

Une étude



**harris
interactive**
ahead of what's next

pour

marie claire



L'observatoire de l'égalité femmes-hommes

Thème 5 : Sexisme et harcèlement au travail

Octobre 2019

Jean-Daniel Lévy, Directeur du Département Politique – Opinion

Magalie Gérard, Directrice adjointe du Département Politique – Opinion

Morgane Hauser, Chef de groupe au Département Politique – Opinion

Sommaire

Méthodologie d'enquête	P.3
Principaux enseignements	P.5
Représentation des comportements genrés en entreprise	P.10
Autocensure en entreprise	P.16
Sexisme et harcèlement dans le contexte professionnel	P.22
Recours contre le harcèlement dans le contexte professionnel	P.30



Méthodologie d'enquête



Enquête réalisée **en ligne** du **11** au **14 octobre** 2019.



Échantillon de **1000** personnes représentatif des Français âgés de 18 ans et plus.



Méthode des quotas et redressement appliqués aux variables suivantes : **sexe**, **âge**, **catégorie socioprofessionnelle** et **région de l'interviewé(e)**.



Aide à la lecture des résultats détaillés :

- Les chiffres présentés sont exprimés en pourcentage.
- Les chiffres en italique sont ceux qui apparaissent significativement au-dessus de la moyenne.

Intervalle de confiance

L'intervalle de confiance (parfois appelé « marge d'erreur ») permet de déterminer la confiance qui peut être attribuée à une valeur, en prenant en compte la valeur observée et la taille de l'échantillon. Si le calcul de l'intervalle de confiance concerne les sondages réalisés avec la méthode aléatoire, il est communément admis qu'il est proche pour les sondages réalisés avec la méthode des quotas.

Taille de l'échantillon	5% ou 95%	10% ou 90%	20% ou 80%	30% ou 70%	40% ou 60%	50%
100 interviews	4,4	6,0	8,0	9,2	9,8	10
200 interviews	3,1	4,3	5,7	6,5	6,9	7,1
300 interviews	2,5	3,5	4,6	5,3	5,7	5,8
400 interviews	2,2	3,0	4,0	4,6	4,9	5,0
500 interviews	2,0	2,7	3,6	4,1	4,4	4,5
600 interviews	1,8	2,4	3,3	3,8	4,0	4,1
800 interviews	1,5	2,1	2,8	3,2	3,4	3,5
1 000 interviews	1,4	1,8	2,5	2,9	3,0	3,1
2 000 interviews	1,0	1,3	1,8	2,1	2,2	2,3
3 000 interviews	0,8	1,1	1,5	1,7	1,8	1,8
4 000 interviews	0,7	0,9	1,3	1,5	1,6	1,6
6 000 interviews	0,6	0,8	1,1	1,3	1,4	1,4

Principaux enseignements



Que retenir de cette enquête ?

Les comportements genrés, non admis en entreprise

- Société en miniature, le monde du travail est-il le reflet des tensions entre hommes et femmes qui existent au sein de la société ? C'est ce que se propose d'explorer cette nouvelle vague d'enquête de l'*Observatoire de l'égalité femmes-hommes*.
- Premier constat : dans le contexte professionnel, **la majorité des Français considère qu'hommes et femmes n'ont pas de compétences ou de qualités différentes**. Une représentation qui varie peu selon les différentes strates de population, et notamment selon les sexes, avec cependant un léger écart entre les Français issus des catégories les plus populaires (peut-être davantage confrontés à des métiers physiques) et ceux issus des catégories aisées (peut-être davantage confrontés à des emplois de bureau), ces derniers accentuant encore l'absence de différence entre hommes et femmes.
- Forts de cette appréhension égalitaire du monde du travail, **les Français considèrent que les comportements genrés n'y sont pas acceptables, et les femmes**, notamment les plus âgées ou issues des catégories socio-professionnelles supérieures, se font l'écho d'un rejet particulièrement prononcé. **Le fait qu'une entreprise propose des salaires différents pour le même poste entre hommes et femmes (90%), les réflexions relatives au physique (88%) et les généralités sur les caractéristiques professionnelles des hommes et des femmes (83%)** sont ainsi massivement réprouvés dans le cadre professionnel. Dans un contexte post #metoo, les **plaisanteries à caractère grivois sont également exclues par les Français (78%)**, tout comme les généralités sur les caractéristiques personnelles, cette fois, des hommes et des femmes (74%) et le fait de considérer qu'on est plus adapté pour remplir certaines missions en fonction de son sexe (70%). Le comportement le mieux accepté par les Français (36% l'acceptent) est qu'une entreprise accorde en priorité des congés parentaux aux femmes plutôt qu'aux hommes. On notera néanmoins que les plus jeunes, qui sont moins nombreux à avoir connu la réalité de l'entreprise et en ayant le moins d'expérience, se prononcent pour une plus grande liberté de la parole et des gestes dans le monde du travail.

Que retenir de cette enquête ?

L'autocensure en entreprise : vécue par tous, à des niveaux différents

- **Hommes et femmes qui ont déjà exercé une activité professionnelle témoignent de comportements d'autocensure, mais sur différents plans.** Les femmes, et notamment les plus jeunes, expliquent pour **plus de la moitié d'entre elles, avoir déjà eu le sentiment de travailler plus dur, en recevant moins de considération qu'un homme.** Un tiers ensuite, et à nouveau davantage chez les jeunes et les femmes issues des catégories aisées, déclarent avoir déjà renoncé à exprimer leur opinion de peur de ne pas être écoutée en tant que femmes, avoir laissé un homme parlé alors qu'elle maîtrisaient mieux le sujet mieux que lui, ou avoir laissé une mission qu'elles désiraient être confiée à un homme.
- **Les hommes de leur côté, témoignent eux aussi d'auto-restrictions inversées par rapport aux femmes, et qui se veulent des comportements positifs à leur égard. Ils ont ainsi davantage eu le sentiment se taire pour laisser la place à des femmes,** même alors qu'ils maîtrisaient mieux le sujet qu'elles (49%) ou de laisser des missions qu'ils désirent leur être confiées au profit des femmes (37%). Ils montrent ainsi pour une partie non négligeable d'entre eux une attitude positive envers les femmes et témoignent de leur bonne volonté à leur laisser de la place dans un univers où elles sont plus fréquemment mises au second plan. Beaucoup plus rares sont ceux qui ont le sentiment de subir de véritables discrimination, comme de travailler plus dur pour moins de considération (24%) ou de renoncer à s'exprimer face à des femmes parce qu'ils estimaient qu'ils ne seraient pas écoutés (19%).

Sexisme et harcèlement dans le contexte professionnel

- Chez ceux qui ont déjà travaillé, hommes comme femmes, les situations sexistes, déplacées, inadéquates dans le contexte professionnel sont sinon fréquentes, au moins présentes, à des degrés divers : **63% estiment ainsi avoir été confrontés, eux-mêmes, à au moins une situation gênante au cours de leur vie professionnelle.** (remarques sur leur physique ou sur leur intelligence, remarques ou gestes déplacées, comportements assimilables à du harcèlement sexuel)

Que retenir de cette enquête ?

- Si **les femmes sont un peu plus nombreuses à déclarer avoir reçu des remarques qu'elles considéraient comme déplacées (56%)**, les hommes estiment ne pas être épargnés au quotidien, près d'un sur deux déclarant y avoir été confronté (46%). Les moqueries ou réflexions dégradantes sur les capacités intellectuelles semblent même concerner davantage les hommes (32%) que les femmes (30%), qui elles estiment subir davantage de réflexions quant à leur physique (34% contre 31%). Si les écarts sont présents, existent, ils ne sont ainsi pas majeurs entre les hommes et les femmes, qui, chacun, considèrent subir des réflexions au quotidien.
- Les véritables divergences entre hommes et femmes apparaissent ainsi lorsqu'on aborde les comportements à caractère sexualisé. **Les femmes sont néanmoins beaucoup plus nombreuses à témoigner, dans le contexte professionnel, de gestes à leur égard qu'elles ont considérés comme déplacés (39% contre 24%), signe d'une divergence profonde, lorsque l'on passe du stade de la remarque à celui des comportements.** Bien plus nombreuses également (près d'un quart, 24% contre 14% des hommes) sont celles qui estiment avoir subi des comportements qu'elles assimilent à du harcèlement sexuel (propos, pressions ou comportements répétés connotés sexuellement ou attouchements sexuels). On note par ailleurs que les plus jeunes, sur ces différents comportements, ont une sensibilité particulière : ils sont chaque fois plus nombreux à estimer avoir subi des remarques ou des gestes déplacés, signe, sinon d'une augmentation de ces types de comportements, d'une attention et d'un refus de laisser passer plus grand à leur égard aujourd'hui.
- Le constat de comportements déplacés en entreprise ne s'arrête pas à la propre personne des interrogés, qui expliquent également avoir été témoins, dans une proportion similaire, de cas de ce type concernant leurs collègues. **On note néanmoins des possibilités de décalage, entre les perceptions de celui qui reçoit ces remarques et gestes et ceux des observateurs.** 41% des Français estiment ainsi avoir déjà considéré comme déplacés des comportements tenus à l'égard d'un ou d'une de leur collègue qu'ils ont eux-mêmes considérés comme déplacés, quand leur collègue n'y voyait pas d'inconvénients. **Près d'un tiers (30% et jusqu'à 37% chez les hommes les plus jeunes) racontent également avoir considéré qu'un ou une collègue avait sur-réagi face à une remarque, qu'eux-mêmes n'avait pas considérée comme déplacée.**

Que retenir de cette enquête ?

Lutter contre le harcèlement sexuel, quels recours ?

- **Ceux qui ont confié avoir déjà été confrontés à des situations qu'ils considéraient relever du harcèlement sexuel dans le contexte du travail déclarent majoritairement en avoir parlé autour d'eux, et en premier lieu à leurs collègues (54%) ou à leurs proches (48%), la moitié allant jusqu'à confronter directement la personne leur faisant subir ce harcèlement (50%).** Si, au total, 76% en ont parlé au sein de leur entreprise, seuls 28% déclarent s'être confiés à leur management et 23% aux services des ressources humaines de l'entreprise, qui n'apparaissent pas comme des ressources évidentes. Un peu moins d'un tiers (31%) affirme enfin avoir eu recours à l'assistance de personnes dans le registre médico-légal : avocats ou police (17%), médecin ou inspection du travail (17%), médecin personnel (18%). Les personnes qui s'estiment victimes de harcèlement sexuel recherchent ainsi en premier lieu à régler le problème par eux-mêmes en direct ou en consultant en priorité leurs cercles proches, dans une volonté, lorsque c'est possible, de ne pas ébruiter ou complexifier la situation.
- **Pourtant, l'assistance d'un avocat s'avère être, pour les Français, le recours jugé le plus efficace pour mettre fin à une situation de harcèlement (68%). Alerter l'inspection du travail (60%) ou faire appel à une association (60%), c'est-à-dire, faire intervenir un tiers sont des solutions qu'ils envisagent tout autant, en termes d'efficacité, que la confrontation directe avec l'agresseur (59%).** Et si alerter ses collègues (54%) ou les ressources humaines (51%) apparaissent comme des solutions envisageables, elles restent mises au second plan par les Français, tout comme le fait d'alerter ses managers (49%) ou la médecine du travail (45%). Les Français considèrent ainsi qu'il vaut mieux, dans ces cas, pour être efficace, faire appel à des tiers ou prendre en main la situation personnellement plutôt que se référer à des personnes au sein de l'entreprise.

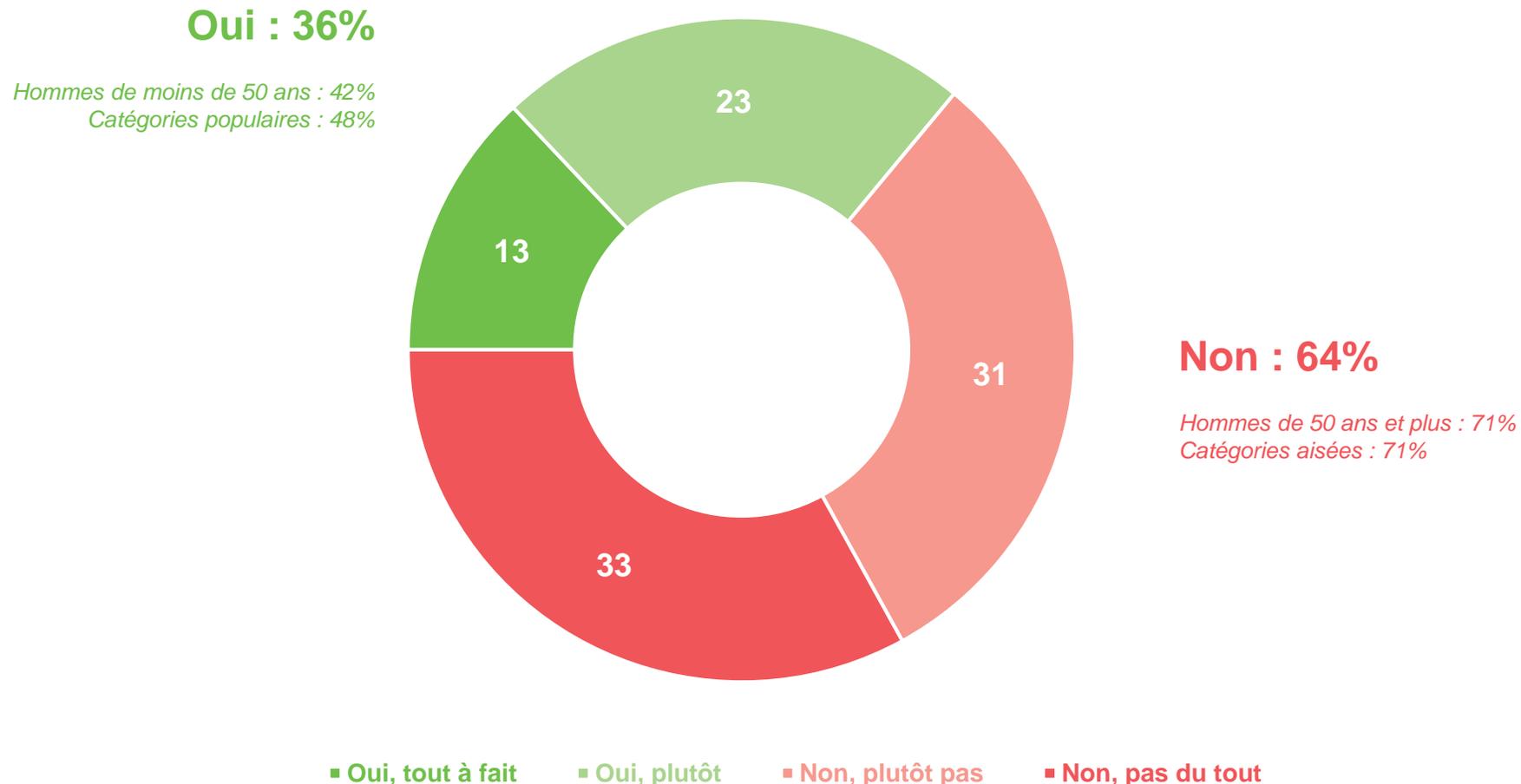
Représentation des comportements générés en entreprise



Pour la majorité des Français, hommes et femmes n'ont pas de compétences professionnelles différentes

Vous-même, estimez-vous qu'au travail, hommes et femmes ont des compétences professionnelles différentes ?

- À tous, en % -



Dans les catégories les plus aisées, l'absence de différences hommes-femmes est davantage évidente qu'au sein des catégories populaires, les jeunes hommes se montrant également légèrement plus enclins à penser qu'elles existent

Vous-même, estimez-vous qu'au travail, hommes et femmes ont des compétences professionnelles différentes ?

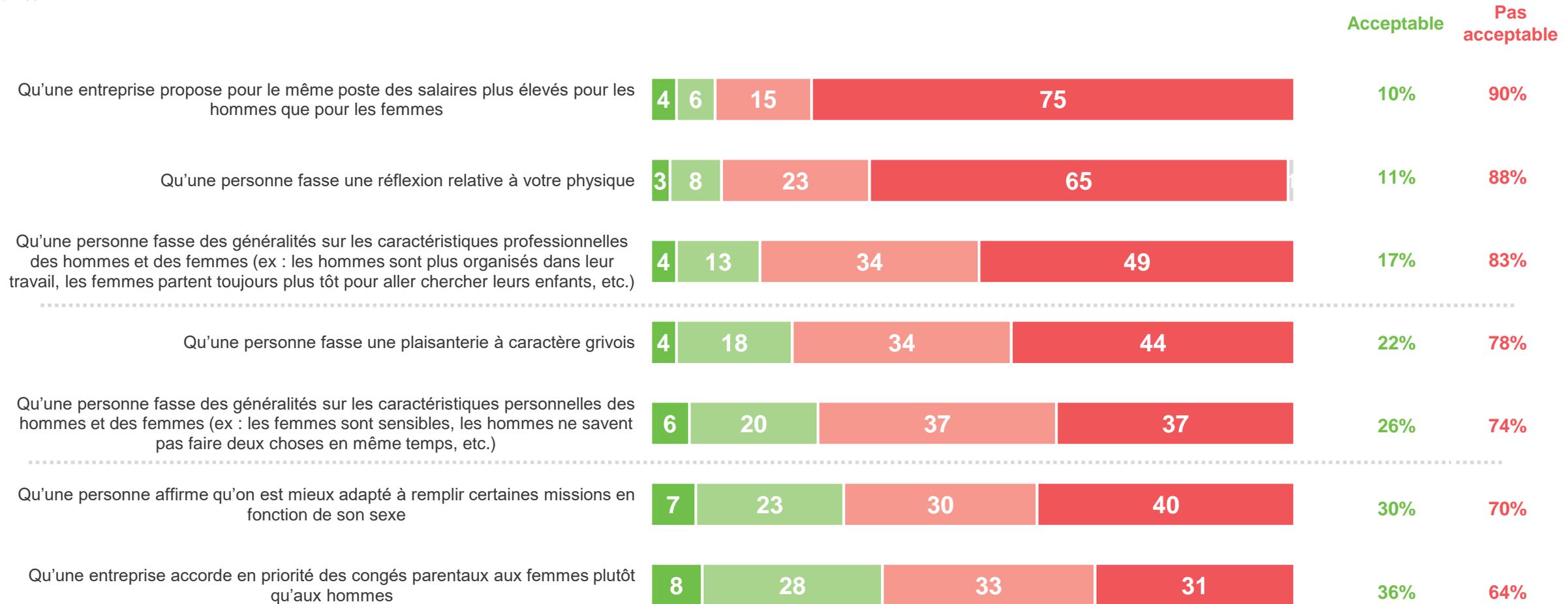
- À tous, en % -

	Total	Français		Hommes						Femmes					
	Français	- 35 ans	35 ans et plus	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
Sous-Total Oui	36	42	34	36	42	29	31	47	33	37	41	32	25	48	33
Oui, tout à fait	13	17	11	14	18	9	12	26	7	12	14	10	8	19	8
Oui, plutôt	23	25	23	22	24	20	19	21	26	25	27	22	17	29	25
Sous-Total Non	64	58	66	64	58	71	69	53	67	63	59	68	75	52	67
Non, plutôt pas	31	31	31	29	29	29	29	23	33	33	34	32	39	31	31
Non, pas du tout	33	27	35	35	29	42	40	30	34	30	25	36	36	21	36

Pour la plupart des Français, les comportements genrés au travail ne sont pas acceptables, avec des nuances : sont particulièrement rejetés les écarts de salaires entre hommes et femmes et les réflexions liées aux physique ou aux compétences professionnelles

Chacune des attitudes suivantes est-elle pour vous acceptable ou pas acceptable dans un contexte professionnel ?

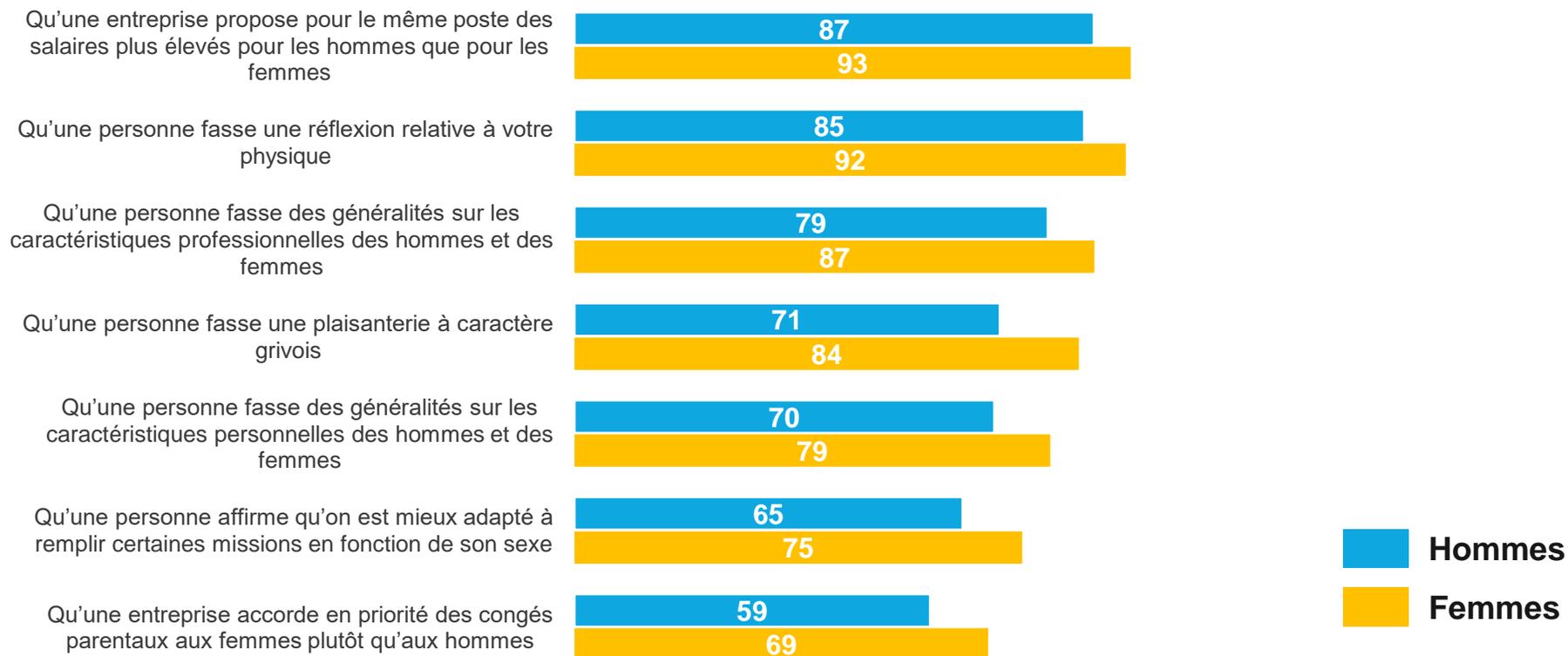
- À tous, en % -



Les femmes ont dans l'ensemble plus tendance à considérer les différents comportements comme non-acceptables

Chacune des attitudes suivantes est-elle pour vous acceptable ou pas acceptable dans un contexte professionnel ?

- À tous, en % de réponses « Pas acceptable » -



Particulièrement, les femmes (et notamment les plus âgées) et issues des catégories aisées rejettent davantage les comportements genrés

Chacune des attitudes suivantes est-elle pour vous acceptable ou pas acceptable dans un contexte professionnel ?

- À tous, en % de réponses « Pas acceptable » -

	Total	Français		Hommes						Femmes					
	Français	- 35 ans	35 ans et plus	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
Qu'une entreprise propose pour le même poste des salaires plus élevés pour les hommes que pour les femmes	90	82	93	87	82	92	91	73	91	93	88	98	96	89	94
Qu'une personne fasse une réflexion relative à votre physique	88	80	92	85	81	90	86	75	90	92	87	97	96	86	94
Qu'une personne fasse des généralités sur les caractéristiques professionnelles des hommes et des femmes (ex : les hommes sont plus organisés dans leur travail, les femmes partent toujours plus tôt pour aller chercher leurs enfants, etc.)	83	72	87	79	76	83	82	69	83	87	81	92	94	81	88
Qu'une personne fasse une plaisanterie à caractère grivois	78	69	81	71	67	76	68	65	77	84	79	89	85	81	86
Qu'une personne fasse des généralités sur les caractéristiques personnelles des hommes et des femmes (ex : les femmes sont sensibles, les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps, etc.)	74	68	77	70	67	73	75	57	74	79	77	82	86	77	78
Qu'une personne affirme qu'on est mieux adapté à remplir certaines missions en fonction de son sexe	70	67	71	65	66	63	68	61	64	75	72	77	81	73	73
Qu'une entreprise accorde en priorité des congés parentaux aux femmes plutôt qu'aux hommes	64	62	65	59	59	59	63	60	56	69	69	69	77	68	66

Autocensure en entreprise



Dans le monde du travail, plus d'une femme sur deux a déjà eu le sentiment de travailler plus dur qu'un homme et de recevoir moins de considération, près d'un tiers s'est déjà restreinte face à un homme, concernant un sujet ou une mission

Vous-même, dans un contexte professionnel, avez-vous déjà... ?

- Aux femmes déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -

Au moins une fois

Eu le sentiment de travailler plus dur qu'un homme et de recevoir moins de considération



51%

Renoncé à exprimer votre opinion face à un homme parce que vous pensiez que vous ne seriez pas écoutée en tant que femme



32%

Laissé un homme prendre la parole alors que vous maîtrisiez mieux le sujet que lui



31%

Laissé une mission importante être confiée à un homme alors que vous souhaitiez qu'elle vous soit confiée à vous



27%

■ Oui, plusieurs fois

■ Oui, une fois

■ Non

Si toutes les femmes témoignent d'expériences similaires, les plus jeunes expriment davantage le sentiment de s'être déjà retenues face à des hommes

Vous-même, dans un contexte professionnel, avez-vous déjà... ?

- Aux femmes déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -

Eu le sentiment de travailler plus dur qu'un homme et de recevoir moins de considération

51

Renoncé à exprimer votre opinion face à un homme parce que vous pensiez que vous ne seriez pas écoutée en tant que femme

32

Laisse un homme prendre la parole alors que vous maîtrisiez mieux le sujet que lui

31

Laisse une mission importante être confiée à un homme alors que vous souhaitiez qu'elle vous soit confiée à vous

27

Femmes					
Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
51	55	48	52	51	51
32	35	30	35	32	30
31	36	26	34	28	31
27	30	24	26	29	25

Près de la moitié des hommes dans le contexte du travail ont le sentiment d'avoir déjà laissé la parole à une femme qui maîtrisait moins un sujet qu'eux, plus d'un tiers estiment leur avoir déjà laissé une mission qu'ils voulaient réaliser eux-mêmes

Vous-même, dans un contexte professionnel, avez-vous déjà... ?

- Aux hommes déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -

Au moins une fois

Laissé une femme prendre la parole alors que vous maîtrisiez mieux le sujet qu'elle



Laissé une mission importante être confiée à une femme alors que vous souhaitiez qu'elle vous soit confiée à vous



Eu le sentiment de travailler plus dur qu'une femme et de recevoir moins de considération



Renoncé à exprimer votre opinion face à une femme parce que vous pensiez que vous ne seriez pas écouté en tant qu'homme



■ Oui, plusieurs fois ■ Oui, une fois ■ Non ■ Ne se prononce pas

Comme les femmes, les hommes expriment des visions relativement homogènes, les plus jeunes ayant davantage eu le sentiment de s'être auto-limités, voir d'avoir été défavorisés face à des femmes

Vous-même, dans un contexte professionnel, avez-vous déjà... ?

- Aux hommes déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -



Hommes					
Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
49	48	51	53	43	50
37	37	36	41	32	35
24	32	14	22	36	16
19	24	13	15	30	16

Hommes et femmes inversent les représentations en matière d'auto-censure dans le cadre professionnel

Vous-même, dans un contexte professionnel, avez-vous déjà... ?

- Aux femmes déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -

- Aux hommes déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -

Femmes

Eu le sentiment de travailler plus dur qu'un homme et de recevoir moins de considération

51

Renoncé à exprimer votre opinion face à un homme parce que vous pensiez que vous ne seriez pas écoutée en tant que femme

32

Laissé un homme prendre la parole alors que vous maîtrisiez mieux le sujet que lui

31

Laissé une mission importante être confiée à un homme alors que vous souhaitiez qu'elle vous soit confiée à vous

27

Hommes

Eu le sentiment de travailler plus dur qu'une femme et de recevoir moins de considération

24

Renoncé à exprimer votre opinion face à une femme parce que vous pensiez que vous ne seriez pas écouté en tant qu'homme

19

Laissé une femme prendre la parole alors que vous maîtrisiez mieux le sujet qu'elle

49

Laissé une mission importante être confiée à une femme alors que vous souhaitiez qu'elle vous soit confiée à vous

37

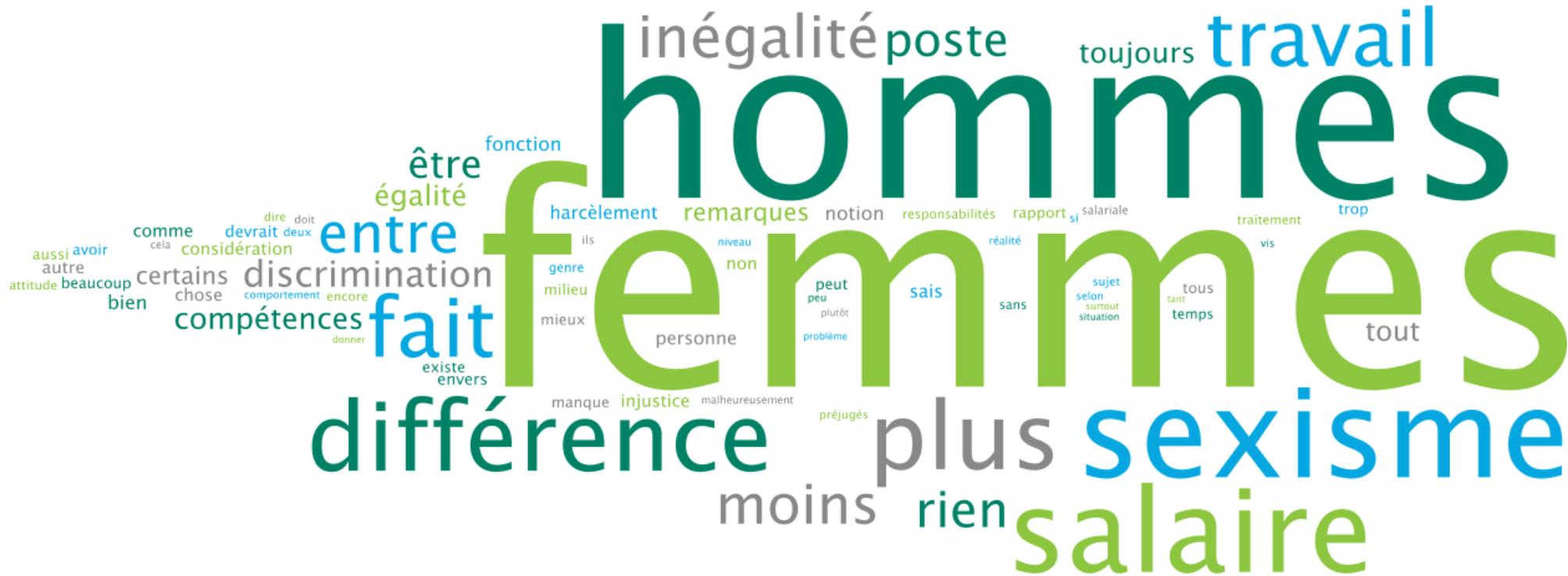
Sexisme et harcèlement dans le contexte professionnel



La notion de sexisme dans le milieu du travail évoque une dichotomie entre les hommes et les femmes, marquée par les inégalités, notamment sur la question du salaire

Qu'évoque pour vous aujourd'hui la notion de sexisme dans le milieu du travail ? – Question ouverte, réponses spontanées

- À tous -



Exemples de verbatim

Qu'évoque pour vous aujourd'hui la notion de sexisme dans le milieu du travail ? – Question ouverte, réponses spontanées

- À tous -

« Être un homme peut être un facteur favorable pour l'obtention de certaines missions au travail. »

(Femme – Moins de 35 ans – CSP+)

« La notion de sexisme renvoie aux différences de salaires entre une femme et un homme pour un travail identique. »

(Homme – Moins de 35 ans – Inactif)

« Selon moi, c'est présupposer des caractéristiques différentes sur des personnes en fonction de leur sexe. »

(Homme – Moins de 35 ans – CSP+)

« C'est la différence de traitement pour le même travail effectué. »

(Femme – 65 ans et plus – Inactive)

« Ce sont des préjugés et des discriminations au travail. »

(Homme – 35-49 ans – CSP-)

« C'est tout simplement l'inégalité de considération et de salaire en fonction du sexe de la personne. »

(Femme – 50-64 ans – Inactive)

« C'est de la discrimination, par exemple, refuser d'offrir un travail à une personne à cause de son sexe. »

(Homme – 35-49 ans – CSP-)

« Des réflexions, des gestes déplacés de la part des hommes envers les femmes. »

(Homme – Moins de 35 ans – Inactif)

« Volonté de confier des tâches à un homme plutôt qu'à une femme pour des raisons liées uniquement à son sexe. »

(Femme – 35-49 ans – CSP+)

« Ça se traduit par une rémunération ou des chances d'évolution non équitables entre les hommes et les femmes. »

(Femme – Moins de 35 ans – CSP+)

« Par exemple : les femmes sont moins payées que les hommes. »

(Homme – Moins de 65 ans et plus – Inactif)

« Discriminer en fonction du sexe de la personne. »

(Homme – Moins de 35 ans – Inactif)

« Je trouve qu'il y a encore trop d'inégalités entre les hommes et les femmes dans le milieu du travail. »

(Homme – 35-49 ans – CSP-)

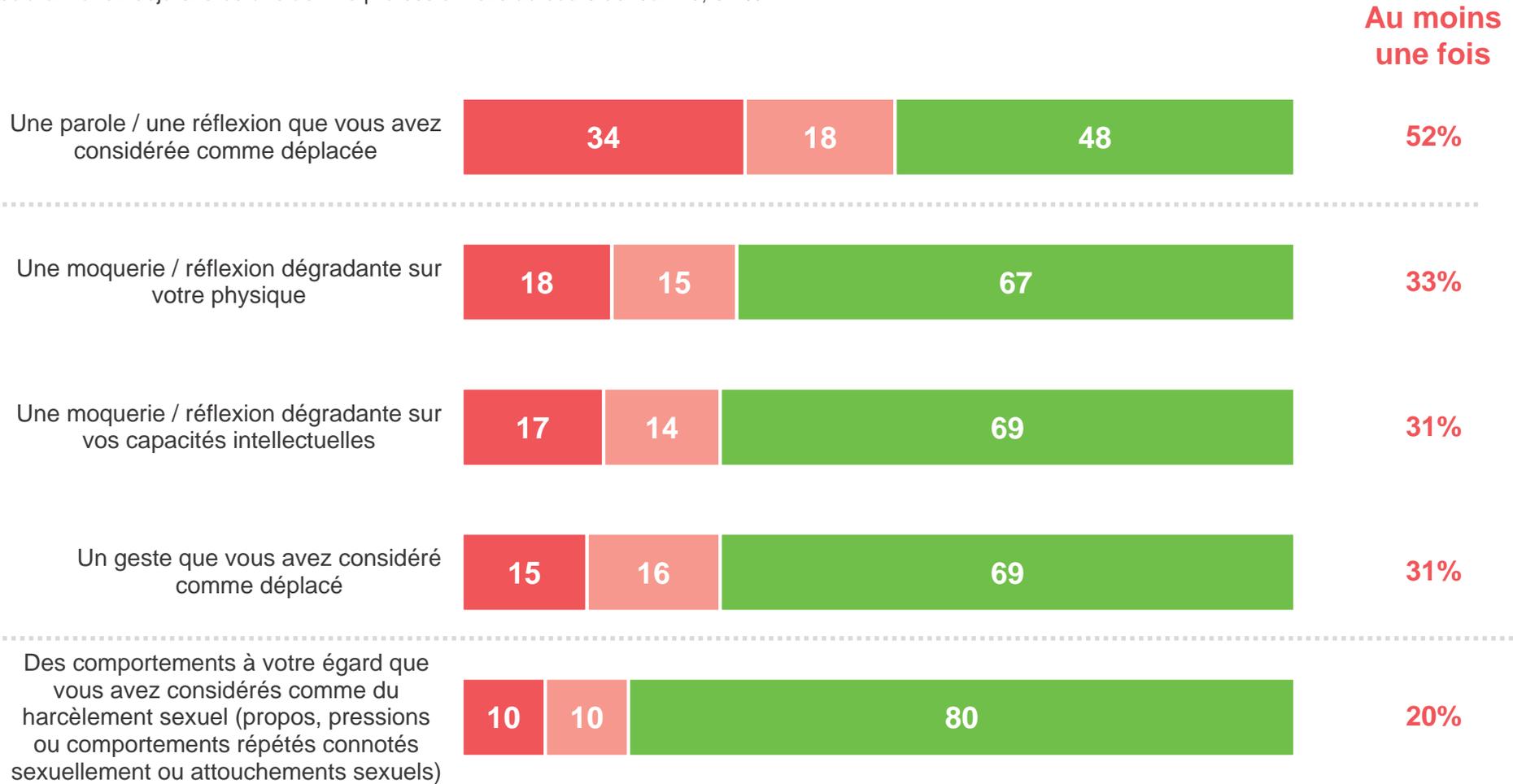
« Une notion d'infériorité basée sur la différence de sexe dans le monde du travail. »

(Homme – Moins de 35 ans – Inactif)

Dans le contexte du travail, 63% des Français ont déjà été confrontés à des comportements inappropriés : des remarques qu'ils ont considérées comme déplacées, des moqueries, voire les gestes déplacés concernant près d'un tiers d'entre eux

Avez-vous déjà été confronté(e) vous-même à chacun de ces comportements dans le cadre du travail ?
 Nous vous parlons ici de comportements qui ont été faits à votre encontre personnelle, et non à ceux auxquels vous auriez pu assister sans qu'ils vous soient adressés directement

- À ceux déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -



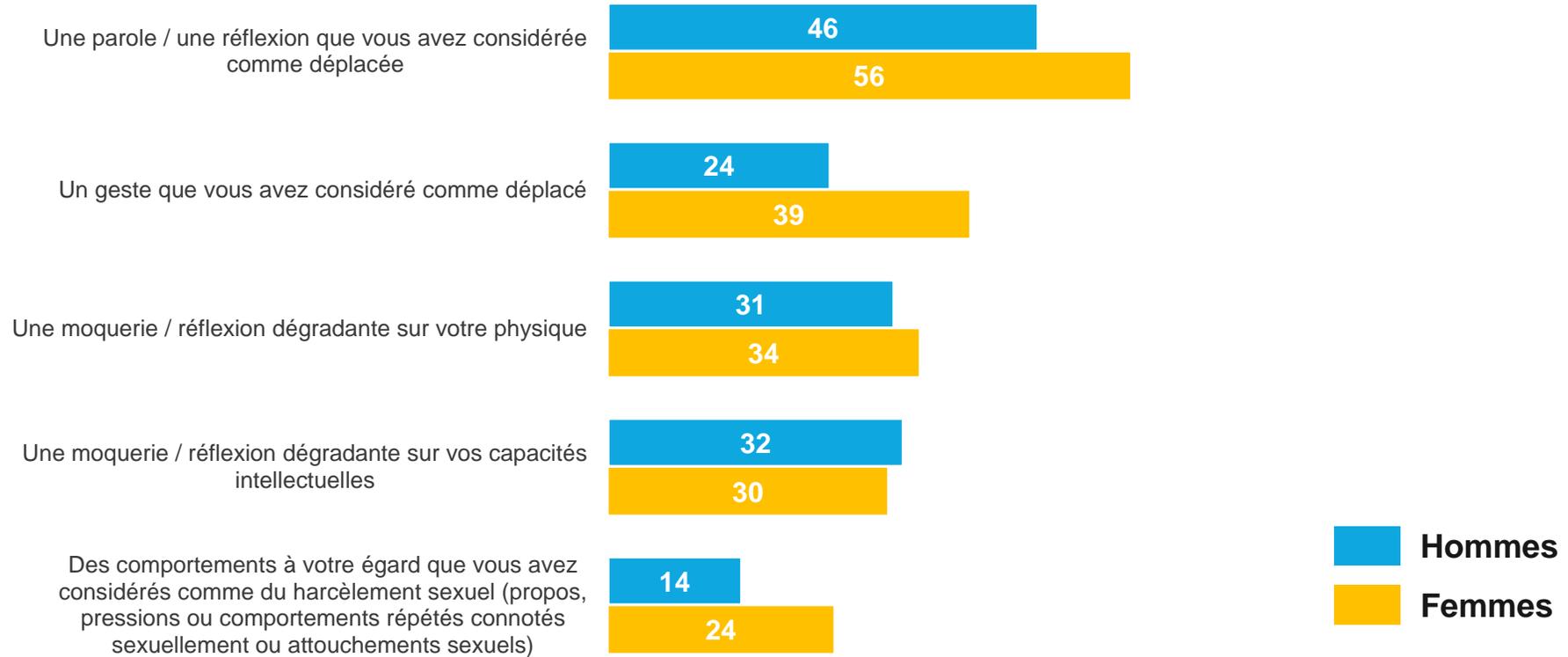
Au total, **63%** des Français qui ont déjà travaillé déclarent avoir été victimes d'au moins un de ces comportements

Si les moqueries apparaissent comme aussi fréquentes chez les hommes que chez les femmes ; celles-ci rapportent nettement davantage les paroles et gestes déplacés tout comme les comportements qu'elles assimilent à du harcèlement sexuel

Avez-vous déjà été confronté(e) vous-même à chacun de ces comportements dans le cadre du travail ?

Nous vous parlons ici de comportements qui ont été faits à votre encontre personnelle, et non à ceux auxquels vous auriez pu assister sans qu'ils vous soient adressés directement

- À ceux déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % de réponses « Oui » -



Hommes ou femmes, on note que les plus jeunes ont davantage le sentiment d'avoir été confrontés à des situations difficiles dans leur travail, et notamment des moqueries ; les gestes déplacés ou les situations de harcèlement concernant davantage les femmes, toutes générations confondues

Avez-vous déjà été confronté(e) vous-même à chacun de ces comportements dans le cadre du travail ?

Nous vous parlons ici de comportements qui ont été faits à votre encontre personnelle, et non à ceux auxquels vous auriez pu assister sans qu'ils vous soient adressés directement

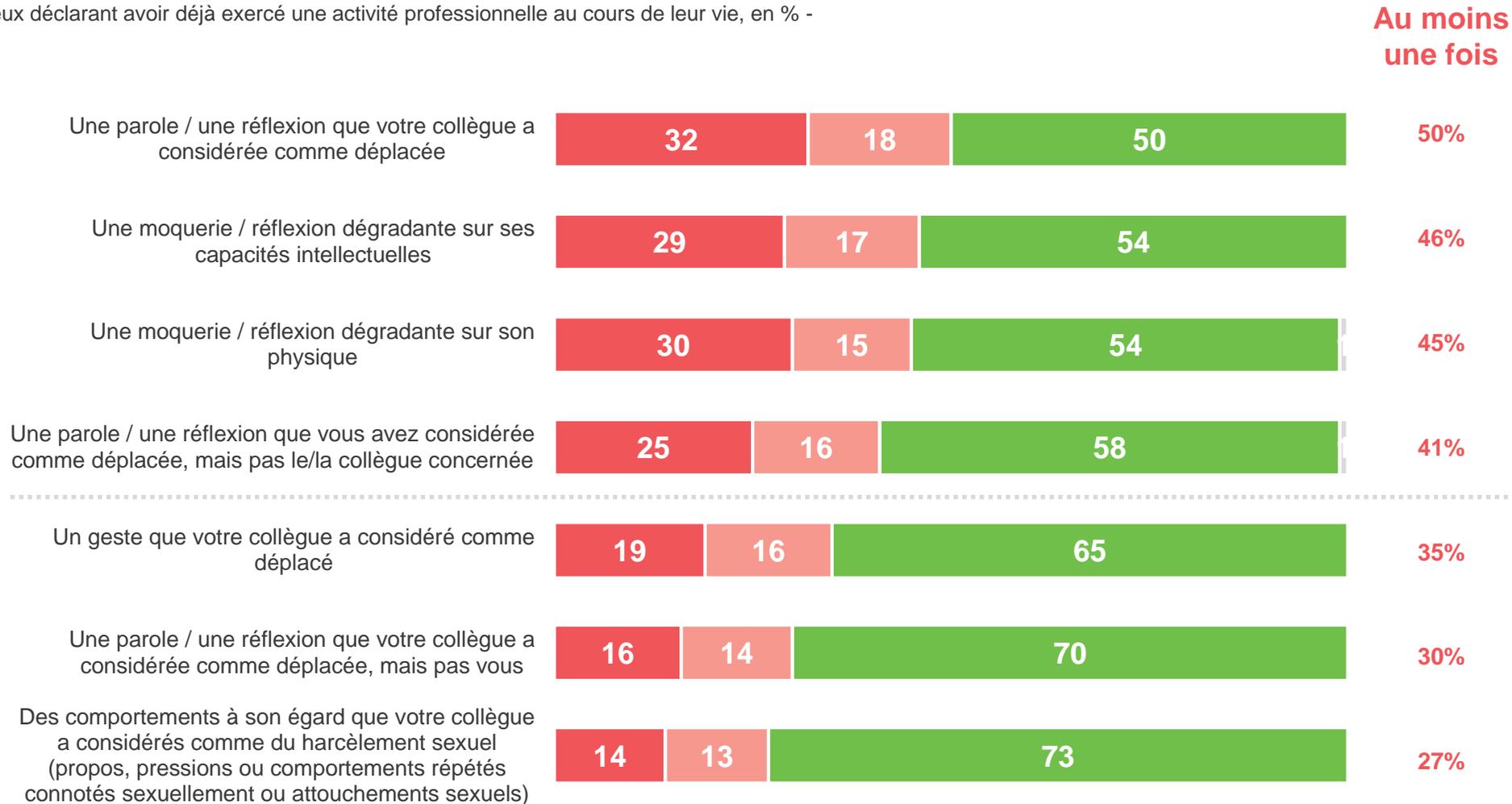
- À ceux déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % de réponses « Oui » -

	Total	Français		Hommes						Femmes					
	Français	- 35 ans	35 ans et plus	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
Une parole / une réflexion que vous avez considérée comme déplacée	52	53	51	46	50	42	47	53	41	56	59	54	63	51	56
Une moquerie / réflexion dégradante sur votre physique	33	44	29	31	38	23	25	45	26	34	39	28	31	37	31
Une moquerie / réflexion dégradante sur vos capacités intellectuelles	31	41	28	32	39	24	29	44	26	30	35	26	31	32	29
Un geste que vous avez considéré comme déplacé	31	36	30	24	32	14	24	34	15	39	39	38	39	34	42
Des comportements à votre égard vous avez considérés comme du harcèlement sexuel (propos, pressions ou comportements répétés connotés sexuellement ou attouchements sexuels)	20	22	19	14	18	10	13	25	8	24	25	24	27	21	26
A été concerné(e) par au moins un des comportements	63	67	61	58	63	53	60	65	52	67	70	63	73	62	67

Dans le monde du travail, les Français se déclarent régulièrement confrontés à des situations délicates pour leurs collègues, qui, parfois, ne se sentent pas nécessairement offensés (41%)

Et avez-vous déjà constaté qu'un/une collègue avait été confronté(e) à chacun des comportements suivants ?

- À ceux déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % -



Au total, **66%** des Français qui ont déjà travaillé déclarent avoir été constaté qu'un(e) collègue avait été confronté à une de ces situations

■ Oui, plusieurs fois ■ Oui, une fois ■ Non ■ Ne se prononce pas

Dans l'ensemble, hommes et femmes partagent la même expérience dans le monde du travail par rapport à leurs collègues ; les hommes les plus jeunes (surtout en deçà de 50 ans) sont les plus nombreux à considérer qu'un/une collègue a surréagi par rapport à une parole ou une réflexion

Et avez-vous déjà constaté qu'un/une collègue avait été confronté(e) à chacun des comportements suivants ?

- À ceux déclarant avoir déjà exercé une activité professionnelle au cours de leur vie, en % de réponses « Oui » -

	Total	Français		Hommes						Femmes					
	Français	- 35 ans	35 ans et plus	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
Une parole / une réflexion que votre collègue a considérée comme déplacée	50	51	50	49	52	46	54	53	41	51	54	48	57	45	53
Une moquerie / réflexion dégradante sur ses capacités intellectuelles	46	46	46	44	47	41	46	52	37	48	47	49	47	44	51
Une moquerie / réflexion dégradante sur son physique	45	43	46	43	42	45	46	43	40	47	47	46	48	42	50
Une parole / une réflexion que vous avez considérée comme déplacée, mais pas le/la collègue concernée	41	42	41	41	41	40	45	40	37	41	44	39	45	37	42
Un geste que votre collègue a considéré comme déplacé	35	34	35	34	36	31	37	38	27	36	34	39	34	31	42
Une parole / une réflexion que votre collègue a considérée comme déplacée, mais pas vous	30	35	28	33	37	28	32	41	27	26	30	23	28	25	27
Des comportements à son égard que votre collègue a considérés comme du harcèlement sexuel (propos, pressions ou comportements répétés connotés sexuellement ou attouchements sexuels)	27	29	26	26	28	24	24	36	19	28	30	27	33	24	29
A été concerné(e) par au moins un des comportements	66	67	66	67	67	67	70	67	63	65	68	63	71	60	66

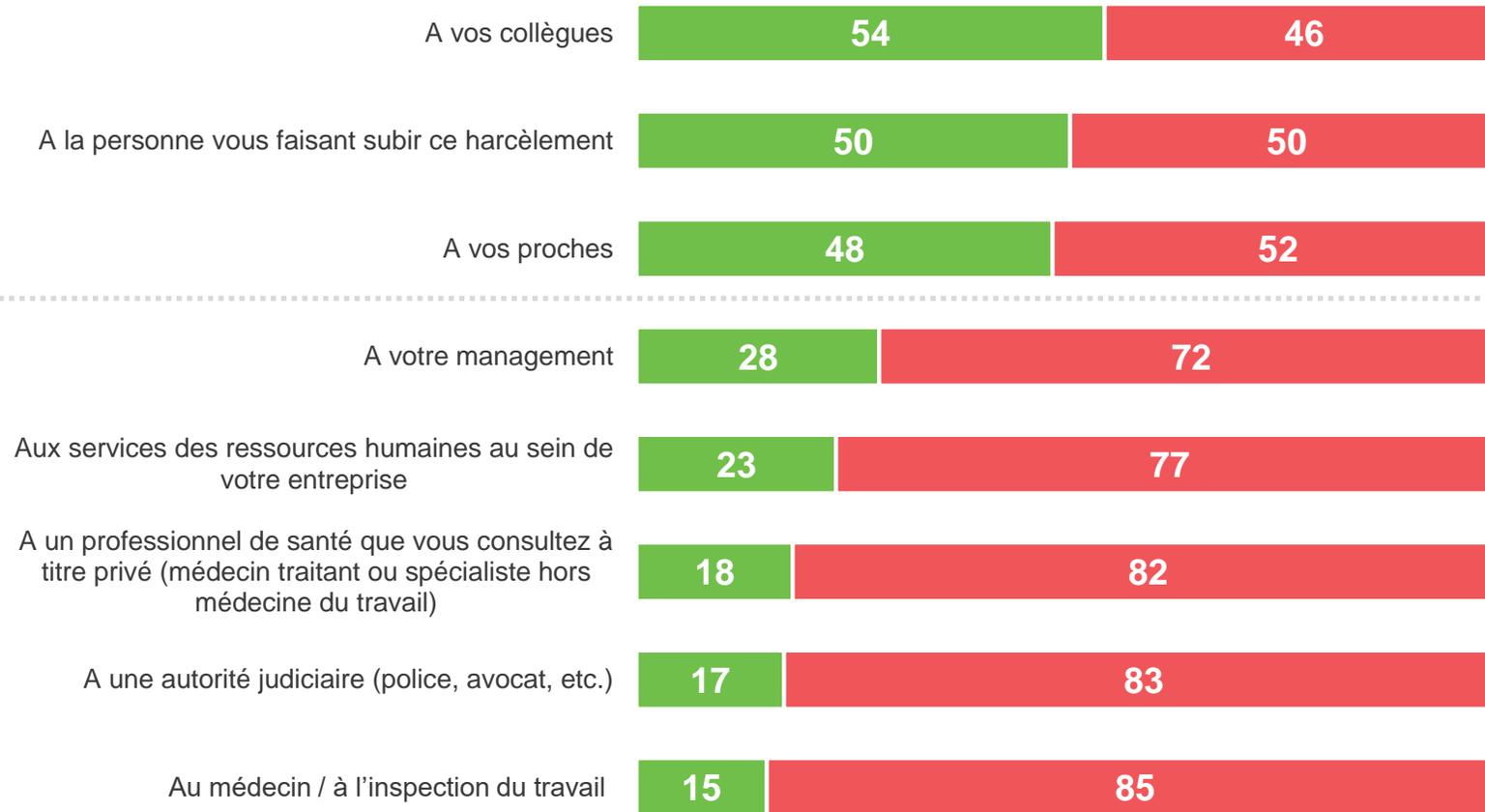
Recours contre le harcèlement dans le contexte professionnel



Les personnes qui déclarent avoir été confrontées à des situations qu'elles ont considéré comme du harcèlement expliquent en avoir parlé en premier lieu à leurs cercles les plus proches (collègues, famille/amis) ainsi qu'à la personne qui leur faisait subir le harcèlement

Vous nous avez dit avoir été confronté(e), vous-même, à des comportements que vous avez considérés comme du harcèlement sexuel (propos, pressions ou comportements répétés connotés sexuellement ou attouchements sexuels) dans le cadre de votre travail. En avez-vous parlé... ?

- À ceux déclarant avoir déjà été confrontés (eux-mêmes) à des comportements qu'ils ont considérés comme du harcèlement sexuel, en % -



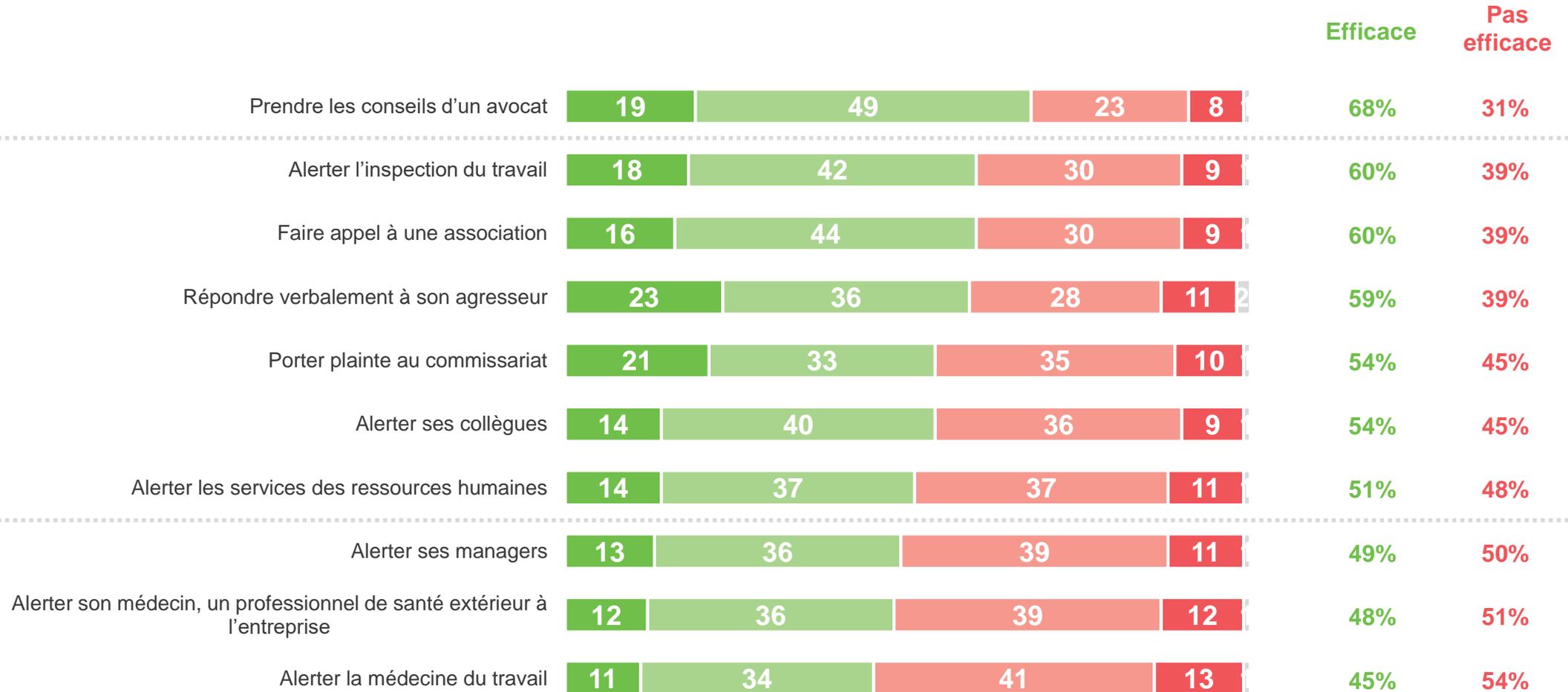
76%
déclarent en avoir parlé à au moins une personne dans le cadre de l'entreprise

31%
déclarent en avoir parlé à au moins une personne dans le cadre médico-légal

Les Français jugent que les avocats constituent le recours le plus efficace dans les cas de harcèlement sexuel au travail, auxquels s'ajoutent divers moyens, internes ou externes à l'entreprise (inspection du travail, associations, confrontations directes, etc.)

Voici différents moyens dont disposent les personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail pour mettre fin à ce harcèlement. Les jugez-vous efficaces ou pas efficaces ?

- À tous, en % -



Dans l'ensemble, les Français partagent la même image d'efficacité pour chacun des recours au harcèlement, les hommes se montrant légèrement plus confiants dans la plupart d'entre eux

Voici différents moyens dont disposent les personnes victimes de harcèlement sexuel dans le cadre de leur travail pour mettre fin à ce harcèlement. Les jugez-vous efficaces ou pas efficaces ?

- À tous, en % de réponses « Efficace » -

	Total	Français		Hommes						Femmes					
	Français	- 35 ans	35 ans et plus	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs	Total	Moins de 50 ans	50 ans et plus	CSP +	CSP-	Inactifs
Prendre les conseils d'un avocat	68	64	70	68	65	73	70	64	70	67	67	68	69	64	70
Alerter l'inspection du travail	60	62	58	61	59	63	64	54	63	59	65	52	57	62	57
Faire appel à une association	60	64	59	60	61	57	59	65	57	61	60	61	59	60	62
Répondre verbalement à son agresseur	59	47	63	59	52	67	62	55	58	59	51	67	59	54	64
Porter plainte au commissariat	54	53	55	57	52	61	61	55	54	52	54	50	52	55	50
Alerter ses collègues	54	54	54	59	52	65	61	53	60	50	52	48	50	47	53
Alerter les services des ressources humaines	51	53	49	55	51	59	54	57	54	47	50	43	43	46	49
Alerter ses managers	49	55	46	52	49	57	53	50	53	44	48	40	40	44	48
Alerter son médecin, un professionnel de santé extérieur à l'entreprise	48	48	49	49	47	50	48	45	50	49	48	49	48	47	50
Alerter la médecine du travail	45	50	44	43	43	43	41	46	43	48	48	46	44	46	50

Contacts

Merci de noter que toute **diffusion de ces résultats** doit être accompagnée des éléments techniques suivants :
le **nom de l'institut**, le **nom du commanditaire de l'étude**,
la **méthode d'enquête**, les **dates de réalisation** et la **taille de l'échantillon**.

Suivez l'actualité de Harris Interactive sur :



www.harris-interactive.com



[Facebook](#)



[Twitter](#)



[LinkedIn](#)

Contacts Harris Interactive en France :

Jean-Daniel Lévy – Directeur du Département Politique & Opinion - 01 44 87 60 30 - jdlevy@harrisinteractive.fr

Laurence Lavernhe – Responsable de la communication - 01 44 87 60 94 - 01 44 87 60 30 - llavernhe@harrisinteractive.fr

ahead of what's next