connus ou possibles sur la santé individuelle, le collectif de travail et l'entreprise.
La troisième étape a mobilisé le groupe projet pour enrichir les actions de prévention des VSST et ainsi compléter le plan d'actions de prévention des VSST.
Des actions ont été aussi conduites en prévention secondaire d'une part, notamment dans le cadre de l'intégration des nouveaux salariés et aussi en prévention tertiaire, avec une procédure détaillée de traitement des signalements.

Entrer par la prévention secondaire pour sensibiliser, informer et former le personnel

Les actions de prévention secondaire ont pour but **d'apprendre à reconnaître le risque de VSST**, et à savoir comment réagir.

Financé par l'Union européenne

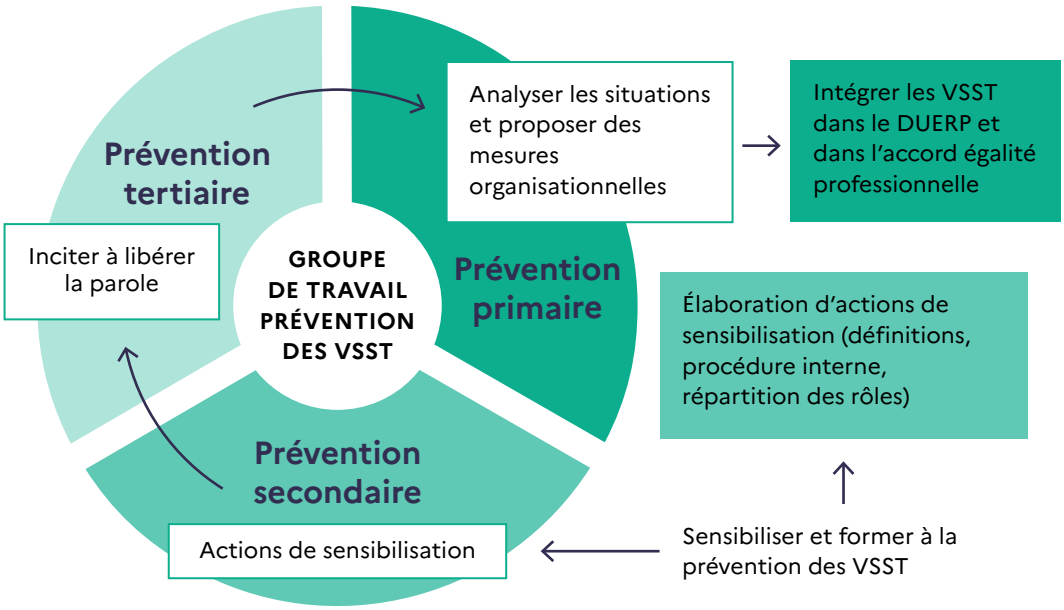
La prévention secondaire consiste à :

- Informer
- Sensibiliser
- Former

La toute première action de prévention secondaire doit viser à :

- Informer **le personnel sur les violences sexuelles et sexistes au travail** (définitions, vocabulaire, cadre juridique, etc.).
- Exprimer la position de l'entreprise vis-à-vis des VSST et notamment **montrer que l'organisation** s'inscrit dans une démarche de « tolérance zéro ».
- **Faire connaître** la procédure interne à suivre pour signaler des cas de VSST, les coordonnées des référents et d'autres acteurs à contacter.

ENGAGER DES ACTIONS DE PRÉVENTION SECONDAIRE



Ces actions nécessitent d'avoir clarifié au préalable la politique de l'entreprise et le dispositif de prévention.

L'exemple de l'entreprise Forbo
Récit complet de l'entreprise Forbo

La demande initiale de cette entreprise qui fabrique des revêtements de sols portait sur un besoin de sensibiliser l'ensemble des salariés de l'entreprise aux VSST. Ce besoin concernait également les membres de la direction, les encadrants, les non-encadrants, ainsi que les représentants du personnel qui se disaient souvent insuffisamment informés sur le sujet.
Dans ce cadre, l'Aract a animé en premier lieu une session de sensibilisation pour la Commission VSST dans le cadre d'un groupe élargi (à d'autres membres du CSE et de la RH). Le but était de construire collectivement un module de formation (en s'appuyant sur le jeu de l'Anact « Sexisme sans façon ») qui serait animé plus tard en interne par un binôme mixte homme-femme de salariés de l'entreprise. Environ 30 sessions de sensibilisation à destination de l'ensemble du personnel ont été prévues. L'Aract était présente lors des deux premières sessions ainsi que pour un retour évaluatif à mi-parcours (après une quinzaine de sessions).
Le retour des salariés est positif : « Lors d'une très récente réunion commerciale, l'attitude était très différente par rapport à la période précédente, avec une retenue énorme et beaucoup de progrès, par exemple, sur les blagues et propos sexistes. »

Financé par l'Union européenne

L'exemple de l'entreprise GRDF
Récit complet de l'entreprise GRDF

Un plan d'action décliné de l'accord pour la mixité et l'égalité 2022-2025 précise les opérations à mettre en place et quel échelon doit les mener (national ou régional) : action de sensibilisation annuelle par région, mise à disposition d'information sur intranet, affichage des recours internes ou externes dans toutes les agences.

Entrer par la prévention tertiaire pour traiter les situations de VSST

Les actions de prévention tertiaire ont pour objectif de traiter des situations de VSST quand elles surviennent et pour cela de mettre en place un dispositif adapté de prise en charge et de traitement des cas.

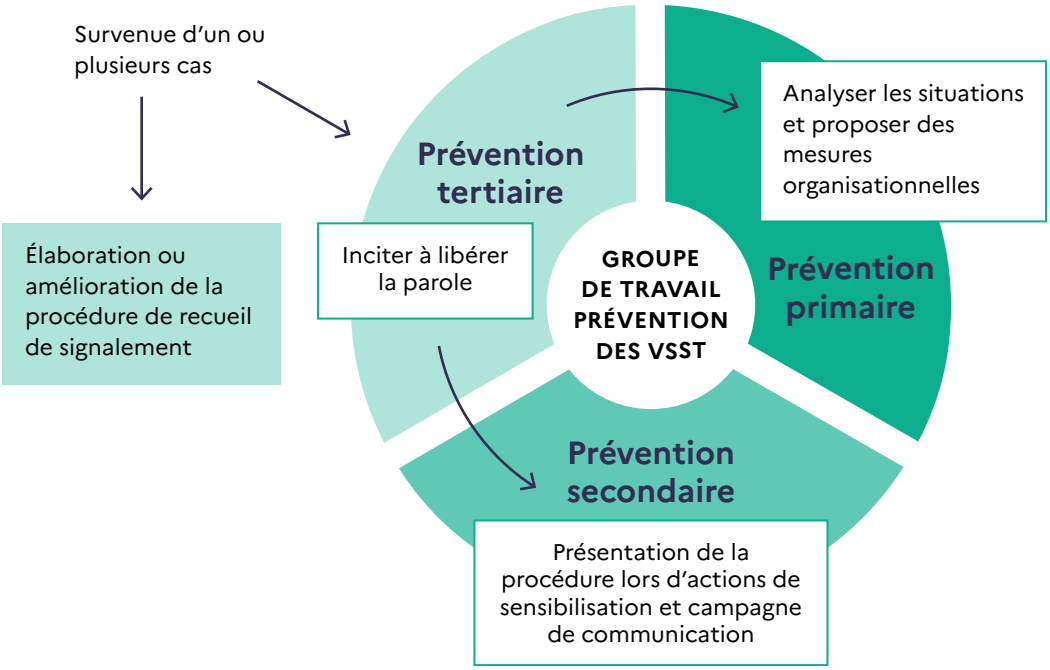
Au-delà de la réponse à une situation d'urgence, ces actions peuvent avoir des effets à plus long terme en permettant d'apporter des améliorations à la procédure de signalement et d'accompagnement des situations de VSST ainsi qu'aux mesures de prévention.

Une fois un cas de VSST traité, l'employeur se doit **d'analyser les faits et d'identifier les facteurs de risques en cause mais aussi les ressources** qui ont pu être mobilisées. Il s'agit ensuite de proposer d'améliorer les actions de prévention primaire afin que cette situation ne se reproduise pas.

Attention, lors d'une analyse d'un cas passé, la confidentialité des personnes concernées doit être préservée.

Cette analyse permet également d'enrichir le DUERP et l'accord égalité professionnelle.

ENGAGER DES ACTIONS DE PRÉVENTION TERTIAIRE



Financé par l'Union européenne

L'exemple de l'entreprise Asimat
Récit complet de l'entreprise Asimat

L'entreprise souhaitait engager une démarche de prévention car elle a fait face à plusieurs signalements et éprouvait le besoin de retravailler sa procédure interne pour la rendre plus opérante.
La structure a débuté en constituant un groupe de travail et sa feuille de route. La cellule Harcèlement a commencé par se former grâce à l'Aract pendant deux journées afin de se mettre au même niveau de compréhension du sujet et de s'accorder sur la démarche. Le groupe, toujours accompagné par l'Aract, a pris du recul sur les deux cas passés pour améliorer sa procédure de signalement et de traitement. Une fois cette dernière stabilisée, la phase de communication à l'ensemble du personnel a débuté avec des actions de sensibilisation et une campagne d'affichage (prévention secondaire). Parallèlement, l'analyse des signalements a permis de commencer l'identification des facteurs de risques ainsi que des facteurs de ressources contre les VSST. L'ensemble des ces actions a contribué à la construction d'un diagnostic approfondi afin d'intégrer les VSST dans le DUERP (prévention primaire).

L'exemple de l'entreprise Sergic
Récit complet de l'entreprise Sergic

Suite à deux affaires sensibles, le comité Harcèlement, animé par les référents désignés par le CSE et l'employeur, a permis de traiter les cas. La direction a ensuite soutenu l'action en organisant une formation sous forme de plusieurs ateliers animés par l'Aract pour les responsables (membres de la direction, membres du CSE, manageurs), puis d'autres actions de prévention secondaire (livret d'accueil, communication sur les référents) à destination de l'ensemble du personnel.

Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Production de l'Anact
septembre 2025

anact.fr

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne