



Fiche Repères



Niveau
de prévention

Partie 3 Prévenir en amont les risques de VSST

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

Objectif

- Identifier les facteurs de risques organisationnels de VSST et les mesures organisationnelles (prévention primaire)

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'identifier les facteurs de risques**, en matière d'organisation et de conditions de travail, qui peuvent surexposer les personnes aux risques de VSST. Elle propose également des pistes pour **mettre en place les mesures collectives** afin d'agir en prévention primaire.

Elle complète les fiches suivantes :

- ▶ **FICHE OUTILS** Modèle d'autodiagnostic des facteurs de risques et des ressources pour la prévention des VSST
- ▶ **FICHE REPÈRES** Comment évaluer les risques de VSST dans le DUERP ?

Au cours de ses accompagnements, interventions et formations, l'Anact fait le constat que les directions employeurs sont désormais conscientes des risques juridiques et réputationnels liés aux violences sexistes et sexuels et savent qu'un manquement en matière de prévention sur ces sujets peut les exposer à des sanctions et nuire à leur image. **Pour autant, les agissements sexistes, le harcèlement sexuel, et les agressions sexuelles au travail ne sont pas encore pleinement reconnus comme des risques professionnels.**

Si les employeurs...

- intègrent de plus en plus les VSST à leur enjeu de prévention lié à l'obligation de moyens et de résultats en matière de protection de la santé physique et mentale des employés,
- ils analysent généralement les VSST sous un angle uniquement individuel (dysfonctionnements relationnels, comportements inappropriés...).

Pour ces raisons, la prévention se limite souvent à des actions d'information et de sensibilisation. Ces actions sont souvent limitées : selon des retours d'expérience de l'Anact menés avec plus de 30 référents harcèlement sexuel et agissements sexistes, la production d'affiches mentionnant les référents et illustrant des situations de VSST est l'une des premières – et souvent l'une des seules – actions de prévention menées. Les cas de VSST traités sont rarement analysés pour en tirer des mesures de prévention plus globales, en amont.

Conformément à la réglementation, les risques de VSST doivent être évalués dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et faire l'objet de mesures de prévention adaptées, à reporter dans le Papripact pour les entreprises d'au moins 50 salariés. Depuis la loi du 4 août 2014, intégrée au Code du travail (article L.4121-3) l'évaluation des risques doit par ailleurs prendre en compte « l'impact différencié de l'exposition aux risques en fonction du sexe ».

Dans ce cadre et pour limiter les risques de VSST de manière pérenne, il est nécessaire de prendre en compte, au delà des facteurs individuels, les facteurs de risques liés à l'organisation et aux conditions du travail.

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.).

On retrouve, par ailleurs, des caractéristiques communes 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.

- **FICHE RESSOURCES** Foire aux questions (FAQ) : argumenter en faveur de la prévention en amont des VSST

Pour aller plus loin, vous pouvez consulter :

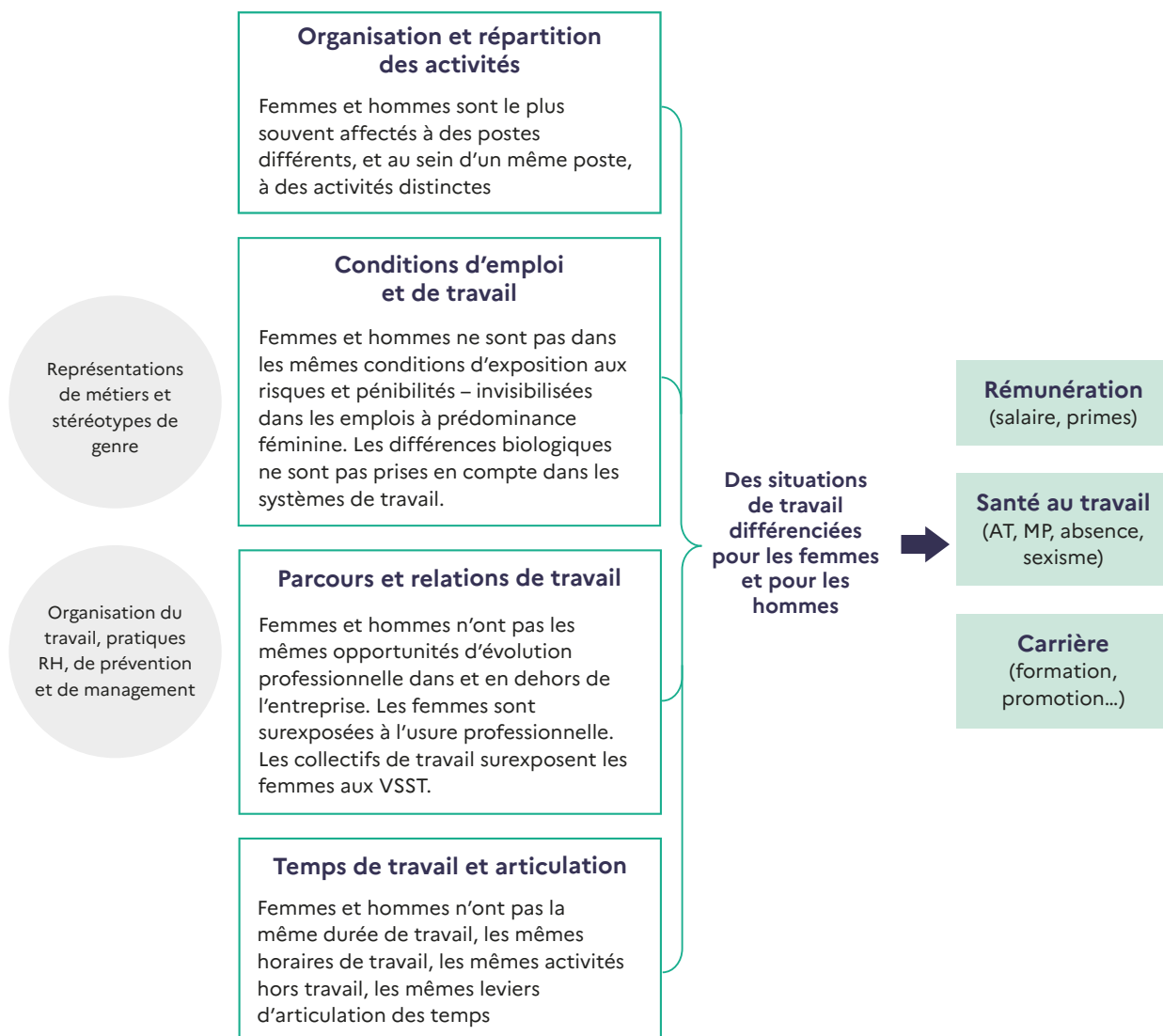
- **Deux cas d'analyse des facteurs de risques** - dans un restaurant et dans une agence commerciale dans l'article « Comprendre et prévenir les VSST dans les entreprises : le rôle des services de prévention et de santé au travail » de Sophie Maurel et Sophie Bardou, dans n°13 de la Revue des conditions de travail.
- **L'analyse des contextes favorisant les comportements sexistes de la Dares** (direction des études du ministère chargé du Travail).

Le modèle Égalité et santé de l'Anact

En s'appuyant sur des interventions en entreprise, l'Anact a développé un modèle pour repérer les causes organisationnelles des inégalités de rémunération, carrière et santé entre les femmes et les hommes au travail, dans l'objectif de mieux les identifier et les prévenir.

Ce modèle permet de comprendre les différences d'exposition aux risques professionnels entre les femmes et les hommes autour de 4 axes :

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



Les facteurs organisationnels de risques de VSST

L'Anact observe que **les VSST sont plus fréquentes dans certains environnements, contextes ou modes de travail, certaines conditions d'emploi, à certaines étapes du parcours professionnels ou encore dans certaines conditions ou situations de travail**. Elle a, sur cette base, listé des facteurs de risques organisationnels selon les 4 axes du modèle ci-dessus afin de faciliter leur repérage.

Les facteurs organisationnels de risques listés ci-dessous ne sont pas exhaustifs.

Axe 1 : organisation et répartition des activités

- **Faible degré de mixité du secteur professionnel :**
 - à prédominance masculine (comme BTP, transport, industrie, bois, chimie, numérique, etc.) ;
 - ou féminine (comme les secteurs de la santé, social, propreté, mode, petite enfance, etc.).
- **Faible degré de mixité de l'environnement de travail :**
 - à prédominance masculine (comme services, production, informatique, services généraux, etc.) ;
 - ou féminine (comme fonctions support, RH, comptabilité, etc.).
- **Répartition sexuée des activités, voire des tâches.**
- **Dévalorisation des activités :**
 - à **prédominance féminine** (ex : assistante, fonctions support, métiers du soin, social, de la relation) ;
 - **ou masculine** (gestion des déchets, services généraux, etc.).
- **Organisation de travail basée sur l'esprit de compétition, la mise en concurrence.**
- **Activité menée sous pression de l'urgence ou des délais.**
- **Culture métier fortement orientée vers la satisfaction client.**
- ...

Axe 2 : conditions d'emploi et de travail

- **Statut d'emploi précaire** dont CDD, stage, apprentissage (dans l'hôtellerie-restauration, propreté, événementiel, etc.), cumul d'emplois.
- **Temps de travail précaire :** CDD courts, temps partiels imposés, etc.
- **Situation de co-intervention** avec des prestataires, intérimaires, sous-traitants (ex. nettoyage des bureaux).
- **Métiers avec une composante relationnelle forte :** métiers en contact avec du public, des usagers, clients ou bénéficiaires.
- **Travail en grande proximité :** soins, toilette, aide à domicile, travail en cuisine, attente dans un véhicule, surveillance, spectacle, tournage, etc.
- **Travail dépendant d'autres personnes :** par exemple, poste d'assistant ou assistante.
- Travail en relation **avec des personnes influentes**, renommées, à forte personnalité.
- Situations de travail **isolé**.
- **Rythmes de travail contraints.**
- **Télétravail ou utilisation des technologies numériques** exposant à des risques d'isolement et de cyberharcèlement (e-mails, messagerie instantanée, réseaux sociaux).
- **Manque de soutien** pour faire son travail.
- **Manque de moyens** pour faire son travail.
- **Manque d'autonomie.**
- **Travail avec des tenues** (hôte ou hôtesse d'accueil) ou dans des scénographies « sexuées » (bar, boîte de nuit).
- **Travail dans des locaux exigus, clos.**
- ...

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** professionnels ascendants, l'accès aux formations ou aux promotions.
- **Fonctionnement** de l'organisation ou du service :
 - très hiérarchisé,
 - ou, à l'inverse, très peu hiérarchisé.
- **Mode de management** :
 - autoritaire,
 - ou, à l'inverse, avec peu de régulation.
- **Faible possibilité d'expression dans les équipes** : absence d'espaces de discussion, réunions descendantes, etc.
- **Faible soutien du collectif.**
- **Rapports sociaux dégradés, conflits.**
- **Quasi absence de dialogue social**, pas de représentants du personnel.
- **Culture de travail sexiste ou viriliste.**
- **Pratiques discriminatoires** envers les femmes ou d'autres catégories de personnes (LGBTQIA+, seniors, jeunes, etc.).
- **Situations de convivialité fréquentes**, non 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 présentisme** : longues journées, présence tardive, travail au-delà des heures.
- **Déplacements fréquents**, hébergements collectifs (chantiers, séminaires).
- **Absence de dispositif facilitant l'articulation des temps.**
- ...

Mesures organisationnelles de prévention primaire des VSST

Pour limiter les facteurs de risques précédents, des mesures organisationnelles peuvent être identifiées. Elles complètent utilement les ressources en prévention secondaire ou tertiaire (par exemple la mise à jour du règlement intérieur, les actions de sensibilisation, formation, le dispositif d'écoute, de recueil et traitement des plaintes, l'accompagnement des victimes, auteurs, témoins, collectifs, etc.) ainsi que les dispositifs RH de prévention des discriminations et des inégalités.

Les mesures listées ci-dessous ne sont pas exhaustives.

Axe 1 : organisation et répartition des activités

- **Favoriser la composition mixte des équipes**, avec une répartition femmes-hommes équilibrée des activités, organiser des rotations et polyvalence sur les activités les moins appréciées, etc.
- **Privilégier l'intégration de binômes de femmes ou d'hommes** plutôt que des femmes ou hommes seuls dans une équipe de travail non mixte.
- **Reconnaître et valoriser** les activités et postes à prédominance féminine en tenant compte de la valeur égale du travail.
- Intégrer des **clauses de bonne conduite** auprès des fournisseurs, formaliser une **charte relation/client usager**, mettre en place **des actions de sensibilisation auprès des bénéficiaires**, clients, usagers, patients.
- ...

Axe 2 : conditions d'emploi et de travail

- Limiter chaque fois que possible la **précarité des emplois et des contrats de travail**.
- Intégrer dans les **processus RH** des règles pour informer et prévenir les VSST lors des périodes d'essai, entretiens de recrutement, embauche ou promotion.
- Agir sur l'**amélioration des conditions de travail** : développer les marges de manœuvre, limiter la dépendance à une seule personne pour réaliser une activité, adapter l'ergonomie des postes aux 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.).
- **Rompre l'isolement de certains postes de travail** par des échanges réguliers : point téléphonique, réunions d'équipe, espaces de discussion sur le travail, etc.
- Organiser les rendez-vous à l'extérieur **en évitant, par exemple, qu'une personne présentant des facteurs de risques (âge, statut précaire, etc.) ne soit isolée** avec une personne influente.
- Encadrer et réguler l'**utilisation des technologies numériques au travail** pour prévenir les risques de cyberharcèlement.
- Aménager les **espaces de travail** : vestiaires et toilettes séparés femmes-hommes, éclairage des couloirs, cloisons et portes vitrées des bureaux ou espaces de réunion à mi-hauteur, aménagements 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.

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, adaptation des horaires des réunions, régulation de la parole en réunions, équité dans l'accès aux formations et promotions, etc.
- Renforcer et outiller les managers dans leur rôle d'écoute et de **régulation managériale** : soutenir la capacité de recadrage en cas de dérapage sexiste ou discriminatoire, d'alerte en cas de risque de harcèlement sexuel, etc.
- Faciliter le **dialogue dans les collectifs de travail** (équipes, inter-équipes) : mise en place d'espaces de discussion, de groupe d'analyse de la pratique, de réunion de service participative, etc.
- Susciter des **discussions régulières avec les personnes occupant des postes en contact avec le public**, les usagers, les bénéficiaires, des prestataires.
- Organiser l'**entraide et la coopération entre les salariés**.
- Mettre en place des **dispositifs spécifiques au télétravail pour garder le lien** et la cohésion d'équipe.
- Mettre en place un **dispositif d'intégration et de tutorat des nouveaux**, avec une vigilance particulière pour les personnes en statut précaire et les personnes en situation de handicap (visible ou non).
- Mettre en place des **actions de prévention des discriminations** (à l'encontre des femmes, des personnes LGBTQIA+, des seniors, des personnes ayant des problèmes de santé, etc.).
- Mettre en place des **règles pour encadrer les moments conviviaux** au travail ou dans la continuité du travail (séminaire extérieur, etc.).

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

- Limiter au strict nécessaire les **périodes de travail la nuit**.
- Mettre en place des mesures pour éviter l'**isolement avec une attention particulière pour les postes en horaires atypiques** (tôt le matin, tard le soir, la nuit).
- Prévenir le **présentéisme**, limiter les dépassements horaires.
- **Adapter les conditions de trajet** domicile-travail la nuit.
- Mettre en place des mesures pour que la vie privée soit préservée lors **de missions à l'extérieur ou en huis clos** (conditions d'hébergement préservant l'intimité, temps professionnel/ temps personnel).
- Mettre en place des **dispositifs facilitant l'articulation des temps privés-professionnels**.
- ...