

FICHE OUTIL

Autodiagnostic des facteurs organisationnels des risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail

Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sont des risques professionnels comme les autres qui concernent les femmes et les hommes au travail. Selon l'organisation du travail et les relations sociales, les conditions de réalisation du travail des femmes et des hommes sont différentes et les exposent différemment aux risques professionnels.

Comme la loi d'août 2014 le précise désormais dans le code du travail, « **l'évaluation des risques professionnels doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe** ». Les risques d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel doivent être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et dans les actions de prévention.

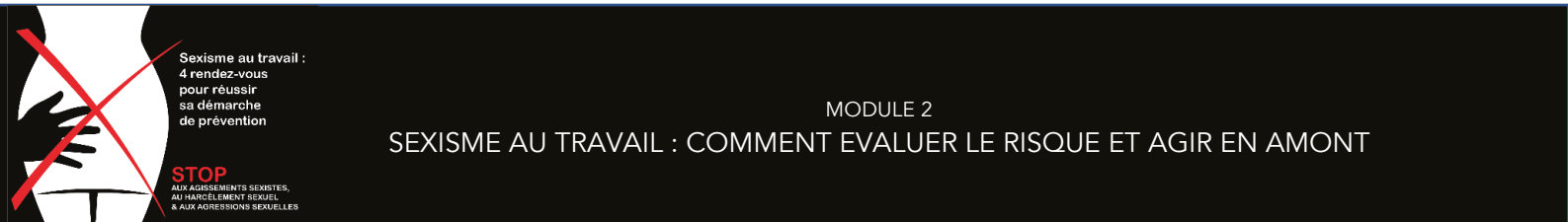
Cette fiche outil vous propose de réaliser un premier diagnostic de la situation de votre structure.

Le plus adapté, serait de le réaliser avec des membres du CHSCT-CSE, avec les référents Agissement sexiste et Harcèlement Sexuel du CSE ou de l'entreprise (obligatoire dans toute entreprise d'au moins 250 salarié-e-s), ou tout du moins collectivement avec d'autres membres de votre structure.

Cet autodiagnostic vous apportera une base utile pour intégrer les risques d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel dans votre DUERP et définir ensuite, des actions de prévention.

⇒ (Re)voir le cycle : <https://www.anact.fr/webinaires-sexisme>

Mode d'emploi : veuillez cocher l'affirmation correspondante à votre situation pour chaque question.



I. Pour poser un état des lieux sur les ressources existantes

Existe-t-il un précédent de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il un environnement de travail sexiste ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Que disent les documents internes ?

Le règlement intérieur mentionne-t-il l'interdiction d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

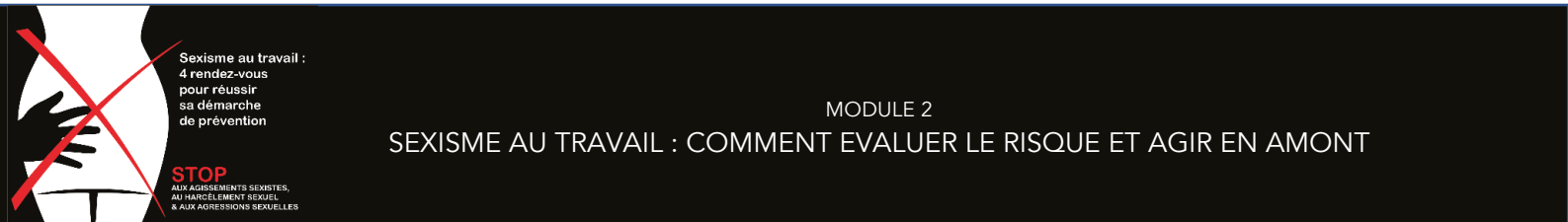
Existe-t-il un accord Égalité et QVT, autre incluant un volet de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?

- Non
- Oui

Le DUERP intègre-t-il les expositions différenciées aux risques pour les femmes et les hommes ? Mentionne-t-il les postes des femmes et des hommes dans les Unités de Travail ?

Le bilan d'entreprise, les PV du CHSCT-CSE... mentionnent-ils des données sexuées ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui



II. Pour identifier les risques organisationnels

Existe-t-il des unités de travail où il y a une très forte prédominance d'un sexe ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il une polyvalence entre les postes ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il des situations de travailleur (se) isolé-e-s ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Certain-e-s travailleur – ses sont-ils en horaire atypiques ? Le soir, la nuit ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il du personnel en situation de précarité (stagiaire, alternance, CDD, intérim, ...) qui les exposent à une plus grande vulnérabilité ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Des modalités d'appui, d'entraide sont-elles organisées dans l'entreprise ?

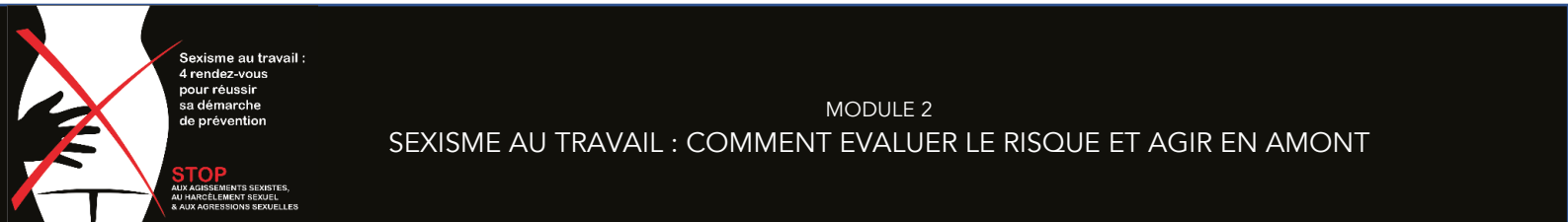
- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Certains postes sont-ils très dépendants du manager ou de collègue-s ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il des activités d'accueil du public, de relation client/fournisseur, de soin ou d'éducation ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui



Sexisme au travail :
4 rendez-vous
pour réussir
sa démarche
de prévention

STOP
AUX AGISSEMENTS SEXISTES,
AU HARCELEMENT SEXUEL
& AUX ADRESIONS SEXUELLES

MODULE 2

SEXISME AU TRAVAIL : COMMENT EVALUER LE RISQUE ET AGIR EN AMONT

III. Pour identifier les facteurs liés au dialogue social et professionnel

Les rapports professionnels dans votre structure sont ils très hiérarchisés ou au contraire, trop peu hiérarchisés ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Existe-t-il un plan d'évolution professionnelle pour les femmes et pour les hommes ?


- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Les difficultés relationnelles peuvent-elles facilement s'exprimer dans votre structure ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

Les remontées d'information du personnel (CHSCT-CSE) sont-elles fluides, fréquentes, et sont-elles l'objet d'échanges avec la direction ?

- Jamais, non
- Parfois, plutôt non
- Souvent, plutôt oui
- Oui

The background of the page is a dark blue gradient with a large, semi-transparent, rounded rectangular shape in the center. Inside this shape is a blurred image of a concert audience, with people's heads and shoulders visible, looking towards the stage. The text is overlaid on the right side of this shape.

**Situations
spécifiques
aux métiers
de la
musique :
identifier et
prévenir les
violences
sexistes et
sexuelles**

- 3 **Fiche 1**
J'organise une séance de promotion
- 5 **Fiche 2**
J'organise une session en studio ou en home studio
- 7 **Fiche 3**
J'organise un tournage de clip (ou contenu digital), un shooting photo
- 9 **Fiche 4**
Je produis une tournée de concerts
- 11 **Fiche 5**
J'accueille/diffuse un spectacle (salles, festivals, toutes esthétiques musicales)
- 13 **Services & outils pour aller plus loin**

Ces fiches pratiques s'adressent aux personnes travaillant dans le secteur de la musique et des variétés et constituent un outil d'information pour prévenir les violences sexistes et sexuelles en :

- identifiant les points d'attention et de vulnérabilité sur leurs lieux de travail ;
- assurant une meilleure préparation, une meilleure réaction et une meilleure protection de chaque personne impliquée dans les situations identifiées.

Les recommandations listées dans ces fiches en fonction des situations et lieux de travail ne sont pas exhaustives mais doivent permettre d'avancer dans la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Ces fiches pratiques sont un complément au travail de chaque organisation dans la mise en place des protocoles, contrats et sanctions autour des violences sexistes et sexuelles et ne constituent pas un rappel à la loi, que chaque personne est en devoir de connaître et d'appliquer.

AVANT**PRODUCTION**

Les contrats -si existants- avec le média, l'équipe de management ou de promotion indépendante, incluent-ils une clause comportementale réciproque ?

Une personne responsable (chef ou cheffe de projet, référent ou référente) formée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est-elle nommée comme contact privilégié sur le projet ?

Les déplacements et logements, si nécessaires, sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont aux équipes ? Les lieux sont-ils identifiés comme des lieux de travail et non de loisir ou de vie privée ?

Le projet (typologie - interview, performance, rencontre... -, planning, horaires, objectifs, moyens à disposition, stylisme) est-il suffisamment clair et défini, communiqué et validé par l'artiste et son management ?

COMMUNICATION

Une feuille de route est-elle rédigée et transmise à l'ensemble des personnes impliquées dans le projet ?

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-t-elle être joignable et/ou pouvoir se rendre sur place pour la durée de la promotion ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail ?

PENDANT**PRODUCTION**

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées ?

Les personnes mineures, fragilisées ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

Tout changement dans le déroulé prévu initialement, les options et modifications (image, stylisme, durée), sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place ?

La personne référente est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible pour se rendre sur place pour la durée de la promotion/du rendez-vous ?

RÉACTION

En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables et la situation de travail peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

APRÈS**PRODUCTION**

Les personnes responsables de la rencontre s'assurent-elles régulièrement du bon déroulé des rendez-vous ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience sur la session de travail (conditions matérielles et comportement dans le cadre professionnel) est-il demandé aux personnes salariées et aux prestataires ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes, rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production ?

AVANT**PRODUCTION**

Les contrats - si existants - avec le label, le studio, les prestataires impliqués, incluent-ils une clause comportementale réciproque et/ou une clause en cas d'arrêt anticipé de l'enregistrement et/ou de non-commercialisation du produit pour cause de violences sexistes et sexuelles ?

Une personne responsable (chef ou cheffe de projet, référent ou référente) formée aux VSS est-elle bien nommée comme contact privilégié du projet ?

Une rencontre a-t-elle été organisée en amont entre artiste et équipe de prise de son (réalisation artistique, prise de son et mix...) ?

Les déplacements et logements, si nécessaires, sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont aux équipes ?

Le projet d'enregistrement (planning, horaires, objectifs, moyens à disposition) est-il suffisamment clair et défini, communiqué et validé par l'artiste et son management ?

COMMUNICATION

Une feuille de route est-elle rédigée et transmise à l'ensemble des personnes concernées ?

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-elle être joignable et/ou pouvoir se rendre sur place pour la durée des prises de son/du mixage ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail ?

PENDANT**PRODUCTION**

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées ?

Les personnes mineures, fragilisées ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

Tout changement dans le déroulement de la session de travail, les options et modifications sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place dans le studio ?

La personne référente est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible pour se rendre sur place pour la durée des prises de son/du mixage ?

RÉACTION

En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables et la situation de travail peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

APRÈS**PRODUCTION**

Les personnes responsables de la production phonographique s'assurent-elles régulièrement du bon déroulement des sessions ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience sur la session de travail (conditions matérielles, comportements, le respect de la volonté des artistes principaux) est-il demandé à toutes les parties prenantes de l'enregistrement (artiste, musiciens musiciennes, techniciens, techniciennes, réal. artistique, dir. artistique, chef ou cheffe de projet) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes et rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production ?

Fiche 3

J'organise un tournage de clip (ou contenu digital), un shooting photo

AVANT

PRODUCTION

Les contrats incluent-ils une clause comportementale réciproque ou une clause en cas d'arrêt anticipé des prises de vues et/ou de non-commercialisation du produit pour cause de violences sexistes et sexuelles ? Y a-t-il une assurance prévue à cet effet ?

Une rencontre a-t-elle été organisée en amont entre artiste et équipe de prise de vue (réalisation, photographe, styliste...) ?

En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, un protocole est-il défini en amont avec une personne experte coordinatrice d'intimité ?

Le projet de clip/photo (planning, horaires, objectifs, moyens à disposition, stylisme, moodboard, synopsis) est-il suffisamment clair et défini, communiqué et validé par l'artiste et son entourage ?

Les déplacements et logements, si nécessaires, sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont aux équipes ?

COMMUNICATION

Une feuille de route est-elle rédigée et transmise à l'ensemble des personnes concernées ?

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-elle être joignable et/ou pouvoir se rendre sur place pour la durée des prises de vue ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à transmettre à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail ?

PENDANT

PRODUCTION

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées ?

Les personnes mineures, fragilisées ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, la personne experte est-elle présente à tout moment et à proximité ?

Tout changement dans le déroulement de la session de travail, les options et modifications (image, stylisme, durée) sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place ?

La personne référente est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible pour se rendre sur place pour la durée des prises de vues ?

RÉACTION

En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement par la personne référente aux responsables et la situation de travail peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

Fiche 3

J'organise un tournage de clip (ou contenu digital), un shooting photo

APRÈS

PRODUCTION

Les personnes responsables de la production du clip, contenu digital et/ou shooting photo s'assurent-elles régulièrement de leur bon déroulement ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience est-il demandé aux personnes impliquées dans le projet afin de recueillir leurs retours sur la session de travail (conditions matérielles, comportement, respect de la volonté des artistes principaux) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes et rectifier les situations ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production ?

AVANT
PRODUCTION
Le contrat prévoit-il une clause en cas d'arrêt anticipé du concert ou de la tournée pour cause de violences sexistes et sexuelles ?
Les équipes techniques et artistiques ont-elles reçu une formation/sensibilisation aux VSS avant de partir en tournée, ou ont-elles, <i>a minima</i> , signé une charte de bonne conduite ?
En cas de mise en scène incluant violences ou nudité, un protocole est-il défini en amont avec une personne experte coordinatrice d'intimité ?
Existe-t-il une personne référente formée aux VSS (par exemple tour manager/régie générale) ? Cette responsabilité est-elle complétée d'une personne référente locale (lieu de diffusion, en France ou à l'étranger) ?
Les déplacements et logements sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont (runs, taxis remboursables...) ?
Les chambres doubles sont-elles soumises à demandes et validation en amont des équipes artistiques et techniques ? En cas de logement chez l'habitant, en tourbus ou hors paramètre nominal, un protocole garantissant la sécurité de toutes les parties prenantes est-il mis en place ?
Comment est assurée la sécurisation des accès aux loges – politique d'accès « privilégié » – et au lieu spécifique d'accueil public post-show ?
COMMUNICATION
Le nom et contact de la personne référente sont-ils indiqués dans la feuille de route ? Celle-ci assure-t-elle être sur place tout au long de la tournée ?
Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à transmettre à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de travail, dans les loges, le tourbus... ?
Les riders incluent-ils les demandes de la production et des artistes en termes de sécurité des loges, d'accueil et de sensibilisation des publics ?
PENDANT
PRODUCTION
Le rider et la feuille de route sont-ils respectés, notamment les runs et hébergements ? Les loges sont-elles sécurisées, non mixtes ?
Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées, sur scène, et en loges ?
Les personnes mineures, fragilisées, ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?
En cas de mise en scène d'actes intimes, violents ou de nudité, une personne experte est-elle présente ou joignable lors de la tournée ?
Tout changement dans le déroulement de la tournée, les options et modifications (conditions, logement, durée...) sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?
COMMUNICATION
L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place dans les lieux stratégiques de la tournée (dans le tourbus, dans le rider distribué aux équipes...) ?
La personne référente sur la tournée et/ou du lieu de diffusion est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible sur place ?
RÉACTION
En cas de problème, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables de la tournée par la personne référente ? La tournée peut-elle ou doit-elle être interrompue temporairement ou définitivement ?

APRÈS**PRODUCTION**

Les personnes responsables de la production de la tournée s'assurent-elles régulièrement de son bon déroulement ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience est-il demandé aux personnes impliquées dans la tournée afin de recueillir leurs retours sur les événements (conditions matérielles, comportement, respect de la volonté des artistes principaux) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes et rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

En cas de problème et de signalement, un rapport a-t-il été transmis par la personne référente aux personnes responsables de la production de la tournée ?

Fiche 5

J'accueille/diffuse un spectacle (salles, festivals, toutes esthétiques musicales)

AVANT

PRODUCTION

Le contrat prévoit-il une clause en cas d'arrêt anticipé du concert ou du festival pour cause de violences sexistes et sexuelles ?

Les personnes responsables, les équipes et les bénévoles ont-ils reçu une formation ou sensibilisation aux VSS ? Les personnes en charge de la sécurité engagées sont-elles formées spécifiquement à ces sujets ?

Existe-t-il au moins une personne responsable référente formée aux VSS (par exemple régie générale du lieu) ?

En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, un protocole est-il défini en amont avec une personne experte coordinatrice d'intimité ?

L'accès aux loges et espaces de travail est-il sécurisé des espaces réservés au public et quelle est la politique d'accès privilégié (VIP, invités) ?

Les loges privatives sont-elles sécurisées ? Un espace d'intimité est-il aménageable (loge non mixte, vestiaire, paravent...) ?

Les déplacements et logements sont-ils prévus, réservés et communiqués en amont (runs, taxis remboursables...) ?

Les chambres doubles sont-elles soumises à validation en amont des équipes artistiques et techniques ? En cas de logement chez l'habitant, en tourbus, ou hors paramètre nominal, quel protocole est-il mis en place ?

Un espace d'accueil des victimes ou des témoins est-il prévu côté pro (coulisses/loges/bureau de prod) ?

COMMUNICATION

Le nom et contact de la personne référente est-il indiqué dans la feuille de route ? Celle-ci assure-t-elle être sur place au moments des répétitions et des concerts/spectacles ?

Existe-t-il une charte et/ou un affichage transmis aux partenaires, à transmettre à l'ensemble des équipes et à afficher sur le lieu de diffusion, dans les loges, le catering... ?

PENDANT

PRODUCTION

Les personnes présentes sont-elles bien les personnes prévues et autorisées, en loges et sur scène ?

Les personnes mineures, fragilisées, ou handicapées ont-elles une prise en charge et un accompagnement spécifiques ?

En cas de mise en scène d'actes intimes ou violents ou de nudité, la personne experte est-elle présente à tout moment et à proximité ?

Le rider et la feuille de route sont-ils respectés, notamment les runs et couchages ? Les loges sont-elles sécurisées, non mixtes ?

Tout changement dans le projet initialement prévu, les options et modifications (mise en scène, stylisme, durée) sont-ils communiqués et validés avec l'ensemble des personnes impliquées ?

COMMUNICATION

L'affichage relatif aux VSS est-il bien en place ?

La personne référente du lieu de diffusion est-elle identifiée par l'ensemble des parties prenantes, son contact connu de tous et toutes et rappelé sur l'affichage ? Celle-ci est-elle effectivement joignable et/ou disponible sur place ?

Le ou la référente côté pro se présente-t-elle aux équipes artistiques et techniques ?

RÉACTION

En cas de comportement problématique, un signalement est-il fait immédiatement aux responsables et le concert peut-il ou doit-il être interrompu temporairement ou définitivement ?

Fiche 5

J'accueille/diffuse un spectacle

(salles, festivals, toutes esthétiques musicales)

APRÈS

PRODUCTION

Les personnes responsables du lieux de diffusion s'assurent-elles régulièrement du bon déroulement des événements qui se tiennent en son sein ?

COMMUNICATION

Un retour d'expérience est-il demandé aux personnes salariées, artistes et aux prestataires afin de recueillir leurs retours sur le concert/spectacle (conditions matérielles, comportements...) ?

RÉACTION

En cas de retour négatif, celui-ci est-il recoupé et les mesures adéquates sont-elles prises pour accompagner les personnes, rectifier les situations et empêcher les erreurs de se reproduire ?

Services & outils pour aller plus loin

[Minisite égalité femmes-hommes du CNM](#)

Le **Centre national de la musique** met à disposition de nombreuses ressources sur son minisite consacré à l'égalité femmes-hommes. Vous y trouverez notamment :

Des outils de prévention :

- [Un kit de communication](#) pour prévenir les violences sexistes et sexuelles dans ma structure
- [Autodiagnostic : prévention des violences sexistes et sexuelles](#)

Des ressources pour en savoir plus sur les formations pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles :

- [FAQ : La formation des dirigeants dans le cadre du protocole de prévention des violences sexistes et sexuelles du CNM](#)
- [Une liste non exhaustive des organismes formateurs à destination des équipes et des publics](#)
- [Afdas: offre de formation pour comprendre, prévenir et agir contre les VHSS](#)

Des initiatives pour aller plus loin et agir dans la prévention auprès des publics

En entreprise

- Document unique d'évaluation des risques
- Service des ressources humaines
- CSE/CHSCT

Renseignements et recours en dehors de l'entreprise

[Cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur culturel](#) : 01 87 20 30 90

Du lundi au vendredi, 9 h - 13 h et 14 h - 18 h

- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- Syndicats
- Médecine du travail
- Inspection du travail
- Défenseur des droits
- Conseil des prud'hommes
- Services de police ou de gendarmerie

Renseignements spécifiques pour les artistes & techniciens

- [CMB santé au travail](#)
- [Institut de soin et d'accompagnement pour les artistes et techniciens](#)
- [Le collectif CURA pour la santé des artistes](#)