RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

1

Niveau de prévention

Partie 3 Prévenir en amont les risques de VSST

Comment évaluer les risques de VSST dans le DUERP ?

Objectif

S'approprier des étapes et éléments de méthode pour intégrer les risques de VSST dans le DUERP et élaborer des actions de prévention

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif de donner des points de repère méthodologiques aux acteurs en charge de la prévention** afin d'intégrer les risques de VSST dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Cette fiche complète les documents suivants :

- 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
- FICHE OUTILS Modèle de check-list pour intégrer les VSST dans le DUERP
- Guide méthodologique Anact « DUERP : réaliser une évaluation différenciée des risques professionnels pour les femmes et les hommes », à paraître en 2025 sur 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

Compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **l'employeur est tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses salariés et de mettre en place les mesures de prévention adaptées. Les risques de violences sexistes et sexuelles qui peuvent survenir en lien avec le travail sont à prendre en compte dans ce cadre.** Depuis la loi de 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'évaluation des risques en général – et donc des VSST, doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. (Article L.4121-3 du Code du travail).

En cas de plainte de VSST jugée au pénal, l'employeur pourra être mis en défaut s'il ne peut pas prouver qu'il a :

- respecté les principes généraux de prévention mentionnés à l'article L.4121-2 du Code du travail,
- et pris les mesures de prévention adaptées.

L'entreprise pourra également être condamnée à indemniser la victime pour le préjudice subi.

Dimensions individuelles et organisationnelles

Lorsqu'il s'agit d'évaluer les risques de VSST, les personnes en charge de l'analyse des facteurs de risques de VSST se focalisent bien souvent sur les dimensions individuelles ou interpersonnelles.

- De fait, certaines personnes sont davantage « exposées » aux risques de VSST du fait de : leur sexe, âge, orientation sexuelle, histoire personnelle, etc. Ce sont des facteurs individuels d'exposition.
- Du côté des personnes mises en cause, on retrouve certaines caractéristiques communes, comme par exemple :
  - une attitude d'emprise sur autrui ;
  - des abus d'influence et de pouvoir ;
  - des transgressions des règles et procédures ;
  - un sentiment d'impunité ;
  - une tendance au contrôle coercitif sur les actions d'autrui ;
  - une histoire personnelle marquée par la maltraitance.
  - ...

Au-delà de tels facteurs individuels, certaines dimensions de l'organisation du travail doivent être prises en compte dans l'évaluation des risques de VSST. On observe en effet une surexposition à ces risques :

- dans certains secteurs d'activité ou métier (dans lesquels le degré de mixité femme-homme est faible, par exemple),
- dans le cadre de certaines relations au travail et modes de management (quand ils sont autoritaires ou laxistes, par exemple),
- en lien avec certaines conditions d'emploi, de travail et d'articulation des temps (au cours du travail de nuit, par exemple).

L'entreprise a les moyens d'agir sur ces facteurs organisationnels. Il convient de les évaluer en prenant en compte les expositions différenciées afin de mettre en place des mesures appropriées.

Démarche d'évaluation différenciée des risques professionnels selon le sexe

La mise en œuvre de l'obligation d'évaluation différenciée des risques implique d'intégrer, à chaque phase d'une démarche classique d'évaluation, des éléments de méthode permettant de mettre en visibilité à la fois :

- **les expositions différenciées aux risques professionnels** pour les femmes et les hommes,
- **et les impacts différenciés de ces risques** sur la santé au travail selon le sexe.

Dans ce but, 9 éléments de méthode sont à prendre en compte au cours de l'actualisation du DUERP . Le dernier point concerne spécifiquement les risques VSST :

1. mixité du groupe de travail chargé de l'évaluation ;
2. **association des référents VSST** et égalité à la démarche d'évaluation ;
3. vigilance sur la prise en compte des unités de travail à prédominance féminine dans lesquelles l'exposition aux risques professionnels est souvent sous-évaluée ;
4. **production et analyse préalable de données sexuées** concernant les postes occupés et la santé sécurité au travail ;
5. recensement des actions déjà existantes en matière de prévention des risques professionnels et des VSST ainsi que d'égalité professionnelle ;
6. **participation des personnes salariées à la détection et à l'évaluation des situations de travail à risques** (et non des risques) auxquelles elles sont confrontées - pour être au plus proche du travail réel et envisager les actions de prévention les plus adaptées ;
7. **repérage des risques professionnels** au niveau de chaque unité de travail en prenant en compte les expositions et impacts différenciés sur la santé pour les femmes et les hommes : en lien par exemple, avec l'adaptation des matériels, la nature de l'activité, l'organisation du travail et des temps, les relations de travail, les parcours professionnels et compétences ;
8. repérage des risques professionnels impactant la santé reproductive (grossesse/allaitement, fertilité, cycles menstruels, ménopause, etc.) ;
9. **repérage des facteurs de risques organisationnels et des postes pouvant être particulièrement exposés aux VSST, ainsi que des ressources existantes en prévention.**

DÉMARCHE D'ÉVALUATION DIFFÉRENCIÉE DES RISQUES SELON LE SEXE ÉLÉMENTS DE MÉTHODE ANACT

1 - Identifier et mobiliser les acteurs

- Portage par la direction
- Pilotage **(mixité femme/homme du groupe de travail)**
- **Association des référents égalité harcèlement**
- Association du CSE /CSSCT ou IRP

2 -Préparer et contextualiser l'évaluation

- Définition des UT (**sans oublier celles à prédominance féminine**)
- Recueil des **données sexuées sur les postes occupés et les indicateurs de SST**
- Démarches existantes en matière **d'égalité professionnelle et de prévention des risques** professionnels

3 - Recenser et évaluer les risques auprès des UT

Repérage des :

- Facteurs organisationnels de différenciation **des expositions aux risques selon le sexe**
- Facteurs de risques spécifiques impactant **la santé reproductive**
- Facteurs de risques **VSST, postes exposés** et ressources en prévention

Financé par l'Union européenne

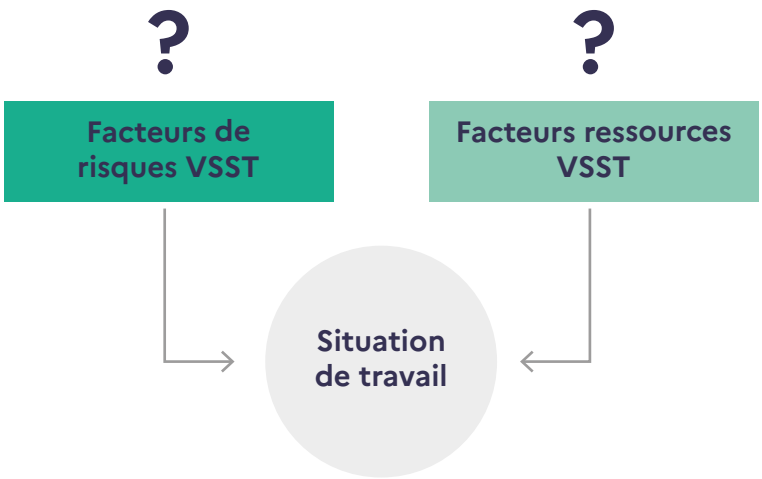
Identification des facteurs de risques organisationnels de VSST et des ressources en prévention

Dans les pages suivantes, vous trouverez :

- Une liste répertoriant des **facteurs de risques** organisationnels qui, seuls ou combinés, peuvent renforcer l'exposition, à un poste donné, aux violences sexistes et sexuelles au travail.
- Une liste répertoriant des **ressources** en prévention qui, seules ou combinées, peuvent contribuer à limiter en situation de travail, les risques de violences sexistes et sexuelles.

En prenant en compte les situations de travail de l'entreprise, ces deux listes peuvent servir d'appui pour repérer et qualifier certains facteurs susceptibles de renforcer l'exposition aux risques de VSST (facteurs de risques organisationnels) ainsi que ceux qui peuvent la limiter.

L'ÉVALUATION DES RISQUES VSST DANS LES SITUATIONS DE TRAVAIL - ANACT



Évaluer si la situation est plus ou moins propice à la survenue de VSST

NOTRE CONSEIL

Au cours des échanges à mener par unité de travail pour l'évaluation des risques, l'existence ou non de faits préexistants de VSST doit être recherchée et les ressentis doivent être pris en compte. La pertinence des actions de prévention déjà existantes doit également être interrogée.

Intégrer les référents VSST à la démarche permet de prendre en compte l'historique et les dispositifs de prévention existants.

Identification des facteurs de risques organisationnels

Au cours de ses interventions en entreprise, l'Anact a pu observer que les VSST sont plus fréquentes dans certains environnements ou contextes, certains modes de travail, certaines conditions d'emploi, étapes du parcours ou encore dans certaines conditions ou situations de travail.

Elle en a déduit des facteurs de risques qualifiés d'« organisationnels » classés selon les 4 axes du modèle Egalité-Santé de l'Anact :

Financé par l'Union européenne

- organisation et répartition des activités ;
- conditions d'emploi et de travail
- parcours et relations de travail ;
- temps de travail et articulation.

POINT DE VIGILANCE

Les facteurs organisationnels de risques de VSST n'impliquent pas un lien de causalité directe, unique ou automatique. Si des facteurs de risques sont identifiés pour une situation de travail donnée ou pour un métier, cela ne signifie pas, bien-sûr, que les salariés concernés sont ou en seront victimes mais cela indique que l'environnement de travail peut faciliter ou invisibiliser la survenue de ces violences. Une action de prévention doit donc être menée par l'employeur pour limiter ces facteurs de risques ou augmenter les facteurs de ressources en prévention.

Liste des facteurs de risques organisationnels de violences sexistes et sexuelles au travail – Anact

Cette liste n'est pas exhaustive.

Axe 1 : organisation et répartition des activités

- Secteur professionnel (de l'entreprise) ou unité de travail à faible mixité (à prédominance masculine ou féminine).
- **Répartition sexuée du travail :** des métiers, des postes, des tâches.
- Culture métier basée sur **l'esprit de compétition, les objectifs chiffrés, la pression de l'urgence** et des délais, une forte orientation « satisfaction client ».
- **Dévalorisation de certaines activités**
  - à prédominance féminine (ex. assistante, métiers du soin, social, de la relation, etc.),
  - à prédominance masculine (ex. gestion des déchets, services généraux, etc.).
  - …

Axe 2 : conditions d'emploi et de travail

- **Statut d'emploi précaire :** CDD, intérim, stage, apprentissage, période d'essai, cumul d'emplois, temps partiel imposé, etc.
- Situations de **co-intervention**, travail fréquent avec des prestataires, intérimaires, sous-traitants.
- Métier avec une **composante relationnelle forte** : en contact avec le public, des clients, des fournisseurs, patients usagers, bénéficiaires etc.
- Contexte de **travail en grande proximité** : soin, toilette, aide à domicile, cuisine, attente dans un véhicule, surveillance, spectacle, tournage etc.
- Situations de **travail isolé.**
- **Manque de soutien** pour faire son travail.
- **Manque de moyens** pour faire son travail.
- **Manque d'autonomie.**
- **Rythmes de travail contraints.**
- Travail très **dépendant d'autres personnes** (ex. poste d'assistant ou assistante).
- Travail en relation avec des **personnes influentes**, renommées, à forte personnalité.
- Situations de **télétravail ou utilisation des technologies numériques au travail** (e-mails, messagerie instantanée, réseaux sociaux…) exposant à des risques de cyberharcèlement.
- **Tenues de travail** (hôte ou hôtesse d'accueil) ou **scénographies « sexuées »** (bar, boite de nuit).
- Locaux exigus, clos, sans vitre.
- …

Financé par l'Union européenne

Axe 3 : parcours professionnels et relations de travail

- **Périodes d'essai, entretiens de recrutement, entretiens annuels d'évaluation, de promotion.**
- **Manque de mixité aux postes de management** / inégalités dans les parcours ascendants.
- Pratiques discriminatoires (femmes, LGBTQIA+, seniors, jeunes, personnes malades ou handicapées, etc.).
- **Culture sexiste ou viriliste**
- Fonctionnement de l'organisation ou du service **très hiérarchisé ou au contraire, très peu hiérarchisé.**
- Mode de **management autoritaire** ou à l'inverse, **laxiste**, peu de régulation managériale.
- **Faible possibilité d'expression** sur les conditions de travail.
- **Faible possibilité d'expression** dans les équipes (absence de réunions, réunions descendantes, etc.).
- **Faible soutien** du collectif.
- **Rapports sociaux** dégradés, conflits.
- Difficultés dans le **dialogue social** ou absence de représentants du personnel.
- **Situations de convivialité fréquentes**, peu cadrées (apéro, afterwork, bizutage, soirées, etc.).
- ...

Axe 4 : temps de travail et articulation vie privée-vie professionnelle

- **Travail de nuit.**
- **Horaires atypiques** du soir ou du matin.
- Étendue de la **disponibilité des salariés** (horaires tardifs, astreintes).
- Culture du **présentéisme** (travail au-delà des heures).
- **Déplacements fréquents, hébergements collectifs** (chantiers, séminaires)
- Absence de **dispositifs facilitant l'articulation des temps.**
- ...

Deux cas d'analyse des facteurs de risques et de situations de travail à risques, dans **un restaurant** et dans une **agence commerciale**, sont présentés dans l'article ci-dessous :

Sophie Maurel et Sophie Bardou. « Comprendre et prévenir les VSST dans les entreprises : le rôle des services de prévention et de santé au travail ». Revue des conditions de travail de l'Anact n°13

Identification des facteurs ressources en prévention des VSST

La liste des facteurs ressources en prévention, à caractère collectif ou organisationnel, proposée ci-dessous est organisée en 3 niveaux :

- prévention primaire
- prévention secondaire
- prévention tertiaire

Liste : exemple d'actions qui constituent des facteurs ressources en prévention des risques de violences sexistes et sexuelles - Anact

Cette liste n'est pas exhaustive.

Prévention primaire

POLITIQUE GÉNÉRALE ET ENGAGEMENTS DE L'ENTREPRISE

- Formaliser, communiquer et mettre en œuvre les **engagements de la direction portant l'enjeu d'égalité femmes-hommes et mentionnant une tolérance zéro vis-à-vis des VSST** (charte éthique RSE, HSE, qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), lutte contre les discriminations, etc.).
- Former le **top management** et les manageurs de proximité à la prévention des VSST.

DISPOSITIFS RH ET RELATIONS SOCIALES

- Mettre en place un **accord ou un plan égalité professionnelle et/ou QVCT** incluant des mesures en faveur de la prévention des VSST.
- Développer un plan et/ou s'assurer des **possibilités d'évolution professionnelle pour toutes et tous.**
- Mettre en place un **dispositif d'intégration et de tutorat des nouveaux**, et particulièrement des personnes en statut précaire.
- S'assurer des **pratiques de non-discrimination** (en raison du sexe, de l'âge, de l'état de santé…) **et de prévention des VSST** lors des entretiens d'embauche, d'évaluation, de promotion.
- Appuyer les **manageurs en matière de prévention des VSST.**
- Promouvoir des **pratiques de dialogue social** permettant des remontées d'informations du personnel (CSE) fluides et fréquentes.
- …

DISPOSITIF DE PRÉVENTION DES VSST

- Nommer et former des **référents VSST** au niveau du CSE et de l'entreprise (obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés).
- Réaliser un **autodiagnostic des facteurs de risques** organisationnels et des ressources en prévention.
- Prendre en compte les risques de VSST dans le **DUERP**.
- Intégrer le plan de prévention des VSST dans le **Papripact**[1].
- …

MESURES ORGANISATIONNELLES
AXE 1 : ORGANISATION ET RÉPARTITION DES ACTIVITÉS

- Favoriser la **composition mixte des équipes**, la répartition femmes-hommes équilibrée des activités, l'organisation de rotations et de polyvalence sur les activités les moins appréciées.
- Dans les équipes de travail non-mixtes, privilégier **l'intégration de binômes de femmes ou d'hommes** (plutôt que l'intégration d'une femme seule ou d'un homme seul).
- Reconnaître et valoriser les activités et postes à prédominance féminine en tenant compte de la **valeur égale du travail.**
- Mettre en place si besoin des **actions de sensibilisation auprès des bénéficiaires, clients, usagers, patients.**
- …

1. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Financé par l'Union européenne

MESURES ORGANISATIONNELLES
AXE 2 : CONDITIONS D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

- Limiter la **précarité des emplois et des contrats de travail**
- Intégrer dans les **processus RH** (périodes d'essai, entretiens de recrutement, embauche ou promotion) des règles pour prévenir les VSST.
- Agir sur l'**amélioration des conditions de travail** : développer les marges de manoeuvre, limiter la dépendance à une seule personne pour réaliser une activité, adapter l'ergonomie des postes selon les capacités de chacune et chacun, etc.
- **Limiter le travail seul ou isolé**, notamment dans des situations à risques (horaires décalés ou de nuit, accueil du public, rendez-vous dans un lieu privé clos, etc.).
- Prévenir **l'isolement de certains postes de travail** par des contacts réguliers, **des réunions ou espaces de discussion sur le travail.**
- Organiser les rendez-vous à l'extérieur et les transports pour limiter les situations à risques.
- Encadrer et réguler **l'utilisation des technologies numériques au travail** par rapport au risque d'isolement et de cyberharcèlement.
- Aménager les **espaces de travail** : vestiaires et toilettes séparés femmes-hommes, cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, éclairage des couloirs, aménagement permettant l'alerte ou le retrait en situation d'accueil, etc.
- **Proscrire les tenues professionnelles, scénographies de travail** ou affichages qui renforcent les stéréotypes de sexe ou à connotation sexuelle.
- ...

MESURES ORGANISATIONNELLES
AXE 3 : PARCOURS PROFESSIONNELS ET RELATIONS DE TRAVAIL

- Mettre en place des actions facilitant **l'accès des femmes aux postes de responsabilité :** régulation de la charge de travail, horaires des réunions, régulation de la parole en réunions, égalité dans les promotions, etc.
- Mettre en place des **actions de prévention des discriminations** (vis-à-vis des femmes, des personnes LGBTQIA+, seniors, souffrant de problèmes de santé, de handicap, etc.).
- Renforcer les possibilités d'**échanges dans le cadre d'un collectif de travail** : mettre en place des espaces de discussion, analyses de la pratique, réunions de service participatives, etc. accorder une attention particulière à l'expression des personnes occupant des postes en contact avec le public, avec du travail isolé, en horaires atypiques, etc.
- Renforcer et outiller les manageurs dans leur rôle d'écoute et de **régulation managériale** (capacité à recadrer en cas de dérapage sexiste ou discriminatoire, à alerter en cas de risque de harcèlement sexuel, etc.).
- Organiser **l'entraide et la coopération.**
- Mettre en place des dispositifs spécifiques **pour les situations de télétravail** afin de permettre de garder le lien et la cohésion d'équipe et éviter l'isolement.
- Mettre en place des **règles pour encadrer les moments conviviaux au travail** ou dans la continuité du travail (séminaire extérieur, etc.).
- ...

Financé par l'Union européenne

MESURES ORGANISATIONNELLES
AXE 4 : TEMPS DE TRAVAIL, CONCILIATION VIE PRIVÉE-VIE PROFESSIONNELLE

- Mettre en place des **dispositifs facilitant l'articulation des temps.**
- Prévenir le **présentéisme** (longues journées de travail, rester tard le soir...)
- **Adapter les conditions de trajet** domicile-travail la nuit.
- Limiter au strict nécessaire les **périodes de travail de nuit.**
- Mettre en place des mesures pour éviter l'isolement pour les postes sur **des horaires atypiques** (tôt le matin, tard le soir, la nuit...).
- Mettre en place des mesures pour que la v**ie privée soit préservée lors de missions à l'extérieur ou en huis clos :** conditions d'hébergement préservant l'intimité, articulation temps professionnel/ temps personnel, etc.
- ...

Prévention secondaire

- Mettre à jour le **règlement intérieur** pour intégrer la définition des actes prohibés par la loi et/ou par l'entreprise, les interlocuteurs internes ou externes à contacter, les sanctions disciplinaires associées.
- **Informer** le personnel : actes prohibés par la loi, dispositif de signalement pour témoin ou victime de VSST, coordonnées des référents, personnes ou structures ressources.
- **Sensibiliser régulièrement** la direction, les manageurs, les représentants du personnel et l'ensemble des salariés.
- **Former** les élus CSE, les préventeurs, les manageurs.
- Intégrer les mesures de prévention des VSST dans le **parcours d'intégration des nouveaux arrivants :** livrets, réunions d'accueil, etc.
- Intégrer des mesures de sensibilisation aux VSST **dans les parcours d'intégration des personnes en situation de handicap** (visible ou pas).
- Partager des **clauses de bonne conduite** auprès des f**ournisseurs, client, usager** (charte, actions de sensibilisation...).
- ...

Prévention tertiaire

- Mettre en place un **dispositif de recueil, signalement et traitement des plaintes.**
- Former les personnes concernées.
- Mettre en place des **dispositifs d'accompagnement des personnes concernées** par des situations de VSST (victimes, personnes mises en cause, témoins, collectifs).
- Instruire et **traiter rigoureusement** les événements relevant des VSST.
- Identifier les **sanctions disciplinaires à appliquer**, les mettre en œuvre le cas échéant.
- Si des signalements sont traités, organiser des retours d'expérience pour améliorer les dispositifs de recueil et traitement.

Outils

Deux outils sont à votre disposition pour réaliser l'inventaire des facteurs de risques organisationnels et des ressources en prévention. Ils constituent une base pour préparer l'échange du groupe de travail sur le DUERP :

Financé par l'Union européenne

- **FICHE OUTILS** Modèle d'auto-diagnostic des facteurs de risques et les ressources pour la prévention des VSST
- L'outil « Enrichir le DUERP » du Plan régional santé travail (PRST) Occitanie contient un fichier Excel avec trois onglets principaux (obligations légales, facteurs de risques VSST, diagnostic VSST). Les réponses sont automatiquement mises en forme de graphiques

Exemple de démarche pour intégrer le risque VSST dans le DUERP

L'entreprise Linévia a mis en place une démarche de prévention des VSST, dont le détail peut être trouvé dans un recueil de 5 cas d'entreprises publiés par l'Anact.

Linevia a mis en place les étapes suivantes :

- Étape 1 : identifier par unité de travail les postes exposés aux risques de VSST.
- Étape 2 : réaliser le diagnostic des postes exposés et des principaux facteurs de risques.
- Étape 3 : réaliser le diagnostic des principales ressources en prévention.
- Étape 4 : évaluer le risque VSST.
- Étape 5 : proposer des actions de prévention.
- Étape 6 : mettre en place le plan d'actions de prévention des VSST sur l'année.

Étape 1 : identifier les postes exposés aux risques de VSST par unité de travail

Linévia a utilisé le tableau ci-dessous pour recenser les postes/métiers par unité de travail avec les taux de mixité, types de contrat, temps de travail et principales tâches. Ce sont des éléments qui ont permis à l'entreprise de repérer des postes susceptibles d'être particulièrement exposés aux VSST.

IDENTIFIER PAR UNITÉ DE TRAVAIL LES POSTES EXPOSÉS AU RISQUE VSST

UT	Poste/métiers	H	F	Total	contrat	temps de travail	Tâches principales
Bureau	Dir admin & financier	1			CDI	Joumée	Gestion admin, financière et commerciale de la SAS
	Dircteur de site	1			CDI	Joumée	Gestion du site et du service planning, gestion du personnel
	Resp. compta.		1		CDI	Joumée	Comptabilité, bilan...
	Resp. RH		1		CDI	Joumée	Paie, GRH
	Resp planning		1		CDI	Joumée	Organisation et gestion des transports des plannings conducteurs. Parfois conduite.
	Resp. Formation	1			CDI	Joumée	Gestion et animation de l'équipe des tueurs, Formation des salariés, missions sécurité. Présence terrain en conduite.
	Resp. méthodes & nvelles techno.	1			CDI	Joumée	Gestion méthodes et SI
	Agent commercial		1		CDI	Joumée	Accueil téléphonique des clients, parfois accueil physique. Etablissement des devis, passage des commandes et facturation. Gestion des réclamations
	Agt admin. ventes & achats		1		CDI	Joumée	Gestion des contrats réguliers, Facturation du régulier, Gestion des caisses, Accueil téléphonique Secrétariat admin. et commercial / Relation vec les clients et fournisseurs
	Agent planning	1			Apprentissage	Joumée	Travail sur le planning, parfois conduite
	Total Bureau :	5	5	10			
Roulants	Conducteur autocar (temps plein)	6	6		CDI	Joumée Nuit, WE, astreinte	Transport de voyageurs (lignes régulières locales suburbaines, transports occasionnels et tourisme)
	Conducteur CPS (550h/an sur 10 mois)	29	13		CDI (30) CDD (2)	Joumée	Transport de voyageurs scolaires (lignes régulières locales scolaires et occasionnelles)
	Total roulants :	35	19	54			
Atelier	Resp. Atelier	1			CDI	Joumée	Anime et dirige son équipe, Assure la maintenance des véhicules du parc, Assure les commandes/suivi des pièces atelier, Tâches annexes/envir./sécurité
	Mécanicien	3			CDI	Joumée	Entretien et réparation des véhicules du parc
	Total atelier :	4	0	4			

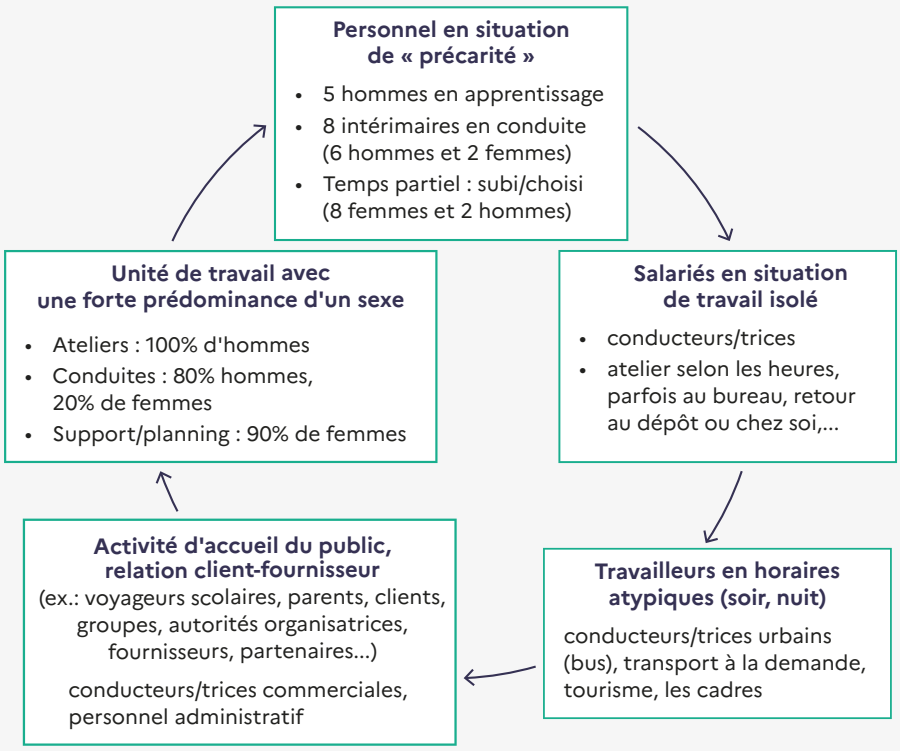
Repérage de facteurs de risque de sexisme en lien avec les tâches principales des métiers des femmes et des hommes.

Financé par l'Union européenne

Étape 2 : réaliser le diagnostic des principaux facteurs de risques organisationnels

Ce schéma synthétise les principaux facteurs de risques identifiés par l'entreprise.

LES PRINCIPAUX FACTEURS DE RISQUES IDENTIFIÉS PAR L'ENTREPRISE



Étape 3 : réaliser le diagnostic des principales ressources en prévention

Cette étape a nécessité d'identifier d'abord les actions de préventions déjà existantes au sein de l'entreprise.

LES PRINCIPAUX FACTEURS RESSOURCES IDENTIFIÉS PAR L'ENTREPRISE

Le plan de prévention existant

Prévention primaire — **Pour limiter et réduire les causes et facteurs de risques**

- **Politique RSE ; 3 axes (qualité, sécu/QVT, environnement)**
- **Livret d'accueil, le RI**, la communication...
- **Politique RH/ Ega pro.** : recrutement/mixité, inclusion, parcours d'intégration et de professionnalisation
- **Dialogue social** (charte, pratiques, CSE)
- **DUER et mesures collectives de prévention des risques** (ex. : poste de conduite, vestiaires et sanitaires séparés, actions HSE, QVT pour toutes et tous)
- Accompagnement par l'Aract sur le risque de sexisme au travail (DUER et plan d'actions)

Prévention secondaire — **Pour savoir reconnaitre et détecter les situations à risque**

- **Sensibilisation et formation par l'Aract** à la prévention du sexisme au travail (direction, cadres, tuteurs, membres CSE)
- **Formation** prévue de **2 nouveaux référents CSE Harcèlement sexuel et agissement sexiste**
- ...

Prévention tertiaire — **Pour qualifier et accompagner les situations avérées**

- **Le recueil et le traitement de signalements passés** (enquête interne)
- **Les sanctions des auteurs** par la direction
- **La mobilisation de personnes ressource** (Direction, CSE, RRH, cadres, ...)
- ...

Financé par l'Union européenne

Le schéma ci-dessous identifie en complément les actions de prévention qui semblent manquer et qui pourraient être développées, selon les équipes.

LES PISTES D'AMÉLIORATION POSSIBLES POUR LES FACTEURS RESSOURCES

Ce qui existe déjà

Le livret d'accueil et le RI mentionnent l'interdiction du sexisme et du harcèlement sexuel

FE SST par site sexuées

DUERP, mentionnant les postes femme/homme par unité de travail (fait)

Modalités d'appui, d'entraide conduite/tuteur, atelier, administration

Polyvalence entre postes Ex. : conduite

Les difficultés relationnelles s'expriment facilement

Les remontées d'information sont fluides et fréquentes

Ces remontées font l'objet d'échanges et de discussion avec la direction

Rapports professionnels « très » hiérarchisés ? Direction : « pas trop », membres CSE « plutôt très »

Pas de postes très dépendants du manageur ou de collègues

Ce qui n'existe pas encore et pourrait être développé

Mentionner dans le DUERP le risque de sexisme

Evaluer le risque de sexisme

Analyser l'exposition différentiée femme/homme aux risques professionnels

Plan d'actions HSE intégrant la prévention du sexisme

Bilan/suivi de l'accidentologie sexuée

Pas d'accord ni plan d'action égalité pro. Avec mention de la prévention du sexisme

Accord branche « Transports routiers et activités auxiliaires de transport », mais sans mention des VSST

Étape 4 : évaluer les risques de VSST

L'évaluation a été réalisée par unité de travail (UT) au moyen d'entretiens en petits groupes, ou en individuel, avec des salariés des trois UT des sites (« personnels roulants », « bureaux » et « atelier »), pour mieux appréhender :

- les faits de VSST passés, les ressentis et situations à risques actuelles ;
- les effets connus ou possibles sur la santé individuelle, le collectif et l'entreprise ;
- les facteurs de risques organisationnels existants ;
- les facteurs de ressources existants en prévention primaire/secondaire/tertiaire.

Financé par l'Union européenne

Le modèle de tableau ci-dessous a été rempli par UT à partir de la restitution de la synthèse des entretiens :

TRAME UTILISÉE POUR L'ÉVALUATION DU RISQUE VSST – PAR L'ENTREPRISE

Unité de travail : **Date de mise à jour :**

CRITÈRES	ANALYSE DU RISQUE DE SEXISME /VSS	ÉVALUATION
Faits passés ? Situations à risques actuelles ? Ressentis d'un risque actuel ?	• **En interne :** au sein de l'UT et/ou de l'entreprise • **En externe :** (en lien avec des acteurs ou des facteurs de risques externes à l'entreprise)	**En interne :** *Différence éventuelle de cotation selon les sites ?* Site 1 : Site 2 : Site 3 : Site 4 : **Situations à risque :** **En externe :** **Situations à risque : ?**
Effets connus ou possibles ? Sur …	• **Santé individuelle :** vécu/sérénité au travail, conflits, RPS, arrêts de travail, départs… • **Collectif :** cohésion équipe, ambiance de travail, relations hiérarchiques, relations interservices, confiance, … • Entreprise : qualité de service, relation clients, fonctionnement, accompagnement par la RH de la victime, sanction de l'auteur, image/ attractivité, risque juridique…	
Facteurs de risques ?	• **En interne :** • **En externe :**	
Facteurs de ressources en prévention		

Trame utilisée
→ Fichier Excel

Au cours de ce travail, la grille de cotation du risque VSST ci-dessous a été utilisée.

NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4
Pas de faits de VSST passés recensés Ni de situation particulière à risque (actuellement) **Ressentis d'un risque faible** **Effets mineurs ?** (sur la santé indiv./ sur le collectif, sur l'entreprise) **Pas de facteurs de risques particuliers**, Risques connus et/ ou maitrisés de façon optimale par les facteurs ressources existants	**Faits de VSST passés gérés de manière satisfaisante** et/ ou **situation à risque possible** (actuellement) **Ressentis d'un risque possible** **Effets +/- importants possibles ?** **Des facteurs de risques existent** **Les facteurs ressource en prévention peuvent être complétés** pour mieux maitriser le risque	**Faits de VSST passés partiellement gérés** et/ou situation à risque probable (actuellement) **Ressentis d'un risque probable** **Effets +/- importants passés ou possibles ?** **Des facteurs de risques +/- importants existent** **Les facteurs ressource en prévention sont à compléter** pour mieux maitriser le risque	**Faits de VSST passés peu ou mal gérés** et/ ou situation à risque élevé (actuellement) **Ressentis d'un risque très probable** **Effets importants passés ou possibles ?** **Des facteurs de risques importants existent** **Les facteurs ressource en prévention sont à compléter en priorité** pour mieux maitriser le risque

Financé par l'Union européenne

Étape 5 : proposer des actions de prévention

À partir des éléments du diagnostic, le groupe projet a complété le DUERP et a recherché des pistes d'amélioration pour enrichir le plan d'actions de prévention existant.

La trame de travail ci-dessous a été utilisée pour :

- limiter ou supprimer les facteurs de risques organisationnels ;
- développer les ressources en prévention.

Unité de travail : **Date de mise à jour :**

RAPPEL DE L'ANALYSE DU RISQUE DE SEXISME/VSST	PROPOSITION D'ACTIONS DE PRÉVENTION DU SEXISME/VSST À POURSUIVRE OU INITIER
Facteurs de risque **Interne :** **Externe :**	*Agir sur les facteurs de risques :*
Facteurs de ressources :	*Développer les ressources :*

Trame utilisée
→ Fichier Excel

Étape 6 : mettre en place le plan d'actions de prévention des VSST à engager sur l'année

Cette étape a consisté à enrichir le plan d'actions de prévention existant avec des actions à poursuivre et d'autres à mettre en place.

PLAN D'ACTIONS DE PRÉVENTION DES VSST

Nouveau plan de prévention
Actions poursuivies ou nouvelles

Prévention primaire — **Pour limiter et réduire les causes et facteurs de risques**

- Accompagnement par l'Aract sur le risque de sexisme au travail et son intégration dans le DUER (en cours)
- Action par unité de travail pour agir sur les facteurs de risques et de ressources (fiches à créer)
- Réflexion sur un parcours d'info/sensibilisation « prévention et sexisme » des salariés en poste
- Réflexion pour le parcours d'intégration sur le volet lutte contre les discriminations et prévention du sexisme

Prévention secondaire — **Pour savoir reconnaitre et détecter les situations à risque**

- Formation des 2 nouveaux référents CSE Harcèlement sexuel et agissement sexiste + la RRH, un tuteur et un agent de planning
- Affichage de la note « comportements inappropriés » harcèlement moral/sexuel et de la procédure de signalement (en cours) + ajout dans le livret salarié
- Sensibiliser les salariés (petit déjeuner avec le jeu « Sexisme sans façon »)

Prévention tertiaire — **Pour qualifier et accompagner les situations avérées**

- Procédure de signalement (en cours)
- Procédure de traitement interne des signalements (en cours)
- …

L'entreprise doit ensuite décliner le déploiement du plan de prévention et en organiser le suivi.

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