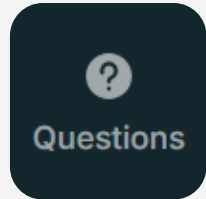


Comment mener une politique de lutte contre les VSS au sein des OF

6 octobre 2026



Quelques consignes techniques



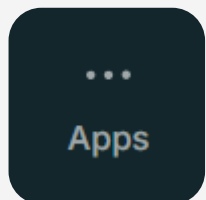
Posez vos questions aux animateurs



Répondez aux sondages proposés



Réagissez en direct



Téléchargez la présentation



Le replay sera disponible après la fin du webinaire

Notre identité



Expertise

Agilité

Partenariat

Le C2RP, un acteur neutre

Au service de l'emploi, de l'orientation et de la
formation professionnelle

au bénéfice de la population
des Hauts-de-France



Une offre globale à votre service



QUALIFIER

Nous collectons, qualifions l'offre de formation régionale pour la diffuser sur les outils des professionnels et les sites portails grand public.

Nous proposons des outils aux OFA et CFA pour optimiser leurs saisies.

Nous permettons ainsi à des millions de personnes d'avoir accès à l'information et de choisir leur formation.



OBSERVER

Nous construisons et assemblons les données statistiques pour donner du sens au lien emploi-formation.

Nous réalisons des outils sur la base d'indicateurs qui permettent d'analyser, de cartographier les chiffres clés et de prendre les bonnes décisions.

Nous travaillons en réseau avec les producteurs de données pour apporter une plus-value à nos productions et anticiper les mutations économiques.



INFORMER

Nous donnons accès à l'information pour accompagner les acteurs dans les changements les impactant.

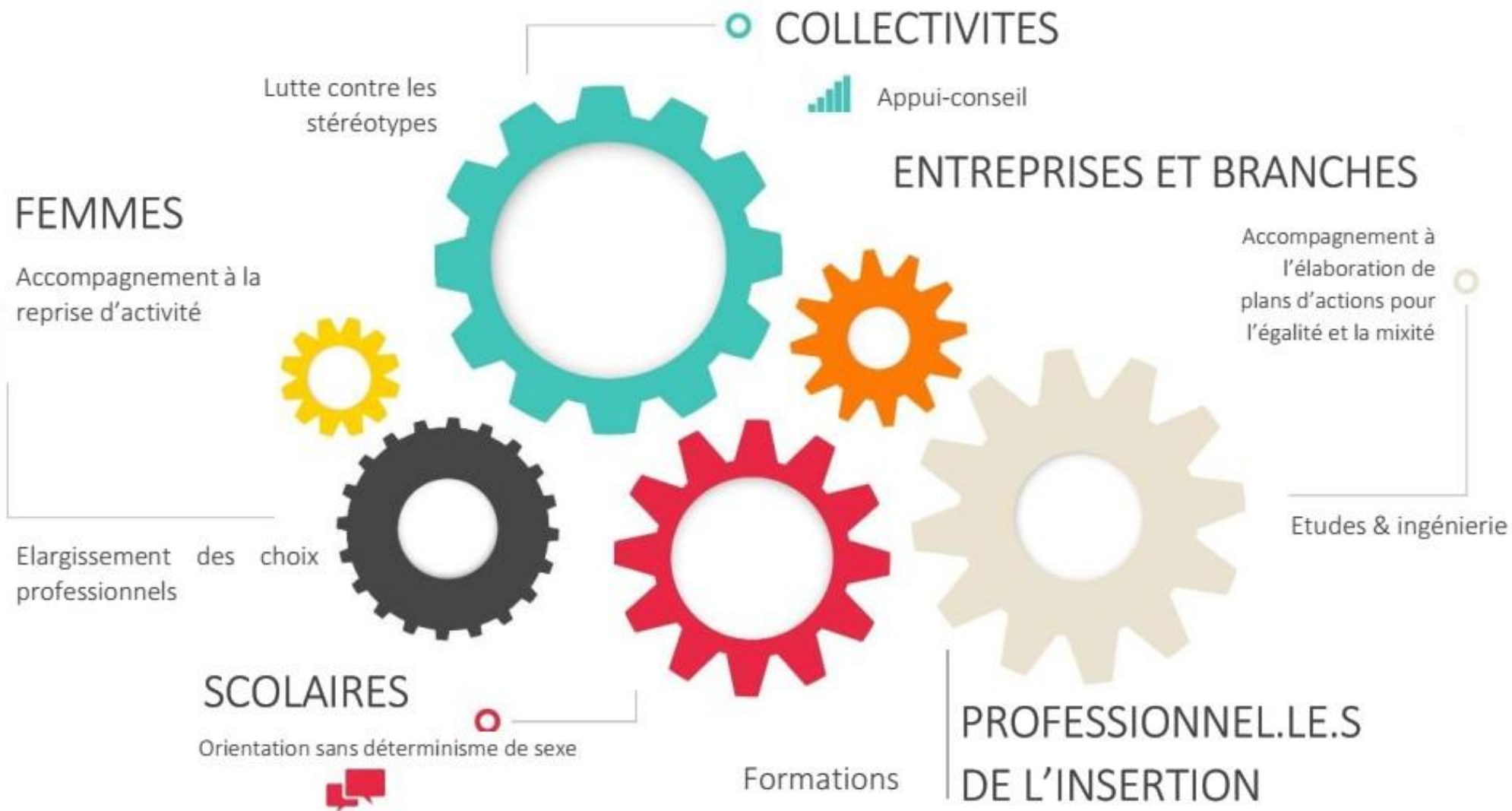
Nous organisons et publions une veille sur l'environnement emploi, formation, orientation.



ACCOMPAGNER

Nous produisons un catalogue de ressources et d'outils pour enrichir les pratiques professionnelles et progresser au rythme de chacun.

Nous programmons des sessions de professionnalisation. Nos sujets ? VAE, transition écologique, innovation, métiers, accompagnement des publics, QPV...



01 — Introduction

Le cadre juridique et les obligations légales des OF — 02

03 — Les différentes formes de VSS

Mener une politique de prévention et de réparation des VSS — 04



Introduction

Les violences sexistes et sexuelles, qu'est-ce que c'est ?



Les violences sexistes et sexuelles regroupent les propos, comportements et actes, à caractère sexiste (en raison du **genre**, de **l'identité de genre** ou de **l'orientation sexuelle**) ou sexuel, imposés à une personne, portant atteinte à son intégrité physique ou psychique.

Les violences sexistes et sexuelles en chiffres

En 2023, **1 371 000** femmes majeures déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel, exhibition sexuelle, envoi d'images à caractère sexuelle.

277 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de viol, tentative de viol ou d'agression sexuelle en 2023.

376 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de violences au sein du couple (physiques, verbales ou psychologiques et/ou sexuelles)



Et au travail ?

32 % des femmes et 12 % des hommes déclarent avoir été confronté·es à au moins une violence sexiste ou sexuelle au travail l'année précédente.

Dans 62% des cas il s'agit de remarques sexistes et dans 3% des cas d'agressions sexuelles

Le baromètre révèle que **seulement 22 % des victimes ont signalé les faits** à leur hiérarchie ou au référent harcèlement.



Conséquences potentielles des violences sexistes et sexuelles sur les victimes

Physiques,
psychologiques et
sexuelles

Sur l'apprentissage

Comportementales

Relationnelles



Pour aller plus loin :
Association mémoire
traumatique et
victimologie

Conséquences potentielles des violences sexistes et sexuelles au travail sur le groupe de stagiaires

Sur le climat de
formation

Sur la confiance et
le sentiment de
sécurité

Sur la participation
et l'investissement

Sur la réussite
collective



Conséquences potentielles des violences sexistes et sexuelles au travail sur l'organisme de formation

Sur l'image et la réputation

Sur les résultats statistiques et économiques

Sur les relations partenariales

Sur les risques juridiques





Le cadre juridique et les obligations légales des OF

Le cadre juridique et les obligations légales des OF

Responsabilité des OF envers les stagiaires et apprenti-es

Les stagiaires et apprenti-es sont protégé-es par le Code du travail et par le règlement intérieur de l'OF.

- Par le Code du travail (Article L6231-2 alinéa 7) :

« Les centres de formation ont pour mission... De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi **qu'à la prévention du harcèlement sexuel...** »

- Par le règlement intérieur (Art. L. 6352-3 à L. 6352-5 du code du travail) :

« Tout organisme de formation doit rédiger un règlement intérieur applicable aux stagiaires. Il doit obligatoirement rappeler les dispositions relatives à **l'interdiction du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.** »

Le cadre juridique et les obligations légales des OF

Le référentiel Qualiopi et la mixité et l'égalité femmes-hommes

À partir du **1er novembre 2026**, le référentiel Qualiopi intègre des **missions explicites** pour renforcer la mixité et l'égalité :

♦ Mission 7 :

"Favoriser la mixité en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprenants à l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à **la prévention du harcèlement sexuel au travail**, et participer à la lutte contre la répartition sexuée des métiers."

Actions attendues :

- Formation des formateurs sur les enjeux de mixité et d'égalité.
- Sensibilisation des apprenants (ex. : ateliers, modules dédiés).
- Lutte contre les stéréotypes dans les contenus pédagogiques.

Le cadre juridique et les obligations légales des OF

Missions des CFA (Article L.6231-2 du code du travail)

Les centres de formation dispensant des actions de formation par apprentissage (CFA) ont pour missions :

7) De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à **la prévention du harcèlement sexuel** au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à **la lutte contre la répartition sexuée des métiers** ;

Le cadre juridique et les obligations légales des OF

Les obligations de l'employeur

Le Code du travail impose une obligation générale de sécurité et de prévention à l'employeur concernant ses salarié.es, alternant.es et stagiaires :

- Obligation de prévention et de sécurité (Art. L. 4121-1 du code du travail)
- Désignation d'un référent VHSS (Art. L. 1153-5-1 du code du travail)
- Obligation envers les stagiaires et les alternant.es (Art L. 124-1 du Code de l'éducation et Art L. 6221-1 et suivants du Code du travail)
- Obligation de signaler et de sanctionner

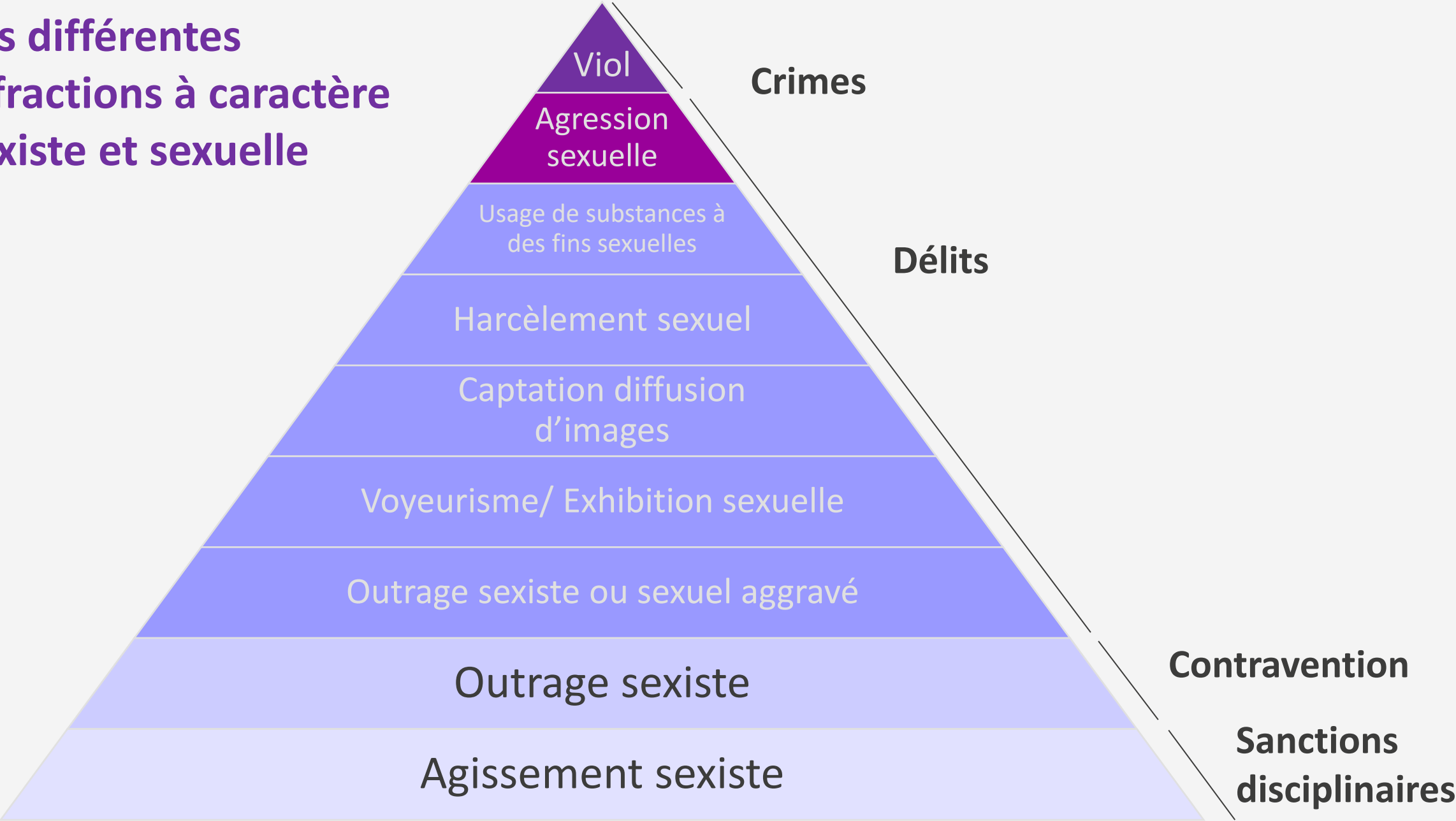


Les différentes formes de Violences sexistes et sexuelles



Questions

**Les différentes
infractions à caractère
sexiste et sexuelle**





**Mener une politique de
prévention et de
réparation des Violences
Sexistes et Sexuelles**



Prévenir les VSS



Prévenir les VSS

Réaliser un diagnostic interne

Prévoir un groupe d'apprenant·es sentinelles

Formaliser un protocole de signalement et le faire connaître

Nommer et former un.e référent.e VHSS

Elaborer une charte/ une politique interne et la faire signer

Former les managers et l'équipe pédagogique



Prévenir les VSS

Sensibiliser les apprenant·es

Organiser des temps forts dans l'année

Salarié·es : Ne pas oublier les VHSS dans le DUERP !

Intégrer les VHSS dans la convention de stage ou le contrat d'alternance

Intégrer la question des VHSS dans les points d'étapes réguliers

Collaborer avec les instances représentatives du personnel tout au long du processus





Réagir face aux VSS

Réagir face aux VHSS

Cela va dépendre de la situation :

- En interne de l'équipe de l'OF
- Entre les formatrices et les apprenant·es
- Les apprenant·es entre eux/elles
- Les apprenant·es sur leur lieu de stage ou d'apprentissage



Cela va aussi dépendre de votre statut et de vos missions dans l'organisme de formation :

- Il est nécessaire de mettre en place des formations pour travailler sur des mises en situation

En tant que témoin d'un propos sexiste/ outrage sexiste

- Ne rien dire, ignorer, baisser la tête
- Sourire, rire
- Renchérir sur la situation
- Exercer de la violence en représailles



En tant que témoin d'un propos sexiste/ outrage sexiste

- Questionner l'auteur·ice des propos
- Jouer l'incompréhension
- Rappeler le règlement intérieur/ la loi
- Faire des analogies
- Partager son ressenti
- Utiliser l'humour pour reposer le cadre, faire stopper l'agissement



En tant que témoin d'un propos sexiste/ outrage sexiste

N'hésitez pas à prendre en note les situations comme celle-ci, indiquant la teneur du propos, la date, l'auteurice et les personnes présentes. Ce suivi peut étayer votre témoignage si jamais vous veniez à être entendu dans le cadre d'une enquête. Transmettre au/à la référent·e VHSS, à votre supérieur·e hiérarchique.



■ En cas de signalement par la victime (apprenant·e)

- Ignorer, banaliser ou minimiser les faits,
- Trouver des excuses à l'agresseur
- Remettre en cause le récit de la victime
- Parler de la situation à tout le monde
- Agir sans prévenir



En cas de signalement par la victime (apprenant·e)

- Encourager la parole de la victime
- La déculpabiliser, en lui signifiant qu'aucune attitude de sa part ne justifie les violences subies
- Rappeler que les actes et les paroles dénoncés sont interdits par la loi et le règlement de l'organisme de formation
- La questionner sur ses besoins et attentes vis-à-vis de vous
- Lui présenter/rappeler le protocole de signalement
- L'orienter vers les services utiles en interne et externe
- Lui signifier votre responsabilité d'en parler au/à la référent·e VHSS (peut proposer 2 temps)
- Respecter sa temporalité et la confidentialité
- Prendre des notes



En cas de signalement dans le cadre d'un stage / d'une alternance

- Ignorer, banaliser ou minimiser les faits,
- Trouver des excuses à l'agresseur
- Remettre en cause le récit de la victime
- Reporter la responsabilité sur l'entreprise uniquement
- Agir sans prévenir

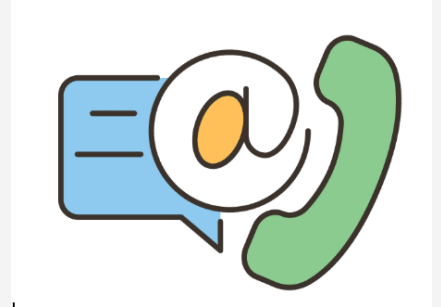


En cas de signalement dans le cadre d'un stage / d'une alternance

- Accueillir et sécuriser la victime
- Documenter les faits
- Informer par écrit l'entreprise d'accueil des faits évoqués en demandant le respect de ses obligations de santé et de sécurité
- Possibilité de rompre la convention de stage ou le contrat d'alternance ainsi que de signaler l'entreprise à l'inspection du travail si elle ne respecte pas ses obligations



Les différents leviers à l'interne de l'organisme de formation



- Le/la référent·e VHSS
- Le service de ressources humaines
- Votre supérieur.e hiérarchique direct.e ou indirect.e
- Un.e membre de la délégation du personnel du CSE
- Un·e délégué·e syndical·e



« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ». « Toute disposition ou tout acte contraire [...] est nul » (articles L. 1153-3 et L. 1153-4 du code du travail).

■ Les aides extérieures à votre structure ?

- **En cas de VSST** : La médecine du travail et/ ou l'inspection du travail
 - **En cas de présomption de discrimination** : Le Défenseur des droits au 3928 ou <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir>
 - **Le 39 19** : Numéro d'appel Violences Femmes Info (numéro gratuit et ouvert 24h/24 et 7j/7)
 - Les centres médico psychologiques
- **Des associations spécialisées en fonction de votre territoire :**
- CIDFF
 - Solfa
 - Point d'accès aux droits, Associations d'aide aux victimes
 - AVFT...

Où les victimes qui le souhaitent peuvent t'elles déposer plainte ?



- Dans une gendarmerie ou dans un commissariat de police
- En écrivant au procureur de la République

- Dans les services de médecine légale au sein des hôpitaux



Merci pour votre attention



Conseil Recherche Ingénierie et Formation
pour l'Égalité entre les femmes et les hommes

145 rue des Stations 59000 Lille



www.corif.fr



[Corif.egalitefh](https://www.facebook.com/Corif.egalitefh)



[Corif Lille](https://www.linkedin.com/company/corif-lille)



[@coriflille](https://twitter.com/coriflille)



Mathilde Roué
Consultante Égalité Femmes Hommes



mroue@corif.fr



03.20.54.73.55



Région
Hauts-de-France

Votre avis compte pour nous !

A la suite de ce webinaire, vous recevrez par e-mail un lien vers notre questionnaire d'évaluation.



Merci pour votre participation

— **Restons en contact**

www.c2rp.fr

03 20 90 73 00

