RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Ressources

1

Niveau de prévention

Partie 3 Prévenir en amont les risques de VSST

FAQ : argumenter en faveur de la prévention des VSST

Objectif

Répondre à des questions récurrentes sur la démarche de prévention des VSST.

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

Les questions suivantes sont traitées dans cette fiche :

- Comment convaincre l'entreprise d'agir en prévention en amont des risques de VSST ?
- Pourquoi agir en prévention primaire ?
- Quels outils pour déclencher des actions en prévention primaire ?
- Quel vocabulaire utiliser en entreprise : sexisme, VSST, discrimination, mixité, égalité… ?
- Pourquoi faire appel à un consultant ?

Ces questions et les éléments de réponse ont été recueillis au cours d'interventions de l'Anact en entreprise ou lors d'ateliers réunissant des référents VSST animés par l'Anact.

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

Comment convaincre l'entreprise d'agir en prévention en amont des risques de VSST ?

L'argument principal est réglementaire : au-delà de mesures de protection des victimes, l'employeur est responsable de la mise en place de mesures de prévention pour assurer un environnement de travail sain et sans violence. Dans ce cadre, il est tenu par une obligation de moyens renforcée en matière de santé et de sécurité des employés.

Pour convaincre la direction, le ou la référente peut mettre en avant :

- **des considérations légales**, comme l'obligation de prévention (mise en œuvre des principes et actions de prévention, etc.), ainsi que le risque de contentieux au prud'homme ou au pénal en cas de faits avérés ;
- **des considérations sur l'amélioration des conditions de travail et l'ambiance de travail**, la prévention des VSST pouvant contribuer à la diminution des risques psychosociaux, à la qualité du travail ainsi qu'à la qualité de vie et des conditions de travail et des relations sociales ; il s'agit également d'un levier d'égalité femmes-hommes.
- **des considérations sur les risques en matière d'image de l'entreprise**, et des conséquences possibles en matière de recrutement ;
- **des considérations concernant le fonctionnement de l'entreprise** : l'efficacité globale de l'établissement pouvant être affectée par les dysfonctionnements liés à des VSST dans un service.

Pour ces différentes raisons, le référent pourra faire valoir la nécessité, au-delà de l'engagement formel, de mettre en place une **démarche durable visant l'effectivité et l'efficacité des mesures** ainsi que la cohérence entre ce qui est affiché et la réalité du quotidien de travail.

L'OIT (Organisation internationale du travail) a inscrit **le droit à un environnement de travail sûr et sain** au rang des principes et droits fondamentaux au travail par une résolution adoptée le 10 juin 2022.

Pourquoi agir en prévention primaire ?

Les entreprises limitent souvent leurs actions à des mesures de type traitement des cas de VSST (prévention tertiaire) ou sessions de sensibilisation (prévention secondaire). Nécessaires, ces mesures ne permettent pas **d'agir à la racine pour limiter les risques. Développer une approche organisationnelle** permet d'intervenir en **amont, en matière de prévention primaire.**

Face à des situations de VSST, les violences sexistes et sexuelles au travail sont perçues le plus souvent comme relevant de dysfonctionnements relationnels entre les personnes ou de comportements inappropriés.

Les études montrent que certains facteurs individuels de risques renforcent l'exposition aux situations de VSST pour certaines populations, par exemple :

- être une femme ;
- être jeune ou senior ;
- avoir une orientation sexuelle différente ;
- vivre seul(e) ou en situation de monoparentalité ;
- être sous l'effet de substances ou d'addictions (alcool, drogues, médicaments, etc.) ;
- avoir une histoire personnelle marquée par la maltraitance ;
- se trouver en situation de vulnérabilité (avoir un handicap visible ou invisible, être victime de violences conjugales, etc.).

1. Voir notamment le rapport Les violences sexistes et sexuelles sous relation d'autorité et de pouvoir, Miptof, 2024.

On retrouve, par ailleurs, des caractéristiques communes[1] aux personnes mises en cause, par exemple :

- avoir une attitude d'emprise sur autrui ;
- abuser de son influence et de son pouvoir ;
- transgresser les règles et les procédures ;
- ressentir un sentiment d'impunité ;
- avoir une histoire personnelle marquée par la maltraitance
- exercer un contrôle coercitif sur les actions d'autrui.

Pour autant, prendre en compte les facteurs individuels n'est pas suffisant. Certains facteurs de risques liés à l'organisation du travail contribuent en effet à rendre possible, laisser perdurer ou invisibiliser les VSST. C'est le cas, par exemple :

- dans des services à prédominance féminine ou masculine ;
- dans certaines conditions d'emploi et de travail : emploi précaire, poste isolé, sans autonomie, en relation avec le public, etc. ;
- dans certains types de relations de travail : pression, blagues sexistes, absence de régulation managériale, ambiance dégradée, etc.,
- pour certaines modalités de temps de travail : de nuit, en astreinte, avec de nombreux déplacements, etc.

L'entreprise a les moyens d'agir sur ces facteurs pour limiter les risques de VSST en agissant sur quatre dimensions :

- organisation et mixité des équipes ou structures ;
- conditions d'emploi et conditions de travail ;
- parcours professionnels et fonctionnement du collectif ;
- conditions d'articulation des temps (vie professionnelle, vie privée).

Comment agir en prévention primaire ?

Pour agir en prévention primaire, il s'agit de mener une analyse de l'ensemble des facteurs organisationnels de risques de VSST dans le DUERP ainsi que des ressources de prévention pour élaborer un plan d'action à intégrer au Papripact (Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail).

FICHE REPÈRES Quels sont les facteurs organisationnels de risques et les ressources pour la prévention des VSST ?

Après un cas de VSST, en complément des actions à mettre en place pour traiter la situation et accompagner les personnes, **une analyse de l'organisation et des conditions de travail** doit être menée pour identifier les facteurs organisationnels de risques. Cette approche « par l'organisation » peut être très utile pour initier une boucle d'amélioration continue, passer de la prévention tertiaire à la prévention primaire et ainsi éviter la répétition de situations similaires (organisation et mixité, conditions d'emploi et de travail, parcours et collectif, temps de travail).

En cas d'accident du travail, la méthode de l'arbre des causes est utilisée pour analyser et prévenir les incidents. La même démarche peut s'appliquer aux situations de harcèlement ou d'agression sexuelle en prenant en compte les quatre grandes dimensions citées ci-dessus.

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

FICHE REPÈRES Comment évaluer le risque VSST dans le DUERP ?

Financé par l'Union européenne

Quels outils pour déclencher des actions en prévention primaire ?

Des outils peuvent aider les entreprises à compléter les mesures de sensibilisation et de traitement des situations et progresser en prévention primaire. Il peut s'agir par exemple :

- d'outils d'analyse des cas passés de VSST ;
- de questionnaires d'exposition aux VSST comme pour les risques psychosociaux, ces questionnaires sont à utiliser avec précaution - en étant attentifs aux signalements de cas ;
- d'outil d'analyse des statistiques de santé au travail différenciées par sexe (santé mentale, absentéisme, etc.) qui peuvent aider à repérer des symptômes invisibilisant les VSST.

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

Quelles actions prioritaires mener ?

Suite aux retours de terrain et à nos constats en entreprise, voici trois actions incontournables :

1. **Désigner le ou les référents** (référent CSE, référent employeur).
2. **Former les dirigeants et le conseil d'administration** afin qu'ils connaissent leurs responsabilités.
3. **Établir une feuille de route** comprenant des actions de prévention :
   - **primaire** : évaluer les risques et identifier les ressources en prévention via le DUERP et le Papripact ;
   - **secondaire** : former les manageurs, sensibiliser les salariés ;
   - **tertiaire** : définir et mettre en œuvre un processus de recueil et traitement des signalements de VSST.

Pour aller plus loin :

FICHE REPÈRES Comment débuter la démarche de prévention des VSST ?

Quel vocabulaire utiliser en entreprise : sexisme, VSST, discrimination, mixité, égalité… ?

Prévenir les VSST nécessite de mobiliser :

- **un vocabulaire juridique** : avec des termes comme « harcèlement » mais aussi « discrimination » ou « égalité » qui ne sont pas toujours précisément maîtrisés ;
- **un vocabulaire sociétal** : avec des termes tels que « violence », « sexisme », « VSST », « mixité ».

Il s'agit de choisir des termes qui seront compris en s'assurant que leurs définitions sont partagées.

Pour aller plus loin, consultez les deux ressources suivantes :

FICHE RESSOURCES Glossaire pour mieux utiliser le vocabulaire lié aux VSST

C190 - Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Financé par l'Union européenne

Pourquoi faire appel à un consultant ?

Solliciter un consultant spécialisé sur le sujet des VSST peut s'avérer pertinent pour plusieurs raisons :

- disposer d'un regard neutre et objectif et de recul, lorsque la situation l'exige ;
- renforcer la crédibilité des informations transmises en interne ;
- être accompagné sur ces sujets quand le climat interne est tendu ;
- disposer d'un soutien lorsque le référent VSST ne se sent pas en capacité de former les élus, les manageurs, ou la direction.

Un consultant spécialisé sur le sujet des VSST peut aussi être utile pour :

- former les référents CSE et employeur ;
- faciliter l'échange et l'analyse des pratiques entre référents ;
- mener des enquêtes en cas de signalement. Pour cela, il est essentiel de choisir un consultant qui applique des principes fondamentaux tels que le respect des personnes concernées et le droit à la défense. Les observateurs constatent que certaines démarches s'apparentent à des pratiques d'enquête inappropriées.

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