RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Repères

2

Niveau de prévention

Former à la prévention des VSST : quels objectifs pour quelles cibles ?

Objectifs

- **Identifier les publics-cibles et les objectifs des formations**
- **Faire le choix d'une animation interne ou externe**

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), cette fiche permet aux référentes et référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur **d'acquérir des repères pour mettre en place une politique de formation sur les trois niveaux de prévention.**

Avec les actions d'information et de sensibilisation, la formation est la troisième modalité d'actions phare en matière de prévention secondaire de VSST. Cette fiche complète les fiches suivantes :

- FICHE REPÈRES Comment communiquer en interne sur le sujet de la prévention des VSST ?
- FICHE REPÈRES Comment construire un premier temps de sensibilisation aux VSST ?

La Défenseure des droits dans sa décision-cadre de février 25[1] insiste sur l'importance d'une formation répétée et d'une certaine intensité qui ne se réduise pas au volet juridique.

« Le non-recours aux dispositifs de signalement s'explique également par une mauvaise identification des violences et des discriminations par les personnes qui en font l'objet, et leur impression d'impuissance à faire établir les faits (« je n'ai pas de preuves », « c'est parole contre parole », etc.). Cela rappelle l'importance de l'information, la sensibilisation et la formation sur les enjeux de discrimination et de harcèlement, et en particulier sur l'aménagement de la charge de la preuve. Pour être efficace et permettre une prise de conscience et un changement de pratique, ces formations doivent être répétées et non ponctuelles, et d'une certaine « intensité ».

1. Décision - cadre du défenseur des droits : discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public

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

Former à la prévention des VSST : quels objectifs pour quelles cibles ?

En matière de prévention des VSST, tous les membres de l'entreprise doivent être sensibilisés voire formés à un contenu « socle » permettant de s'approprier les informations essentielles.

En complément de ce tronc commun, certaines fonctions doivent bénéficier de formations spécifiques compte tenu du rôle qui est attendu d'elles dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une démarche de prévention. Les catégories suivantes sont particulièrement concernées : les référents VSST, les fonctions RH, les représentants du personnel et le management.

Pour adapter au mieux les informations relatives à votre situation, vous pouvez consulter :

- FICHE REPÈRES Comment travailler ensemble sur les 3 niveaux de prévention selon la taille de votre entreprise ?

Le module socle ou tronc commun

Le module de formation destiné à l'ensemble des acteurs de l'entreprise peut comprendre les contenus suivants (liste non exhaustive).

EXEMPLE DE MODULES POUR UNE FORMATION COMMUNE DESTINÉE À L'ENSEMBLE DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE :

Connaître les différentes formes de VSST	Connaître le vocabulaire lié aux VSST
Connaître les aspects réglementaires	Connaître les 3 niveaux de prévention
Comprendre le rôle des référents et des différents acteurs internes et externes	

Former les référents VSST

En complément du tronc commun, des modules sont à prévoir pour les référents qui doivent bénéficier de la formation la plus complète. Il s'agit de leur permettre de se former aux trois niveaux de prévention des VSST : primaire, secondaire et tertiaire.

EXEMPLE DE MODULES COMPLÉMENTAIRES AU TRONC COMMUN POUR LES RÉFÉRENTS :

Maîtriser le vocabulaire lié aux VSST	Animer une sensibilisation aux VSST (premier niveau)
Maîtriser les trois niveaux de prévention	Maîtriser les procédures internes
Comprendre les points communs et les différences entre les référents CSE et employeur	Identifier une situation de VSST
Identifier les facteurs de risques et de ressources	Mener un entretien avec l'écoute active
Comprendre en quoi l'organisation du travail et les conditions de travail peuvent être des facteurs de surexposition	Connaître la différence entre harcèlement sexuel et harcèlement moral
Intégrer les VSST dans le DUERP et le Papripact	

Financé par l'Union européenne

Pour aller plus loin :

- FICHE REPÈRES Comment identifier les missions et les moyens des référents ?

NOS CONSEILS

Bien qu'il n'y ait pas d'obligation de formation pour le **référent VSST désigné par l'employeur**, il est fortement recommandé qu'il bénéficie d'**un parcours de formation adapté** (aspects juridiques, prévention, accueil des victimes, etc.).

Dans le cadre de son mandat, le référent du CSE doit, lui, suivre **soit une formation spécifique aux VSST, soit un module dédié au sein de sa formation obligatoire** (3 à 5 jours selon la taille de l'entreprise). L'expérience montre que la formation obligatoire est souvent trop courte et que des compléments ou approfondissements sont nécessaires pour qu'il puisse exercer sa mission.

Il est possible aux deux référents (CSE et employeur) de participer à un **module de formation commun** afin de mieux collaborer en matière de prévention, à condition que le CSE soit pleinement d'accord avec le contenu et le choix du prestataire - sous peine de délit d'entrave. Les référents peuvent alors se mettre d'accord sur une base de cahier des charges pour définir leurs attentes et choisir la formation la plus adaptée. L'Anact peut proposer des formations paritaires dans cet objectif.

Nous conseillons, par ailleurs, aux entreprises de **constituer un groupe de travail** sur la prévention des VSST auquel participent les référents. Si l'entreprise fait ce choix, tout le groupe peut alors être formé aux mêmes modules que les référents.

- FICHE REPÈRES Comment mettre en place un groupe de travail pour la prévention des VSST ?

Former les fonctions RH

Les acteurs des Ressources humaines ont un rôle clé en matière de prévention des VSST et doivent, à ce titre, également bénéficier de modules de formation spécifiques. Le contenu de leur formation doit s'adapter aux missions qui leurs sont confiées. Selon la procédure construite par l'entreprise, celles-ci peuvent aller de l'information des salariés sur la procédure de traitement des cas, à la réception des signalements, la conduite d'entretien, l'accompagnement des victimes et des personnes mises en cause, ou encore l'intégration de la prévention dans les outils RH.

La formation des fonctions RH peut s'inspirer de la formation des référents avec quelques compléments.

EXEMPLE DE MODULES COMPLÉMENTAIRES AU TRONC COMMUN POUR LES FONCTIONS RH :

Comprendre en quoi l'organisation du travail et les conditions de travail peuvent être des facteurs de surexposition	
Maîtriser le vocabulaire lié aux VSST	Identifier une situation de VSST / faire la différence entre harcèlement moral et sexuel
Intégrer la prévention des VSST dans les outils RH	
Intégrer la prévention des VSST dans le DUERP, le Papripact	Recueillir un signalement
Intégrer la prévention des VSST dans un accord QVCT Egalité professionnelle	Mener un entretien avec l'écoute active
Accompagner la victime, la personne mise en cause, les témoins	

Financé par l'Union européenne

NOS CONSEILS

Comme évoqué plus haut, nous conseillons aux entreprises de constituer un groupe de travail sur la prévention des VSST. Ce groupe doit intégrer un ou plusieurs membres du service RH qui bénéficieront alors des mêmes modules que les référents.

La formation de acteurs RH doit notamment permettre de répondre aux enjeux suivants :

- appréhender la prévention des VSST **au titre de la prévention des risques professionnels ;**
- être en capacité de compléter l'approche individuelle par des **mesures collectives** de prévention primaire des VSST : mesures organisationnelles, implication du CSE, etc. ;
- savoir identifier les conditions à réunir pour engager une démarche de prévention globale efficace, notamment en termes de délégation de la direction, de pilotage et de suivi ainsi que de moyens à allouer ;
- savoir piloter :
  - **la rédaction des outils** tels qu'une charte, un livret d'accueil ;
  - **la mise en œuvre des dispositifs réglementaires** tels que l'élaboration et la mise à jour du DUERP, le Papripact, les accords.
- être capable d'intégrer aux pratiques RH (recrutement, parcours professionnels, entretiens annuels...) des **mesures favorisant l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (mixité, égalité de rémunération, de parcours, de conditions de travail) et la prévention des violences sexistes et sexuelles ;
- connaître les **attitudes à adopter en cas de signalement** : écoute, orientation, accompagnement (victime, auteur, collectif), etc.

Former les élus du CSE

Les représentants du personnel ont un rôle central en matière de prévention des risques professionnels et donc des VSST. A l'écoute des salariés, ils peuvent notamment recueillir un signalement, identifier des situations à risques et proposer des actions de prévention.

EXEMPLE DE MODULES COMPLÉMENTAIRES AU TRONC COMMUN POUR LES ÉLUS DU CSE

Comprendre en quoi l'organisation du travail et les conditions de travail peuvent être des facteurs de surexposition	
Participer à l'intégralité des VSST dans le DUERP et le Papripact	Mener un entretien avec l'écoute active
	Intégrer la prévention des VSST dans un accord
Intégrer la prévention des VSST dans un accord QVCT Egalité professionnelle	Recueillir un signalement

NOS CONSEILS

La formation des élus du CSE doit permettre de répondre aux enjeux suivants :

- comprendre en quoi l'organisation et les conditions de travail peuvent contribuer à surexposer le personnel aux VSST : apprendre à repérer les **facteurs organisationnels de risques et les postes exposés** ;
- savoir repérer **les signaux** faibles et les situations de travail à risques de VSST ;
- connaître **les attitudes à adopter en cas de signalement** : écoute, orientation, accompagnement (victime, auteur, collectif), etc.
- être en capacité de participer à **l'élaboration et à la rédaction des outils** tels que charte de conduite, livrets d'accueil ainsi qu'aux dispositifs réglementaires : DUERP, Papripact, accords ;
- savoir **évaluer les mesures** mises en place.

Financé par l'Union européenne

Former le management

Il s'agit ici de préciser le contenu possible des formations à destination du management, c'est-à-dire de la direction générale, des cadres de direction, du comité de direction, des membres de la gouvernance, du conseil d'administration ainsi que du management de proximité.

En tenant compte de leurs responsabilités spécifiques, il est indispensable de former, à la fois les personnes qui peuvent être à l'initiative des différentes politiques de l'entreprise (pilotage, engagement, décision, communication) et celles qui managent au quotidien les équipes.

EXEMPLE DE MODULES COMPLÉMENTAIRES AU TRONC COMMUN POUR LE MANAGEMENT :

Maîtriser les aspects réglementaires	
Comprendre en quoi l'organisation du travail et les conditions de travail peuvent être des facteurs de surexposition	Identifier une situation de VSST
Mettre en place des espaces de discussion sur le travail	Mener un entretien avec l'écoute active
Faire de la régulation managériale	Recueillir un signalement

NOS CONSEILS

Pour former le management, nous recommandons de faire appel à une formatrice ou un formateur externe spécialisé, expert en prévention des VSST et disposant d'un regard global sur la prévention, la qualité de vie et des conditions de travail et leur prise en compte dans la stratégie de l'entreprise. Le formateur devra maîtriser à la fois le cadre légal et les approches pédagogiques adaptées pour garantir une transmission efficace des connaissances et des compétences.

La formation du management doit être perçue comme un levier stratégique essentiel, et non comme une simple formalité. Elle doit notamment permettre de répondre aux enjeux suivants :

- partager les **enjeux** et déconstruire les **représentations liées aux VSST**, afin de favoriser une compréhension commune du sujet ;
- prendre conscience de l'impact des **stéréotypes de genre et des représentations sociales** sur les relations professionnelles ;
- travailler sur les **biais de chacun** pour éviter de reproduire ou tolérer des comportements sexistes ;
- soutenir un **engagement clair et exemplaire** du management ;
- connaître précisément les **obligations légales et les procédures** à mettre en place pour les respecter ;
- intégrer la prévention des VSST dans l'exercice du **métier de manageur** au regard de ses différents rôles et missions (ex : en phase d'accueil, intégration, régulations, répartition des tâches, écoute et soutien, etc.) ;
- comprendre en quoi **l'organisation et les conditions de travail** peuvent contribuer à surexposer le personnel aux VSST ;
- comprendre les **impacts d'une situation de VSST** sur la santé de la victime, le collectif et le travail de l'équipe ;
- connaître **les facteurs de risques de VSST et les ressources** pour les prévenir ;
- savoir repérer **les signaux faibles** et les situations de travail à risques de VSST ;
- connaître **les attitudes** à adopter en cas de signalement de cas de VSST : écoute, orientation, accompagnement (victime, auteur, collectif), etc. ;
- savoir mettre en place des **mesures de protection des personnes concernées,** et identifier des **mesures organisationnelles** pour limiter les facteurs de risques VSST à l'avenir.

Financé par l'Union européenne

Les précautions à prendre pour mettre en place et animer des formations

Les formations peuvent générer des **bénéfices durables**, en **transformant les dynamiques professionnelles** et en inscrivant des pratiques responsables dans la culture de l'organisation. Elles participent à l'émergence d'une conscience collective renforcée et permettent aux collaborateurs de reconnaître, prévenir et agir face aux violences.

Les points suivants sont à prendre en compte pour intégrer durablement la prévention des VSST dans la politique, la culture, l'organisation quotidienne de l'entreprise et les pratiques métiers :

- Reconnaître que chaque personne a son propre niveau de connaissance et d'expérience sur le sexisme et les VSST. Les échanges doivent toutefois permettre de dépasser les ressentis individuels pour définir des **règles organisationnelles communes** afin que chacun exerce son activité dans un cadre de travail sain et sécurisé.
- Organiser les actions de sensibilisation et de formation de manière progressive et séquencée pour **permettre aux participants de comprendre le sujet, ses enjeux et d'agir à leur niveau** en intégrant :
  - la prévention primaire, secondaire, et tertiaire ;
  - les **dimensions individuelles et collectives** ;
  - les **aspects organisationnels et relationnels.**
- Inscrire les actions de formation dans un **projet global**, en lien avec le DUERP, le plan de prévention, le plan de formation, et d'autres démarches (égalité professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail) pour une meilleure cohérence.

POINT DE VIGILANCE

La formation à la prévention des VSST peut donner lieu à l'expression de vécus personnels passés ou actuels. Avant de mettre en œuvre les actions de sensibilisation ou formation, il est nécessaire que l'entreprise ait formalisé et mis en place la procédure de recueil des signalements. Chaque formation doit débuter par le rappel de la procédure en place en matière de signalement et de traitement des cas de VSST.

Prestation externe ou formation animée en interne ?

Selon les ressources internes (préventeur, service formation, référents CSE ou d'entreprise déjà formés, etc.) et les compétences sur le sujet, l'entreprise peut choisir :

- **de solliciter une prestation externe** auprès de formateurs indépendants ou d'organismes de formation ayant une offre dédiée ;
- ou de **construire et animer elle-même des sessions** de sensibilisation ou/et de formation.

Recours à un prestataire externe

Si l'entreprise souhaite sous-traiter la formation, il est nécessaire de se mettre d'accord en interne sur les attendus de la prestation. Il est recommandé d'établir de manière paritaire un cahier des charges.

Financé par l'Union européenne

Exemples :

- Mettre l'accent sur les différents niveaux de prévention pour prévenir les VSST au travail.
- Identifier comment agir sur l'organisation pour prévenir durablement les VSST.
- Du point de vue pédagogique, travailler à partir de cas pratiques (ex. : repérage des facteurs de risques organisationnels et de ressources en prévention, mise en situation pour le recueil de signalement, etc.).
- Laisser la place aux échanges.

FICHE OUTILS Modèle de cahier des charges pour faire appel à un organisme de formation

Animation interne

Animer les formations sur la prévention des VSST en interne exige de maîtriser les contenus et la posture adaptée.

Il faut en particulier :

- maîtriser les **aspects légaux, réglementaires et techniques**, relatifs à la prévention des VSST.
- connaître **la politique de l'entreprise, les procédures, les contacts**, etc.
- disposer **d'exemples, d'études, de sources**.

La posture de l'animateur doit soutenir l'apprentissage des participants à la formation par :

- la **co-construction de règles d'échanges** (garantissant une prise de parole équitable, l'écoute, le respect) ;
- **l'encouragement à la prise de parole et la sécurisation** des échanges ;
- la **clarification des concepts** ;
- les choix de **supports pédagogiques** adaptés ;
- les **mises en situation pratique autour d'étapes clés** du dispositif de prévention ;
- l'animation et la **régulation des échanges** dans le groupe.

Financé par l'Union européenne

TABLEAU RÉCAPITULATIF DES PRINCIPAUX OBJECTIFS DE FORMATION EN FONCTION DES RÔLES EXERCÉS DANS LA DÉMARCHE GLOBALE DE PRÉVENTION.

	ELUS DU CSE	RESSOURCES HUMAINES	MANAGEMENT	LES RÉFÉRENTS
Connaître le vocabulaire lié aux VSST	✓	✓	✓	✓
Connaître les différentes formes de VSST	✓	✓	✓	✓
Connaître les aspects réglementaires	✓	✓	✓	✓
Connaître les 3 niveaux de prévention	✓	✓	✓	✓
Connaître le rôle des référents et des différents acteurs internes et externes	✓	✓	✓	✓
Comprendre les points communs et les différences entre les 2 référents				✓
Comprendre en quoi l'organisation du travail et conditions de travail peuvent être des facteurs de surexposition	✓	✓	✓	✓
Identifier les facteurs de risques organisationnels et les ressources				✓
Intégrer la prévention des VSST dans les outils RH		✓		
Intégrer la prévention des VSST dans un accord QVCT Égalité professionnelle	✓	✓		
Intégrer les VSST dans le DUERP et le Papripact	✓	✓		✓
Maîtriser les aspects réglementaires			✓	
Connaître la différence entre harcèlement moral et sexuel			✓	✓
Maîtriser le vocabulaire lié aux VSST		✓		✓
Maîtriser les procédures internes				✓
Animer des sensibilisations aux VSST (premier niveau)				✓
Mettre en place des espaces de discussion sur le travail			✓	
Faire de la régulation managériale			✓	
Mener un entretien avec l'écoute active	✓	✓	✓	✓
Recueillir un signalement	✓	✓	✓	✓

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