

Bienvenue à toutes et tous, notre Webinaire va bientôt démarrer

Veuillez patienter quelques instants...



Webinaire

« Prévenir les risques de harcèlement et les humiliations au travail : comment agir ? »

Focus sur le Sexisme et les humiliations





Quelques rappels...

CONTEXTE



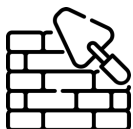
« La montée en puissance du nombre d'apprentis exige de notre part à tous un effort en faveur du maintien de la qualité de l'apprentissage »

Carole Grandjean

Ex-ministre déléguée à l'Enseignement et à la Formation professionnels



Les CFA s'inscrivent dans une démarche qualité (*Qualiopi*) et sont soumis à des contrôles. Dans ce cadre, le respect par les CFA de leurs missions est vérifié.



Les résultats de l'enquête MAAQ-RCO menée en 2022 démontrent que les CFA ont des besoins de professionnalisation sur leurs missions.

OBJECTIFS



Donner aux CFA des outils pour remplir leurs missions.



Rendre visibles et accessibles les ressources.



Atteindre un socle commun de connaissances et de compétences sur les 14 missions.

Le projet

⇒ Partenariat entre la Mission alternance et accès aux qualifications (MAAQ) de la DGEFP et le Réseau des Carif-Oref (RCO).

⇒ Offre de service sur les 14 missions des CFA définies par la loi de 2018 *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* ([article L.6231-2 du Code du travail](#)).

Deux axes :

- déploiement d'une **plateforme en ligne (outil web Genial.ly) avec des kits ressources animés** sur les missions des CFA ;
- **webinaires nationaux** sur des thématiques/des missions.

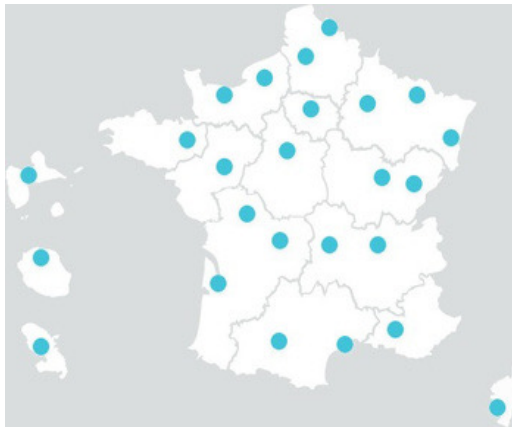
Objectifs de ce webinaire

- Proposer un tour d'horizon sur le harcèlement au travail
La plus-value apportée étant la synthétisation du sujet
- Présenter les enjeux de lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement moral ou sexuel au travail –
Focus sur le sexisme au travail
- Apporter des outils pour mieux prévenir l'apparition de ces risques

Au programme

- I. Qui sommes-nous ? (Le réseau Anact/Aract) –
- II. Le Harcèlement au travail : QUEZAKO ?
- III. Agissements sexistes au travail :
 - 1) Prévenir le sexisme « ordinaire »
 - 2) Quiz
- IV. Des agissements sexistes à l'agression sexuelle : agir, accompagner
- V. Quelques outils pour agir

Créée il y a 50 ans, l'Anact est un établissement public sous tutelle du Ministère du travail, administré par l'Etat **avec les partenaires sociaux**, composé d'un siège national à Lyon et **de 16 délégations en régions**.



Sa mission :

Améliorer les conditions de travail
en agissant notamment sur :

l'organisation du travail
et **les relations professionnelles**

Trois formes d'action :



Expérimenter



Capitaliser



Diffuser

Présentation de l'Anact et des Aract

Nos thèmes de travail

Démarches d'amélioration de la Qualité de Vie et Des conditions de travail (QVCT)

Accompagnement des changements (télétravail, transitions écologiques et numériques, ...)

Management du travail

Appui au dialogue social et au dialogue professionnel

Prévention de la désinsertion et de l'usure au travail

Promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

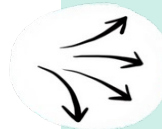
Nos modes d'action



Accompagnement d'entreprises pour **expérimenter** (auprès d'une ou plusieurs entreprises)



Conception et animation de dispositifs territoriaux ou sectoriels



Diffusion d'outils et méthodes
Formation (Certification Qualiopi)



Etude, veille

Plus d'infos
www.anact.fr

LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

De quoi parle-t-on ?

Qu'est-ce qui est considéré comme du harcèlement ?

Le harcèlement est tout **acte, comportement ou parole qui peut humilier ou offenser** un travailleur ou une travailleuse ou qui entraîne une blessure ou maladie, qu'elle soit **physique ou psychologique**.

=> Comportement inopportun et offensant qui vise à **rabaisser ou intimider** une personne dans son milieu de travail.

Le harcèlement peut revêtir un aspect :

- répétitif des actes ou des propos
- Ou unique*

Le harcèlement au travail peut avoir lieu au sein même de l'entreprise ou l'organisme de formation, et/ ou lors d'un déplacement de travail et / ou pendant des conférences, des formations ou événements sociaux parrainés par l'employeur

Différentes formes de harcèlement au travail

Harcèlement moral	Cyberharcèlement	<u>Harcèlement sexuel</u>
<p>Comportements répétitifs et Forme d'agression visant à humilier la personne</p> <p>Ex: Brimades, Tâches dévalorisantes, Mesures vexatoires, Mise au placard, Privation d'outils de travail</p>	<p>Acte intentionnel et agressif via communication électronique de manière répétée</p> <p>Ex : Messages à travers des réseaux sociaux avec des propos vexatoires ou embarrassants.</p>	<p>Ex. Contrepartie comme un avantage professionnel (augmentation de salaire, promotion, etc.) et engendrer des conditions de travail hostiles.</p> <p>Ex : Proximité inutile qui entraînent un sentiment d'humiliation ou encore des propos et des allusions à connotation sexuelle et des gestes suggestifs inappropriés.</p>

Quelques chiffres-clés

Ekilibre conseil, OpinionWay, 2022

- **45% des personnes interrogées** jugent que leur entreprise ne s'implique pas assez sur ce sujet.
- **Plus de 60%** des salarié.e.s interrogé.e.s déclarent avoir été exposé.e.s à au moins un **agissement à connotation sexiste ou sexuelle** dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois
- **47% des répondant.e.s** déclarent entendre des **blagues à connotation sexuelle** et 38% des blagues qui ont une référence sexiste/ou de genre.
- **21%** attestent avoir fait l'objet de **remarques appuyées** concernant leur physique ou leur tenue.
- **Six salariés sur dix** observent des **conséquences négatives sur leur travail** au quotidien depuis qu'ils ont vécu un comportement sexiste

Quelques chiffres-clés

[Ekilibre conseil](#), OpinionWay, 2022

18% ont été confrontés à des **propos grivois associant une compétence professionnelle** à leur genre. Les femmes sont plus concernées par des remarques associant une compétence professionnelle uniquement au genre.

[Baromètre #StOpE, 2025](#)

Plus de 6 femmes sur 10 ont le sentiment de devoir en faire plus pour être reconnues dans leur travail

Les compétences des femmes à manager/diriger sont remises en cause : 1 femme sur 2 a déjà entendu des propos en ce sens

[Haut Conseil à l'Égalité femmes-hommes](#).

77% du panel estiment, en effet, qu'hommes et femmes ne sont pas traités de la même manière dans leur environnement professionnel,

Impact du harcèlement au travail

SUR LES PERSONNES EXPOSÉES ←		→ SUR L'ENTREPRISE		
LES IMPACTS PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES	LES IMPACTS SUR LA VIE PERSONNELLE	LES IMPACTS SUR LE TRAVAIL	LES IMPACTS SUR LE COLLECTIF DE TRAVAIL	LES IMPACTS SUR L'ENTREPRISE
<ul style="list-style-type: none"> • Perte de confiance • Isolement • Agressivité • Anxiété / Stress des témoins • Insomnies • Migraine / Nausées • Addiction • Dépression • Tentative de suicide 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficulté avec le conjoint • Difficulté avec les enfants • Difficulté avec l'entourage 	<ul style="list-style-type: none"> • Détérioration des conditions de travail • Absentéisme / retard • Déconcentration • Mutation / Refus de promotion • Diminution de la performance 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiance de travail dégradé • Clivage entre les salarié.e.s • Absence d'entraide / de soutien 	<ul style="list-style-type: none"> • Atteinte de l'image de l'entreprise • Absence de fidélisation des salarié.e.s / Perte de talents • Obstacle à la mixité • Qualité de vie au travail impactée • Risque de contentieux

LA PRÉVENTION DES RISQUES DE SEXISME AU TRAVAIL

De quoi parle-t-on ?



Un petit quiz pour démarrer

Prenons 5 min afin de partager notre vision sur le sujet

Quiz sur le sexisme au travail – 10'

Une supérieure hiérarchique propose une promotion à un salarié en échange d'une faveur sexuelle. C'est une agression sexuelle ?

Vrai Faux

- **Faux** : Il s'agit d'un cas de harcèlement sexuel malgré l'absence de répétition des faits. En effet, le Code pénal précise qu'user de toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, est assimilé à du harcèlement sexuel.

Quiz sur le sexisme au travail – 10'

Siffler une collègue en lui disant « tu es sexy ce matin, tes parents ont fait du bon boulot », est une situation de harcèlement sexuel ?

Vrai

Faux

- **Faux** : Au regard de la loi, pénale, cela ne suffit pas pour caractériser le harcèlement sexuel. Pour que le harcèlement sexuel soit caractérisé en droit français, il faut qu'il y ait une répétition. On peut porter plainte si cela se produit 2 fois... et peu importe le laps de temps écoulé entre les 2 situations. Temps très long comme très court.

Quiz sur le sexisme au travail – 10'

Pincer les fesses d'un collègue le matin en passant près de la machine à café, est-ce une agression sexuelle ?

Vrai Faux

- **Vrai** : Les agressions sexuelles concernent aussi bien les femmes que les hommes. Définition : « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence contrainte, menace ou surprise » *Art. 222-22 du Code pénal*. Les 5 parties du corps concernées selon la jurisprudence : cuisse, sexe, fesses, poitrine et bouche.

Quiz sur le sexisme au travail – 10'

Des calendriers ou des fonds d'écran avec des femmes ou des hommes dénudé.e.s sont à la vue de tout le monde dans le bureau , cela constitue un harcèlement sexuel :

Vrai Faux

- **Vrai** : *Le droit français permet de se plaindre de cette forme de harcèlement sexuel qui est une forme environnementale. Les salarié.e.s sont légitimes à considérer qu'ils ou elles n'ont pas à travailler dans cet environnement.*

Quiz sur le sexisme au travail – 10'

Un référent « prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes » doit obligatoirement être désigné au sein de tous les comités sociaux et économiques (CSE)

Vrai Faux

- **Vrai** : La loi du 5 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a apporté de nouveaux moyens de défendre les victimes de harcèlement sexuel au travail.

Depuis le 1^{er} Janvier 2019, un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » doit être désigné au sein de tous les comités sociaux et économiques (CSE).

Quiz sur le sexisme au travail – 10'

Faire des compliments récurrents sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire relève du sexisme « bienveillant »

Vrai Faux

- **Vrai** : Les compliments répétés sont de l'ordre du sexisme « bienveillant ». Ils risquent de réduire l'autre à son appartenance ou à un objet de désir, selon le rapport du CSEP en 2015 (Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle).

Définition du sexisme

Définition du Conseil de l'Europe 28 Mars 2019

Tout acte, geste, représentation visuelle, propos oral ou écrit, pratique ou comportements fondés sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur du fait de leur sexe, commis dans la sphère publique ou privée, en ligne ou hors ligne, avec pour objet ou effet :

1. de porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes
2. Ou d'entraîner pour une personne ou un groupe de personnes des dommages ou des souffrances de nature physique, sexuelle, psychologique ou socio-économique ;
3. Ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
4. Ou de faire obstacle à l'émancipation et à la réalisation pleine et entière des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes ;
5. Ou de maintenir et de renforcer les stéréotypes de genre.

Selon vous qu'est-ce que le sexisme au travail ?

VISIONNAGE VIDÉO – 2'40

« Au boulot »

<https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY>

PRÉVENIR LES RISQUES DE SEXISME

Cadre réglementaire et Obligation employeur

La prévention primaire

→ Assurer, de manière générale, la santé physique et mentale des salarié-e-s
« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs... :*

- *des actions de prévention des risques professionnels,*
- *des actions d'information et de formation,*
- *la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés ... »*

→ Article L. 4121-1 du code du travail

La prévention primaire

→ **Depuis 2014** : « l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe »
→ Article L. 4121-3 du code du travail

→ **Depuis 2015 : Obligation de moyens renforcé**

« **L'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues** par les articles L.4421-1 et L4121-2 (les 9 principes généraux de prévention) du code de travail, ... »

De ce fait :

→ **Intégrer les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel** dans le **DUERP** (Document unique d'évaluation des risques professionnels) et dans le **Plan de Prévention** au même titre que les autres risques :

- **L'employeur peut être sanctionné** au titre de la « faute inexcusable de l'employeur » si des mesures de prévention, de protection et de réparation sont inexistantes dans l'entreprise

La prévention primaire

→ Depuis novembre 2021 (Ratification Convention OIT) :

Post-covid

L'employeur doit étendre sa prévention **aux violences et harcèlement sexuel d'origine extraprofessionnelle** :

- **Inform** : Affichage, Sensibilisation , Permanence, ...
- **Mieux protéger collectivement** : Aménagement horaire, Changement lieu travail, Relogement d'urgence...
- **Négocier des actions dans l'accord ou plan d'actions** : Qualité de vie et des conditions de travail et Égalité Professionnelle

AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR CES RISQUES

De quoi parle-t-on ?

AGISSEMENTS SEXISTES

PETITE ILLUSTRATION

« *Au boulot* »

<https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY>

Les agissements sexistes

Le sexisme bienveillant :

- Propos familiers / paternalistes
- Valorisation de compétences considérées comme complémentaires et renvoyant aux stéréotypes de sexe

Le sexisme masqué :

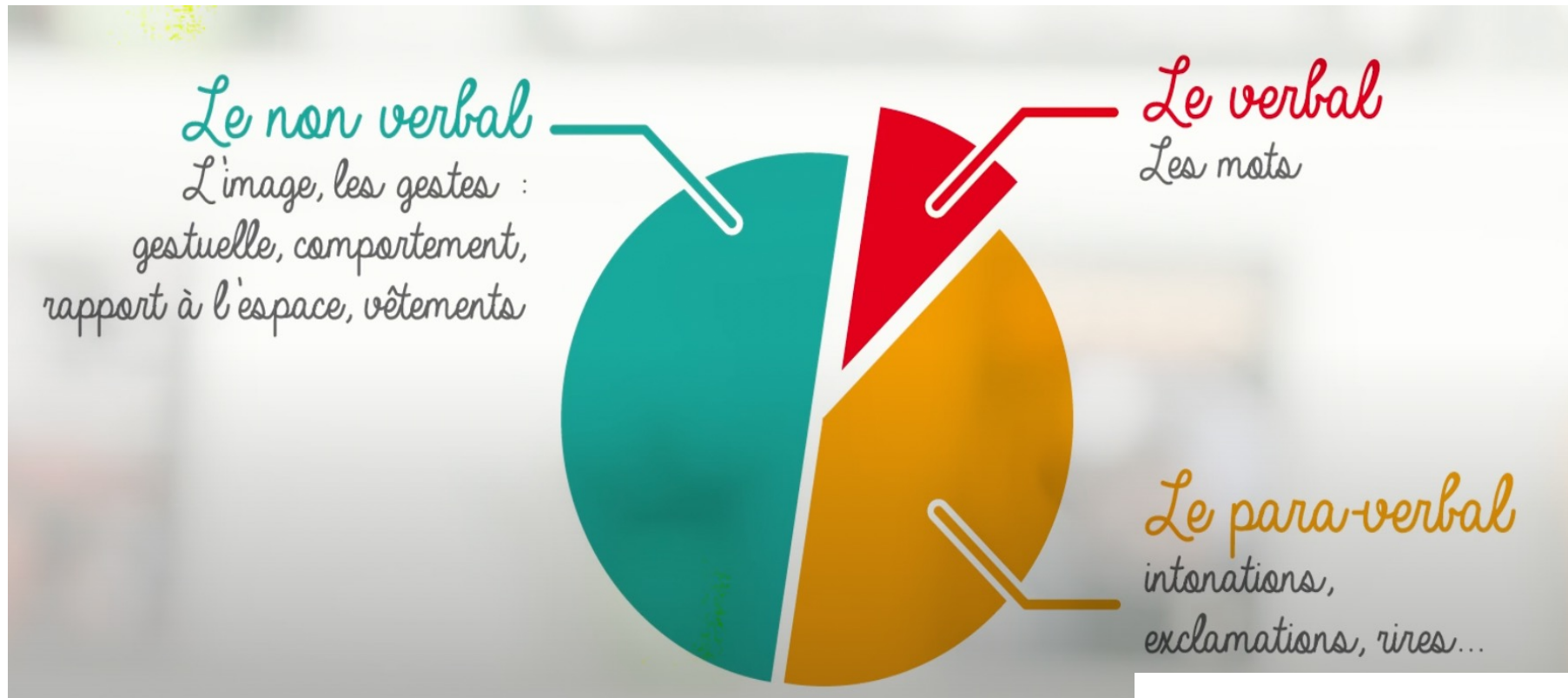
- Blagues déplacées
- Répartition des tâches selon des stéréotypes sexistes
- Exclusion de certaines actions

Sexisme hostile :

- Injures / propos dégradants / infériorisants
- Remarques culpabilisantes liées aux responsabilités familiales

La communication : une probable source de conflits ...

Les lois de la communication ou le « 60%, 30%, 10% »



Une évolution de la prévention

Jusqu'à présent, les agissements sexistes étaient considérés comme un comportement « discriminatoire » condamné sous une forme de **harcèlement moral**. A partir du 31 mars 2022 et l'entrée en vigueur de [la loi pour renforcer la prévention santé au travail](#), les propos et comportements sexistes sont constitutifs de harcèlement sexuel.

*Le classique « t'as encore tes règles ou quoi ? » est un **propos sexiste qui peut désormais être reconnu comme du harcèlement sexuel.***

DES AGISSEMENTS SEXISTES À L'AGRESSION SEXUELLE

De quoi parle-t-on ?

Démarche de prévention

Le Sexisme au travail regroupe l'ensemble des comportements, des pratiques et/ou propos conscients ou inconscients fondés sur des stéréotypes de sexe



Quelques exemples d'actes à connotation sexuelle

Harcèlement sexuel :

- Actes non désirés et répétés à connotation sexuelle (ou sexiste au pénal) : propos, sms, mails, images etc.
- Pression grave dans le but réel ou apparent d'avoir une relation sexuelle

Agression sexuelle :

- Contact physique
- Sur une des 5 parties du corps (bouche, seins, fesses, cuisses, sexe)
- Avec surprise, menace, contrainte ou violence

Facteurs favorisant l'exposition au risque de sexisme au travail

Secteur

Secteurs professionnels à faible degré de mixité du personnel

Conditions
d'emploi

Statut précaire : CDD, statut intérimaire, stagiaire, étudiant, alternant, en situation de mobilité, recrutement, promotion

Relation de
travail

Relations de travail très ou très peu hiérarchisées

Conditions
de travail

Certaines conditions de travail : travail de nuit, travail isolé, déplacements, manque d'autonomie, objectifs chiffrés, rythme contraint, relations avec du public, des patients, des clients, avec l'extérieur

DES OUTILS POUR AGIR

La prévention primaire

→ Création du rôle de référent « en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » :

- Référent du CSE (10 > salarié-es , désignation parmi les membres élus du CSE)
- Et Référent de l'entreprise (si > 250 salariés, désignation par l'employeur parmi tous les salariés.e.s sans condition d'ancienneté, de statut ou de compétences)

La formation des référents harcèlement est obligatoire.

Focus sur l'intégration du risque de sexisme au travail dans le DUERP


FACTEURS DE RISQUE DE SEXISME	EXEMPLES DE MESURES DE PRÉVENTION
Faible degré de mixité	<ul style="list-style-type: none">• Mixité dans la composition des équipes• Répartition du travail F/H• Toilettes et vestiaires F/H séparés
Forte dépendance à une autre personne	<ul style="list-style-type: none">• Possibilité d'échanges avec les autres collègues• Mise en place de cloisons et portes vitrées
Travail en relation client , usager, patient...	<ul style="list-style-type: none">• Soutien du collectif• Mise en place de tenue hôte.s.ses : tenues sexuées proscrites
Travail de nuit et horaires atypiques	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place d'éclairage adaptés dans les locaux• Mise en place de règles de sécurité (conditions de retour à domicile, ...)


Harcèlomètre : un outil de d'autodiagnostic

HARCÈLOMÈTRE


Un outil informatif dédié à la santé au travail pour situer les agissements liés à des risques de harcèlement moral ou sexuel

Outil réalisé par :


 Association des
 Collaborateurs
 Progressistes




Ta relation de travail est saine quand il ou elle...



Reste vigilant(e) et n'hésite pas à aborder le sujet quand **une ou plusieurs** de ces situations surviennent dans ta relation de travail.

 Ces agissements, **en cas de caractère répétitif et/ou cumulatif**, peuvent constituer un cas de harcèlement moral ou sexuel s'ils ont un impact sur la santé physique ou morale du collaborateur (cf encadré "Conséquences")



Ici, il est important de prendre contact avec un professionnel (médecin, psy, police, avocat...)

Est à l'écoute de tes avis et tes propositions

Te fait confiance dans les missions accordées

Te respecte et se soucie de ton épanouissement professionnel

Te permet d'avoir toute ta place dans ton équipe

Sait ajuster le travail / son comportement dès que tu lui signales un problème mentionné ci-dessous

Te fait souvent travailler hors horaires de travail

Vérifie systématiquement toutes tes actions

Critique souvent ton travail mais sans te donner de pistes d'amélioration

Te transmet des consignes très floues... voire te reproche même de demander des précisions

Te fait travailler sous pression et dans des délais excessivement courts sans raison

Se ferme à la discussion en cas de problème

Communique très peu avec toi directement

Te parle souvent de façon passive-agressive

Te confie des missions liées à sa vie privée ou des missions non liées à son mandat

Commente ta tenue vestimentaire ou ton physique

S'exprime ou agit souvent avec agressivité

Te met à l'écart et te retire des responsabilités, des missions ou des accès (login, clé...)

Se comporte de façon très tactile

Te fait des blagues à caractère sexuel

Te pose des questions intrusives sur ta vie privée

Recourt à la manipulation ou au chantage

Use d'une position d'autorité pour te faire des avances

Te pose des questions sur ta vie sexuelle

T'humilie, t'insulte ou te dénigre en public ou privé

"Pète les plombs" en cas de problème

Fait usage de menaces à ton encontre

Recourt au chantage pour des relations sexuelles

CONSÉQUENCES

Il n'est **pas normal** de...

- Te sentir dénigré(e) ou humilié(e)
- Avoir peur des réactions de ton entourage en parlant de la situation
- Avoir la boule au ventre avant de venir travailler
- Ressentir un impact du travail sur ta santé mentale ou sur ta vie privée (angoisses, isolement des proches...)

dans le cadre de ton travail.

Si cela arrive, n'hésite pas à te rapprocher de la cellule anti-harcèlements de l'Assemblée, ou bien des syndicats ou des associations de collaborateurs.

A SAVOIR - AGRESSIONS

Cet outil se focalise sur les enjeux de harcèlement au travail.

Pour en savoir plus sur le sujet des **agressions sexuelles** (la cellule est aussi à votre disposition) :

www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891

LES ACTEURS RESSOURCES MOBILISABLES :



Ressources internes

Représentation de la
direction



Ressources internes

Représentation des
salarié-e-s



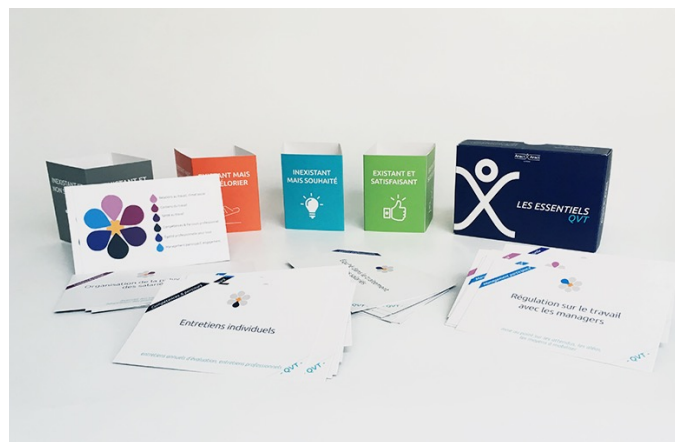
Ressources externes

SPSTI, DEETS, CPRI, ...

Nos Jeux Ludopédagogiques

Pour accéder à nos jeux veuillez cliquer sur le lien ci-après :

<https://www.anact.fr/publications/jeux-pedagogiques>



Notre Kit de prévention des « Violence Sexistes et Sexuelles au travail »

Pour accéder à nos jeux veuillez cliquer sur le lien ci-après :

<https://www.anact.fr/kit-prevention-des-vsst-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-representent-un-risque>



ARACT Guadeloupe

ARACT – ITT Martinique

Koffi AVOMASSODO

Chargé de Mission Aract Guadeloupe Psychologue
Social, du Travail et des Organisations

Tél. : 0690 47 05 25

k.avomassodo@anact.fr

Nicolas RAFALD

Chargé de Mission et Développement Aract-Itt Martinique
Psychologue Social, du Travail et des Organisations

Formateur certifié pour adultes

Tél : 0696 30 70 51

n.rafald@anact.fr

Thématiques

Santé au Travail, QVCT, Risques Psychosociaux,, Egalité Professionnelle, Santé des dirigeants



Les prochains webinaires



Comment utiliser les IA dans les pratiques de formation ?

4 décembre 2025 – 14h00-15h30

[Inscrivez-vous ici](#)



A venir...



Les kits ressources

- Disponibles sur le site du Réseau des Carif-Oref :
 - ✓ le **handicap** ;
 - ✓ l'**égalité, la mixité et la diversité** ;
 - ✓ la **mobilité internationale** ;
 - ✓ **droits, devoirs, santé et sécurité** des apprentis ;
 - ✓ les **difficultés d'ordre social et matériel** et l'**accès aux aides**.
- À venir :
 - ✓ la **cohérence** de la formation, la **formation à distance**, l'**évaluation** des compétences ;
 - ✓ l'accompagnement de la **recherche d'employeur** et la **prévention des ruptures**.

Retrouvez les kits ressources ainsi que les replays et supports des webinaires sur la page du site Internet du Réseau des Carif-Oref : <https://www.intercariforef.org/kits-ressources-et-webinaires>.



MERCI POUR
VOTRE
PARTICIPATION