RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

Niveau de prévention

Partie 4 Apprendre à reconnaitre et détecter les VSST

Comment construire un premier temps de sensibilisation aux VSST ?

Objectifs

- **Définir les objectifs d'une action de sensibilisation et le public**
- **Adapter l'action aux publics cibles**

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, **de construire un premier temps de sensibilisation aux VSST.**

Les actions de sensibilisation visent à aider à reconnaître et qualifier les agissements sexistes, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles pour les signaler (prévention tertiaire) et les prévenir (prévention primaire). Elles s'adressent aux dirigeants, salariés, référents et encadrants afin de partager des notions communes.

Les actions de sensibilisation ne peuvent pas constituer la seule action à mener en matière de prévention. Pour avoir un impact et favoriser des changements durables, elles doivent s'inscrire dans un cadre plus large :

- démarche de prévention,
- plan d'actions,
- plan de prévention,
- accord sur l'égalité professionnelle.

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

Avant de lancer une action de sensibilisation, l'employeur doit s'assurer qu'il dispose d'une **procédure interne prête à recueillir des signalements.** En effet, la sensibilisation vise aussi à encourager les victimes ou témoins à signaler des faits. Il est donc possible que des cas soient signalés suite à ces actions.

FICHE REPÈRES Comment débuter la démarche de prévention des VSST ?
FICHE OUTILS Modèle de guide d'animation pour sensibiliser aux VSST

D'où part-on ?

Pour construire une action de sensibilisation, il est important de prendre en compte :

- **les habitudes de fonctionnement et les relations de travail dans l'entreprise** (culture d'entreprise ou secteur),
- **l'historique de l'entreprise** sur ce sujet (cas antérieurs, prises de parole sur cette thématique, position de la direction, enjeux en matière de prévention),
- **les perceptions du sexisme, les connaissances** des participants en matière de prévention.

Quels objectifs ?

Commencez par définir vos objectifs et les publics cibles. Trois niveaux d'apprentissage peuvent être distingués.

DISTINGUER 3 NIVEAUX D'APPRENTISSAGE		
Prendre conscience du sexisme et de ses différentes facettes	Acquérir des connaissances pour : – définir – nommer – qualifier – classer	*Par exemple, prendre conscience de la différence entre sexisme bienveillant et sexisme masqué, entre harcèlement sexuel et agression sexuelle.*
Définir le sexisme et ses contours	Se mettre en situation pour : – réagir – s'exprimer – en discuter – définir des limites, frontières	*Par exemple, distinguer la blague bienveillante de la blague sexiste.*
Agir et prévenir individuellement et collectivement	Se concerter pour : – agir individuellement – faire évoluer sa pratique – agir collectivement – co-construire des actions préventives	*Si je vois une situation… Qui j'alerte ? qu'est-ce que je fais ?* *Si je suis moi-même victime…* *Comment je réagis ? Avec quelle répartie ?* *Que peut-on faire pour que cela ne se reproduise pas ?*

Ces niveaux d'apprentissage peuvent correspondre à différents objectifs :

- Partager des repères communs et s'accorder sur des définitions.
- Comprendre les exigences légales.

Financé par l'Union européenne

- Approfondir les notions liées aux VSST.
- Identifier et partager les enjeux de la prévention des VSST pour les individus, les collectifs et l'entreprise.
- Prendre conscience de la réalité des VSST.
- Faire le lien avec les situations de travail et les facteurs de risques.
- Faire connaître les référents et leur rôle.
- Savoir reconnaître et détecter les VSST.
- Savoir identifier les facteurs de risques.
- Savoir signaler les faits.
- Savoir mettre en œuvre la procédure interne de recueil et de traitement des situations.
- ...

NOTRE CONSEIL

Ne pas poursuivre trop d'objectifs pour une première action de sensibilisation.

À qui s'adresse une action de sensibilisation ?

Dans l'entreprise, tout le monde est concerné par le sujet des VSST.

Il est cependant nécessaire de définir dans quel **ordre doivent être menées les actions** de sensibilisation de manière à créer une dynamique durable :

- encadrants, membres de la direction,
- groupes spécifiques (CSE, CSSCT, Codir, CA, Comex, groupe de travail prévention des VSST dont le ou les référents « harcèlement sexuel et agissement sexistes »),
- membres du service RH,
- autre service spécifique de l'entreprise,
- ensemble du personnel.

Il est également utile de réfléchir à la **composition des groupes**. Faut-il proposer des temps de sensibilisation par métier ? Par service ? En inter-services ? Est-il préférable d'avoir un groupe sans lien hiérarchique direct ou une équipe avec son manageur ?

NOTRE CONSEIL

Il est important que le référent ou la référente désignée par le CSE – qui doit, par ailleurs, bénéficier d'une formation plus complète - participe aux sessions de sensibilisation, avec les autres salariés engagés dans la prévention, notamment le référent ou la référente désignée par l'employeur[1].

Qui anime les actions de sensibilisation ?

La première sensibilisation dans l'entreprise est souvent dispensée par un **intervenant externe** (comme lors de la formation du groupe de travail pour la prévention des VSST). Elle peut aussi être réalisée en interne par le **référent harcèlement du CSE** ou par un **binôme de référents**.

L'entreprise décidera ensuite si elle souhaite continuer à s'appuyer sur un intervenant externe ou bien créer un module à dispenser en interne (par exemple, par le binôme de référents).

1. La formation du référent désigné par l'employeur n'est pas obligatoire mais fortement recommandée. Il doit bénéficier des premières actions de sensibilisation.

Financé par l'Union européenne

NOTRE CONSEIL

Si le choix est fait de recourir à un prestataire externe, il est conseillé d'élaborer un cahier des charges de manière paritaire pour le sélectionner.

Si l'animation est réalisée en interne, il est préférable de la préparer en binôme.

Comment planifier les actions de sensibilisation ?

Définir les jours et horaires des actions de sensibilisation en concertation avec différents acteurs de l'entreprise (responsables hiérarchiques, chargés de planning, service formation, etc.) **en anticipant les besoins de continuité d'activité** et les **besoins de remplacements éventuels.**

NOTRE CONSEIL

- Prévoir de **renouveler les actions pour les nouveaux** arrivants et les personnes qui n'ont pu assister aux actions.
- Un **planning** est à définir pour le déploiement des actions de sensibilisation vers les différents publics cibles. Il pourra s'étendre sur plusieurs mois.
- **Intégrer les sensibilisations dans un parcours RH**, comme le parcours d'accueil ou d'intégration, ou dans le plan de formation de l'entreprise. Elles peuvent également enrichir les sessions de formation à la sécurité et venir par un module complémentaire.

Comment concevoir un module de sensibilisation ?

Les concepteurs du module

NOTRE CONSEIL

Constituez un binôme pour concevoir ce module de sensibilisation ou appuyez-vous sur le groupe de travail de prévention des VSST.

A défaut, consultez différents acteurs tels que :

- le ou les référents chargés du sujet,
- une personne représentant la direction,
- une personne représentant les salariés,
- si besoin une personne en charge de la formation, ou de la communication,
- 2 ou 3 personnes représentant les futurs bénéficiaires de l'action.

Cette approche aide à mieux formuler les messages et à les adapter.

Financé par l'Union européenne

Taille du groupe et durée

Le contenu du module doit être adapté à la taille du groupe et au temps prévu pour la sensibilisation. Le nombre de participants doit être fixé de façon à faciliter les échanges et permettre à chacune et chacun de prendre la parole.

La durée de la sensibilisation doit être suffisante pour permettre, d'une part, la transmission d'information, et d'autre part, pour installer un climat de « confiance », propice aux échanges.

NOTRE CONSEIL

Un groupe de 12 personnes maximum réunies sur 2h de temps minimum.

ATTENTION

Rendre toutes les communications et formations sur les VSST– y compris en format numérique - accessibles aux personnes en situation de handicap.

Les concepteurs du module

1re partie : cadrage

Sur les sujets sensibles des VSST, il est essentiel de **définir les règles de fonctionnement du groupe**. L'idéal est de co-construire ces règles avec les participants ou d'en proposer quelques-unes à compléter ensemble afin de proposer un cadre de prise de parole sécurisé et rassurant.

Voici quelques exemples de règles de fonctionnement à proposer :

- **Assurer la confidentialité des échanges.**
- Respecter les points de vue de chacun (quand ils sont exprimés dans le respect de la réglementation et de la confidentialité, à défaut l'animateur ou l'animatrice).
- Être bienveillant dans les propos et comportements.
- Ne pas interrompre.
- Reconnaître que c'est un sujet sensible, se donner un droit à l'« arrêt sur image ».
- Ne pas traiter de cas individuels pendant l'action de sensibilisation (faire connaitre les personnes à contacter en interne / externe et expliquer la procédure de recueil et de signalement des situations de VSST).

2e partie : introduction au module de sensibilisation

- Rappel du contexte et des objectifs de la sensibilisation.
- Tour de table des attentes et de la connaissance du sujet.
- Partage des repères communs et des définitions.

3e partie : selon vos objectifs et les publics cibles

En fonction des objectifs pédagogiques fixés en amont (voir en début de fiche), donner des repères, outils, méthodes en s'assurant de leur appropriation.

4e partie : conclusion

- Expliquer où trouver les processus, contacts, informations.
- Indiquer les suites de l'action de sensibilisation.
- Proposer une suite de parcours : groupes de travail, ateliers, formations, élaboration ou enrichissement d'outils internes, etc.

Financé par l'Union européenne

ATTENTION

S'assurer que toutes les actions de sensibilisation sur les VSST sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Avec quels outils ?

La sensibilisation peut prendre **d'autres formes** qu'un module dispensé en salle, et peut s'appuyer sur des webinaires, des sessions théâtre-forum, des modules d'e-learning ou des applications comme « 1001 égalités ».

En fonction des objectifs et publics, différents supports peuvent être utilisés : brise-glace, vidéo, support Powerpoint, quiz, débat mouvant, jeux…

Pour vous faciliter la tâche, voici différentes fiches à consulter :

- FICHE RESSOURCES Choisir son outil ludo-pédagogique
- FICHE RESSOURCES Choisir des vidéos de sensibilisation
- FICHE REPÈRES Comment animer une séquence de sensibilisation avec le jeu Sexisme sans façon
- FICHE OUTILS Modèle de guide d'animation pour sensibiliser aux VSST

Exemple de module de sensibilisation à destination de l'ensemble des salariés
Durée : 3h30 en présentiel

- Rappel des objectifs et du contexte de la sensibilisation.
- Tour de table pour partager les représentations.
- Jeu « Sexisme sans façon » ou autre outil suivi d'un débriefing.
- Repérer de quoi on parle.
- Les aspects règlementaires.
- Présenter la démarche de prévention de l'entreprise :
  - les référents et leur rôle,
  - la procédure interne.

Exemple d'un module construit par une entreprise
Animé par des binômes en interne pour des groupes d'une dizaine de personnes.

Financé par l'Union européenne

Après les sessions de sensibilisation

La sensibilisation doit être intégrée **de manière continue dans l'organisation**, le fonctionnement et la culture de l'entreprise.

Elle doit être complétée et renforcée par plusieurs canaux :

- les objectifs et pratiques de management des équipes,
- les actions marquant l'engagement de la direction,
- les actions de communication sur les VSST, par exemple :
  - livret d'accueil des salariés,
  - affichage dans l'entreprise et les services,
  - organisation de journées sur la santé et la sécurité au travail.

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