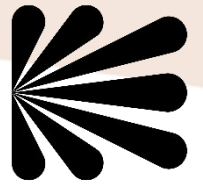


# Les risques Psychosociaux (RPS) au travail

VHSST : violences et harcèlement(s), sexistes et sexuels,  
repérer et prévenir,  
une question de bonne pratique



Ekhoscènes

La voix des entrepreneurs du spectacle vivant privé

**Synergies live**

**4 juin 2025**

**INTERVENANT.ES**

Marion Gabbai  
Direction VEDETTES

Dorothee Oury  
Direction Artistique et Commerciale  
PODIUM agency

Nadia Bouvart  
Cheffe de projets sociaux chez Audiens  
En charge de la cellule d'écoute et de lutte contre les VHS

Olivier Coldefy  
Psychologue référent – Thalie Santé



**Formateur certifié**  
**Initiation RPS**

Assurance maladie Risques professionnels / INRS

# VHSST

*« La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.*

*La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites, ainsi que le rappel clair et précis du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés. »*



Accord portant sur la prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes dans la branche du spectacle vivant privé



Ministère du travail : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner

# VHSST

La nécessité de lier les VHSST aux RPS

La violence est inscrite dans une graduation,  
ce qui peut questionner les cultures d'entreprises et le champ des possibles  
et des interdits

Si une violence minime est tolérée, cela laisse la place à une possible violence plus forte



# RPS : 4 Phases, du risque à la problématique présente

Les conséquences des risques psychosociaux sur l'individu

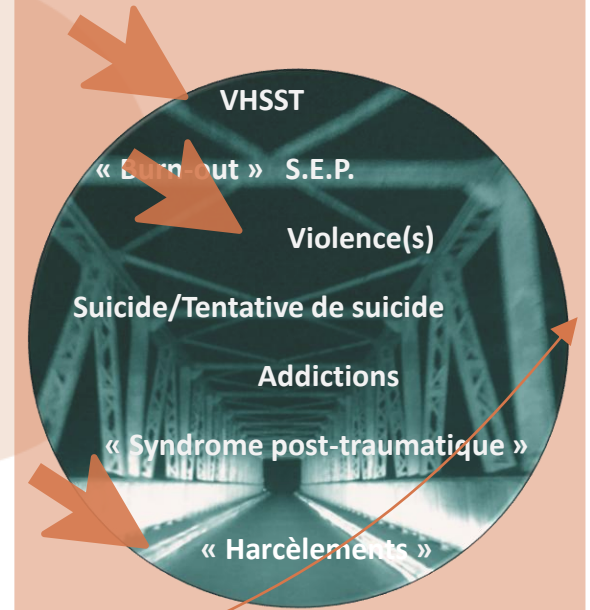
VHSST

Phase 1 :  
Tensions vécues dans l'activité

Phase 2 :  
Troubles bénins

Phase 3 :  
Troubles moyens

Phase 4 :  
Troubles aggravés



Niveau de risque / tension / gravité

Ligne de temps



Les addictions sont avant tout définies par la perte de contrôle

### Objectifs visés

- Procurer un plaisir immédiat
- Avoir une visée dopante
- Faire diminuer un stress
- Tenter de réduire les symptômes de souffrance psychologique ●



L'objectif visé peut avoir des effets négatifs

un facilitateur au passage à l'acte

Certaines pratiques addictives sont favorisées par des formes d'organisation du travail et de relation au travail



# Bienveillance

Si les RPS préexistent au travail, il convient de traiter toutes leurs dimensions, notamment les plus insidieuses, celles du quotidien.

La graduation de la violence pose cette erreur basée sur une ambiguïté que certaines violences seraient moins abîmantes que d'autres, les violences muettes.

Nous connaissons deux types de violences :

– Les violences criantes



– Les violences muettes



Elles agissent par répétitivité

Ce qui a conduit à légiférer le harcèlement

# Violences : une graduation



- Violences du quotidien.
- Agissement sexiste - harcèlement discriminatoire – harcèlement moral.
- Harcèlement sexuel.
- Agression sexuelle.
- Viol.

Graduation et gravité !

Personne en position  
d'autorité...

Les frontières entre ces différentes violences demandent à être précisées :

Ex. : Une reconnaissance de harcèlement moral peut **réparer une atteinte à la dignité et à la santé**, une reconnaissance de discrimination peut **réparer un préjudice matériel et moral**, les deux peuvent être concomitants.

Ex. : Le climat d'un service, encourageant les remarques et blagues désobligeantes peut faciliter l'émergence de propos discriminatoires et de postures de harcèlements.

La graduation est importante !

## Contraventions

## Délis

## Crimes

Outrage sexiste

Agression sexuelle autre  
que le viol

Viol

Diffusion d'images  
contraires à la décence

Acte sexuel commis avec violence,  
contrainte, menace, surprise

Harcèlement  
discriminatoire

Exhibition

Harcèlement moral, sexuel

Captation, enregistrement et transmission de paroles ou  
d'images à caractère sexuel

Voyeurisme

Non-assistance à personne  
en danger

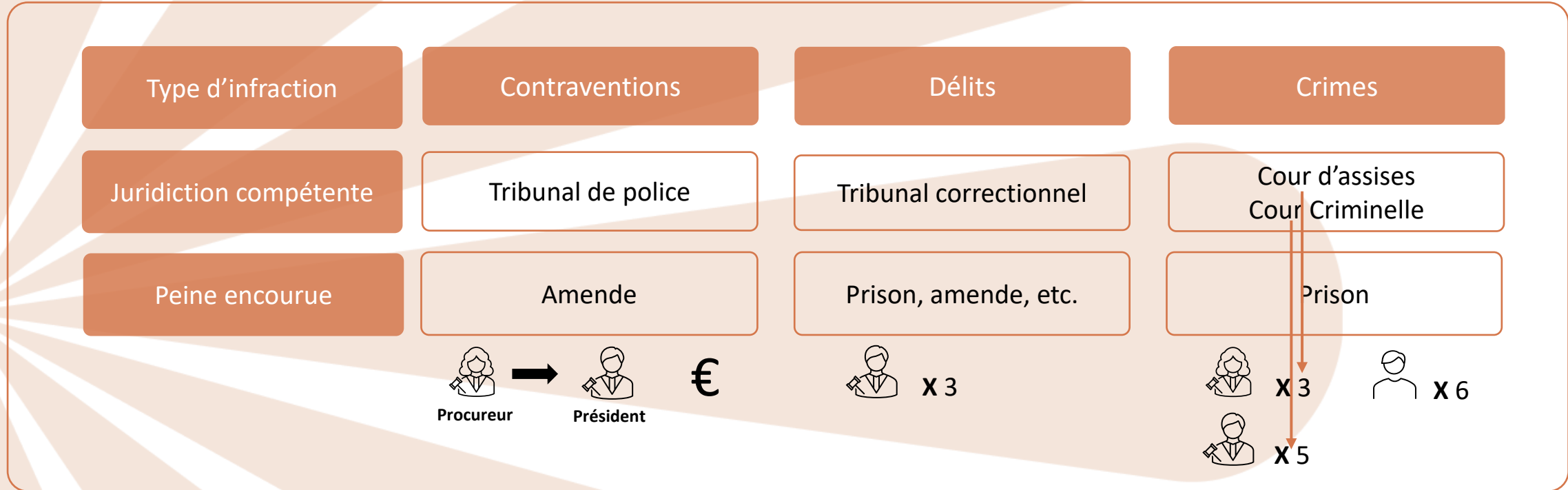
Non dénonciation et  
intimidation

Bizutage

Un délit depuis le 1<sup>er</sup> avril  
2023



# Violences : une graduation



# Et dans le champ social...

HCE (Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes). Chiffres 2022 : population des 25 - 34 ans.

93%



Des hommes et des femmes constatent des inégalités

80%



des femmes estiment être moins bien traitées que les hommes

80%



des femmes estiment avoir été victimes de sexisme



La particularité individuelle, institutionnelle, d'état, d'entreprise, ... est que le temps de réponse à une difficulté est systématiquement différé, ne pouvant que générer des ressentiments vis-à-vis d'autrui.

- Prise en considération du phénomène.
- Conceptualisation des possibles réponses et évaluation de leur incidences.
- Mise en débat, ...

Le temps de latence entre le constat et la mise en place doit être pris en considération par tous.

Pour la question du harcèlement la mise en place d'une enquête est une réponse immédiate



Présomption d'innocence !



Certains comportements peuvent relever d'une maladresse initiale, d'où la nécessité de la prévention

Tout comportement violent, même relevant d'une maladresse est condamnable

La maladresse peut relever d'une méconnaissance de l'évolution du cadre

Cela, parce que les normes sociales évoluent,  
les règles changent et peuvent ne pas être prises en considération à leur juste valeur



Différencier la maladresse des tendances à l'oubli, au déni, au refus...

La maladresse, des tendances à l'oubli, doivent être sanctionnées



# Privilégier les process aux croyances



L'exception qui confirme la règle, la fiction juridique : « *nul n'est censé ignorer la loi* »



# Exemples

« Tiens voilà la tarlouze de service ! »

**Agissement sexiste** **Harcèlement discriminatoire**

---

« Tu es sexy aujourd'hui »

**Agissement sexiste**

---

Proposer une promotion contre une relation sexuelle

**Harcèlement sexuel**

---

Embrasser une femme sans son consentement

**Agression sexuelle**

---

Mettre une main aux fesses à un.e collègue sans son consentement

**Agression sexuelle**

---

Proposer à un.e collègue un restaurant après le travail et peut être plus...

**Aucune infraction**

---

Propositions sexuelles à une collègue auxquelles elle ne répond pas

**Harcèlement sexuel**

---

Envoi d'une photo pornographique

**Harcèlement sexuel - ou agression sexuelle**

---

Calendrier de femmes nues

**Harcèlement sexuel**

---

**Harcèlement discriminatoire**

**Harcèlement moral**

**Agissement sexiste**

**Harcèlement sexuel**

**Agression sexuelle**



# Répétitivité ?

## **Harcèlement discriminatoire**

---

Une seule fois suffit

## **Agissement sexiste**

---

Une seule fois suffit

## **Harcèlement moral**

---

Une seule fois ne suffit pas

## **Harcèlement sexuel**

---

Une seule fois suffit

## **Agression sexuelle**

---

Une seule fois suffit





Informer

Des droits et obligations

Sensibiliser et former

Service RH, N+1 sur les  
risques encourus

Mobiliser

Service de prévention et  
de santé au travail, CSE,  
etc.

Anticiper

Mettre en place des  
procédures formalisées :  
signalement, etc.



# Harcèlement : des stéréotypes à bannir

Les situations de harcèlement ou autres situations violentes conduisent parfois à des représentations caricaturales, car finalement rassurantes.

Que tout instigateur puisse relever d'un modèle...



Nous serions dans la fantasmagorie de savoir qui est qui...

- Pas besoin d'avoir une tête à « ça » pour effectuer ceci ou cela,
- et pas besoin d'avoir une tête à « ça » pour mériter ceci ou cela.

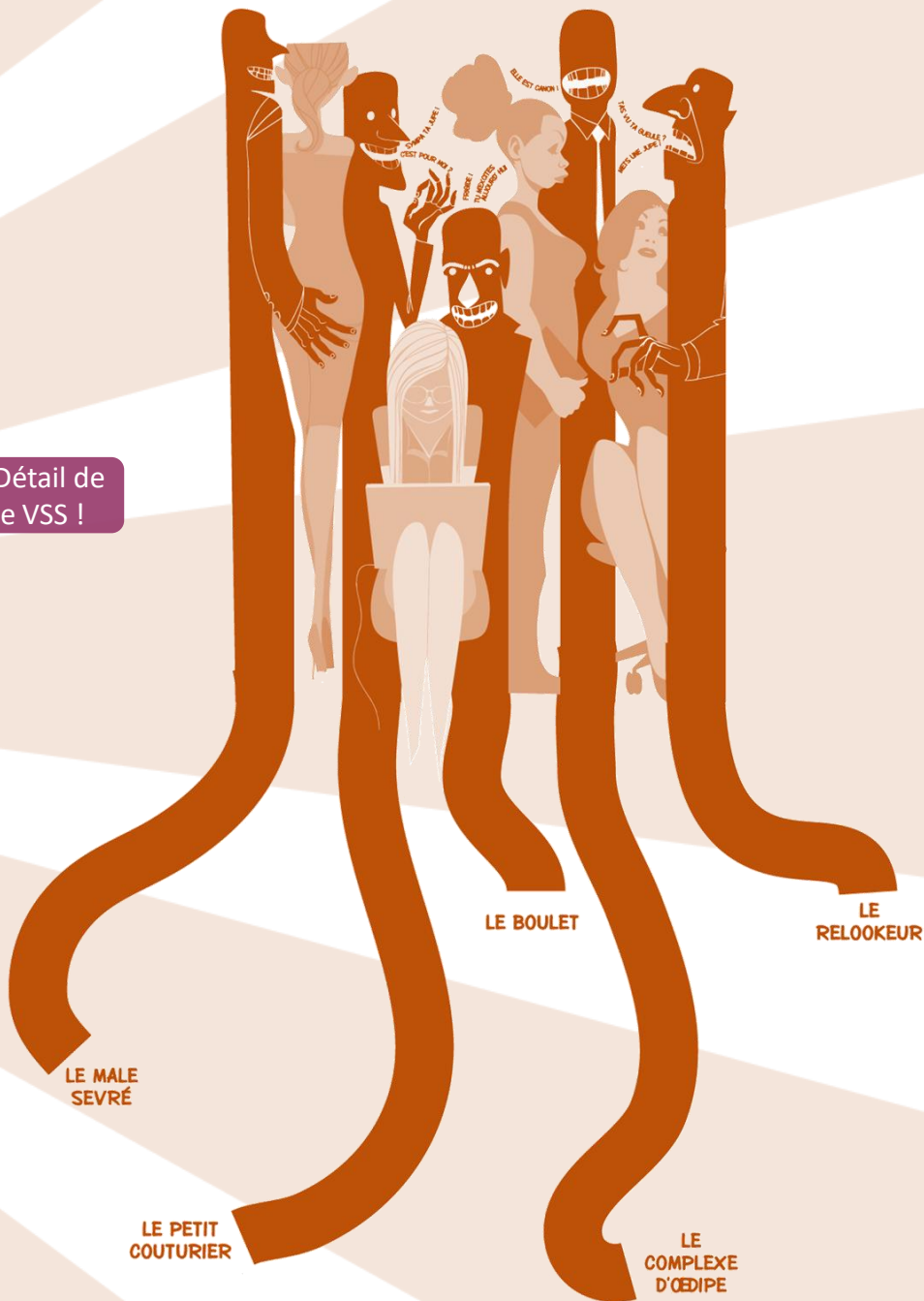


Privilégier les  
process aux  
intimes  
convictions,  
ou aux  
intuitions...

P9 : Article 4.2 – Détail de  
l'enquête interne VSS !



Accord



CSE



Un référent  
« harcèlement sexuel  
et agissement sexistes »  
est obligatoire

Thalie-Santé



Audience



...



# Harcèlement discriminatoire

Loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Art. 225-1 du Code Pénal

3 critères doivent être présents :

- Un agissement à l'encontre d'une personne inscrite dans un emploi.
- Un acte dont le motif est prohibé par la loi.
- Qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité, ou de dégrader l'environnement de travail.

Les critères de discriminations interdits :

- 21 L'apparence physique - L'âge - L'état de santé - L'appartenance ou non à une prétendue race - L'appartenance ou non à une nation - Le sexe - L'identité de genre - L'orientation sexuelle - La grossesse - Le handicap - L'origine - La religion - La domiciliation bancaire - Les opinions politiques - Les opinions philosophiques - La situation de famille - Les caractéristiques génétiques - Les mœurs -
- 25 Le patronyme - Les activités syndicales - Le lieu de résidence - L'appartenance ou non à une ethnie - La perte d'autonomie - La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère - La vulnérabilité résultant de sa situation économique.

Des critères de plus en plus précis

Un acte unique peut suffire. Ex. envoi d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « une simple blague ».  
Le harcèlement discriminatoire peut être reconnu même si l'auteur des faits n'a pas agi avec l'intention de nuire.  
Le harcèlement discriminatoire porte atteinte à l'égalité.  
Une atteinte à la santé n'est pas nécessairement présente.



prescription  
1 an

- Recueillir le signalement
- Informer des droits et orienter
- Prendre toute mesure conservatoire
- Informer les instances
- Procéder à une enquête interne
- Sanctionner

Une médiation peut être proposée à la victime, elle n'est pas obligée de l'accepter



Plateforme service-public.fr



Une personne active sur 4  
(Défenseur des droits)



# Harcèlement moral

Art. L. 1152-1 du code du travail  
Art. 222-33-2 à 222-33-2-2 du code pénal



Le harcèlement moral se caractérise par des agissements qui ont pour but ou finalité **une dégradation des conditions de travail**, susceptible d'affecter :

- la dignité,
- la santé,
- L'environnement de travail.

21 janvier 2025 reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

C'est une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation.

Il peut être une pratique volontaire ou non.



Individuel



Collectif

- Alerter le CSE, le référent harcèlement.
- Alerter l'employeur.
- Alerter le service de prévention et de santé au travail.
- Alerter l'inspection du travail.
- Saisir le conseil de prud'hommes.
- Saisir le juge pénal.
- Saisir le défenseur des droits.

Tout conflit, désaccord, ne doit pas être systématiquement assimilé à du harcèlement.

Lorsque le harcèlement est le fait d'une personne ayant une position d'autorité nous pouvons parler de harcèlement managérial, même si cette référence n'est pas inscrite dans les codes.



- Le harcèlement moral suppose une répétition d'actes.
- Une atteinte à la santé est nécessairement présente.
- Le harcèlement peut être constitué même sans intentionnalité.
- Le harcèlement est un délit, il relève aussi d'une infraction au code du travail.



# Harcèlement moral

Critiques incessantes, sarcasmes répétés

Brimades, humiliations

Propos calomnieux, insultes, menaces

« Mise au placard », conditions de travail dégradantes

Refus de toute communication

Absence de consignes ou consignes contradictoires

Privation de travail ou charge excessive abusive

Tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions

Etc.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec l'exercice normal des pouvoirs de l'employeur : pouvoirs d'organisation du travail, de contrôle, ainsi que disciplinaire, dès lors qu'ils s'expriment sans comportement inacceptable de nature physique, psychologique ou sexuel.

Il se différencie également d'une situation de stress ressentie par le salarié qui peut résulter de contraintes de travail ou de difficultés relationnelles.



Garder la Bonne Distance

# Harcèlement moral

garder la bonne distance

Plateforme cyberharcèlement :  
accompagnement et signalement.



Un principe : le risque est présent quand le relationnel est modifié par rapport au cadre initial.

Ne pas dévier de ses pratiques habituelles

Eviter de coller à la problématique : devenir envahissant.e si elle est envahissante

Garder un relationnel adapté

Question du harcèlement

Vis-à-vis des espaces



Vis-à-vis des moyens de communication



# Agissement sexiste

art. L. 1142-2-1 du code du travail.



L'objectif de cette loi était de lutter contre le sexisme ordinaire.

L'agissement sexiste consiste à porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

- Les incivilités en lien avec le sexe (remarques et blagues sexistes, etc.).
- Les codes sociaux en lien avec le sexe (trop masculin ou pas assez viril, etc.).
- Les interpellations familières « Miss », « Ma petite / Mon petit », « Ma belle ».
- La fausse séduction « *Les jupes courtes te vont tellement bien* ».
- Le sexisme soi-disant bienveillant.
- Les considérations sur la maternité ou les charges familiales.
- ...



Il est caractérisé dès le premier acte et n'a pas besoin d'être répété pour donner lieu à un recadrage ou à une sanction.

L'injure sexiste est condamnable.

La Cour de cassation 12 juin 2024, n° 23-14.292 : les agissements sexistes constituent un motif de licenciement pour faute.

# Outrage sexuel ou sexiste

Décret n° 2023-227 du 30 mars 2023 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel



L'outrage sexiste ou sexuel consiste à imposer à une personne un propos ou un comportement à connotation sexiste ou sexuelle, qui porte atteinte à sa dignité ou qui l'expose à une situation intimidante, hostile ou offensante.

- Commentaires désobligeants sur le genre féminin (outrage sexiste)
- Propositions sexuelles à un(e) inconnu(e) (outrage sexuel)



Ministère de la justice  
interactif

sifflements,  
gestes, bruits obscènes,  
questions intrusives sur votre vie sexuelle,  
commentaires dégradants  
sur votre physique  
ou vos tenues vestimentaires, ...



Il est caractérisé dès le premier acte et n'a pas besoin d'être répété pour donner lieu à un recadrage ou à une sanction.



# Harcèlement sexuel

Art. L1153-1 du code du travail - Art. 222-33 du code pénal - loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 du code du travail



Code pénal : « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

Code du travail : « *Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

C'est une notion complexe, car même si « harcèlement » laisse à entendre une reproduction de faits ou d'actes, un seul peut suffire. La question relève aussi du consentement ou non de la personne ciblée. Il n'est pas nécessaire de dire « non » explicitement pour faire valoir l'absence de consentement.

Exemple de l'état de sidération  
reconnu en 2024

Deux types de harcèlement sexuel :

- Une pression dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel.
- Des propos et comportements à connotation sexuelle (dont les photos... Qui rajoutent une gravité et augmentent la sanction).

Un auteur ou plusieurs auteurs (question de la dynamique de groupe), certains évoquent un « harcèlement sexuel d'ambiance ».

Un lien hiérarchique n'est pas obligatoire.

**Un fait unique peut caractériser un harcèlement sexuel** (ex. exiger une relation sexuelle contre une promotion).

L'art. L. 1153-5 du Code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel (démarche de prévention).



# Agression sexuelle

Art. 222-27 et suivant du code pénal



« Un acte à caractère sexuel sans pénétration commis sur la personne d'autrui, par violence, contrainte, menace ou surprise. »

« Le fait de contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise à se livrer à des activités sexuelles avec un tiers. »



C'est une notion à détailler car elle est plus complexe qu'elle n'y paraît.

Sont définies comme des agressions sexuelles :

- Le fait de toucher le corps (les 5 zones : bouche – poitrine – fesses – entre cuisse – sexe) d'une personne sans son consentement.
- Chercher à imposer un rapport sexuel par la force, le chantage ou la menace.
- L'exhibition sexuelle peut être assimilée à une agression sexuelle car imposée.
- Envoi de nues...

Le texte et l'esprit du texte :  
évolution !



Généralement pour qu'il y ait agression sexuelle, il faut qu'il y ait eu un contact physique entre la victime et l'auteur des faits.

En l'absence de toute précision de l'article 222-22 du Code pénal, la chambre criminelle énonce que l'agression sexuelle ne suppose pas nécessairement que le contact physique soit effectué avec les zones spécifiquement sexuelles en elles-mêmes. Le caractère sexuel du délit serait ainsi caractérisé par le contexte du déroulement des faits.



# Viol

Art. 222-23 du code pénal



prescription  
20 ans

« *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.* »

Il faut qu'il y ait pénétration sexuelle. La pénétration peut être vaginale, anale ou buccale. Elle peut être réalisée par une partie du corps de l'auteur (le sexe, le doigt...) ou par un objet.

Quelque soit la VHSST, pour qu'il y ai une infraction il faut qu'il y ai une plainte.



Une pénétration digitale est un viol.



# Les ressources :

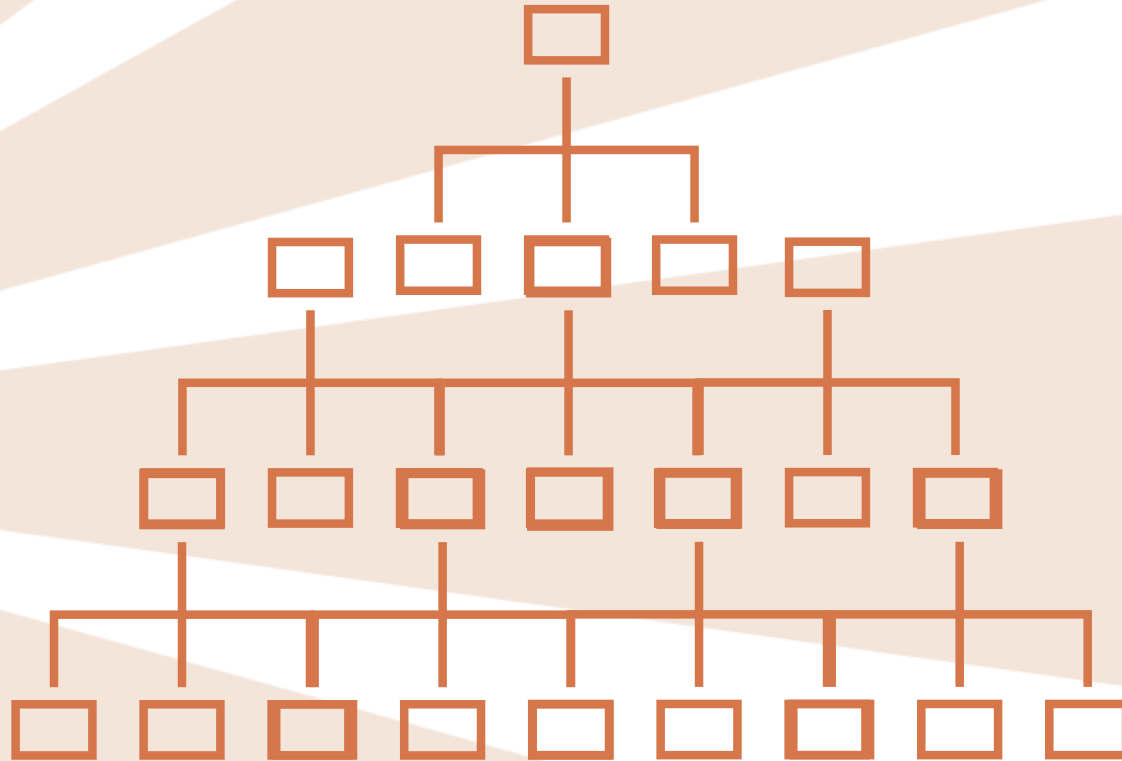
Collègues

N+1

CSE

RH

Etc.



intermittents,  
travailleurs  
indépendants.

Quel pare-feu ?

Salariés

La prévention est une question de ressources, externes et non seulement les nôtres.

Et tout dépend de la taille de la structure elle-même.



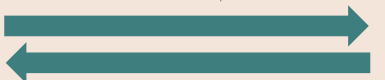
# Les ressources : N°1 Les compétences psychosociales !

Perception d'un collègue en difficulté :  
Lui signifier que son mal-être est perceptible,  
quelle prise de risque en finalité ?

Un.e collègue peut  
aussi solliciter son  
service de santé



Une dérégulation de l'individuel dans le collectif



peut conduire à une dérégulation du collectif



Visite à la demande  
de l'employeur



# Les ressources :



# Les ressources : conseils juridiques et accompagnements psychologiques

Salariés dit classiques, Intermittents du spectacle,  
des Industries culturelles et créatives.



Ministère du travail : Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner



VHSS au travail : la boîte à outils

## VSS

<sup>\*</sup>  
Le secteur culturel

01 87 20 30 90

## Audiens

Cellule d'écoute à destination des victimes et des témoins, professionnel.les de la culture

Le soutien psychologique  
Le conseil juridique

Violences-sexuelles-  
culture@audiens.org

Violences-sexuelles-  
culture.org



Be Safe



Merci de votre attention 😊 !

[o.coldefy@thalie-sante.org](mailto:o.coldefy@thalie-sante.org)



**Thalie Santé**  
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION