ÉTAT DES LIEUX NATIONAL DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN STAGE ET EN ALTERNANCE

Septembre 2026

#BALANCE TON STAGE

SOMMAIRE

Introduction.....**3**

Synthèse du rapport.....**5**

Profil des répondant·es.....**9**
- Questionnaire.....9
- Entretiens qualitatifs.....13

Analyse des principaux résultats.....**16**

Partie 1 - Analyse des contextes organisationnels.....**17**
I - Le statut particulier du stagiaire et de l'alternant·e.....**18**
II - Des contextes organisationnels propices à la survenue des violences sexistes et sexuelles.....**26**

Partie 2 - Analyse des faits de violences sexistes et sexuelles.....**34**
I - La fabrique des violences sexistes et sexuelles dans le monde professionnel.....**35**
II - L'escalade et l'intersection des violences sexistes et sexuelles...**38**
III - La perception des violences sexistes et sexuelles par les victimes.....**42**

Partie 3 - Analyse des réactions face aux violences sexistes et sexuelles.....**51**
I - Des victimes souvent réduites au silence.....**52**
II - Un environnement qui tolère et perpétue les violences sexistes et sexuelles.....**63**
III - Les défaillances des réponses organisationnelles et institutionnelles.....**71**

Nos recommandations.....**80**

Conclusion.....**95**

Remerciements.....**98**

Annexes.....**100**
- Méthodologie.....100
- Bibliographie.....103

INTRODUCTION

Selon une étude menée par l'Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur en 2023[1], plus d'1 étudiant·e sur 2 ne se sent pas réellement en sécurité dans son établissement vis-à-vis des violences sexistes et sexuelles (VSS). **Mais qu'en est-il lorsque ces violences surviennent en dehors de leur établissement, et plus particulièrement au sein des organisations qui les accueillent en stage ou en alternance ?**

Les VSS désignent **un continuum de comportements et de violences fondés sur le genre**, allant des remarques sexistes aux violences sexuelles. Elles incluent notamment les agissements et outrages sexistes et sexuels, le harcèlement sexuel, l'exhibition sexuelle, les agressions sexuelles et le viol. Ces violences s'inscrivent dans des rapports sociaux de domination et participent au maintien des inégalités structurelles entre les genres.

En 2020, notre association Balance Ton Stage a mené une première enquête sur les VSS vécues en stage auprès des étudiant·es de *l'emlyon business school*. Ses résultats ont permis de mettre en lumière l'omniprésence de ces violences, renforcées par la précarité du statut de stagiaire, et trop souvent invisibilisées par les établissements de l'enseignement supérieur et les organisations. Cette recherche fondatrice a donné naissance au *Petit manuel du sexisme en entreprise*, et a marqué la création de notre association.

Six ans plus tard, nous avons souhaité mener une seconde enquête à l'échelle nationale, avec plusieurs ambitions complémentaires. **L'objectif principal était de quantifier et de qualifier l'ampleur des VSS en stage et en alternance, afin de contribuer à une meilleure sensibilisation, prévention et prise en charge des victimes.** Pour cela, nous avons notamment cherché à analyser en profondeur les contextes organisationnels propices à ces violences, ainsi que les conséquences de ces dernières sur les trajectoires étudiantes et professionnelles. Nous avons également souhaité intégrer à notre recherche une approche intersectionnelle, visant à mieux comprendre l'entrecroisement des discriminations auxquelles les étudiant·es peuvent être confronté·es.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte sociopolitique ambivalent, marqué à la fois par **une prise de conscience accrue des VSS, mais aussi par des formes de backlash[2] et de résistances face aux avancées obtenues.** À l'approche des élections présidentielles de 2027, nous pensons qu'il est nécessaire de relancer le plaidoyer en faveur d'une meilleure prévention, d'un renforcement des dispositifs de signalement et d'une prise en charge effective des victimes.

---

[1] Baromètre 2023 des VSS dans l'Enseignement Supérieur, Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur, 2023

[2] Popularisé par la journaliste étasunienne Susan Faludi dans son livre Backlash : *The Undeclared War Against American Women* paru en 1991, le terme backlash désigne le contrecoup qui pèse sur les droits des minorités ou des femmes après chaque avancée.

Fort·es de six années d'expérience sur le terrain et des enseignements de notre première enquête, nous avons formulé plusieurs hypothèses ayant structuré la conception de notre enquête :

- Les VSS demeurent fréquentes dans les contextes de stage et d'alternance.
- Les jeunes appartenant à des groupes minorisés sont davantage exposé·es aux discriminations et aux violences.
- Le statut précaire des stagiaires et alternant·es constitue un frein majeur à la dénonciation des violences.
- Malgré la médiatisation croissante des VSS, les dispositifs de prévention et de signalement demeurent insuffisants, voire inefficaces, et sont largement méconnus des étudiant·es.

Ce rapport ne se veut pas un simple constat : il a pour ambition d'éclairer la décision publique en donnant à voir des phénomènes encore trop souvent ignorés dans les milieux académiques et professionnels. L'articulation d'approches quantitative et qualitative nous a permis à la fois de mesurer l'ampleur des VSS en stage et en alternance, mais aussi d'analyser les mécanismes structurels qui favorisent leur apparition, leur banalisation et leur faible dénonciation. Cette enquête met notamment en lumière les nombreux freins au signalement des VSS – peur des conséquences sur la scolarité ou la carrière, minimisation des faits, isolement ou méconnaissance des recours existants – ainsi que les défaillances persistantes des dispositifs de prise en charge des VSS, tant dans les organisations que dans les établissements d'enseignement supérieur. Finalement, nos recommandations traduisent ces analyses en pistes d'actions concrètes pour garantir une meilleure protection des étudiant·es lors de leurs premières expériences professionnelles.

Nous sommes convaincu·es qu'appréhender les VSS en stage et en alternance dans leur dimension structurelle est une condition préalable à toute réponse efficace. Cela implique notamment de prendre en compte **la spécificité du statut des stagiaires et alternant·es, marqué par des rapports de dépendance qui renforcent leur vulnérabilité face aux violences, et limitent leurs capacités de réaction et de dénonciation.** Les multiples conséquences des VSS sur les parcours étudiants et professionnels appellent ainsi à des politiques publiques à la hauteur de ces enjeux, et nous espérons vivement que ce rapport y contribuera.

SYNTHÈSE DU RAPPORT

Les stages et les alternances occupent une place centrale dans les parcours étudiants. Ils constituent souvent une première immersion dans le monde professionnel et jouent un rôle décisif dans l'acquisition de compétences et l'insertion sur le marché du travail. Situé·es à l'interface entre leur établissement scolaire et leur organisme d'accueil, les stagiaires et alternant·es occupent alors une position singulière : **sans être pleinement intégré·es au collectif de travail, tout en étant temporairement éloigné·es de leur établissement, ils et elles évoluent dans un espace où les responsabilités en termes d'accompagnement et de protection peuvent être diffuses.** Cette position intermédiaire mérite une attention particulière, tant elle est susceptible de renforcer la vulnérabilité des étudiant·es face aux violences sexistes et sexuelles (VSS).

Cette enquête repose sur **une méthodologie mixte** combinant un questionnaire en ligne anonyme (4 408 réponses, dont 2 892 complètes) et 24 entretiens semi-directifs. L'échantillon quantitatif est majoritairement féminin (68 %), issu de filières scientifiques et technologiques (48 %) et d'établissements publics (77 %). L'échantillon qualitatif présente des caractéristiques similaires, mais propose une plus grande diversité des cursus représentés.

Les résultats de l'enquête révèlent que dans les contextes de stage et d'alternance, les VSS sont loin d'être marginales : **33 % des étudiant·es interrogé·es déclarent avoir été victimes de VSS et 35 % déclarent en avoir été témoins.** Plus précisément, près de 1 étudiant·e sur 4 déclare avoir été victime de remarques à caractère sexiste ou sexuel, 1 étudiant·e sur 5 de blagues à caractère sexiste ou sexuel, 1 étudiant·e sur 10 de regards insistants, et 1 étudiant·e sur 20 de gestes déplacés. Ces violences s'inscrivent dans des environnements professionnels structurés par des asymétries de pouvoir, au sein desquels la position de subordination et la précarité du statut de stagiaire et d'alternant·e constituent un terreau favorable aux abus. Ainsi, dans **57 % des cas, l'auteur·e était un·e supérieur·e hiérarchique (dont 22 % de tuteur·rices de stage ou d'alternance)**.

L'enquête met en évidence d'autres facteurs de risque, tels que l'isolement organisationnel : **71 % des situations rapportées par les victimes et 65 % de celles rapportées par les témoins se déroulent dans des organisations de moins de 249 salarié·es**. La prédominance masculine des environnements de travail représente également un facteur aggravant : **45 % des victimes et 42 % des témoins déclarent que les faits se sont déroulés dans une organisation exclusivement ou majoritairement masculine**, contre 23 % dans des environnements exclusivement ou majoritairement féminins. Enfin, notons que les violences ne relèvent pas uniquement de comportements individuels mais s'inscrivent la plupart du temps dans des climats professionnels où les comportements sexistes sont banalisés, tolérés

ou relayés par le collectif de travail : dans **74 % des situations rapportées par les victimes, au moins un·e témoin était présent·e ; pourtant dans 67 % de ces situations, les témoins n'ont pas réagi ou ont réagi négativement.**

Les violences rapportées sont de nature diverse, souvent progressives et difficiles à identifier au moment où elles surviennent. La moitié des répondant·es ayant accepté de détailler les faits en ont par ailleurs minimisé la nature. Cette minimisation s'articule avec des mécanismes d'inversion de la culpabilité constitutifs de la culture du viol : **lorsque la victime confronte l'auteur·e des faits, celui-ci minimise les faits dans 45 % des cas et adopte une posture de culpabilisation dans 23 % des cas.**

Ces violences peuvent être comprises plus finement en adoptant une grille de lecture intersectionnelle : **19 % des victimes déclarent avoir été également confronté·es à des micro-agressions ou discriminations fondées sur d'autres critères que leur genre**. Parmi elles, 52 % évoquent des discriminations liées à leur apparence physique, 46 % à leur âge, 44 % à leur identité de genre, 21 % à leur appartenance sociale, 21 % à leurs opinions politiques et 19 % à leur orientation sexuelle. Dans un même espace de travail, les rapports de genre, de classe, d'origine ou encore de statut ne s'additionnent pas mais s'articulent et se renforcent mutuellement.

Face à ces violences, les réactions des étudiant·es demeurent difficiles et contraintes. **40 % des victimes déclarent ne pas avoir réagi, ni sur le moment ni a posteriori. Seules 13 % ont confronté l'auteur·e, et uniquement 18 % ont signalé les faits** (dont 12 % à leur organisme d'accueil, 4 % à leur établissement scolaire et 2 % aux deux), traduisant des obstacles structurels majeurs qui maintiennent les victimes dans le silence. Parmi celles n'ayant pas réagi au moment des faits, 69 % évoquent la volonté d'éviter des conflits ou des tensions, 33 % un sentiment d'impuissance et le souhait de passer à autre chose, 32 % la difficulté à reconnaître la gravité des faits sur le moment, 23 % la peur des représailles ou des conséquences sur leur carrière, et 15 % un manque de confiance envers les dispositifs.

Les réactions s'orientent alors majoritairement vers l'entourage proche : **41 % des victimes choisissent d'en parler à leurs proches**. Cette démarche s'avère globalement positive : l'entourage écoute attentivement dans 86 % des cas, croit la victime dans 83 % des cas et lui apporte un soutien explicite dans 74 % des cas. Dans une moindre mesure, cette écoute peut également s'accompagner d'une orientation vers des dispositifs de prise en charge : 18 % conseillent de signaler les faits à l'organisation et 19 % suggèrent de saisir la justice. L'écoute d'un·e proche peut ainsi s'avérer déterminante dans le processus de prise de conscience, mais aussi dans la décision de signaler les faits ou de quitter l'organisation.

Les VSS ont par ailleurs des répercussions durables sur la santé et les trajectoires académiques et professionnelles des étudiant·es. Parmi les victimes, **31 % déclarent des conséquences relevant du stress, de l'anxiété ou de la peur, 18 % une perte de confiance en soi et 15 % des impacts sur leurs choix professionnels.** Les témoins ne sont pas non plus épargnés : 29 % déclarent ressentir un sentiment d'impuissance, 23 % une perte de confiance envers leur organisation, et 21 % de la culpabilité liée au fait de ne pas avoir réagi ou signalé les faits.

Lorsque les faits sont signalés, les réponses apportées par les organisations et les établissements d'enseignement supérieur sont encore insuffisantes. **13 des 62 étudiant·es ayant signalé les faits à leur établissement déclarent avoir été confronté·es à une absence de réaction ou à des réactions hostiles**, allant de la minimisation à la remise en cause de leur parole, et **22 étudiant·es indiquent avoir été cru·es ou soutenu·es sans pour autant bénéficier d'une réelle prise en charge**. 1 étudiant·e sur 3 juge alors les dispositifs de signalement très peu ou peu efficaces, principalement en raison du manque d'écoute et de soutien, du manque de confidentialité, du manque de suivi et d'accompagnement, de l'absence de sanctions et de mesures concrètes ou encore de l'inaccessibilité des dispositifs. Par ailleurs, **43 des 134 étudiant·es ayant signalé les faits à leur organisme d'accueil déclarent avoir été confronté·es à une absence de réaction ou à des réactions hostiles**, et **65 étudiant·es indiquent avoir été cru·es ou soutenu·es sans pour autant bénéficier d'une réelle prise en charge**.

Ces résultats ne doivent toutefois pas conduire à considérer les signalements comme nécessairement voués à l'échec. L'analyse des situations dans lesquelles les étudiant·es ont bénéficié d'une prise en charge effective (soit 27 des 62 étudiant·es ayant signalé les faits à leur établissement et 26 des 134 étudiant·es ayant signalé les faits à leur organisation) permet d'identifier plusieurs facteurs favorisant l'efficacité des réponses : **la reconnaissance de la parole, une écoute adaptée, la confidentialité, un suivi dans la durée, la protection de la victime et la mise en œuvre de mesures concrètes à l'égard des auteur·es.** Ces situations montrent ainsi qu'une réponse institutionnelle efficace est possible lorsque les dispositifs sont réellement accessibles, connus et dotés des moyens nécessaires.

Lutter contre les VSS en stage et en alternance suppose dès lors d'agir à plusieurs niveaux : mieux informer les étudiant·es sur leurs droits et les dispositifs existants, renforcer la prévention et la formation, garantir des espaces de signalement accessibles et indépendants, mieux encadrer les relations entre établissements et organisations d'accueil et assurer une prise en charge effective des victimes. La prévention des violences ne peut reposer sur la seule capacité des étudiant·es à identifier et à dénoncer les faits : **elle implique une transformation des environnements professionnels et des institutions qui les encadrent.**

NOS 10 RECOMMANDATIONS CLÉS

À destination des établissements d'enseignement supérieur

1. Sensibilisation obligatoire des étudiant·es aux VSS dans le monde professionnel avant leur départ en stage ou en alternance

2. Intégration systématique de clauses relatives aux VSS dans les conventions de stage et d'alternance

3. Mise en œuvre d'un suivi régulier des étudiant·es en stage et en alternance

4. Garantie d'une possible rupture du contrat de stage ou d'alternance sans pénalisation académique en cas de VSS

5. Mise en œuvre de sanctions à l'encontre des structures concernées

À destination des organismes d'accueil

6. Désignation systématique de référent·es VSS, y compris dans les entreprises de moins de 250 salarié·es

7. Recueil des retours d'expérience des stagiaires et alternant·es

8. Mise en œuvre de mesures de protection immédiates des victimes

9. Mise en place d'un canal externe de traitement des signalements de VSS

10. Mise en œuvre de mesures disciplinaires à l'encontre des auteur·es

PROFIL DES RÉPONDANT·ES AU QUESTIONNAIRE

4 408 répondant·es dont 2 892 réponses complètes.

Avant d'interroger les étudiant·es sur leurs expériences de violences sexistes et sexuelles (VSS) en stage et en alternance, nous avons recueilli des informations sur **leur profil sociodémographique** afin de pouvoir dresser le portrait de celles et ceux dont la parole nourrit ce rapport. Ces questions ont été posées en début de questionnaire à l'ensemble des participant·es. **Le seul critère d'inclusion dans notre échantillon était d'avoir effectué au moins un stage ou une alternance au cours des cinq dernières années.**

Note de lecture *- Pour chaque analyse, nous précisons le nombre de répondant·es à la question concernée (N = X) : les effectifs varient d'une question à l'autre selon les réponses manquantes. Les pourcentages sont calculés sur la base des réponses valides à chaque question et arrondis à l'entier le plus proche : ils peuvent donc ne pas totaliser exactement 100 %.*

Recrutement des répondant·es

La diffusion du questionnaire a reposé sur **deux canaux principaux**. D'une part, **les réseaux sociaux, et en particulier Instagram** : l'enquête a été relayée depuis le compte de notre association, ainsi que par de nombreux comptes engagés sur ces sujets ayant accepté de partager nos publications. D'autre part, **les établissements d'enseignement supérieur** : nous avons sollicité de nombreux établissements par mail en cherchant à couvrir tous les types de structures et la diversité des domaines d'études. Nous nous sommes également adressé·es aux établissements membres de la Conférence Permanente des chargé·es de mission Égalité Diversité (CPED) via l'organisation d'un webinaire. Une trentaine d'établissements ont finalement accepté de diffuser le questionnaire auprès de leur communauté étudiante.

Comme toute enquête auto-administrée reposant sur le volontariat, **l'échantillon n'est pas strictement représentatif de l'ensemble des personnes en stage ou en alternance**. Les personnes les plus concernées et les plus sensibilisées aux VSS, notamment les femmes et les minorités de genre ont répondu dans une plus grande proportion. Les résultats qui suivent doivent donc être lus comme le portrait de notre échantillon, et non de la population générale.

Un échantillon quantitatif majoritairement féminin

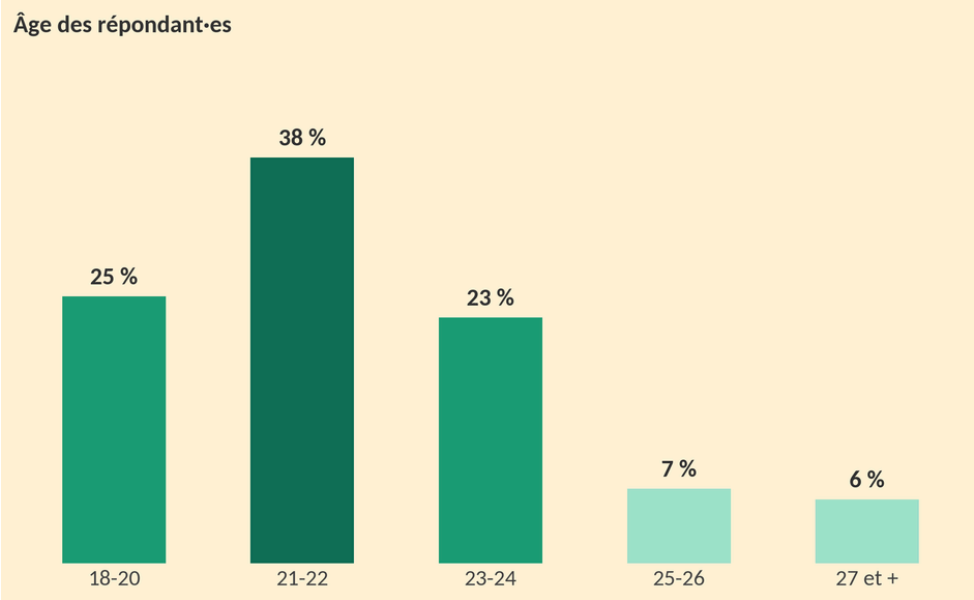
68 % des répondant·es sont des femmes. Avec les personnes non-binaires, les femmes et minorités de genre représentent 7 répondant·es sur 10.

Plus des deux tiers des répondant·es sont des femmes, contre 29 % d'hommes. Les personnes non-binaires représentent 2 % de l'échantillon, et 1 % des répondant·es n'ont pas souhaité préciser leur genre. Cette forte proportion de femmes et de minorités de genre est cohérente avec les tendances observées dans les enquêtes portant sur les VSS, **les personnes concernées étant également celles qui témoignent le plus fréquemment.**

Une population jeune

87 % des répondant·es ont entre 18 et 24 ans. L'âge médian est de 22 ans.

Près de 9 répondant·es sur 10 (87 %) ont entre 18 et 24 ans, et la tranche des 21 à 22 ans est la plus représentée (38 %). **L'âge médian comme l'âge moyen s'établissent autour de 22 ans**. Les personnes de 25 ans et plus ne représentent qu'environ 13 % de l'échantillon. Cette jeunesse reflète directement le périmètre de notre étude, les stages et alternances concernant avant tout des étudiant·es et de jeunes diplômé·es.

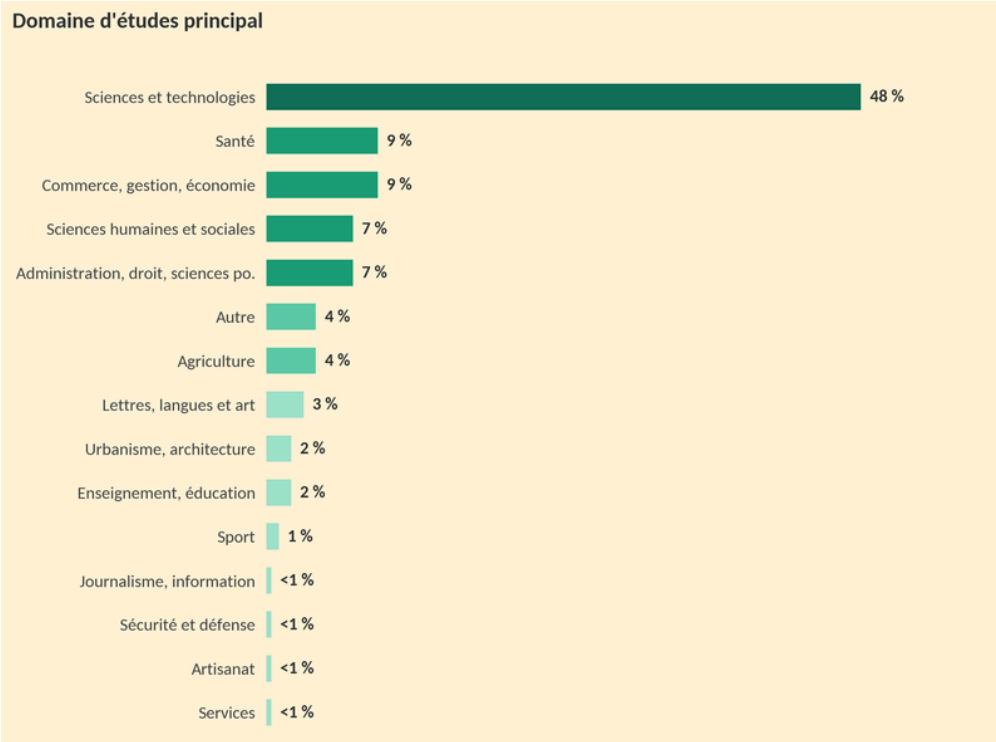


N = 3 572. Lecture : 38 % des répondant·es ont 21 ou 22 ans.

Des domaines d'études variés, dominés par les sciences et technologies

48 % des répondant·es étudient dans le domaine des sciences et technologies.

Les répondant·es proviennent de **filières variées**, mais **les sciences et technologies** (mathématiques, informatique, biologie, ingénierie, mécanique…) **dominent nettement et représentent 48 % de l'échantillon**, ce qui est supérieur aux 34 % que représentent les filières scientifiques dans l'enseignement supérieur en France en 2024[3]. Viennent ensuite **la santé** (9 %), **le commerce, l'économie et la gestion** (9 %), **les sciences humaines et sociales** (7 %) et **l'administration, le droit et les sciences politiques** (7 %). Cette répartition s'explique notamment par les canaux de diffusion de l'enquête et les établissements ayant relayé le questionnaire. Elle invite à une lecture prudente des comparaisons entre filières, certaines d'entre elles comptant un très faible nombre de répondant·es.



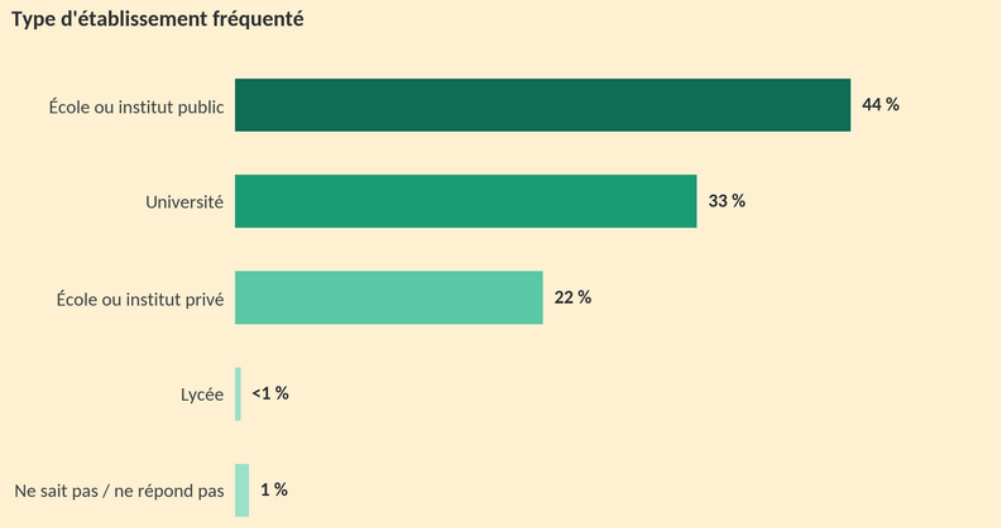
N = 3 582. Lecture : 48 % des répondant·es étudient dans le domaine des sciences et technologies.

[3] Repères et références statistiques : enseignements, formation, recherche : 2025, DEPP et SIES, 2025

Une surreprésentation des établissements publics

77 % des répondant·es étudient dans un établissement public (école publique, institut public ou université).

Près de 8 répondant·es sur 10 étudient dans un établissement public : 44 % dans une école publique ou un institut public et 33 % à l'université. **Les écoles et instituts privés représentent 22 % des répondant·es, et les lycées une part marginale (moins de 1 %)**. Cette répartition reflète à nouveau les établissements ayant accepté de relayer l'enquête, malgré notre volonté de diffusion la plus large possible.



N = 3 607. Lecture : 44 % des répondant·es étudient dans une école ou un institut public.

Des étudiant·es et des jeunes diplômé·es

Au moment de répondre, **88 % des répondant·es étaient encore étudiant·es**, tandis que 11 % étaient déjà diplômé·es, revenant sur une expérience de stage ou d'alternance vécue au cours des cinq dernières années.

PROFIL DES RÉPONDANT·ES AUX ENTRETIENS QUALITATIFS

24 entretiens qualitatifs ont été réalisés auprès d'étudiant·es victimes et témoins de VSS en stage et alternance.

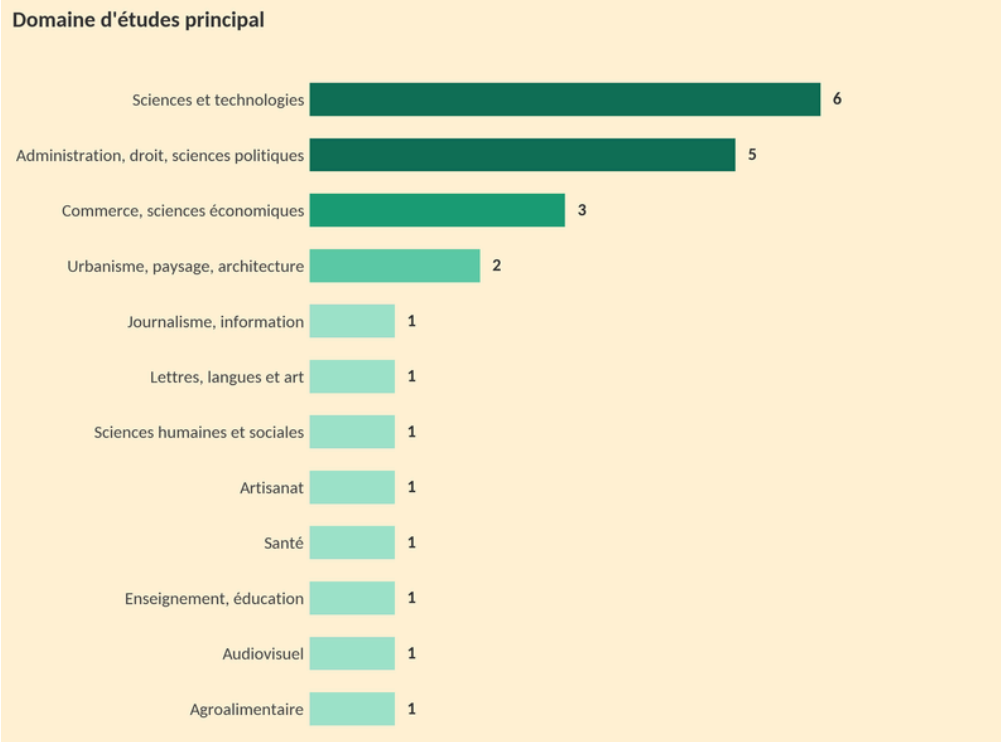
Afin de constituer le corpus d'entretien, la dernière page du questionnaire invitait les répondant·es à laisser leurs coordonnées s'ils et elles souhaitaient participer à une enquête qualitative complémentaire. À partir des réponses recueillies, une première sélection de 40 personnes a été effectuée selon plusieurs critères : genre, type d'établissement, domaine d'études, secteur d'activité, type de VSS rapportées et existence ou non d'un signalement. **Finalement, 24 personnes ont accepté de participer aux entretiens semi-directifs.**

Un échantillon qualitatif majoritairement féminin

L'échantillon des entretiens qualitatifs est majoritairement féminin. Parmi les 24 enquêté·es, 19 sont des femmes, et seulement 5 sont des hommes. Cette surreprésentation des femmes reflète directement celle du questionnaire, et fait écho à des dynamiques mentionnées plus tôt : les femmes sont à la fois plus exposées aux VSS et plus enclines à témoigner dans les enquêtes relatives à ces dernières.

Une légère surreprésentation des sciences et technologies

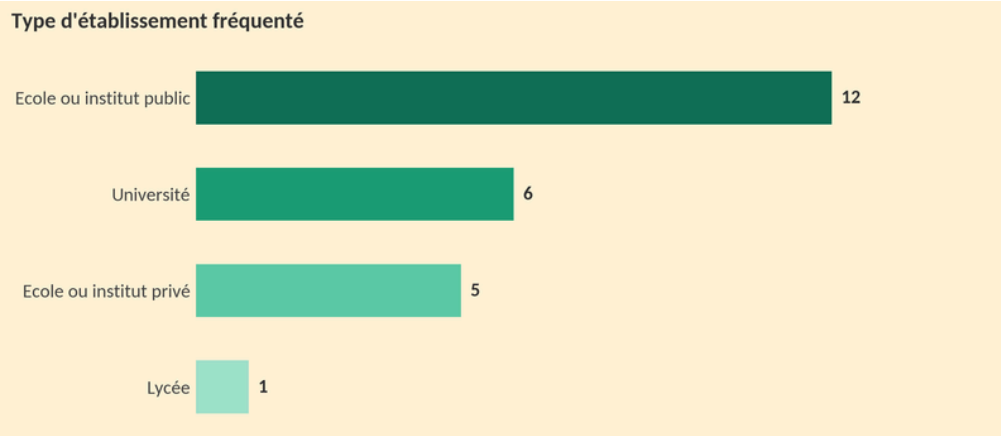
Les enquêté·es proviennent de cursus variés, avec une légère surreprésentation des sciences et technologies (6 enquêté·es sur 24). Viennent ensuite l'administration, le droit et les sciences politiques, puis le commerce et les sciences économiques. D'autres filières apparaissent de manière minoritaires, telles que les sciences humaines et sociales, le journalisme, l'audiovisuel, les lettres et la santé. Cette diversité permet de restituer des expériences ancrées dans des contextes académiques variés, tout en identifiant certaines spécificités selon les filières.



N = 24. Lecture : 6 enquêté·es étudient dans le domaine des sciences et technologies.

Une majorité d'établissements publics

Nous retrouvons une nette prédominance des étudiant·es issu·es de l'enseignement public dans l'échantillon des entretiens qualitatifs : **18 enquêté·es sur 24 sont rattachées à des universités ou à des établissements publics**. Cette surreprésentation s'explique à nouveau par la constitution même de l'échantillon du questionnaire.



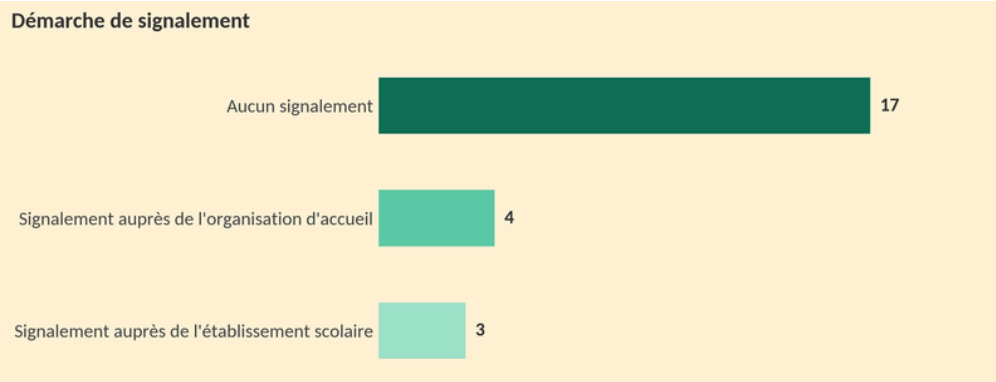
N = 24. Lecture : 12 enquêté·es étudient dans une école ou un institut public.

Une représentation diversifiée des secteurs d'activité

Les entretiens couvrent volontairement une grande diversité de secteurs d'activité dans le but de montrer que **les VSS ne concernent pas uniquement certains milieux professionnels identifiés comme « à risque », mais traversent au contraire des environnements de travail très variés**. Les secteurs représentés incluent notamment l'industrie et les technologies (6 enquêté·es), le BTP et l'architecture (4 enquêté·es), l'audiovisuel (2 enquêté·es), le social (2 enquêté·es) et de manière plus minoritaire l'agroalimentaire, la biologie, la santé, la fonction publique, la sécurité, les relations publiques, l'événementiel, le commerce, le journalisme et le droit.

Un faible recours aux dispositifs de signalement

Parmi les 24 personnes interrogées, la grande majorité n'a pas signalé les faits de violences sexistes et sexuelles. En effet, 17 enquêté·es sur 24 n'ont pas effectué de signalement, ni auprès de leur organisme d'accueil ni auprès de leur établissement scolaire. À l'inverse, 7 enquêté·es ont engagé une démarche de signalement : 4 ont signalé les faits au sein de leur organisation et 3 auprès de leur établissement scolaire. Cet échantillon reflète les difficultés structurelles liées à la dénonciation des violences sexistes et sexuelles, d'autant plus en tant que stagiaire et alternant·e.



N = 24. Lecture : 17 enquêté·es n'ont effectué aucun signalement, ni auprès de leur organisme d'accueil ni auprès de leur établissement scolaire.

ANALYSE DES PRINCIPAUX RÉSULTATS

Les stages et les alternances occupent aujourd'hui une place centrale dans les parcours académiques et l'insertion professionnelle des étudiant·es. Souvent présentés comme des expériences d'apprentissage et de professionnalisation, ils constituent aussi des espaces où se déploient des rapports de pouvoir susceptibles de favoriser différentes formes de violences, y compris sexistes et sexuelles. Afin d'analyser cette problématique encore largement invisibilisée, nous avons structuré notre analyse en trois parties.

Dans un premier temps, nous nous intéressons aux contextes dans lesquels surviennent ces violences sexistes et sexuelles. Nous analysons d'abord le statut particulier des stagiaires et des alternant·es, caractérisé par de multiples formes de précarité et de dépendance. Nous examinons ensuite les facteurs organisationnels propices à la survenue de ces violences, en soulignant les dynamiques d'isolement, de hiérarchie et de banalisation du sexisme.

Dans un deuxième temps, nous proposons une analyse des faits de violences sexistes et sexuelles eux-mêmes. Nous étudions les manifestations de ces violences dans le monde professionnel, leur progression et leur articulation avec d'autres rapports de domination. Une attention particulière est également portée à la manière dont les victimes perçoivent, interprètent et qualifient les violences subies.

Enfin, nous analysons les réactions suscitées par ces violences. Nous nous penchons d'abord sur les stratégies développées par les victimes, en réponse aux nombreux freins qui les empêchent de réagir et de dénoncer les faits. Nous étudions ensuite les réactions de l'entourage professionnel et personnel, afin de comprendre comment certains environnements contribuent à banaliser, tolérer voire perpétuer ces violences. Enfin, nous interrogeons les réponses apportées par les organisations et les établissements d'enseignement supérieur, en analysant les difficultés de signalement, les défaillances des dispositifs de prise en charge des violences ainsi que les conséquences de ces manquements sur les trajectoires personnelles et professionnelles des victimes. Nous nous intéressons également aux situations dans lesquelles les signalements donnent lieu à une prise en charge effective, afin d'identifier les facteurs de leur efficacité et d'en tirer des recommandations.



- PARTIE 1 -

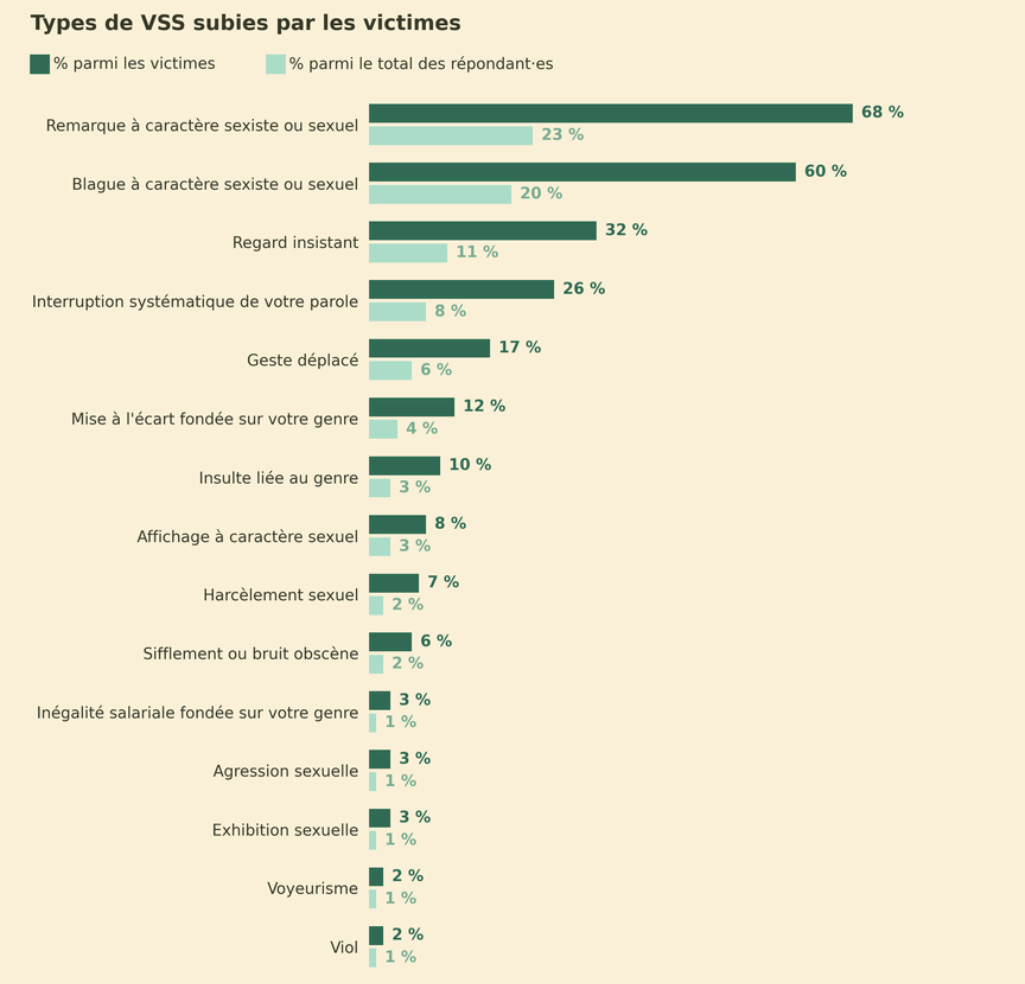
ANALYSE DES CONTEXTES ORGANISATIONNELS

PARTIE 1 - Analyse des contextes organisationnels

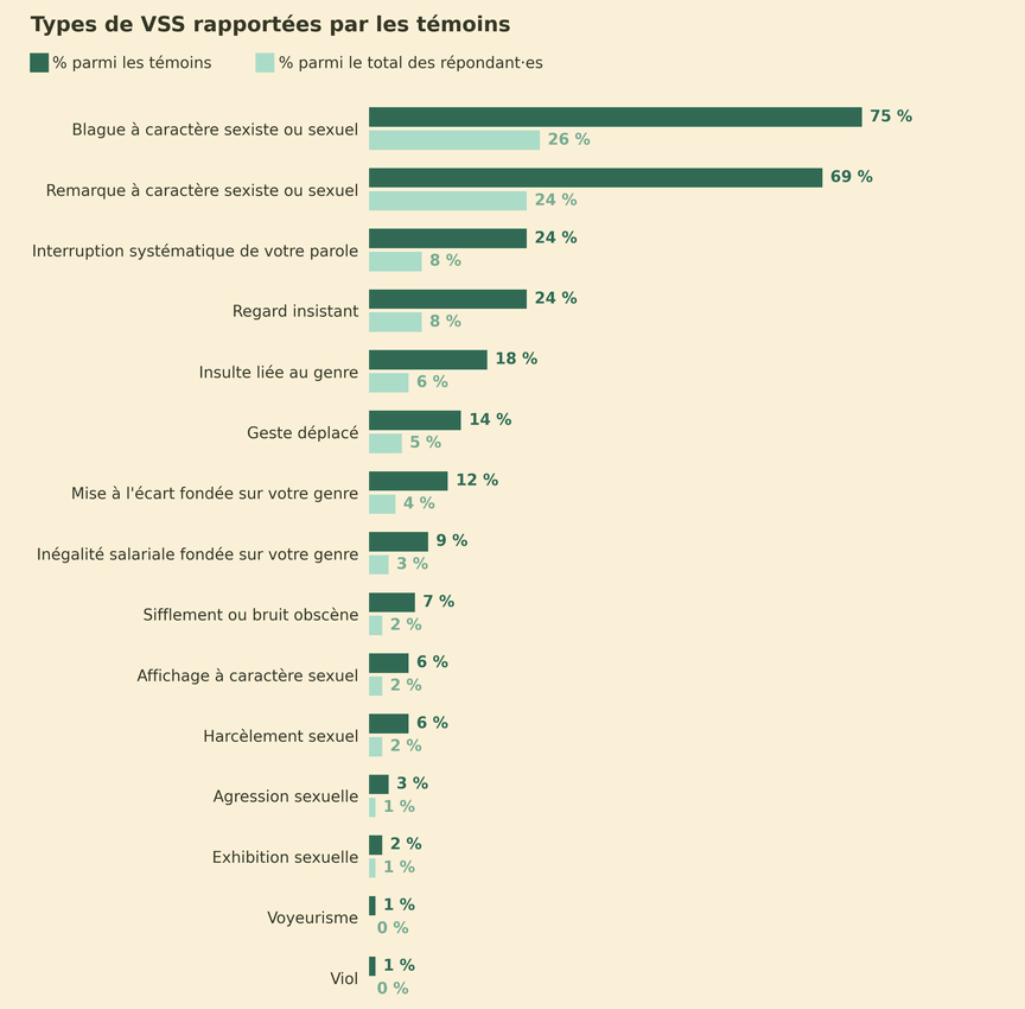
I - Le statut particulier du stagiaire et de l'alternant·e

Des asymétries de pouvoir multidimensionnelles

33 % des étudiant·es interrogées déclarent avoir été victimes de VSS en stage ou en alternance (41 % parmi les femmes, 39 % parmi les personnes non-binaires et 14 % parmi les hommes). **De plus, 35 % déclarent avoir été témoins de VSS en stage ou en alternance** (37 % parmi les femmes, 36 % parmi les personnes non-binaires et 30 % parmi les hommes). Plus précisément, **près de 1 étudiant·e sur 4 déclare avoir été victime de remarques à caractère sexiste ou sexuel, 1 étudiant·e sur 5 de blagues à caractère sexiste ou sexuel, 1 étudiant·e sur 10 de regards insistants, et 1 étudiant·e sur 20 de gestes déplacés.** Les proportions sont sensiblement identiques du côté des témoins.



N = 3612. Lecture : 68 % des victimes et 23 % des répondant·es déclarent avoir été victimes de remarques à caractère sexiste ou sexuel en stage ou en alternance.



N = 3613. Lecture : 75 % des témoins et 26 % des répondant·es déclarent avoir été témoins de blagues à caractère sexiste ou sexuel en stage ou en alternance.

Gardons à l'esprit que ces données demeurent déclaratives et reposent sur la perception qu'ont les enquêté·es de leurs propres expériences. L'ampleur réelle des violences sexistes et sexuelles en stage et en alternance peut être sous-estimée en raison d'une méconnaissance du cadre juridique, de mécanismes de minimisation ou de banalisation des faits, mais aussi de sentiments de peur, de honte ou de culpabilité susceptibles d'entraver leur identification et/ou leur déclaration.

Nos résultats montrent alors que ces violences sont le résultat d'asymétries de pouvoir qui se situent à l'intersection du genre, de l'âge et du statut. En effet, les stagiaires et alternant·es subissent plusieurs formes de domination qui les rendent structurellement plus vulnérables que les autres travailleur·ses : domination liée à l'âge (auteur·es souvent bien plus âgé·es), à l'ancienneté (auteur·es établi·es dans l'organisation) et à la hiérarchie (supérieur·es direct·es dans la majorité des cas). À cela s'ajoute une double dépendance spécifique à leur statut : dépendance à l'employeur pour la validation de leur diplôme, et dépendance à l'établissement scolaire pour autoriser une rupture de contrat ou un changement de structure. Cette accumulation de facteurs d'oppression crée ainsi une exposition disproportionnée aux violences sexistes et sexuelles (VSS).

Parmi les victimes interrogées, 87 % ont entre 18 et 24 ans et la tranche des 21 à 22 ans est la plus représentée (38 %). Les récits recueillis montrent également que les auteur·es de VSS sont majoritairement plus âgé·es, plus expérimenté·es et occupent des positions hiérarchiques supérieures, produisant un déséquilibre important en termes de pouvoir, de crédibilité et de ressources. Par ailleurs, il semblerait que dans certaines situations, les auteur·es ciblent exclusivement des personnes plus jeunes et au statut plus précaire, alors moins susceptibles de dénoncer les faits.

Afin de ne pas réduire les personnes ayant témoigné à de simples identifiants, nous avons choisi de leur attribuer des pseudonymes. Les réponses au questionnaire étant anonymes – à l'exception des personnes ayant accepté d'être recontactées pour un entretien – ces pseudonymes ont été choisis de manière arbitraire, tout en reflétant le genre déclaré des personnes interrogées.

« Les supérieurs de l'organisation étaient en majorité des hommes, de plus de 50 ans, en position de pouvoir économique, et plutôt misogynes. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Il me trouvait jolie alors qu'il a 60 ans et que j'en ai 25, et c'est mon supérieur de stage, je suis seule avec lui dans un bureau, je ne me sentais vraiment pas bien du tout. »

Julie, 27 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

L'âge est aussi synonyme **d'ancienneté professionnelle**, renforçant cette même dynamique de domination. En effet, d'après nos résultats, près d'un·e auteur·e de VSS sur deux est un·e collègue ou un·e supérieur·e avec plus d'ancienneté, qui demeure dans l'organisation après le départ de la victime. Or, cette ancienneté confère une certaine légitimité professionnelle et relationnelle au sein des collectifs de travail. De nombreux témoignages soulignent ainsi que certain·es auteur·es sont perçu·es comme « indispensables », « historiques » ou particulièrement influent·es dans l'organisation, contribuant à renforcer leur impunité et à fragiliser la parole des victimes. À l'inverse, les stagiaires et alternant·es, par définition temporaires, peu expérimenté·es et peu intégré·es, disposent de peu de repères, de ressources et de soutien pour contester ces comportements, d'autant plus lorsque les auteur·es apparaissent comme des figures intouchables.

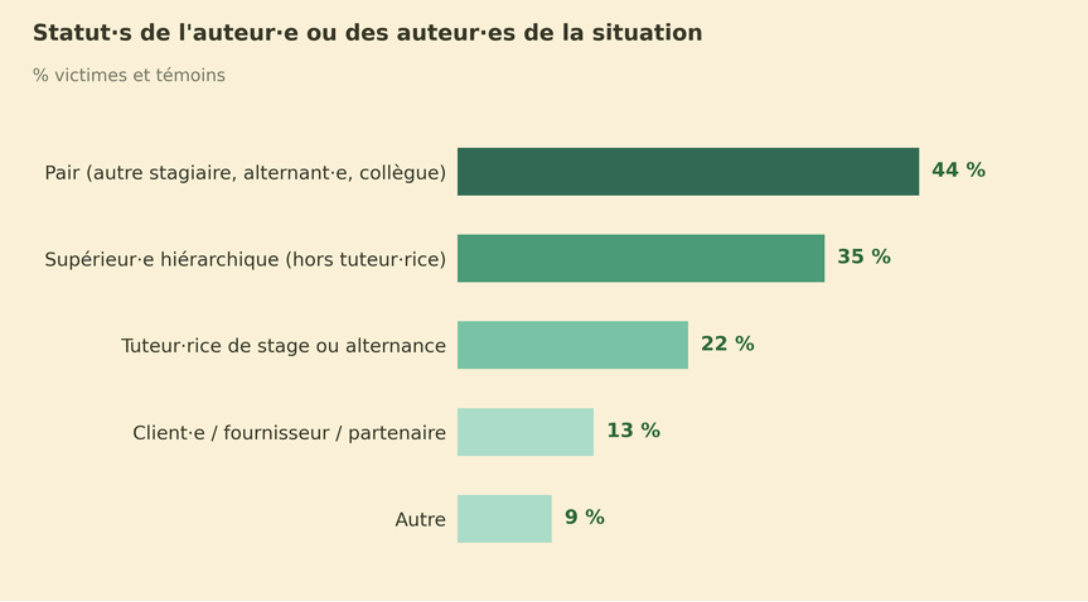
« Pour tous les stagiaires et alternants, ils ont pris beaucoup de filles. Il y avait forcément un rapport de force parce que les maîtres d'alternance et de stage étaient des hommes qui étaient là depuis 15 ans. Et les personnes dans des situations plus précaires, de stage, d'alternance, c'était tout le temps des femmes. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

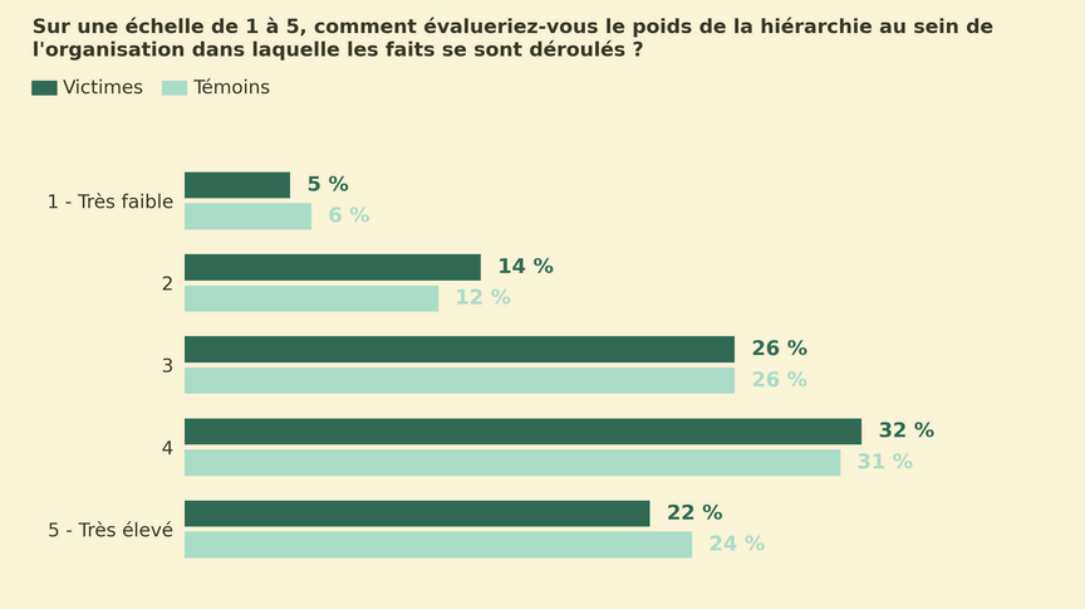
« Nous étions stagiaires juste arrivées, nous ne connaissions personne. La hiérarchie n'était pas méchante mais on était de passage donc forcément timides et impressionnées, c'était notre premier jour au bloc opératoire. Nous ne connaissions même pas la profession du mec qui s'est exhibé. »

Audrey, 25 ans, Santé, Exhibition sexuelle

Parmi les asymétries de pouvoir que nous avons identifiées, **le statut hiérarchique** est également un facteur structurant. **Dans 57 % des situations remontées, l'auteur·e était un·e supérieur·e hiérarchique direct·e (dont 22 % de tuteur·rices)**. Ce constat est confirmé par la perception des étudiant·es du degré de hiérarchie de leur organisme d'accueil : **55 % des victimes comme des témoins estiment que le poids de la hiérarchie au sein de leur organisation était élevé ou très élevé**, suggérant des environnements de travail au sein desquels les écarts de pouvoir sont fortement intériorisés et difficilement contestables. Les données qualitatives montrent également que dans la majorité des cas, les auteur·es de VSS occupent des postes plus influents et plus stables que les étudiant·es, et bénéficient alors d'une meilleure protection. Ainsi, nous pouvons affirmer que les VSS ne relèvent pas seulement d'interactions individuelles mais s'inscrivent dans des structures hiérarchiques fortement asymétriques, où la capacité d'agir des victimes est fortement contrainte par leur dépendance économique, académique et professionnelle.



Question à choix multiple. N = 2076. Lecture : 35 % des auteur·es de VSS étaient des supérieur·es hiérarchiques hors tuteur·ice de stage ou alternance.



N = 1658. Lecture : 22 % des victimes et 24 % des témoins estiment que le poids de la hiérarchie au sein de leur organisation était très élevé.

« Comment voulez-vous qu'on réagisse concrètement ? Je suis stagiaire, je peux pas leur dire : "Taisez-vous, vos blagues sont sexistes, personne ne les trouve drôles, vous êtes en train de harceler sexuellement vos collègues de sexe féminin". Une situation classique d'asymétrie de pouvoir malheureusement. »

Paul, 20 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Des contraintes qui réduisent les marges de manœuvre des étudiant·es

Les étudiant·es doivent faire face à un ensemble de contraintes structurelles qui limitent fortement leurs possibilités de réaction aux VSS (cf. "Des victimes souvent réduites au silence"). Ces contraintes relèvent à la fois de leur position de subordination dans l'organisation, de leur dépendance vis-à-vis de leur formation, et des conditions d'accès parfois limitées aux opportunités de stage et d'alternance.

Tout d'abord, **les étudiant·es sont dans une situation de dépendance académique au stage ou à l'alternance.** Plusieurs enquêté·es rappellent que ces expériences professionnelles conditionnent directement la validation de leur année ou de leur diplôme. Cette logique rend ainsi le maintien dans l'organisation quasi obligatoire, quelles que soient les conditions de travail. La situation est d'autant plus bloquante qu'il incombe souvent au tuteur lui-même de valider le stage ou l'alternance, ce qui rend toute confrontation directe particulièrement risquée.

« Moi j'avais peur de perdre mon stage parce que si on n'a pas de stage, on ne valide pas l'année. Et puis, c'est très dur de trouver des stages, j'ai toujours eu un petit peu de mal. Donc il y a vraiment un enjeu derrière où on ne peut pas se permettre que le stage s'arrête. »

Amélie, 21 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Je ne suis pas dans une position où je peux, entre guillemets, me permettre de vraiment taper du poing sur la table car je suis en stage. Et littéralement, c'est lui [l'auteur des violences] qui valide mon stage et donc l'obtention de mon diplôme. »

Nadia, 37 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

Dans le cas de l'alternance, **cette contrainte se double d'un enjeu financier majeur**, qui renforce alors la difficulté à rompre le contrat. En effet, pour de nombreux·ses étudiant·es, le contrat d'alternance constitue la principale source de revenus permettant de financer leurs études. Certain·es enquêté·es vont alors jusqu'à exprimer la crainte que tout signalement aggraverait la situation plutôt qu'il ne la résolve.

« Le truc c'est qu'on se sent complètement piégé quand on est en alternance. Soit tu continues, soit t'es viré par l'école parce que tu ne peux pas être là sans alternance. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

« Il était aussi prof dans mon établissement scolaire et j'avais besoin de l'argent de l'alternance pour subvenir à mes besoins, il le savait. »

Lisa, 25 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

À cette dépendance s'ajoute **la rareté des opportunités de stage et d'alternance** qui contribue à accentuer le rapport de force. En effet, les enquêté·es décrivent des démarches de recherche longues et incertaines, alimentant un sentiment de précarité et de « chance » d'avoir été sélectionné·es. Cette rareté peut alors être instrumentalisée par les auteur·es des violences, qui rappellent aux étudiant·es la valeur exceptionnelle de l'opportunité obtenue, créant une forme de dette symbolique qui dissuade implicitement ou explicitement toute contestation.

« À l'époque, il y avait quand même très rarement des personnes en stage dans ces services-là parce que c'est des dossiers souvent sensibles. [...] Et ça, il me l'avait rappelé aussi. Il m'avait dit que j'avais de la chance de pouvoir en profiter parce que c'était rare qu'ils accueillent des stagiaires, encore plus en licence. »

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« L'agroalimentaire c'est un milieu où il y a beaucoup de concurrence pour très peu d'emplois. Donc à partir du moment où tu as un stage, tu es chanceux. Et en vrai, je ne peux pas renoncer à cette expérience pro. Elle détermine un peu mon futur. »

Inès, 22 ans, Agroalimentaire, Harcèlement sexuel

En raison de ces contraintes, **la dénonciation ou la rupture du contrat apparaissent comme des options à risque, difficilement envisageables au regard des enjeux académiques, professionnels et/ou financiers.** Dans ce cadre, le silence constitue souvent la stratégie la moins coûteuse à court terme, malgré la violence subie (cf. "Des stratégies individuelles de protection en milieu professionnel").

Une position subalterne propice aux abus

Au-delà des VSS, les témoignages recueillis mettent en évidence de **nombreuses pratiques abusives** liées au statut même de stagiaire ou d'alternant·e. Ces récits illustrent une **forme d'instrumentalisation de ces statuts précaires**, où les étudiant·es apparaissent comme une main-d'œuvre peu coûteuse, peu protégée et facilement substituable. Des pratiques souvent renforcées par la durée limitée de ces expériences, qui découragent certains employeurs à investir dans une véritable transmission de compétences. Ainsi structurés, les contrats de stage et d'alternance créent des rapports de dépendance et de vulnérabilité et par-là même un terrain particulièrement propice aux abus de pouvoir et aux violences.

Parmi les personnes interrogées, certain·es enquêté·es décrivent alors **des environnements de travail marqués par l'agressivité ou l'humiliation**, et font état de comportements managériaux imprévisibles, générant un climat d'insécurité permanent.

« Le patron, à chaque fois qu'il arrivait, on ne savait pas comment il fallait se comporter avec lui. Autant il arrivait, il disait bonjour à tout le monde, autant il arrivait, il s'enfermait dans son bureau, il gueulait sur tout le monde, ou soit il arrivait et il jetait des trucs sur les gens et ça le faisait marrer. »

Nadia, 37 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

D'autres décrivent des conditions de travail particulièrement anxiogènes, fondées sur **la pression, les objectifs de productivité et une absence de considération pour leur statut d'apprenant·e**. En effet, il est fréquent d'observer un détournement du stage ou de l'alternance de sa fonction pédagogique initiale. Plusieurs enquêté·es expliquent ainsi avoir occupé de véritables postes, parfois avec des responsabilités importantes et de nombreuses heures supplémentaires, sans accompagnement ni transmission de compétences.

« On était vraiment des outils, c'est vraiment le meilleur moyen de décrire ça. Ils savaient très bien que ce qu'ils allaient nous apprendre ça allait vite partir parce qu'on serait plus là dans 1 mois et demi. Ils étaient juste là pour nous essorer. »

Alexandre, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

« Quand on est stagiaire, l'objectif, c'est d'apprendre avec quelqu'un. Et là, j'avais juste un temps plein pas payé. J'avais un poste rien qu'à moi. »

Maya, 25 ans, Enseignement et éducation, Harcèlement sexuel

Finalement, cette précarité inhérente au statut de stagiaire et d'alternant·e semble également favoriser **des formes de représailles ou de sanctions informelles** dès lors que les étudiant·es contestent certaines pratiques ou tentent de poser des limites.

« Dès que je pouvais me plaindre ou dire que je trouvais pas normales certaines façons de travailler ou certaines conditions, bon, là, ça devenait délétère et on était un peu punis d'une manière ou d'une autre. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

Dès lors, certaines enquêté·es peinent à **distinguer ce qui relève du mépris lié à leur position subalterne et ce qui relève plus spécifiquement du sexisme**.

« J'ai vraiment pu me sentir dévalorisée par des femmes et c'était dur de savoir si c'était du sexisme ou si c'était parce que j'étais la stagiaire. »

Leïla, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Agissement sexiste

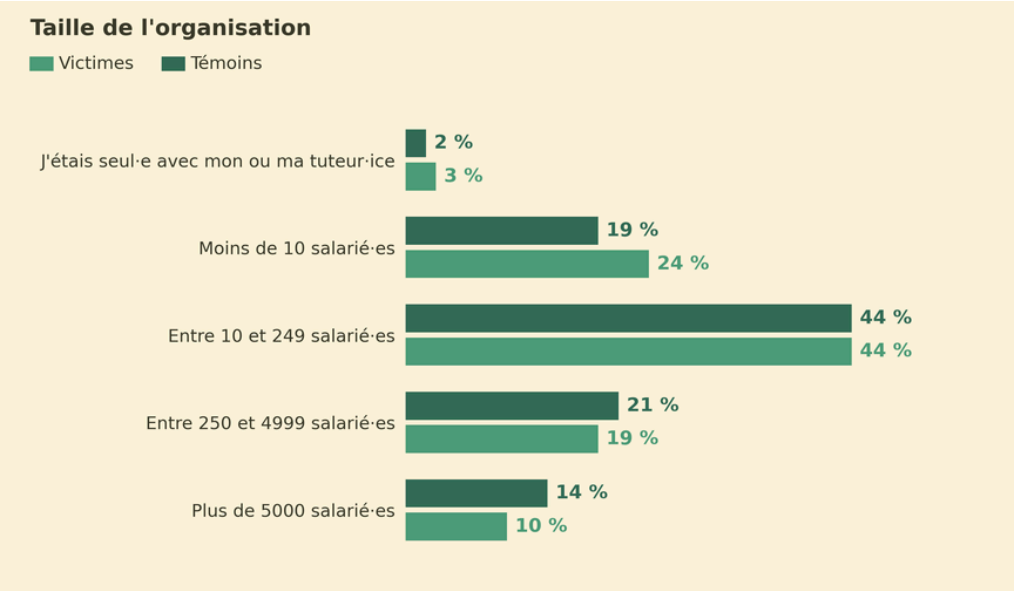
L'ensemble de ces éléments montre que **les VSS vécues en stage et en alternance s'inscrivent dans des environnements professionnels plus largement marqués par des rapports de domination, d'exploitation et de dévalorisation des stagiaires et alternant·es.** La précarité de leur statut, leur dépendance et leur faible capacité de contestation constituent un terreau particulièrement favorable à différents abus de pouvoir, dont les VSS ne représentent qu'une des manifestations.

II - Des contextes organisationnels propices à la survenue des violences

L'isolement organisationnel et spatial comme facteurs de risque

Nos résultats mettent en évidence le rôle central de l'isolement – à la fois organisationnel et spatial – dans la survenue et l'invisibilisation des VSS en stage et en alternance.

Tout d'abord, nous constatons que **71 % des situations de VSS déclarées par les victimes ainsi que 65 % des situations de VSS déclarées par les témoins se déroulent dans des organisations de moins de 249 salarié·es** (petites et moyennes entreprises). Cette proportion apparaît particulièrement élevée au regard de la structure de l'emploi en France, où les entreprises de moins de 249 salarié·es regroupent seulement 46 % des effectifs salariés[4]. Plus précisément, 3 % des victimes travaillaient seules avec leur tuteur·rice, 24 % dans des structures de moins de 10 salarié·es et 44 % dans des organisations comptant entre 10 et 249 salarié·es. Notons que **ce sont précisément les structures de moins de 250 salarié·es qui échappent aux obligations réglementaires** en matière de désignation de référent·es VSS, renforçant l'absence d'un cadre protecteur.



N = 1763. Lecture : 44 % des situations de VSS déclarées par les victimes se sont déroulées dans des organisations comptant entre 10 et 249 salarié·es.

[4] Le tissu productif français par catégorie d'entreprises en 2023, INSEE, 2025

Dès lors, **l'absence ou la quasi-absence d'encadrement et de pairs** semble constituer un facteur de risque majeur. Une configuration particulièrement fréquente dans les petites structures qui se caractérisent par un faible effectif, une organisation du travail souvent informelle et une absence de supervision. Dans ces contextes, les étudiant·es se retrouvent alors seul·es face aux comportements inappropriés **sans possibilité de recours, de régulation collective et de soutien.**

« C'était un monsieur qui exerçait tout seul dans une habitation qui avait été transformée en bureau. »

Julie, 27 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« J'étais la seule stagiaire à l'époque, non seulement dans ce bureau-là, mais en dehors. »

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

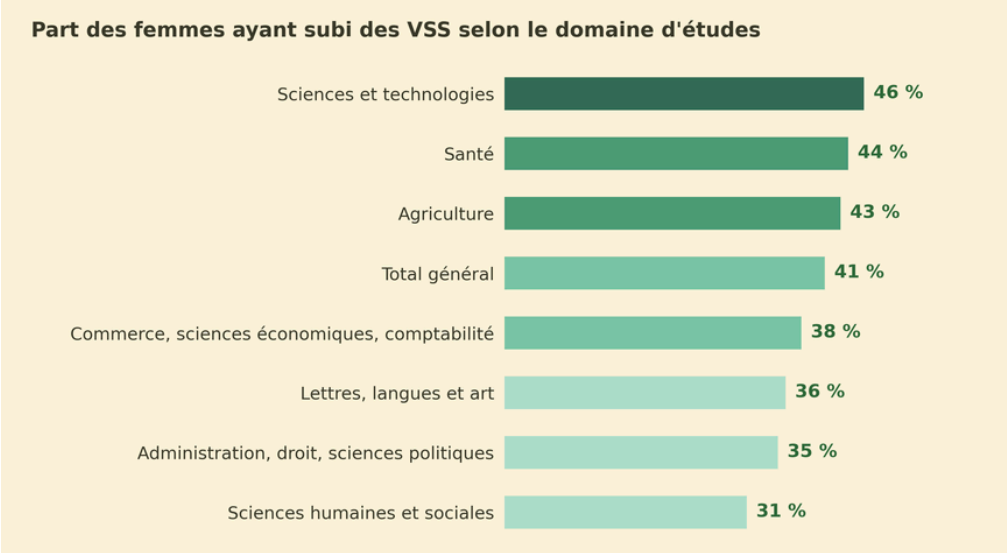
« J'avais personne à qui confier ça. La seule collègue à qui je pouvais un peu en parler, elle se prenait aussi des réflexions sexistes. Et puis, c'était une personne qui est bientôt à la retraite. »

Quentin, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement moral et sexuel

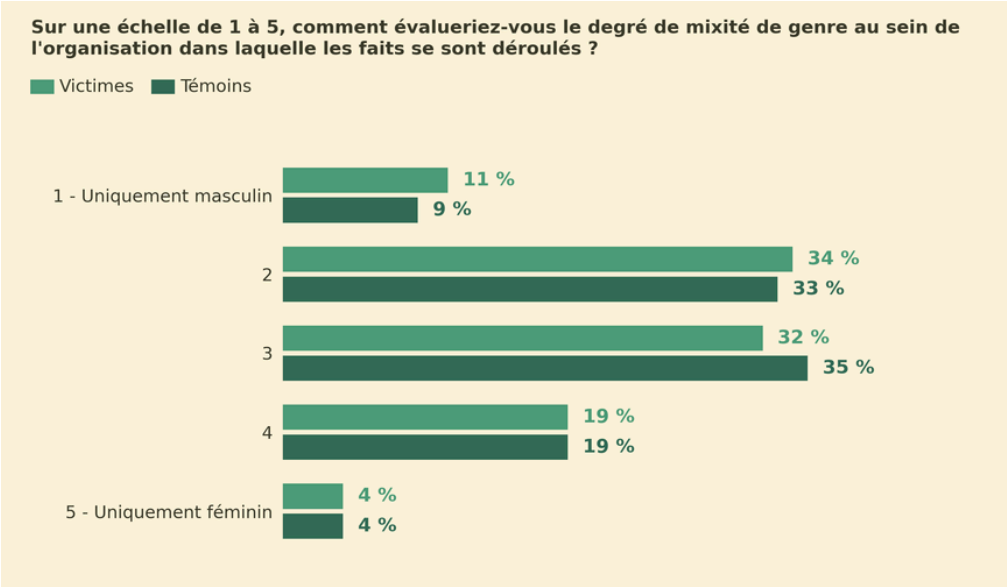
D'autre part, cet isolement organisationnel peut être renforcé par **les configurations d'entre-soi masculin,** que nous retrouvons dans des secteurs d'activité historiquement peu mixtes et qui apparaissent particulièrement propices aux VSS. En effet, les résultats de notre enquête mettent en évidence une corrélation positive entre la prévalence des VSS et le degré de masculinisation des secteurs d'activité : plus la présence des femmes est minoritaire, plus la proportion de victimes déclarées est élevée.

Par exemple, dans le domaine des sciences et technologies, où les femmes ne représentent que 24 % des ingénieur·es[5], 46 % des étudiantes enquêtées déclarent avoir été victimes de VSS en stage ou en alternance. Une tendance similaire s'observe dans le secteur agricole, également peu féminisé avec 28 % de femmes parmi les actif·ves permanent·es[6], où 43 % des étudiantes rapportent des situations de VSS. À l'inverse, dans les sciences humaines et sociales, où les femmes représentent 55 % des doctorant·es[7], la proportion de victimes est plus faible, bien que toujours élevée (31 %). Par ailleurs, **45 % des victimes et 42 % des témoins déclarent que l'organisation dans laquelle les faits se sont déroulés était exclusivement ou majoritairement masculine, contre 23 % dans des environnements exclusivement ou majoritairement féminins**.

[5] Enquête nationale sur les ingénieurs et scientifiques diplômés de France, IESF, 2022
[6] Graph'agri 2025, Agreste, 2025
[7] Femmes et hommes, l'égalité en question, INSEE, 2022



N = 2442. Lecture : 46 % des femmes répondantes issues du domaine des sciences et technologies déclarent avoir été victimes de VSS.



N = 1732 (758 victimes et 974 témoins). Lecture : 11 % des victimes et 9 % des témoins estiment que leur organisation était exclusivement masculine.

« J'ai remarqué qu'en fonction de la mixité ou non du poste que j'occupais, l'ambiance était très différente. Par exemple, sur les îlots meubles c'était 50-50 et il y avait une assez bonne ambiance, ça se passait bien. Après, j'ai fait la carrosserie et c'est un peu contraire à ce qu'on pourrait penser, mais c'était que des femmes. Et là, ça s'est aussi bien passé. Mais c'est quand je suis arrivée sur la ligne de production, où j'étais la seule fille, que ça s'est mal passé. J'avais déjà eu des petites remarques avant, mais les deux dernières semaines c'était vraiment les plus dures. Dans le sens où j'avais pas mal de remarques toute la journée.»

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

L'entre-soi masculin semble donc favoriser la circulation de normes et de pratiques sexistes, et limiter les possibilités de remise en question et de dénonciation de ces comportements. **À l'inverse, une plus grande mixité semble favoriser des formes de régulation plus importantes, sans pour autant faire disparaître les violences.** En effet, notons que la présence de femmes dans une organisation ne suffit pas à contrebalancer les dynamiques de domination masculine, notamment lorsque cette présence reste minoritaire ou marginalisée. Ainsi, la seule mixité ne suffit pas à garantir une égalité réelle : les prises de parole et l'occupation de l'espace peuvent rester largement dominées par les hommes, contribuant au maintien d'un climat peu propice à la contestation des comportements sexistes.

« Au sein de mon équipe il n'y a que des hommes et dans le service je dirais qu'il y a 30 % de femmes. Mais elles ne parlent pas et restent dans leur coin. Les hommes de l'équipe prennent beaucoup de place.»

Alix, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Enfin, à cet isolement organisationnel s'ajoute parfois **un isolement spatial**, notamment lorsque les étudiant·es réalisent leur stage ou alternance dans une zone géographique où ils et elles ne disposent d'aucun réseau personnel. Cet éloignement du domicile, des proches et des repères habituels peut accentuer la dépendance à l'égard de l'organisme d'accueil et limiter les possibilités de soutien extérieur en cas de problèmes. Cet isolement spatial se traduit également par **l'absence de témoins**, réduisant ainsi les mécanismes de contrôle social et facilitant également l'émergence de comportements inappropriés.

« Il faut savoir que, j'avais dû monter à Lyon pour cette occasion, mais qu'à la base, je ne suis pas lyonnaise et que je ne faisais pas mes études à Lyon. Donc, il y avait déjà ce truc un peu nouveau pour moi. Et donc là, pour deux semaines, on m'avait prêté un appartement. Et on en avait discuté un petit peu avec mon maître de stage du fait que je ne connaissais personne à Lyon, que je ne savais pas trop quoi faire.»

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

Dans certains cas, les témoignages suggèrent même **des stratégies d'isolement délibérées de la part des auteur·es des violences**, visant à se retrouver seul·es avec la victime. En empêchant les mécanismes de régulation susceptibles de prévenir les VSS, l'isolement spatial participe donc lui aussi à la création d'un environnement où ces violences peuvent plus facilement se produire.

« J'ai remarqué que plusieurs fois, il essayait de se retrouver tout seul dans des pièces avec moi. Ça arrivait beaucoup quand j'allais dans leur bureau. C'était un trois pièces et il me disait : "Tu peux aller voir là-bas au fond". Et en fait, il me suivait quand j'y allais.»

Maya, 25 ans, Enseignement et éducation, Harcèlement sexuel

La porosité des frontières entre sphères privée et professionnelle

Nos résultats mettent en lumière un deuxième facteur de risque important : **les contextes de porosité des frontières entre sphère privée et sphère professionnelle**. De nombreux environnements de stage et d'alternance sont effectivement décrits comme marqués par une forte convivialité, voire une certaine intimité, qui tendent à brouiller les repères relationnels et les normes professionnelles. Si ces formes de sociabilité ne sont pas en soi condamnables, elles peuvent toutefois créer un contexte propice aux VSS et à leur banalisation.

En effet, plusieurs témoignages décrivent des climats de travail « décontractés », où l'humour, les échanges informels et la proximité entre collègues occupent une place centrale. Ces environnements semblent alors faciliter la survenue de **harcèlement sexuel ambiant**[8], où des propos sexistes ou sexuels circulent en permanence sous couvert de plaisanteries. Dans ces configurations, les étudiant·es au statut précaire et encore en apprentissage des codes professionnels, peuvent avoir des difficultés à identifier leurs limites ou à contester ces pratiques.

« C'était assez étrange parce qu'au premier abord, je les ai trouvés tous très gentils, avec une bonne ambiance, très agréable. Et en fin de compte, c'était très poussé sur l'humour, mais de l'humour qui dépassait les bornes, auquel je ne m'attendais pas dans le milieu professionnel. C'est ça qui m'a choquée, c'est que la première semaine, ça s'est bien passé, ils étaient gentils, il y avait vraiment ce côté amical mais après ça s'est dégradé. »

Amélie, 21 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Cette porosité se manifeste également à travers **des pratiques qui déplacent les interactions professionnelles vers des registres plus personnels** : usage de canaux de communication informels comme les messageries privées, maintien de contacts en dehors du temps de travail, invitations à des moments festifs ou à des activités extra-professionnelles. Ces situations peuvent alors créer des formes d'obligation implicite de participation, et installent une proximité contrainte dans laquelle les étudiant·es peuvent se sentir redevables ou en difficulté pour poser leurs limites.

[8] Le harcèlement sexuel ambiant se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, sans viser directement une personne, créent un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

« On passait par WhatsApp pour discuter de tout ça et par la suite, ça a été le réseau par lequel il a aussi gardé le contact, au cours du stage et en dehors. Donc, il y avait cette proximité mais où moi dans ma tête ça restait quand même le cadre professionnel. Et après sur place il a vite été très friendly, à vouloir me mettre à l'aise et à favoriser l'échange au maximum. »

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« Mon boss me dit : "On va prendre une bière". Et j'étais en mode : "Non moi je comptais aller me coucher" mais il insiste. Et je lui ai dit : "Bah non moi vraiment j'aimerais bien aller me coucher" et il me redit : "Non mais allez pas longtemps". Et je me suis dit, bon, en vrai, tu ne peux pas trop dire non. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Dans certains cas, cette confusion entre les sphères privées et professionnelles s'incarne dans **des configurations encore plus explicites,** comme lorsque les bureaux se situent au domicile du tuteur ou lorsque les entretiens se déroulent dans des espaces privés. Ces contextes instaurent ainsi un climat intimiste qui s'éloigne des normes professionnelles et affaiblit les cadres de régulation habituels.

« Déjà le premier jour pour l'entretien, j'arrive dans un appartement. Il y a une stagiaire qui vient me chercher, on rentre dans l'appartement et il y a le directeur qui me fait une sorte d'entretien mais il était assis sur son canapé, ce qui n'est pas très professionnel on va dire. Donc climat très intimiste. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts, Harcèlement sexuel

Enfin, **l'open space** apparaît comme un lieu central de cette dissolution : espace de visibilité permanente mais aussi d'inhibition collective, il peut paradoxalement permettre l'expression de propos sexistes en toute impunité, notamment lorsque ceux-ci émanent de figures hiérarchiques. L'absence de réaction du collectif, liée à des rapports de pouvoir ou à des normes de convivialité, contribue alors à légitimer ces comportements.

« Ils lâchaient vraiment des dingueries en toute impunité dans l'open space; même sur le viol, en mode blague. C'était bizarre de me dire qu'il lâchait ça dans l'open space avec d'autres gens mais qui étaient tous un peu intimidés parce que c'était leur chef. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« C'était une ambiance où les gens se connaissent et travaillent ensemble depuis assez longtemps, donc très détendu, à faire des blagues d'un bout à l'autre de l'open space.»

Clara, 22 ans, Journalisme et information, Harcèlement sexuel

Des environnements de travail permissifs : entre banalisation et impunité

Dans de nombreux témoignages, nous observons également l'existence de **cultures organisationnelles permissives** qui se caractérisent par une banalisation collective des violences sexistes et sexuelles et une absence de régulation. Dans ces environnements, ce ne sont pas seulement les dispositifs qui font défaut, mais plus largement les normes collectives qui tolèrent, voire légitiment, ces comportements.

« Il n'y avait aucune limite ni barrière d'où leurs discussions qui tournaient constamment autour du sexe. »

Roméo, 25 ans, Santé, Harcèlement sexuel

L'humour apparaît ici comme vecteur central de la banalisation : les blagues à connotation sexuelle sont effectivement présentées comme relevant de la convivialité ou de la culture de l'organisation, désamorçant ainsi toute possibilité de critique. Cette banalisation repose alors souvent sur des dynamiques de groupe où une minorité produit ces comportements tandis que le reste du collectif, par le rire ou l'absence de réaction, en assure la légitimation implicite. En effet, dans **74 % des situations de VSS rapportées, au moins un·e témoin est présent·e mais 54 % d'entre elleux ne réagissent pas ou réagissent négativement, dont 15 % qui vont jusqu'à en rire** (cf. "L'inaction des témoins : entre banalisation et impuissance"). Loin de constituer un espace de régulation, le collectif apparaît ici comme un espace de normalisation et de reproduction des violences.

« Ce ne sont pas forcément des faits qui se sont passés contre moi, mais il y avait beaucoup de blagues sexuelles. Ça faisait partie du climat, les gens parlaient beaucoup de ça. Les femmes y prenaient part aussi pour certaines. C'était plutôt le climat général. »

Salomé, 20 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Ces mécanismes de banalisation s'inscrivent parfois dans **des dynamiques de conformisme social,** à savoir une adaptation des comportements aux attentes réelles ou supposées du milieu dans lequel les individus évoluent. En effet, lorsque les comportements sexistes apparaissent comme habituels au sein d'un groupe et que personne ne semble s'en émouvoir, le fait de ne pas réagir et de s'y conformer peut constituer une stratégie d'adaptation permettant d'éviter la marginalisation. Pour les stagiaires et les alternant·es, en position d'apprentissage et de dépendance, cet enjeu d'appartenance au groupe est d'autant plus fort, ce qui contribue à maintenir un seuil d'acceptabilité élevé des violences, et à en assurer dans certains cas la reproduction.

« La direction se heurte aux personnes qui sont là depuis 25 ans et qui sont très "vieilles France". Ça se tire un peu la bourre à celui qui dira les plus grosses cochonneries. Et c'est normalisé au point où, quand on fait des afterworks avec les stagiaires et que je me plains de ça, certaines me disent : "Oui bon ça va, j'ai déjà vu pire". »

Adam, 30 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Les témoignages récoltés révèlent alors de nombreuses situations **d'omerta organisationnelle**, où les comportements problématiques sont connus mais rarement remis en cause. Cette absence de régulation s'explique en grande partie par les rapports de pouvoir qui protègent les auteur·es et dissuadent toute contestation. Dans certains cas, cette tolérance est même (explicitement ou implicitement) portée ou validée par la hiérarchie, y compris par les ressources humaines, encourageant l'inaction et renforçant l'impunité (cf. "Des organismes d'accueil majoritairement passifs voire complices").

« L'ambiance patriarcale au sein de la structure est bien connue de tous. Tout le monde a vécu des histoires plus ou moins graves de VSS. »

Sabine, 36 ans, Sciences humaines et sociales, Harcèlement sexuel

Cette dynamique est aussi parfois alimentée par des phénomènes de **délégitimation collective des dispositifs de lutte contre les VSS**. Les formations obligatoires ou les politiques affichées peuvent ainsi être tournées en dérision, perçues comme inutiles ou excessives, et interprétées comme des contraintes venant limiter la liberté d'expression.

« De temps en temps, il faisait des formations obligatoires pour tous les employés, dont une sur le harcèlement sexuel. Tout le monde faisait des blagues pour sous-entendre que ça sert un peu à rien : "Ohlala, on ne peut plus faire telle ou telle blague". Et, soit, il y a des gens qui sont revenus en disant : "Oh, ça ne sert à rien, on savait déjà tout", soit en faisant des blagues nulles en mode : "Ah on pourra plus mettre des mains aux fesses". »

Clara, 22 ans, Journalisme et information, Harcèlement sexuel

Enfin, dans certains cas, cette banalisation s'accompagne d'une **absence ou d'une faiblesse délibérées des dispositifs de lutte contre les VSS.** L'inexistence de référent·es VSS et l'absence de procédures claires permettent elles aussi de laisser les situations sans réponse.

« Et puis surtout il n'y a pas de référents à qui on peut parler de ce genre de choses au sein de l'entreprise, il n'y a rien du tout qui permet de résoudre ce genre de problèmes. »

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

- PARTIE 2 -

ANALYSE DES FAITS DE VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

PARTIE 2 - Analyse des faits de violences sexistes et sexuelles

I - La fabrique des violences sexistes et sexuelles dans le monde professionnel

Plusieurs matrices d'analyse élaborées par des associations et collectifs féministes nous livrent un cadre de compréhension des violences sexistes et sexuelles (VSS). À partir des résultats de notre enquête, nous avons alors cherché à adapter ces grilles de lecture aux spécificités du monde professionnel afin de mettre en évidence la manière dont les VSS se manifestent et se perpétuent au travail.

Des formes plurielles de sexisme au travail

Dans un premier temps, nous pouvons mobiliser une distinction couramment utilisée dans l'analyse des manifestations du sexisme : **le sexisme hostile, le sexisme caché et le sexisme paternaliste**. Cette grille de lecture nous semble particulièrement pertinente pour appréhender et catégoriser les différentes formes de VSS au travail, au-delà de la seule typologie juridique.

Tout d'abord, nous distinguons **le sexisme hostile** qui constitue la forme la plus intentionnelle et la plus ostensible de ces manifestations. Il se caractérise par une volonté délibérée d'humilier ou de dénigrer, sous la forme d'insultes ou de propos ouvertement sexistes, souvent teintés d'un registre sexualisé et dégradant.

« Ils font défiler les CV sur l'ordinateur et ils commentent les profils pour se mettre d'accord. Il y a une personne qui insiste un peu pour le profil d'une fille et sa collègue juste à côté lui fait une blague, à voix très haute : "Tu la veux juste parce qu'elle a une tête de suceuse".»

Clara, 22 ans, Journalisme et information, Harcèlement sexuel

« Après, ça a dérivé sur "Quelle est ta position sexuelle préférée ?" ou "C'est sûr, dans la vie, tu dois être une dominée." »

Amélie, 21 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Le sexisme caché est plus diffus : dissimulé sous des formes en apparence anodines telles que le compliment, l'humour ou la familiarité, il opère de manière insidieuse et revient très souvent à sexualiser le corps des femmes. Sa nature implicite le rend plus difficile à identifier et à contester.

« Il m'a dit que j'étais jolie, que ça m'allait bien les cheveux détachés, puis il a commencé à m'appeler "Jolie Julie". »

Julie, 27 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« Sur la première semaine, c'était surtout des remarques sur le fait que j'étais intelligente, que j'étais jolie, des compliments. »

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

Enfin, **le sexisme paternaliste** renvoie à des formes de disqualification ou de valorisation différenciée des compétences selon le genre, reposant sur une naturalisation des rôles et des aptitudes. Il se manifeste par une moindre reconnaissance de la légitimité professionnelle des femmes, ou bien par leur assignation implicite à des rôles subalternes ou de moindre responsabilité.

« Pour les patients, ça peut être compliqué de comprendre qu'une femme peut commander ou prendre des décisions. Donc même quand on se présente, on dit "bonjour, je suis étudiante en médecine", systématiquement, ils vont répondre "ah bah chérie je te laisse, je suis avec l'infirmière". Ça n'arrive jamais avec un collègue garçon. Ils font moins confiance en ce qu'on dit et en notre compétence.»

Alexa, 22 ans, Santé, Exhibition sexuelle et harcèlement sexuel

Deux grandes manifestations des violences sexistes et sexuelles

Nous avons également croisé nos résultats avec les travaux du Collectif féministe contre le viol (CFCV) relatifs à **la stratégie des agresseurs.** Celle-ci repose principalement sur des mécanismes d'isolement, de dévalorisation, d'inversion de la culpabilité, de menace et de protection de l'impunité. Cette grille de lecture nous a semblé pertinente pour appréhender les VSS observées en stage et en alternance. Toutefois, nos résultats montrent qu'au sein des organisations, ces stratégies ne sont pas nécessairement le fait d'un seul agresseur. En effet, **elles peuvent être portées par une figure d'autorité centrale, mais aussi relayées, entretenues et légitimées par le collectif de travail**. Il n'est donc pas rare qu'émergent des formes de violences qui dépassent la seule relation entre un·e auteur·e et une victime, et s'inscrivent plus largement dans le fonctionnement de l'organisation.

À cet égard, **deux grandes manifestations des VSS au travail ressortent de notre enquête. La première repose sur un climat sexiste diffus**, entretenu par une pluralité d'acteur·rices et caractérisé par la banalisation collective des violences. **La seconde repose quant à elle sur une figure d'autorité fortement légitimée au sein de l'organisation**, dont la position hiérarchique ou symbolique favorise l'exercice de violences dans un contexte d'impunité. Ces deux manifestations sont également liées **aux cultures d'entreprise et à la construction des masculinités**[9] qu'elles produisent.

À titre d'exemple, nous constatons que dans plusieurs secteurs, qui se caractérisent par une forte prédominance masculine tels que l'automobile, le bâtiment ou encore certains secteurs du commerce et de l'industrie, **les violences prennent le plus souvent la forme de sexismes caché et paternaliste, qui reviennent à sexualiser ou à dévaloriser les femmes, et qui relèvent moins de l'action d'un individu isolé que d'un climat professionnel dans lequel les comportements sexistes sont normalisés et rarement remis en question.**

AUTOMOBILE

« Il y avait beaucoup de blagues sexuelles. Ça faisait partie du climat, les gens parlaient beaucoup de ça. Par exemple, c'était des blagues avec les vis genre "tu me la tiens".»

Salomé, 20 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

TECHNOLOGIES

« Lors des pauses, il y avait des rassemblements d'une équipe ou deux qui discutaient. Souvent pendant ces échanges, il y avait des commentaires sexistes qui apparaissaient dans les discussions. Et quand je suis arrivée, on se retournait vers moi en me disant "on ne veut pas te choquer, c'est pour rire" et en quelque sorte demander mon approbation sur le fait que ce n'était pas si grave que ça. »

Sarah, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Par ailleurs, dans d'autres secteurs qui se caractérisent quant à eux par leur organisation très hiérarchique, nous identifions **la construction d'une figure d'autorité, disposant d'un fort pouvoir professionnel ou symbolique.** Dans ces configurations, les VSS reposent moins sur un climat collectif que sur **la capacité de certaines personnalités influentes à imposer leur domination et à faire régner un climat de peur.** Les menaces relatives à la carrière, à la réputation ou à la poursuite du stage ou de l'alternance participent à protéger leur impunité. Cette organisation se retrouve par exemple dans le milieu de l'architecture ou de la production musicale, réputés pour construire des figures de chefs installés et incontestables. Ils sont donc susceptibles d'exercer du sexisme hostile en toute impunité.

[9] Connell, R. (2014). *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie.* Éditions Amsterdam.

ARCHITECTURE

« Nous, pendant cinq ans, on nous a rabâché que les architectes c'était des dieux, des héros, en gros que si on parlait, il n'y a personne qui nous écouterait. D'autant que pendant les cinq années d'études, on entendait des histoires sur un prof, sur un autre, et en fait il ne se passait jamais rien. La direction était au courant, ils savaient, ils les ont protégés parce que c'est des architectes. »

Nadia, 37 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

INDUSTRIE MUSICALE

« Même dans ses paroles vis-à-vis des artistes, il faisait des phrases sexistes où il se permettait de critiquer le physique des chanteuses. Il y avait tout un recrutement sur le physique parce qu'il embauchait que des stagiaires filles, et plutôt en fonction des normes de beauté de la société. [...] Plus tard il m'a demandé de prendre des rendez-vous avec des femmes. Et comme il avait plein de rendez-vous dans la musique, au début, on ne captait pas forcément que c'était des sugar baby, comme il les appelait. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts, Harcèlement sexuel

Toutefois, **ces deux manifestations des violences ne s'opposent pas totalement**. Elles participent d'un même système de domination dans lequel les stagiaires et alternant·es occupent une position particulièrement vulnérable du fait de leur âge, de leur statut temporaire et de leurs dépendances académique et professionnelle. Qu'elles prennent la forme d'un climat sexiste diffus ou qu'elles soient perpétrées par des figures d'autorité incontestées, les VSS s'appuient sur des rapports de pouvoir préexistants qui contribuent à leur banalisation et à leur impunité.

II - L'escalade et l'intersection des violences sexistes et sexuelles

L'escalade des violences sexistes et sexuelles

Dans de nombreux cas, nous observons que **les VSS s'installent de façon progressive.** Au départ, elles prennent fréquemment la forme de blagues et de commentaires sexistes, sans connotation explicitement sexuelle, ou bien de comportements ambigus qui provoquent du malaise. Progressivement, la répétition et la banalisation de ces mêmes comportements s'ancrent dans le temps, avant de glisser vers des formes plus explicites, plus insistantes, voire intrusives.

« Ça a commencé par : "Ah ben les filles, il ne faut pas se faire des tresses, on n'est pas là pour ça". Donc ça commence doucement. Et après, ça a dérivé sur : "Quelle est votre position sexuelle préférée ?" ou "C'est sûr, dans la vie, tu dois être une dominée." »

Amélie, 21 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Au début, il rigolait juste avec moi. Donc je me suis dit : "Ça va, une fois qu'on passe au-dessus des regards insistants, il n'est pas si chiant que ça, il est gentil." Et en fait, j'ai remarqué que plusieurs fois il essayait de se retrouver tout seul dans des pièces avec moi. Et puis après, sous forme de blagues, il me faisait tout le temps des avances. »

Maya, 25 ans, Enseignement et éducation, Harcèlement sexuel

Ce processus d'intensification semble facilité par le **caractère temporaire du stage ou de l'alternance**. En effet, dans les témoignages récoltés, l'escalade tend à s'accentuer à mesure que la fin du contrat approche. Les comportements perçus comme les plus graves par les victimes apparaissent fréquemment dans les dernières semaines, voire les derniers jours, ou après la fin de la mission.

« À la fin, les deux derniers jours, c'est là où il a été vraiment le plus insistant […]. Et du coup, je sais que le soir de mon avant-dernier jour, quand je suis rentrée chez moi, j'avais peur qu'il soit en train de me suivre. J'avais l'impression d'avoir un peu perdu le contrôle de la situation. Et c'est là où j'ai eu le plus peur, je crois, et où je me suis dit "Jusqu'où ça peut aller ?" »

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« Le plus chiant c'était vraiment par messages. Un peu pendant, mais surtout après quand j'ai quitté la structure. »

Yasmine, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel et agression sexuelle

Cette escalade semble également facilitée par la **faible réaction des victimes et de leur entourage professionnel**. D'une part, les comportements sont souvent banalisés, voire encouragés par les témoins ; d'autre part, les victimes ne disposent pas toujours des repères nécessaires pour identifier immédiatement la gravité des faits. Dans ces conditions, les réactions tardives ou absentes des victimes et du collectif vont, au mieux, maintenir un climat sexiste ambiant, et au pire favoriser une escalade vers des formes de violences sexuelles de plus en plus graves.

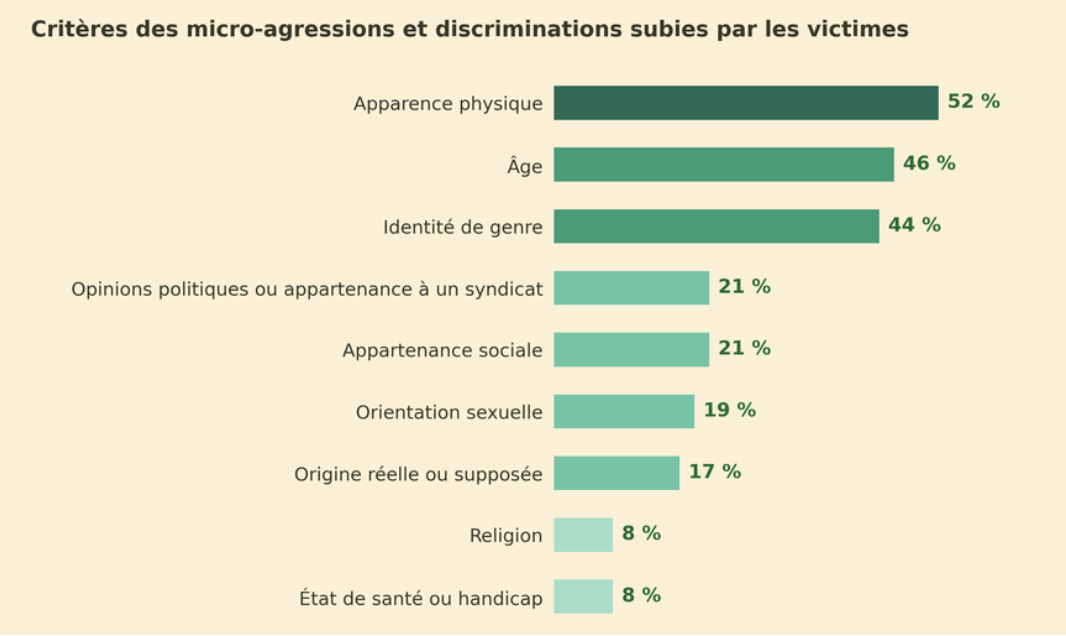
« Il faudrait que les personnes concernées comprennent qu'en continuant à faire des blagues, en continuant à rire, elles participent à maintenir le statu quo. »

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

Cette escalade des violences illustre alors concrètement la manière dont **le continuum des violences sexistes et sexuelles** se déploie en milieu professionnel. Ce continuum, défini par Liz Kelly comme « une série continue d'éléments ou d'événements qui se confondent et ne peuvent être distingués d'emblée »[10] permet ainsi de souligner que toutes les formes de VSS, y compris celles perçues comme les plus anodines, participent d'un même système de domination. Elles produisent toutes des effets réels et durables, et contribuent à la reproduction des rapports de pouvoir et des violences de genre au travail.

L'intersection des violences

19 % des victimes de VSS déclarent avoir été également confronté·es au moins une fois à des micro-agressions ou discriminations fondées sur d'autres critères que leur genre. Parmi elleux, 52 % évoquent des discriminations liées à leur apparence physique, 46 % à leur âge, 44 % à leur identité de genre, 21 % à leur appartenance sociale, 21 % à leurs opinions politiques ou encore 19 % à leur orientation sexuelle. Quant aux entretiens qualitatifs, ces derniers mettent particulièrement en évidence **la prévalence des violences racistes et LGBTphobes**.



Question à choix multiple. N = 149. Lecture : Parmi les 19 % de victimes de VSS ayant également subi des micro-agressions ou discriminations, 52 % les associent à leur apparence physique.

[10] Kelly, L. (2019). Le continuum de la violence sexuelle. *Cahiers du Genre*, 66(1), 17-36.

Les VSS s'inscrivent donc plus largement dans des **« régimes d'inégalités »**[11] qui produisent simultanément plusieurs systèmes de domination au sein des organisations. Ces régimes reposent sur des normes et des pratiques organisationnelles qui valorisent certaines figures dominantes – souvent masculines, blanches, hétérosexuelles et situées en haut de la hiérarchie – et marginalisent celles et ceux qui s'en écartent. Ainsi, dans un même espace de travail, **les rapports de genre, de race, de classe ou encore de statut ne s'additionnent pas mais s'articulent et se renforcent mutuellement.**

« Sur les origines il y a beaucoup de discriminations du style : "Dans cette entreprise ils bossent pas bien parce qu'ils envoient que des arabes". Et il y a aussi beaucoup d'homophobie, beaucoup de blagues : "Ah lui il est pédé". De toute façon c'est toujours des choses qui vont ensemble les blagues misogynes, les blagues homophobes, c'est toujours s'attaquer à un côté supposé plus féminin par rapport à une supposée puissance masculine. Donc c'est toujours un peu les mêmes rengaines. »

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

Dans certains cas, nous observons également que les discriminations fondées sur d'autres critères que le genre sont utilisées comme **des mécanismes de sanction à la suite d'un refus ou d'une résistance aux avances sexuelles**.

« Des remarques et insinuations sur mon orientation sexuelle, clairement homophobes, ont été prononcées à la suite de mon refus de céder aux avances du collègue en question. »

Aya, 19 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

Nos matériaux empiriques montrent ainsi que les VSS s'inscrivent dans un ensemble plus large de **violences de genre**, au croisement des normes de masculinité et de sexualité. En effet, les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle semblent fréquemment imbriquées, visant en particulier les personnes qui s'écartent des normes dominantes.

« L'homophobie c'est aussi quelque chose qui m'a quand même beaucoup touché dans ce stage-là. C'était des propos homophobes en mode : "Tarlouze", "Il doit se prendre des balais dans le cul". »

Quentin, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement moral et sexuel

[11] Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20, 441-464.

Au-delà de ces formes spécifiques, les entretiens qualitatifs mettent en évidence une diversité de situations de discriminations et de micro-agressions, à l'intersection de plusieurs rapports sociaux, et pouvant prendre la forme de **moqueries, de disqualifications de la parole ou encore de discriminations à l'embauche**.

« Quand il faisait du recrutement sur les prochaines stagiaires, il se permettait de dire des phrases racistes et grossophobes. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts, Harcèlement sexuel

« Il y avait un petit point bonus aussi : je suis franco-algérienne et dès que je pouvais dire quelque chose en disant : "Ça ne me plaît pas trop, ça dépasse mes limites", je me faisais imiter avec un accent digne des Guignols de l'info. J'étais la petite arabe qui s'énervait donc c'était ingérable. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

« Il y avait aussi un autre stagiaire avec nous. Il avait un handicap qui faisait qu'il boitait un peu et qu'il avait une voix vraiment très particulière. Et je sais qu'il y a des collègues qui se sont moqués de lui. »

Alexandre, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Nos résultats nous invitent donc à adopter **une lecture intersectionnelle des violences**. Celle-ci met en évidence que les étudiant·es issu·es de minorités, notamment raciales et LGBTQIA+, sont exposé·es à des formes redoublées de violence, fragilisant davantage leurs trajectoires étudiantes et professionnelles.

III - La perception des violences sexistes et sexuelles par les victimes : entre zones d'ombre et prise de conscience

Lorsque nous nous intéressons à la perception des VSS des victimes, plusieurs éléments émergent, en lien avec la notion de **« culture du viol »** : « née dans les années 1970 aux États-Unis [...] [elle] désigne une culture dans laquelle le viol et les violences sexuelles sont à la fois prégnants et tolérés, avec un décalage entre l'ampleur du phénomène et l'impunité quasi-totale des agresseurs – pas uniquement au sens juridique, mais aussi social »[12].

[12] Renard, N. (2018). *En finir avec la culture du viol* (3e éd.). Les Petits Matins.

Entre minimisation, banalisation et culpabilisation : les mécanismes de la culture du viol

Dans un premier temps, nous observons que les faits de VSS rapportés font très souvent l'objet de **mécanismes de minimisation**. Ce phénomène apparaît particulièrement marqué dans les situations de harcèlement sexuel. En effet, dans les entretiens comme dans le questionnaire, peu de participant·es qualifient spontanément leurs expériences de harcèlement sexuel, alors même que notre analyse des situations décrites démontre l'inverse.

Après analyse des réponses qualitatives du questionnaire, il apparaît effectivement que **50 % des répondant·es ayant accepté de détailler les faits ont minimisé la nature des VSS vécues**. Afin d'objectiver ce phénomène, nous avons procédé à une relecture systématique des réponses ouvertes (430 pour les victimes et 379 pour les témoins) et à une requalification des faits décrits à partir des définitions légales des différentes catégories de VSS. Nous avons exclu de l'analyse les situations pour lesquelles les éléments disponibles ne permettaient pas de conclure à une qualification avec suffisamment de certitude. Les résultats correspondent donc à une estimation prudente, fondée uniquement sur les situations pouvant être rattachées, avec un certain degré de confiance, à la définition légale du harcèlement sexuel. Ainsi, **si seulement 40 cas de harcèlement sexuel ont été déclarés par les victimes, l'analyse des réponses ouvertes montre qu'en réalité ce nombre s'élèverait au moins à 197**, soit 16 % des victimes (contre 7 % initialement déclarés). De la même manière, **si 80 cas de harcèlement sexuel ont été signalés par les témoins, l'analyse qualitative des récits laisse penser qu'au moins 191 situations relevaient en réalité de harcèlement sexuel**, soit 15 % des témoins (contre 6 % déclarés).

D'après le Code du travail, **le harcèlement sexuel** correspond au « fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ». Nous pouvons également parler de **harcèlement sexuel environnemental** lorsque les comportements sexistes ou sexuels participent à créer un climat hostile sans viser explicitement une personne en particulier. Or, nos résultats montrent que **les VSS en stage et en alternance sont rarement isolées.** Elles s'inscrivent au contraire dans des dynamiques répétitives, diffuses et souvent collectives. Ce constat rejoint les analyses de l'enquête VIRAGE, selon laquelle « les violences vécues au travail sont [...] rarement uniques et isolées. Il ne s'agit donc pas d'un phénomène marginal, accidentel, lié au hasard, mais d'un véritable risque systémique dans la sphère professionnelle »[13].

[13] Cromer, S., & Raymond, A. (2020). Chapitre 8 : Violences dans la sphère professionnelle. In E. Brown, A. Debauche, C. Hamel, & M. Mazuy (éds.), *Violences et rapports de genre*. Ined Éditions.

Nous pouvons ainsi formuler l'hypothèse que de nombreuses situations de VSS relèvent du harcèlement sexuel au sens juridique, sans être identifiées comme telles par les victimes ou les témoins. Ce décalage entre l'expérience vécue et sa qualification témoigne bel et bien de mécanismes de banalisation et de minimisation particulièrement puissants :

« Je pense que, vu que ça me concerne, je banalise beaucoup. Enfin, je n'aimerais pas me dire que c'est du harcèlement parce que, moi, je ne veux pas me mettre ça en tête. […] Je dirais que c'est surtout des remarques à répétition au quotidien. »

Quentin, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement moral et sexuel

Cette minimisation se manifeste alors à plusieurs niveaux. Tout d'abord, nous la percevons à travers une **forme d'incertitude** fréquemment exprimée par les enquêté·es quant à **leur propre interprétation des faits**.

« Il y a eu une autre fois où on était sur site et on rigolait juste comme ça. Et je crois que, enfin je sais pas, je ne sais pas si c'est moi qui pense que ou si c'était vraiment comme ça mais j'ai eu l'impression qu'à un moment il a touché ma poitrine. Enfin, très rapidement. Je n'ai jamais su si c'était fait exprès ou pas, donc je n'ai pas insisté. »

Yasmine, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel et agression sexuelle

Deuxièmement, cette minimisation transparaît dans **les mots employés pour décrire les situations**. Les enquêté·es mobilisent très souvent des termes atténuateurs tels que « tactile », ou décrivent des personnes « très blagueuses » ou « très taquines ». Les faits sont également souvent réduits à des « petites remarques » ou des « petits trucs ». Cette atténuation s'accompagne parfois d'un mécanisme de comparaison consistant à relativiser les faits en estimant qu'« il y a pire ».

« C'est toujours un petit peu bizarre pour moi parce qu'il y a toujours ce truc où je me dis : "En vrai c'est pas grand chose, je sais qu'il y a des personnes qui vivent bien pire". »

Myriam, 24 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« Je me disais que je n'allais pas en faire une montagne, il ne m'est rien arrivé, il ne m'a pas touchée, ça aurait vraiment pu être pire. Franchement, ce n'est pas gravissime. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Cette minimisation peut alors être appréhendée à travers plusieurs niveaux d'analyse complémentaires. D'une part, elle s'explique par **une certaine méconnaissance du cadre juridique**. En effet, au-delà des situations de harcèlement sexuel, peu de termes juridiques sont mobilisés par les enquêté·es. Même lorsque les victimes se déclarent « très militantes » ou « très féministes », ce qui pourrait laisser supposer une meilleure maîtrise des catégories juridiques, les faits sont souvent atténués ou requalifiés en des termes moins graves tels que « des avances » ou « des commentaires insistants ». D'autre part, cette minimisation semble également renforcée par **les cultures organisationnelles fortement marquées par une banalisation des violences et une forme de tolérance**, notamment masculine.

Dans ces contextes, **l'absence de réaction des collègues et de la hiérarchie joue un rôle central**. Elle contribue à normaliser les situations et à produire un double effet sur les victimes : une minimisation (« si personne ne réagit, ce n'est pas grave ») et une culpabilisation (« si je réagis, c'est moi qui surinterprète »).

« Tout le monde était au courant qu'il y avait des soucis, mais rien n'était fait. Et c'était devenu une situation un peu normalisée. Même les jeunes femmes stagiaires partent du principe qu'il faut passer par là pour évoluer et qu'il faut encaisser, sourire et rien dire. »

Adam, 30 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Enfin, cette minimisation s'articule avec des mécanismes **d'inversion de la culpabilité**, qui constituent l'un des ressorts de la culture du viol. Comme le soulignent Suzanne Zaccour et Michaël Lessard, « sont des manifestations de la culture du viol, notamment, le fait de blâmer des victimes pour les violences subies »[14]. Pour les victimes, ces mécanismes reviennent alors souvent à s'interroger sur leurs propres comportements, leurs tenues ou leurs réactions (cf. "Des stratégies individuelles de protection en milieu professionnel").

« Je me suis vraiment cherchée des excuses en me disant que j'aurais pas dû aller prendre une bière, j'aurais pas dû mettre des talons, j'aurais pas dû faire ceci, j'aurais pas dû dire ça. Je me remettais moi en question en cherchant où est-ce que j'avais un peu merdé. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Je me disais, "c'est moi aussi, j'aurais pas dû répondre avec humour, j'aurais dû être plus cash, j'aurais dû...". Enfin, c'était beaucoup des "j'aurais dû". »

Maya, 25 ans, Enseignement et éducation, Harcèlement sexuel

[14] Zaccour, S., & Lessard, M. (2021). La culture du viol dans le discours juridique : soigner ses mots pour combattre les violences sexuelles. *Canadian Journal of Women and the Law*, 33(2), 175-205.

Les auteur·es de violences peuvent alors instrumentaliser cette dynamique de culpabilisation. **Ainsi, lorsque la victime confronte l'auteur·e des faits, ce dernier adopte une posture de culpabilisation de la victime dans 23 % des cas. Cette réaction va de pair avec la minimisation des faits également opérée par l'auteur·e dans 45 % des cas**. Autrement dit, dans près d'un cas sur deux, la confrontation ne donne pas lieu à une reconnaissance des faits, mais à leur atténuation, voire à une inversion de la culpabilité (cf. "Des auteur·es qui minimisent et récidivent").

Enfin, cette minimisation est d'autant plus ancrée que **certains pairs masculins tendent eux-mêmes à relativiser les faits**, renforçant l'idée qu'il s'agit de situations normales ou exagérées par la victime.

« Même quand j'en parlais à mes amis qui faisaient aussi leur stage ouvrier, j'avais l'impression que j'abusais. J'ai eu des remarques du style "mais ça va, on t'a rien fait". Genre, j'ai pas eu d'attouchements, c'était juste des blagues, et j'en fais des caisses. »

Salomé, 20 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Une prise de conscience tardive des violences sexistes et sexuelles

Les faits de VSS étant fréquemment minimisés par les victimes, **la prise de conscience des violences n'intervient souvent que plusieurs semaines, voire plusieurs mois ou années après les faits**. Cette prise de conscience tardive apparaît comme une caractéristique récurrente des récits recueillis et s'inscrit dans le prolongement des mécanismes de banalisation et de normalisation précédemment décrits.

« J'ai mis 2-3 semaines à me dire, là, vraiment, mon stage n'est pas normal. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts, Harcèlement sexuel

« Ça a mis deux ans. J'étais un peu plus stable dans ma vie et là, il y a des choses qui ont commencé à revenir. J'ai réalisé que c'était une agression et que ce n'était pas normal. »

Nadia, 37 ans, Architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

Cette temporalité semble d'autant plus marquée lorsqu'il s'agit pour les victimes de **leur première expérience professionnelle**. En effet, leur inexpérience dans le monde du travail, combinée à la confiance initiale accordée au cadre professionnel, semble contribuer à retarder l'identification des violences et leur interprétation comme telles. Faute de points de comparaison, certain·es étudiant·es peinent donc à distinguer ce qui relève d'une pratique professionnelle légitime de ce qui constitue une transgression des normes relationnelles ou juridiques.

« J'ai mis du temps à comprendre. C'était vraiment mon premier pas dans le monde professionnel donc je me suis dit, ils vont être sérieux. Sur le moment, je ne pensais pas être victime. C'est après que je me suis vraiment rendu compte que ça avait été trop loin. »

Amélie, 21 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Les résultats montrent également que la prise de conscience des violences repose rarement sur une réflexion solitaire. **Elle s'inscrit souvent dans un processus collectif au cours duquel les échanges avec l'entourage agissent comme un révélateur.** Le regard extérieur permet alors de mettre en perspective les situations vécues, de rompre avec la banalisation initiale et de requalifier les faits (cf. "Le rôle ambivalent de l'entourage proche").

« En rentrant six mois après, j'en ai parlé avec des gens de ma classe un peu en rigolant du style : "Trop drôle, il m'est arrivé ça". Ils m'ont tous regardée bizarrement en me disant : "Mais ce n'est pas drôle du tout". Et c'est un moment où j'ai un peu réalisé ce qu'il s'était passé parce que j'avais pas mal mis ça à distance. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Dans d'autres cas, cette prise de conscience semble entravée par **l'absence de ressources et de représentations disponibles** permettant d'identifier et de nommer les violences. En effet, les enquêté·es soulignent que certaines formes de violences, notamment lorsqu'elles sont diffuses, sont difficiles à reconnaître faute de disposer des mots ou des catégories nécessaires pour les interpréter. Dans ce cas, la prise de conscience peut alors être favorisée par **un processus de sensibilisation aux VSS**, notamment à travers des lectures, des formations ou un engagement féministe. Ces récits soulignent donc le rôle central des dispositifs de prévention et de formation dans la capacité des victimes à nommer et reconnaître les situations vécues.

« Je pense que j'ai réalisé des années plus tard que ce stage-là était une violence en soi, et que cet homme-là m'avait déjà agressé. Au niveau des violences sexistes et sexuelles, on n'a pas forcément d'image de ce que ça peut être ou de mot, donc on n'arrive pas à le nommer tel quel. »

Nadia, 37 ans, Architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

La mise en récit des violences sexistes et sexuelles par les victimes

En ce qui concerne la mise en récit des victimes de VSS, les résultats nous permettent de distinguer **trois mécanismes principaux**.

Tout d'abord, **le récit semble fréquemment s'organiser selon un fil narratif d'escalade progressive des violences** (cf. "L'escalade des violences sexistes et sexuelles"). Les enquêté·es commencent généralement par situer le contexte relationnel et professionnel, en évoquant une « drague lourde », des « blagues sexistes » ou un « climat malsain », avant de décrire progressivement des faits perçus comme de plus en plus intrusifs ou explicites, jugés plus graves. Cette progression vise à rendre intelligible la montée en intensité des comportements subis, comme en témoigne le récit suivant :

« Moi je découvrais ce monde de l'open space avec des collègues hommes, qui dragouillent un peu, qui flirtent. [...] Et ça, c'est venu assez progressivement. Jusqu'au jour où il a commencé à me faire des réflexions qui étaient plus graves, ou en tout cas, qui étaient la finalité de ces petites réflexions à la base. Ça allait être de me demander comment j'étais habillée quand j'étais en télétravail, des trucs un peu glauques comme ça. Et puis il y a eu un tournage. [...] Il m'a proposé du poppers. [...] Et il m'a re-commandé des verres. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

Le récit se construit ensuite autour d'une intensification jusqu'à des événements explicitement transgressifs, tels que des propos sexualisés dans un espace privé ou des intrusions dans la sphère intime. La même victime poursuit :

« Dans l'ascenseur, de nulle part, il me dit : "Je suis sûr que tu avales". [...] Plus tard, on fait un séminaire d'entreprise à l'étranger. Pareil, le premier soir tout le monde boit des coups, moi je m'arrête assez vite parce que je ne veux pas être saoule avec des collègues. Je vais me coucher assez tôt et je me fais réveiller par des hommes, surtout lui, qui sont rentrés dans notre chambre pour faire une blague aux petites stagiaires. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

Un autre témoignage illustre également **cette logique de progression interprétative**, où la prise de conscience est elle-même intégrée au récit.

« Ça a commencé quand on devait vider les palettes le matin avec beaucoup de polystyrène. À la fin, on a du polystyrène partout dans les cheveux, donc on s'aidait entre stagiaires. Et il passe à ce moment-là, et il nous fait : "Ah ben les filles, il ne faut pas se faire des tresses, on n'est pas là pour ça". Donc ça commence doucement. Et en fait, sur le coup, moi je ne m'étais pas rendue compte, mais ça a commencé à partir de cette phrase-là. »

Amélie, 21 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Nous observons également **une certaine réflexivité sur la construction même du récit**, parfois explicitée par les enquêté·es, qui hésitent, hiérarchisent ou réorganisent les faits.

« Alors du coup il y en a quelques-uns, donc je réfléchis un peu par lequel commencer. »

Yasmine, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel et agression sexuelle

Cette mise en forme n'est pas anodine : **elle montre que les victimes cherchent à produire un récit cohérent et intelligible afin de se prémunir des risques de culpabilisation et de maximiser leurs chances d'être cru·es.** Il ne s'agit pas ici de dénoncer, de critiquer ou de juger cette mise en récit, mais plutôt de montrer qu'elle est traversée par la culture du viol qui impose implicitement de « prouver » la gravité et la cohérence des faits.

Le second mécanisme que nous pouvons analyser nous semble lui aussi étroitement lié à la culture du viol. En effet, les enquêté·es cherchent fréquemment à **justifier leurs comportements et à se distancier de toute forme de responsabilité**, en anticipant ou en intégrant les mécanismes de culpabilisation qui sont susceptibles de leur être opposés. Cette mise en récit traduit alors la persistance d'un cadre interprétatif où la responsabilité des violences est fréquemment déplacée vers les comportements ou les apparences des victimes.

« Il y a eu une fois où, bon c'était un peu aussi bizarre de ma part, mais moi je pensais que c'était une personne à qui je pouvais suffisamment faire confiance pour ne pas être dérangée ou déclencher un type de réaction inappropriée. »

Yasmine, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel et agression sexuelle

« J'avais pris une robe et des talons. Pas du tout un truc extravagant, enfin une robe qui m'arrivait aux genoux, avec des manches courtes, pas du tout le truc où j'étais à poil. Et j'ouvre la porte, je vais le rejoindre et il commence à me dire : "Ah oui carrément, vous vous êtes faite belle". »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Enfin, notre dernière observation met en évidence **une dimension collective de la mise en récit.** En effet, les victimes mobilisent régulièrement des références à d'autres femmes ou à une expérience partagée du sexisme, ce qui permet de situer leur expérience dans un phénomène plus large. Ce passage du « je » au « nous » témoigne d'une prise de conscience progressive du caractère systémique des violences sexistes et sexuelles, et de leur inscription dans des rapports de genre qui dépassent les trajectoires individuelles.

« Moi, je me disais que c'était ma faute, comme la plupart des filles qui subissent ce genre de choses. »

Maya, 25 ans, Enseignement et éducation, Harcèlement sexuel

- PARTIE 3 -

ANALYSE DES RÉACTIONS FACE AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

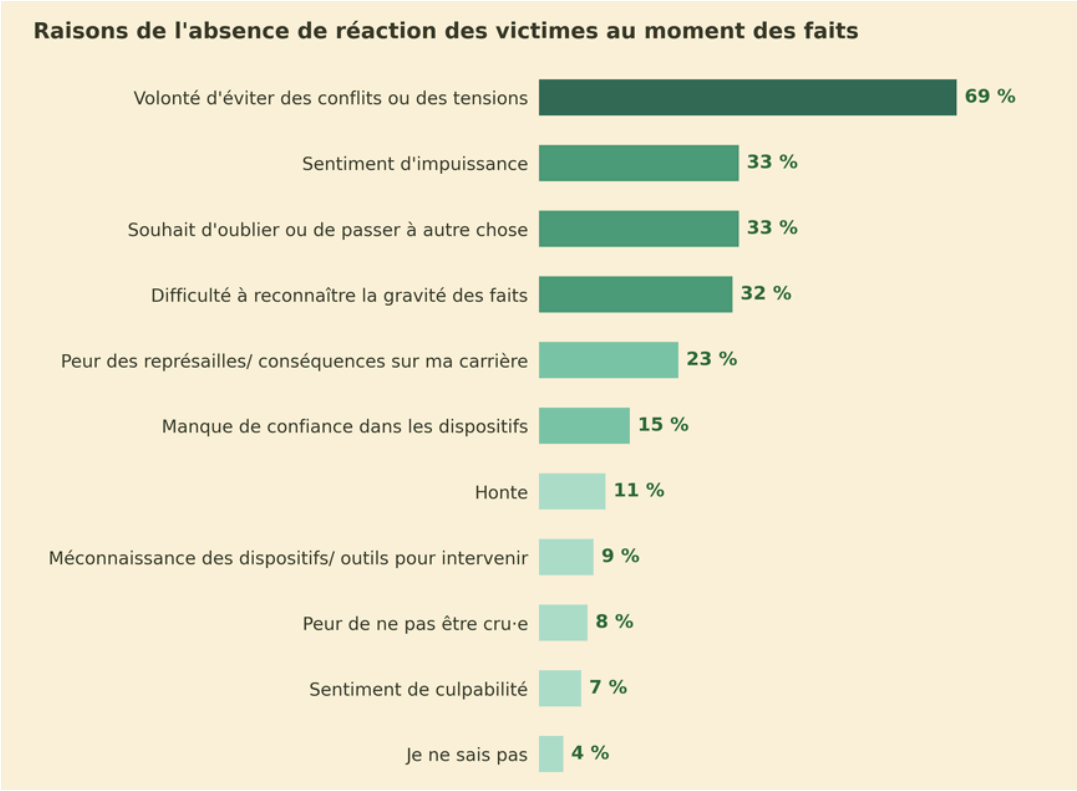


PARTIE 3 - Analyse des réactions face aux violences sexistes et sexuelles

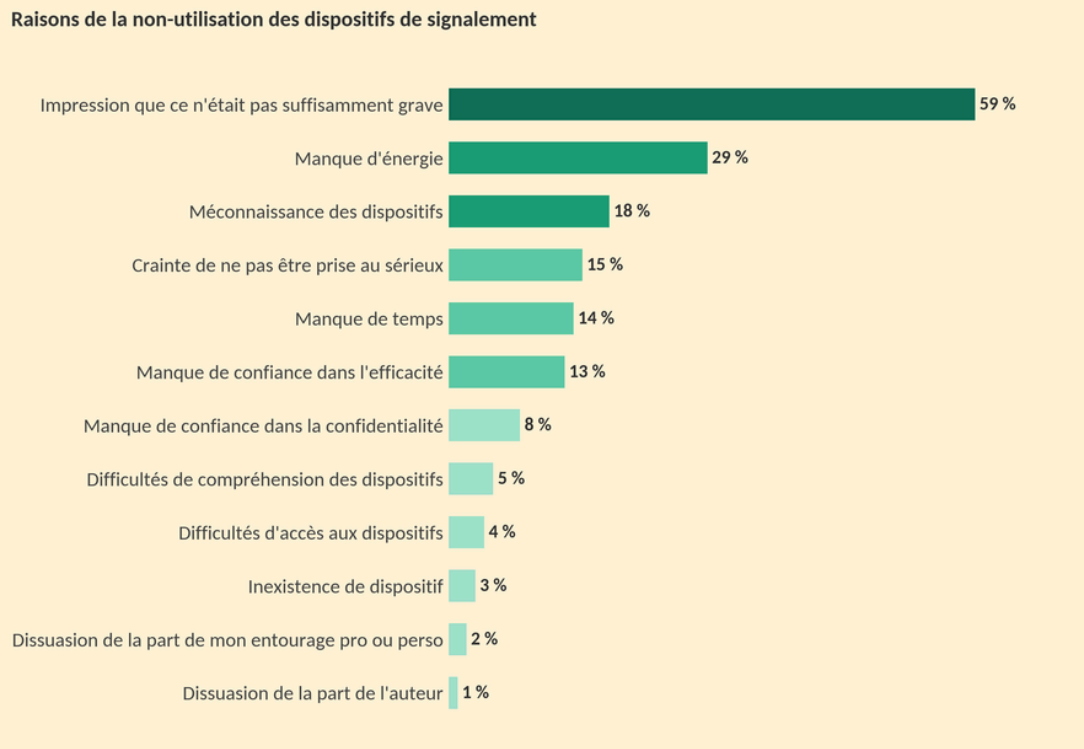
I - Des victimes souvent réduites au silence

Des obstacles structurels à la réaction et à la dénonciation des violences

40 % des victimes de violences sexistes et sexuelles (VSS) en stage et en alternance déclarent ne pas avoir réagi, ni sur le moment ni *a posteriori*. Seules 13 % ont confronté l'auteur·e de la situation, et uniquement 18 % ont signalé les faits (dont 12 % à leur organisme d'accueil, 4 % à leur établissement scolaire et 2 % aux deux). Ces résultats mettent ainsi en lumière les obstacles structurels majeurs qui maintiennent les victimes dans le silence.



Question à choix multiple. N = 405. Lecture : Parmi les victimes n'ayant pas réagi au moment des faits, 69 % évoquent la volonté d'éviter des conflits ou des tensions.



Question à choix multiple. N = 868. Lecture : Parmi les victimes n'ayant pas saisi les dispositifs de signalement, 59 % évoquent l'impression que ce n'était pas suffisamment grave.

Parmi les victimes n'ayant pas réagi au moment des faits, 69 % évoquent la volonté d'éviter des conflits ou des tensions, et 23 % mentionnent la peur des représailles ou des conséquences sur leur carrière. Ces éléments traduisent un arbitrage contraint, dans lequel le coût social et professionnel de la réaction est alors perçu comme supérieur aux bénéfices.

« Moi je suis un peu dans une optique d'arrondir les angles, d'avoir des bonnes relations avec à peu près tout le monde et d'être bien vue de manière générale dans l'entreprise, que ce soit par mon comportement ou pour la qualité de mon travail. Donc j'ai pas trop la force de venir me battre sur ces terrains-là. »

Camille, 24 ans, Architecture, Harcèlement sexuel

« On m'a conseillé de passer outre, ce que j'ai fait. Ce n'était qu'un stage de quelques mois et j'aimerais travailler dans ce domaine plus tard, je ne tiens pas à me faire d'ennemis. »

Adèle, 21 ans, Lettres, langues et arts, Agissement sexiste

Dans le contexte spécifique du stage et de l'alternance, **cet arbitrage s'inscrit dans des rapports de subordination et de dépendance particulièrement marqués.** La nécessité de valider son diplôme, d'obtenir une évaluation favorable, de préserver la relation avec son ou sa tuteur·rice ou d'accéder à un emploi conduisent donc les étudiant·es à ne pas faire de vagues et à éviter toute confrontation susceptible de compromettre une opportunité jugée prometteuse.

« Si je le dénonce à mon école et que l'école contacte l'entreprise, je vais être considérée comme quelqu'un qui est allé contre l'entreprise et je sais ce qu'il va se passer. Ils vont faire les mecs sympas devant mon école, mais derrière il va aller cracher dans mon dos. Et quand il y a une entreprise qui va le contacter pour savoir si je suis une bonne candidate, il ne va pas se gêner. Je ne veux pas mettre ma réputation en jeu. »

Inès, 22 ans, Agroalimentaire, Harcèlement sexuel

Cet arbitrage semble renforcé dans les secteurs caractérisés par une forte interconnaissance, notamment quand l'auteur·e des faits bénéficie d'une certaine influence au sein d'un milieu professionnel ou d'un établissement scolaire.

« Quand j'étais encore dans l'entreprise, j'avais pas envie de prendre des risques inutiles par rapport à ma situation pro. À ce moment-là, c'était important que je garde cette alternance. Et comme c'était quelqu'un qu'on m'avait recommandé et qui était un prof de mon école, ça a ajouté une espèce de pression. »

Yasmine, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel et agression sexuelle

Parmi les autres freins qui empêchent les victimes de réagir au moment des faits, **33 % des étudiant·es évoquent également un sentiment d'impuissance**. Autrement dit, de nombreux·ses étudiant·es estiment ne pas disposer de réels moyens d'action, notamment en raison de la précarité de leur statut et de leur défiance quant à l'efficacité d'un recadrage ou d'un signalement dans des environnements marqués par la banalisation des VSS.

« On est un peu démunies, on ne sait pas comment réagir et on est en bas de l'échelle donc qu'est ce qu'on peut faire ? »

Lina, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

De nombreux·ses étudiant·es expriment effectivement l'idée qu'il serait inutile de réagir du fait de la banalisation des comportements sexistes au sein de leur organisation, du manque d'exemplarité de leur hiérarchie, de l'absence de dispositifs crédibles, de la position de pouvoir occupée par l'auteur·e des faits ou encore en raison de l'absence de preuves matérielles. **Les victimes considèrent ainsi que leur parole a une portée limitée en ce qui concerne des pratiques déjà installées et normalisées.** Ce sentiment d'impuissance traduit moins une incapacité individuelle à réagir que l'existence d'environnements organisationnels où les possibilités d'action sont structurellement limitées.

« J'avais l'impression que c'était un peu remuer le vent pour rien. Déjà, c'était un stage qui me fatiguait beaucoup et j'avais l'impression que je n'aurais pas pu faire grand-chose face à leurs comportements. Ils étaient dans des cercles militants depuis longtemps, ce n'est pas la première fois qu'ils entendaient parler de sexisme, donc c'est peut-être qu'il n'y a pas trop une volonté de se remettre en question. »

Leïla, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Agissement sexiste

Par ailleurs, **la difficulté des victimes à reconnaître la gravité des faits est également identifiée comme l'un des principaux obstacles à la réaction au moment des faits (32 %) et au signalement (59 %)**. Cette difficulté semble s'inscrire dans une méconnaissance du cadre juridique, et donc dans un manque de repères permettant d'identifier ce qui relève ou non de VSS. En effet, les étudiant·es hésitent fréquemment à qualifier les situations vécues, notamment lorsqu'elles apparaissent diffuses, implicites ou banalisées dans l'environnement professionnel. Certain·es évoquent des faits perçus comme « trop impalpables » ou relevant du « ton de la blague », les conduisant à relativiser les situations ou à leur attribuer un caractère ordinaire au sein de certains secteurs professionnels (cf. "Entre minimisation, banalisation et culpabilisation : les mécanismes de la culture du viol").

« Je banalisais la chose en disant : "C'est normal, c'est comme ça les stages". Et dans la construction, on sait que ce sont des milieux où ça se passe pas forcément super bien. »

Quentin, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement moral et sexuel

Cette difficulté à reconnaître la gravité des faits est particulièrement visible concernant le harcèlement sexuel dit ambiant, largement méconnu des étudiant·es et donc largement minimisé. De nombreux·ses enquêté·es évoquent ainsi un « climat sexiste » ou « vieille France » mais ne mobilisent pas la catégorie de harcèlement, notamment car ils et elles ne se sentent pas directement visé·es. Cette difficulté à nommer les situations contribue donc à leur banalisation et à l'invisibilisation des VSS en milieu professionnel.

Enfin, nous relevons deux autres freins structurels au signalement des VSS : **29 % évoquent un manque d'énergie et 18 % évoquent la méconnaissance des dispositifs**. Ainsi, même lorsque des dispositifs existent au sein des organismes d'accueil ou des établissements scolaires, ils restent peu mobilisés dans le cadre des stages et des alternances. Ils semblent soit insuffisamment identifiés par les étudiant·es – **43 % des victimes ne connaissaient pas les dispositifs de signalement de leur établissement scolaire et de leur organisation** –, soit perçus comme difficiles d'accès, voire trop coûteux sur le plan émotionnel. En effet, les témoignages mettent en évidence **une véritable charge du signalement**. Pour certaines victimes, la simple perspective de devoir raconter les événements ou d'entrer dans un processus institutionnel est effectivement perçue comme trop éprouvante. D'autres soulignent l'engagement que représente une telle démarche, perçue comme une forme de lutte nécessitant du temps et de l'énergie.

« Le fait de dénoncer ça a un impact sur moi. Je m'engage dans un processus, dans une lutte. Ça prend du temps, ça prend de l'énergie. Et c'est pour ça aussi qu'il y a beaucoup de femmes qui ne témoignent pas pour des faits de violences. »

Inès, 22 ans, Agroalimentaire, Harcèlement sexuel

« Je n'ai pas signalé les faits car je n'avais pas la force de les revivre, de les répéter et car ça aurait déclenché beaucoup de procédures, y compris judiciaires. Ensuite, je ne souhaitais pas être stigmatisée, étiquetée comme victime, ni dans mon établissement scolaire ni dans l'organisation en question. En somme, une procédure n'aurait eu que des impacts négatifs pour moi, ma vie, mon futur dans ce domaine, avec si peu de chances que cela aboutisse à quoi que ce soit car pas de preuves. Je n'ai pas de regret de ne pas avoir enclenché de procédure car je suis convaincue que ça m'aurait plus blessée que guérie, mais j'ai le regret qu'il puisse potentiellement réagresser quelqu'une. »

Naomi, 26 ans, Sciences et technologies, Viol

Les effets des contextes organisationnels sur le silence des victimes

La répartition femmes-hommes semble jouer un rôle dans le recours au signalement : les situations sont davantage signalées lorsque l'organisation est majoritairement féminine (16 %) que lorsqu'elle est majoritairement masculine (10 %).

La taille de l'organisation apparaît quant à elle déterminante au moment des faits, avec un silence plus fréquent dans les très grandes structures (53 % des victimes ne réagissent pas au moment des faits dans les organisations de plus de 5 000 salarié·es contre 36 % ailleurs).

Enfin, contrairement à ce que l'on pourrait supposer, les environnements perçus comme fortement hiérarchisés sont associés à un moindre silence au moment des faits (32 % ne réagissent pas au moment des faits contre 41 % ailleurs) ainsi qu'à un recours plus fréquent au signalement (23 % contre 14 % ailleurs).

Des stratégies individuelles de protection en milieu professionnel

En réponse à ces obstacles structurels qui limitent fortement les possibilités de réaction et de dénonciation des violences, il semblerait que **de nombreuses victimes adoptent des stratégies individuelles de protection, afin d'atténuer les risques auxquels elles sont exposées, sans pour autant quitter leur environnement professionnel.** Ces stratégies traduisent moins un choix qu'un ajustement contraint à des contextes perçus comme peu protecteurs, permettant alors d'éviter les conflits, les tensions et d'éventuelles représailles. Ces formes de micro-résistance s'organisent autour de deux registres : **l'adaptation et l'évitement.**



Question à choix multiple. N = 1030. Lecture : Parmi les victimes de violences sexistes et sexuelles en stage et alternance, 41 % ont parlé de la situation à leur entourage proche.

D'une part, l'adaptation semble se manifester par **le silence des victimes ou bien par l'usage de la communication non verbale**, telle que se reculer, froncer les sourcils ou encore détourner le regard. Effectivement, parmi les victimes, nous constatons que **40 % n'ont pas réagi et 38 % ont exprimé leur inconfort par des gestes ou des expressions**. Dans certains cas, **cette adaptation passe également par le rire**, souvent mobilisé comme une réaction de gêne, de sidération ou de protection face à des situations perçues comme difficiles à contester directement. Ces absences de confrontation s'expliqueraient alors en grande partie par la volonté de préserver les relations professionnelles, et traduisent une forme de résignation face à des comportements perçus comme inévitables ou profondément banalisés dans certains milieux de travail.

« Même les jeunes femmes stagiaires partent du principe qu'il faut passer par là pour évoluer et qu'il faut encaisser, sourire et rien dire. »

Adam, 30 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Ça m'a confrontée pour la première fois à quelque chose que je ne connaissais pas, parce que le harcèlement de rue je connaissais un petit peu, mais le harcèlement sur le lieu de travail pas encore. Malheureusement comme il n'y a pas de moyen d'y échapper, je me suis dit qu'il fallait que je commence à apprendre à naviguer avec. »

Alexa, 22 ans, Santé, Exhibition sexuelle et harcèlement sexuel

Ainsi, **parmi les rares recadrages que nous observons, ces derniers prennent le plus souvent la forme de l'humour,** permettant de désamorcer les situations sans transgresser les codes de sociabilité attendus.

« Je balayais d'un revers de blague moi aussi. Je pensais qu'en faisant de l'humour pour balayer le truc, ça passerait. »

Maya, 25 ans, Enseignement et éducation, Harcèlement sexuel

« Au bout d'un moment on normalise et on entre dans le jeu pour se protéger, si on répond pas c'est fini. »

Déborah, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Par ailleurs, l'adaptation peut également prendre la forme d'une **auto-régulation de son apparence et de ses attitudes**, visant à limiter les risques de sexualisation ou de disqualification. Le choix des vêtements, la manière de se présenter ou de s'exprimer font ainsi l'objet d'ajustements constants. Ces stratégies traduisent souvent une forme de résignation, dans laquelle les victimes en viennent à intégrer les règles implicites de leur environnement, considérant qu'il est nécessaire de « s'adapter » ou de « prendre sur soi » pour être acceptées ou perçues comme légitimes. Cette logique d'endurance est particulièrement visible dans les situations de stage ou d'alternance, où la temporalité limitée du contrat incite à « tenir jusqu'au bout ».

« De base, je ne me maquille pas, mais je me maquille encore moins parce que je sais que c'est un milieu d'hommes et que pour être prise au sérieux dans ce genre de milieu-là, il n'y a pas le choix, il faut s'adapter. Si j'arrive en réunion de chantier en jupe, tout de suite on va moins considérer ce que je dis. »

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

D'autre part, les stratégies d'évitement consistent quant à elles à réduire au maximum les situations d'exposition aux violences, en modifiant ses déplacements et ses interactions. Cela peut passer par **l'évitement de certaines personnes, de certains lieux ou de certaines interactions quotidiennes.** Dans certains cas, cette stratégie conduit à un isolement progressif des victimes et des témoins au sein de l'organisation, qui préfèrent se retirer des espaces collectifs plutôt que d'affronter des comportements hostiles.

« Le deuxième jour, je me suis tenue beaucoup plus loin de lui physiquement, je m'approchais plus de son bureau, quand il voulait me parler je restais quand même assise derrière mon bureau. »

Julie, 27 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« J'ai juste compris qu'il ne fallait plus que j'arrive en avance. Il fallait que j'attende qu'il y ait d'autres filles dans le vestiaire avant de me changer. »

Alexa, 22 ans, Santé, Exhibition sexuelle et harcèlement sexuel

Dans ses formes les plus graves, l'évitement peut aller jusqu'à **la sortie anticipée du stage ou de l'alternance, souvent sans explicitation des motifs réels**. Cette mise à distance peut être encouragée, voire organisée, par les établissements scolaires eux-mêmes, qui privilégient des solutions de contournement (changement de structure, rupture discrète) plutôt qu'une réelle prise en charge des faits. Si ces stratégies permettent de préserver temporairement la sécurité des victimes, elles contribuent également à invisibiliser les violences et à déresponsabiliser les organisations concernées.

« Je ne voulais pas y retourner la semaine d'après donc j'ai envoyé un mail en disant que c'est ma fac qui avait annulé la convention pour une histoire de date qui ne convenait pas, j'ai inventé quelque chose pour mettre fin au stage. »

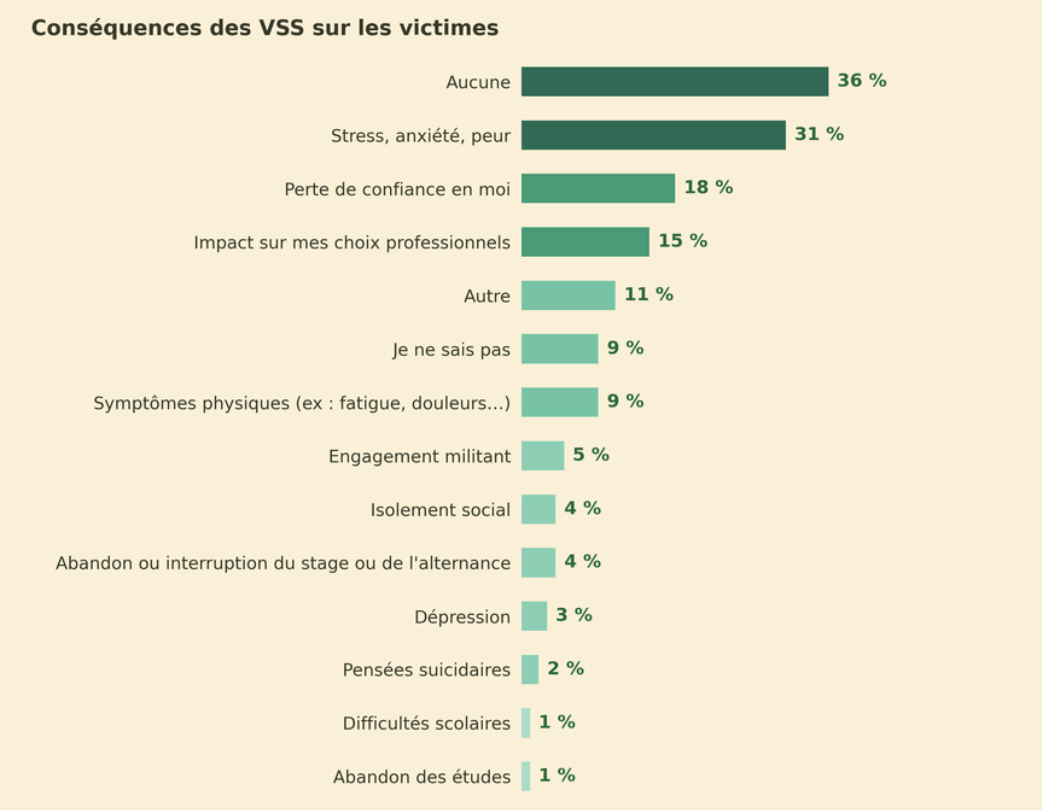
Julie, 27 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

Dans l'ensemble, **ces stratégies individuelles de protection illustrent la manière dont les victimes de VSS composent avec des environnements perçus comme peu propices à la dénonciation**. Elles révèlent un déplacement de la gestion des violences vers les victimes elles-mêmes, contraintes d'ajuster leurs comportements pour se protéger, au prix d'un coût psychologique et social important, et au risque de renforcer la normalisation des VSS en milieu professionnel.

Des répercussions durables sur la santé et les trajectoires étudiantes et professionnelles

Les VSS vécues en stage ou en alternance produisent des effets qui dépassent largement le temps de l'événement lui-même. Les données recueillies montrent qu'elles affectent durablement **la santé mentale, le rapport au travail, la confiance envers les organisations ainsi que les trajectoires scolaires et professionnelles des étudiant·es**.

Parmi les victimes, 31 % déclarent des conséquences relevant du stress, de l'anxiété ou de la peur, 18 % une perte de confiance en soi et 15 % des impacts sur leurs choix professionnels. Par ailleurs, 36 % des victimes déclarent ne constater aucune conséquence. Cette apparente absence d'impact doit néanmoins être interprétée avec prudence : elle peut traduire des mécanismes de minimisation, de mise à distance ou de banalisation des violences, mobilisés comme stratégies de protection psychique dans des contextes où les comportements sexistes apparaissent fréquents et normalisés.



Question à choix multiple. N = 970. Lecture : Parmi les victimes de violences sexistes et sexuelles, 31 % déclarent des conséquences relevant du stress, de l'anxiété ou de la peur.

Nos résultats mettent en évidence des conséquences importantes sur la santé mentale et physique des étudiant·es. En effet, les VSS s'inscrivent régulièrement dans une expérience quotidienne d'usure psychique, marquée par la vigilance constante, l'anticipation des comportements déplacés et la nécessité de continuellement « prendre sur soi » pour préserver la relation professionnelle ou terminer le stage ou l'alternance. Plusieurs victimes décrivent un épuisement progressif, un stress chronique ou encore un sentiment d'angoisse à l'idée de retourner sur leur lieu de travail. Dans certains cas, cette accumulation entraîne une véritable surcharge mentale venant s'ajouter aux exigences académiques et professionnelles déjà fortes du stage et de l'alternance. Par ailleurs, plusieurs témoignages décrivent également une baisse de l'estime de soi et de la confiance en ses compétences, une difficulté à agir ou à prendre des initiatives, ainsi qu'un sentiment persistant d'illégitimité. Les violences ne touchent donc pas uniquement les victimes dans leur intégrité personnelle, mais également dans leur construction professionnelle et identitaire.

« Au début, ça allait, je prenais sur moi mais c'est plus sur le long terme que j'ai commencé à trouver ça vraiment lourd. J'avais l'impression d'encaisser toute la journée et quand je terminais le soir, j'étais de mauvaise humeur. Je sentais que ça me pesait et que j'avais pas envie d'y retourner le lendemain. »

Salomé, 20 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

« Je suis toujours sidérée par rapport aux événements, il y a des choses qui fonctionnent plus d'un point de vue psychique. Quand j'étais en stage, tous les jours il me rabâchait que j'étais nulle et que j'étais pas architecte alors que je venais tout juste d'avoir mon diplôme. Ça a grandement affecté ma confiance en moi, sur ma capacité de faire. Aujourd'hui j'ai énormément de mal à passer à l'action parce que je me dis que ça va être nul. [...] Tout est un petit peu en bouillie je dois dire. »

Nadia, 37 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

Les conséquences des VSS dépassent largement la période du stage ou de l'alternance et peuvent alors affecter les futures trajectoires d'insertion professionnelle. En effet, **les expériences vécues semblent produire chez de nombreuses victimes une méfiance durable vis-à-vis de certains environnements de travail.** Les étudiant·es concerné·es développent alors des stratégies d'anticipation visant à éviter de nouvelles situations à risque : éviter les petites structures, les environnements fortement masculinisés, les organisations jugées trop informelles ou encore les responsables hiérarchiques de sexe masculin. Cette vigilance restreint les opportunités professionnelles et oriente les choix de carrière des victimes par défaut.

« Après je n'ai pas retravaillé dans des petites entreprises, je n'ai pas du tout eu envie de me retrouver dans des situations comme ça donc je vise que des grosses boîtes. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts, Harcèlement sexuel

« On a un site sur lequel on note nos stages, tous les externes de France font ça. Moi, je vérifie toujours les avis. Par exemple, j'aurais bien aimé faire des stages de réanimation mais quand j'ai vu les avis qui disaient "commentaires déplacés", même si j'avais très envie de le faire et que la réanimation, je ne le fais pas. Je cherche un autre stage à tout prix. »

Alexa, 22 ans, Santé, Exhibition sexuelle et harcèlement sexuel

Dans les situations les plus graves, **les VSS peuvent même conduire à des réorientations scolaires ou professionnelles.** En effet, certain·es étudiant·es choisissent de quitter un secteur, une spécialité ou un environnement professionnel pourtant initialement souhaité, car ils ou elles en sont « dégoûté·es » et considèrent ne pas pouvoir y évoluer sans mettre en péril leur santé mentale ou accepter des normes sexistes qu'ils et elles refusent désormais de subir. Ces réorientations apparaissent souvent comme des décisions contraintes, prises moins par choix que par nécessité de protection. Les violences sexistes et sexuelles participent ainsi à éloigner durablement certaines victimes de secteurs déjà peu mixtes, reproduisant les inégalités de genre dans certains milieux professionnels.

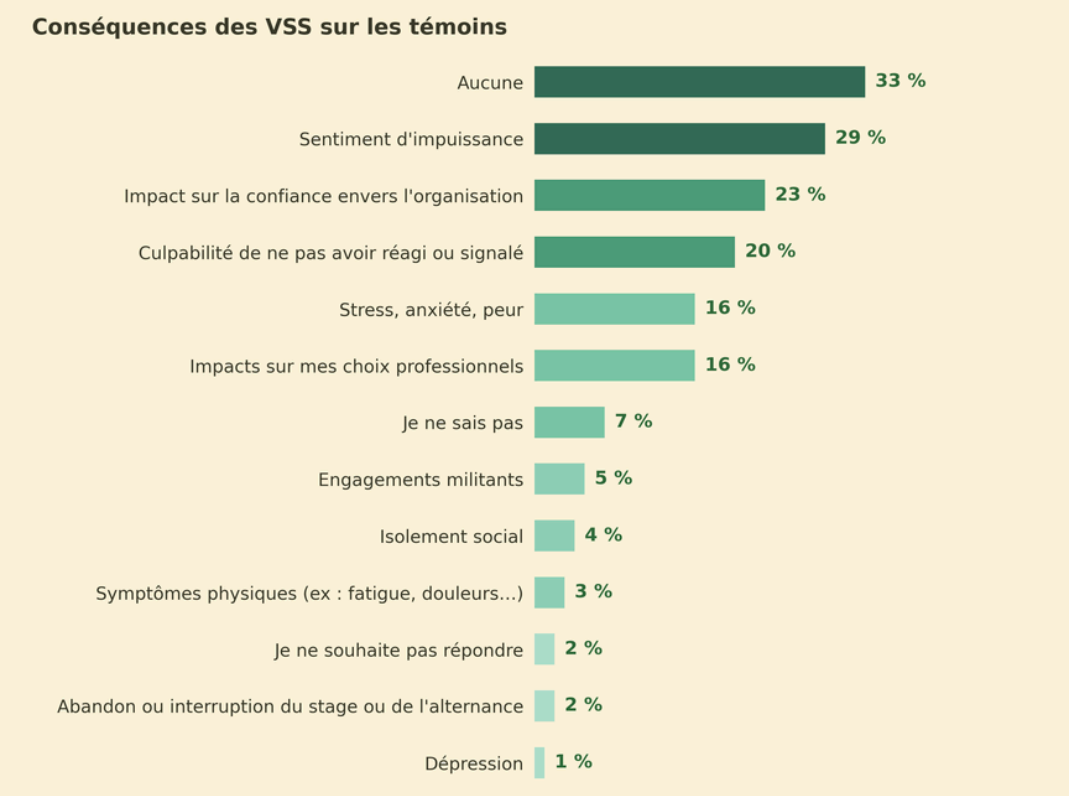
« J'ai capté que si je continuais dans des milieux comme ça, j'allais devoir amputer une partie de moi et être dans un modèle corporate qui se laisse un peu marcher dessus ou alors qui accepte de voir d'autres se faire marcher dessus. C'est pas possible pour moi et pour ma santé mentale. Je vais devoir faire une carrière dans un autre domaine. »

Aïssa, 22 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« Après je me suis totalement éloignée de ce milieu-là. J'ai même changé de métier parce que c'était trop nocif. J'ai arrêté le métier d'archi, je suis partie de Lyon, je suis retournée vivre chez ma mère et je suis devenue menuisière. »

Nadia, 37 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

Enfin, les conséquences des VSS ne concernent pas uniquement les victimes directes. **Parmi les témoins, 29 % déclarent ressentir un sentiment d'impuissance, 23 % une perte de confiance envers leur organisation et 21 % de la culpabilité liée au fait de ne pas avoir réagi ou signalé les faits**. Le fait d'assister à des violences banalisées, tolérées ou insuffisamment sanctionnées produit ainsi un climat général de défiance et fragilise le sentiment de sécurité et de bien-être au travail. Les VSS apparaissent donc comme des phénomènes organisationnels susceptibles d'affecter durablement les collectifs de travail, les parcours étudiants et les trajectoires professionnelles.



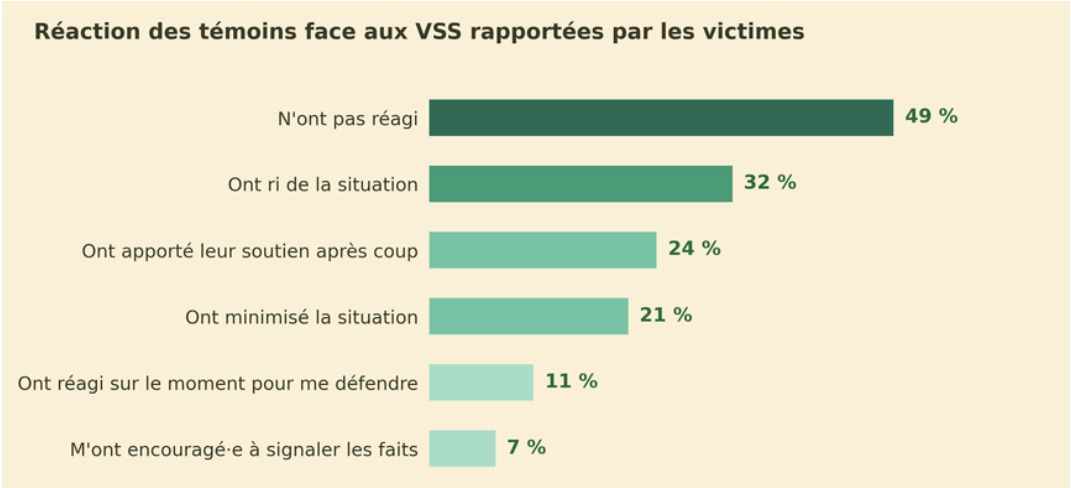
Question à choix multiple. N = 1106. Parmi les témoins de violences sexistes et sexuelles, 29 % déclarent un sentiment d'impuissance.

II - Un environnement qui tolère et perpétue les violences sexistes et sexuelles

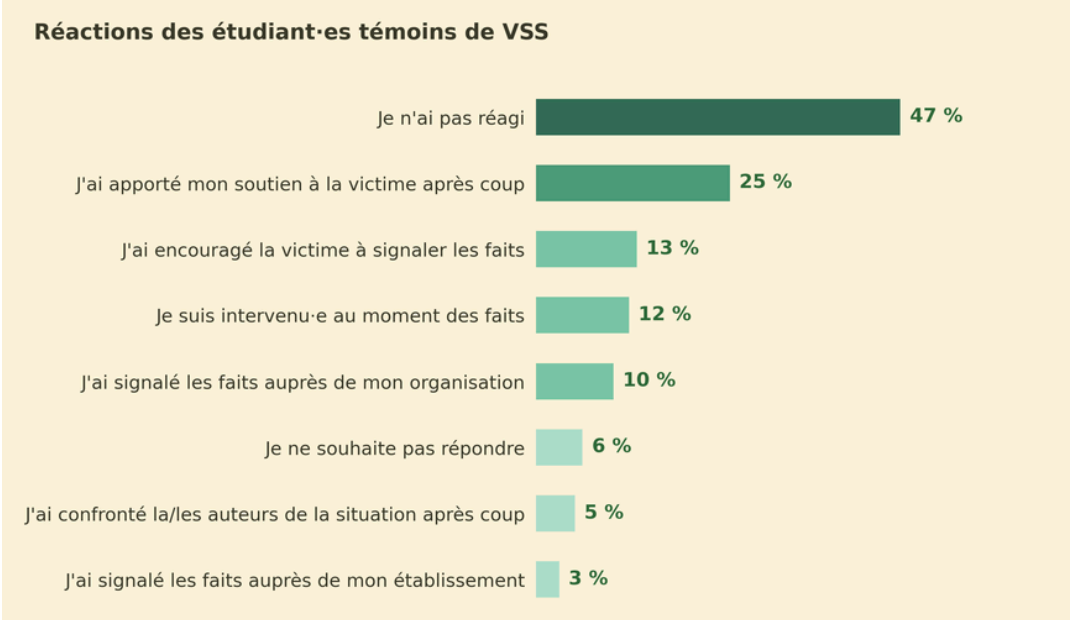
L'inaction des témoins : entre banalisation et impuissance

La majorité des situations de VSS rapportées se sont déroulées en présence d'au moins un témoin (74 %), et souvent de plusieurs (59 %). Les violences ont donc fréquemment lieu à la vue de tous·tes, sans que les auteur·es cherchent nécessairement à les dissimuler, ce qui témoigne d'un climat où ces comportements sont tolérés, normalisés, voire collectivement entretenus.

Dans le cas des VSS rapportées par les victimes, **67 % des témoins n'ont pas réagi ou ont réagi négativement (dont 32 % qui ont ri de la situation**). Dans le cas des situations rapportées directement par les témoins, **47 % déclarent ne pas avoir réagi et 25 % déclarent avoir apporté leur soutien à la victime après coup.**



Question à choix multiple. N = 582. Lecture : Parmi les témoins des VSS rapportées par les victimes, 49 % n'ont pas réagi.



Question à choix multiple. N = 1130. Lecture : Parmi les étudiant·es témoins de violences sexistes et sexuelles, 47 % n'ont pas réagi.

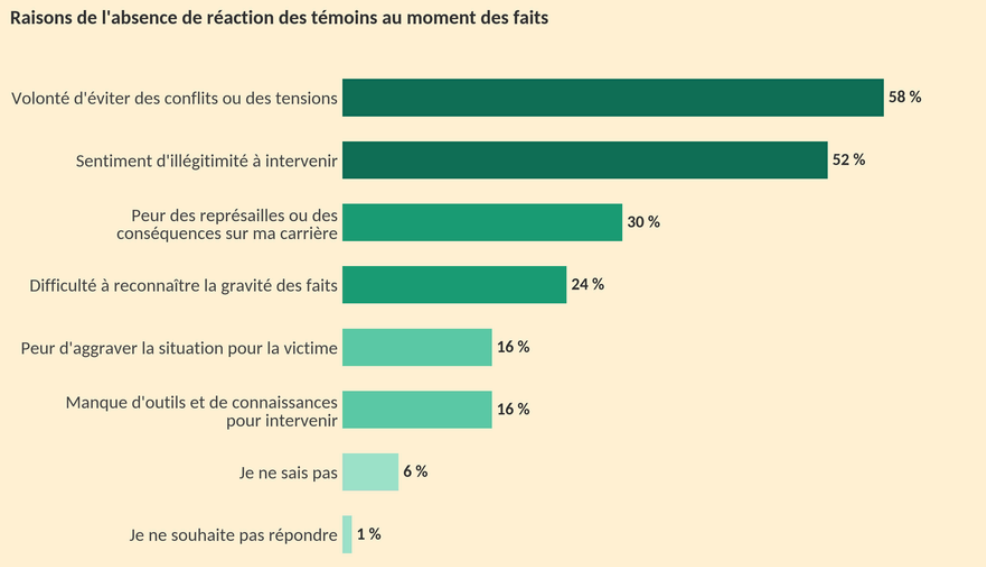
L'absence fréquente de réaction de l'entourage professionnel aux VSS semble alors relever soit de formes de complicité – active ou passive – soit d'un sentiment d'impuissance. S'il n'est pas toujours possible de connaître les perceptions exactes des témoins qui ne réagissent pas, leur silence participe néanmoins à la banalisation des violences et au maintien d'un climat permissif.

Dans certaines situations, notamment en cas de harcèlement sexuel ambiant – c'est-à-dire diffus et ne visant pas nécessairement une personne en particulier –, les comportements des témoins semblent plus ambivalents. Par exemple, certain·es apportent leur soutien aux victimes dans des échanges privés ou en petit comité, sans pour autant intervenir publiquement au moment des faits. D'autres, dans une apparente logique de conformisme collectif, vont jusqu'à en rire au moment des faits, illustrant **ce décalage entre désapprobation individuelle et adaptation aux normes du groupe**.

« Il y a un peu ce double truc où il y a des moments où ils disent : "Ah ouais c'est relou ça doit être chiant", mais en même temps ils sont les premiers à en rire. Donc on sait pas trop comment considérer ces collègues-là, qui sont des gens très sympas mais qui sont aussi vecteurs de ce genre de comportements ce qui n'arrange pas la situation. »

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

Il convient néanmoins de distinguer les témoins salarié·es des témoins stagiaires ou alternant·es. En effet, en raison de leur position précaire dans l'organisation, ces dernier·ères disposent de moyens d'action plus limités que les employé·es en poste stable ou occupant une position d'autorité. À ce titre, les témoins stagiaires et alternant·es sont donc eux aussi nombreux·euses à ne pas réagir, invoquant des motifs proches de ceux des victimes elles-mêmes : la volonté d'éviter des conflits (58 %), sentiment d'illégitimité à intervenir (52 %) ou encore peur des représailles ou des conséquences sur leur scolarité et leur avenir professionnel (30 %). **Cette situation nourrit ainsi un fort sentiment d'impuissance (29 %), mais également de la culpabilité (20 %)** (cf. "Des répercussions durables sur la santé et les trajectoires étudiantes et professionnelles").



Question à choix multiple. N = 525. Lecture : Parmi les témoins de VSS n'ayant pas réagi au moment des faits, 58 % évoquent la volonté d'éviter des conflits ou des tensions.

« Non, très honnêtement je n'ai pas réagi. C'était mon deuxième jour de stage donc je n'étais pas encore trop en confiance. »

Eddy, 22 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

« La victime m'a communiqué l'action après les faits, et j'ai pu observer la personne recommencer, mais étant beaucoup plus jeune que l'auteur des faits et simplement stagiaire, je ne savais pas quoi faire. »

Louise, 21 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

Dans le cas de réactions négatives, telles que la surenchère à des remarques ou à des blagues sexistes, ou encore le fait d'en rire, nous avons pu observer que ces attitudes restent globalement masculines, bien qu'elles varient selon les configurations organisationnelles. En effet, il peut également arriver que des témoins femmes adoptent ces mêmes comportements – notamment en riant – ce qui peut être interprété à la fois comme une forme de complicité ou d'adhésion apparente, mais aussi comme une stratégie d'adaptation, comme l'ont montré plusieurs entretiens.

Enfin, nous distinguons clairement **une solidarité masculine**, au sein de toutes les organisations mais en particulier celles majoritairement composées d'hommes, mais aussi plus largement **une solidarité *corporate*** qui protège les agresseurs et contribue à leur récidive. En effet, il est fréquent que des comportements similaires aient déjà été signalés ou observés chez les agresseurs sans que cela n'ait donné lieu à des sanctions. Dans ce contexte, lorsqu'une personne est mise en cause, il n'est pas rare que des formes de soutien interne s'expriment, accompagnées d'une minimisation ou d'une mise en doute des accusations.

« L'associé du patron était toujours là, donc il voyait tout ce qui se passait, il l'entendait, mais il n'agissait jamais. Donc c'est pas auprès de lui qu'on aurait pu se plaindre et faire que les choses puissent s'arrêter. »

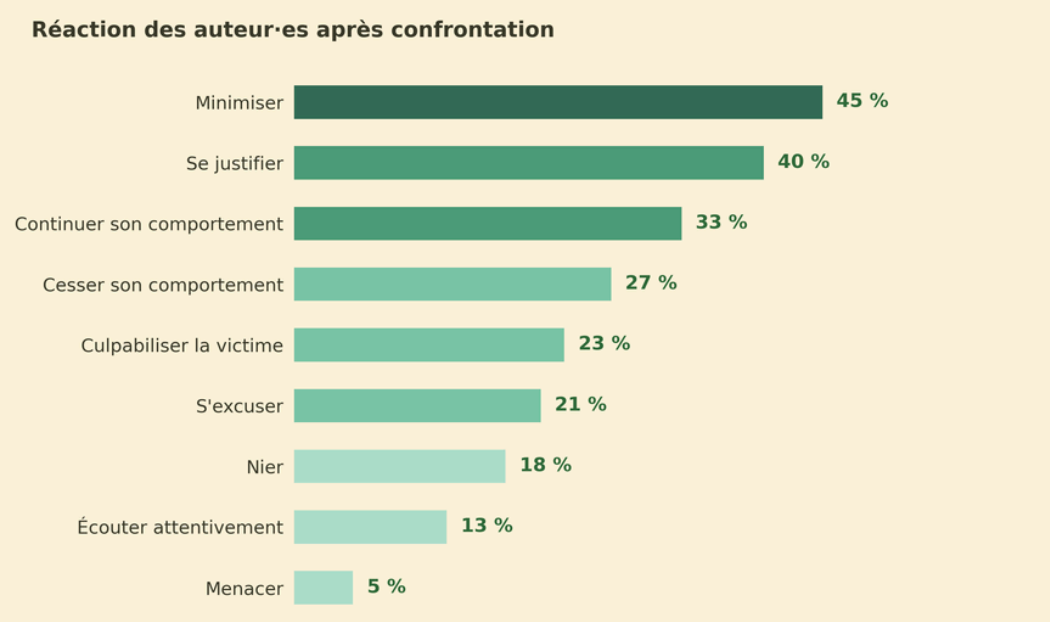
Nadia, 37 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Agression sexuelle et harcèlement sexuel

« J'aime bien l'expression que disait une collègue, c'est qu'ils sont cul et chemise mon tuteur et le directeur général. C'est vrai qu'au final, je me suis dit si les deux tuteurs que j'ai sont pas capables de faire évoluer les choses, bah, à qui je peux en parler ? »

Quentin, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement moral et sexuel

Des auteur·es qui minimisent et récidivent

Bien qu'il soit relativement rare que les auteur·es des violences soient directement recadrés au moment des faits par les victimes ou les témoins, nous constatons que lorsque des formes de recadrage ont lieu, **45 % des auteur·es minimisent les faits et 40 % se justifient**, souvent en mobilisant le registre de l'humour, comme en témoignent les entretiens. De plus, **33 % des auteur·es récidivent et seulement 27 % cessent leurs comportements**, témoignant d'un climat de banalisation et d'impunité global.



Question à choix multiple. N = 132. Lecture : Parmi les auteur·es confrontés par la victime, 45 % ont minimisé les faits.

« Il [l'auteur des faits] a convoqué la femme à qui j'en avais parlé pour lui demander ce que je lui avais raconté. Il lui a dit qu'il avait juste fait des blagues. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« J'en ai parlé a posteriori à celui qui lui a demandé de soulever sa jupe. Son explication, c'est : "Oui je la connais, c'est une amie de la famille". Je lui ai dit que ça se disait quand même pas et il a répondu "On a une relation comme ça, t'en occupes pas". »

Adam, 30 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Je pense qu'il a conscience que c'est chiant ses remarques à longueur de journée parce qu'à chaque fois qu'il les dit, il est en mode : "Oui, bon ben voilà, je suis un boomer, c'est comme ça". »

Aïssa, 22 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

Ces dynamiques s'inscrivent dans un ensemble plus large de réactions des auteur·es, dominées par la minimisation, la justification et, dans une moindre mesure, la culpabilisation des victimes (23 %), confirmant l'existence d'un environnement marqué par des logiques d'impunité et d'inversion de la culpabilité. Technique courante de manipulation, ce renversement consiste à ce que l'auteur·e se présente comme victime d'un malentendu, de harcèlement ou d'une vendetta interpersonnelle. Derrière ces mécanismes, s'exprime ainsi une rhétorique sexiste classique de délégitimation des violences, reposant sur l'idée que la victime aurait « provoqué » ou « mérité » les faits subis.

« Il a dit que moi, je n'étais pas toute blanche, que je l'avais cherché, que je l'avais provoqué, que c'était de l'humour, mais que je n'avais pas compris, que moi aussi, je faisais des blagues, et qu'apparemment, il n'avait pas le droit d'en faire. »

À la suite d'un recadrage ou d'un signalement, **il est également fréquent que les auteur·es – souvent en position de supériorité hiérarchique – exercent des formes de représailles à l'encontre des victimes**, en rendant leur travail difficile, voire impossible, notamment à travers des pratiques de « placardisation ».

« J'ai été punie parce que du coup, il m'ignorait. En gros, tous les matins, il envoyait le mail à tout le monde avec l'emploi du temps de la journée et moi je ne le recevais plus. Je n'avais plus le droit de télétravailler, je n'avais plus le droit de choisir les projets sur lesquels je voulais travailler. Au moindre truc, c'était ma faute et je me faisais engueuler. Ça a été du silence ou une très très grande froideur. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

De la même manière, dans plusieurs cas de signalements internes, il apparaît que les comportements des personnes mises en cause étaient connus de longue date, sans qu'aucune sanction n'ait été mise en œuvre. Dans ce contexte, la solidarité masculine ou la solidarité *corporate*, déjà évoquée précédemment, joue également un rôle central. **Plusieurs enquêté·es relatent ainsi avoir été mis·es à l'écart ou discrédité·es par d'autres collègues après avoir dénoncé les comportements sexistes de l'un·e de leurs pairs.**

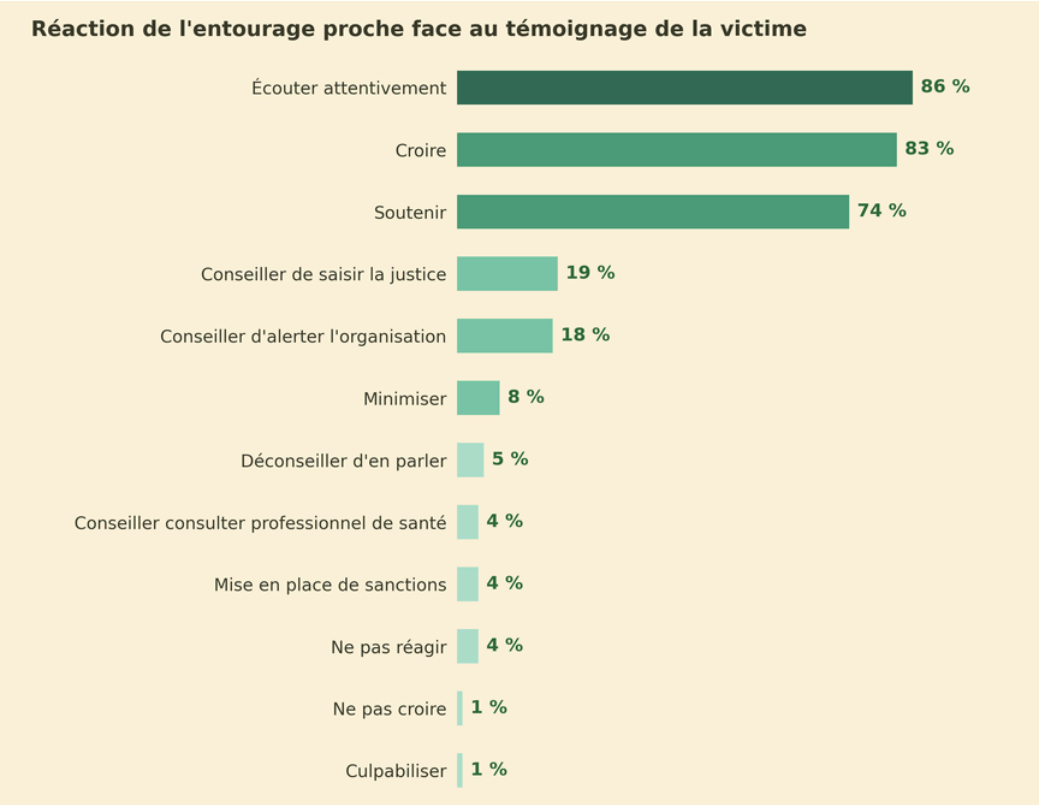
« J'ai eu une de mes collègues au téléphone et elle m'a dit : "Nous on n'a jamais eu de nouvelles, à part que c'est toi la menteuse. C'est parole contre parole, moi je n'y étais pas". »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Le rôle ambivalent de l'entourage proche

Parmi les réactions des victimes face aux VSS, 41 % consistent à en parler à leur entourage proche. Celui-ci joue alors un rôle déterminant à la fois dans le soutien apporté aux victimes, la prise de conscience et la qualification des violences vécues, mais aussi dans l'incitation à signaler ou à mettre fin à l'expérience de stage ou d'alternance.

Nos résultats montrent que l'entourage adopte majoritairement des attitudes de soutien : **il écoute attentivement la victime dans 86 % des cas, la croit dans 83 % des cas, et lui apporte un soutien explicite dans 74 % des cas.** Dans une moindre mesure, cette écoute peut également s'accompagner d'une orientation vers des dispositifs de prise en charge : **18 % conseillent de signaler les faits à l'organisation et 19 % suggèrent de saisir la justice.**



Question à choix multiple. N = 410. Lecture : Parmi les membres de l'entourage proche sollicités par la victime, 86 % ont réagi en écoutant attentivement.

Comme nous l'avons vu précédemment, les victimes n'ont généralement pas conscience qu'elles vivent des violences ou qu'elles minimisent très largement les faits. Dans ce contexte, **le soutien et le regard extérieur constituent souvent un élément déclencheur permettant de requalifier la situation, ou *a minima* d'en percevoir le caractère anormal.** Ainsi, l'écoute d'un·e proche peut s'avérer déterminante dans le processus de prise de conscience, mais aussi dans la décision de signaler les faits ou de quitter l'organisation.

« Ma maman m'a dit de partir tout de suite. Elle n'a pas compris pourquoi j'étais restée aussi longtemps. Et les personnes autour me disaient aussi de partir, que ce n'était pas le stage de ma vie, qu'il n'y avait pas de raison de rester. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts, Harcèlement sexuel

« Mon copain et mon père m'ont donné la force de le signaler. Quand je leur ai raconté, ils m'ont dit : "C'est pas normal, dis-le". Moi je comptais pas spécialement en parler, c'est eux qui m'ont poussé à le faire. »

Inès, 22 ans, Agroalimentaire, Harcèlement sexuel

Cependant, l'entourage proche peut aussi être vecteur de minimisation ou de banalisation, jouant ainsi un rôle à double tranchant. En effet, certains proches contribuent à renforcer le sentiment d'illégitimité des victimes en relativisant leur expérience, soit en la présentant comme inhérente au monde du travail, soit en la considérant comme peu grave. Cette minimisation de l'entourage, et en particulier des parents, peut également s'expliquer par des mécanismes proches de ceux observés chez les victimes elles-mêmes, notamment la crainte des conséquences sur la carrière ou la scolarité de leur enfant.

« J'ai un père de la vieille école qui me disait que c'était comme ça le monde du travail. »

Marie, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement moral et sexuel

« Je me suis sentie soutenue par mes proches. En revanche, on m'a suggéré de ne pas en parler pour ne pas me décrédibiliser car c'était le début du stage. »

Norah, 22 ans, Sciences et technologies, Outrage sexiste et sexuel

Dans une configuration différente, **le partage d'expériences communes du sexisme avec des ami·es ou des collègues peut participer à une forme de banalisation, voire à un sentiment de résignation** face au constat de l'omniprésence des VSS dans le monde du travail, et plus largement dans l'ensemble des sphères sociales.

« Mes amies filles quand je leur montrais elles savaient que c'était pas normal mais c'était plus dans le sens où elles ont l'habitude. »

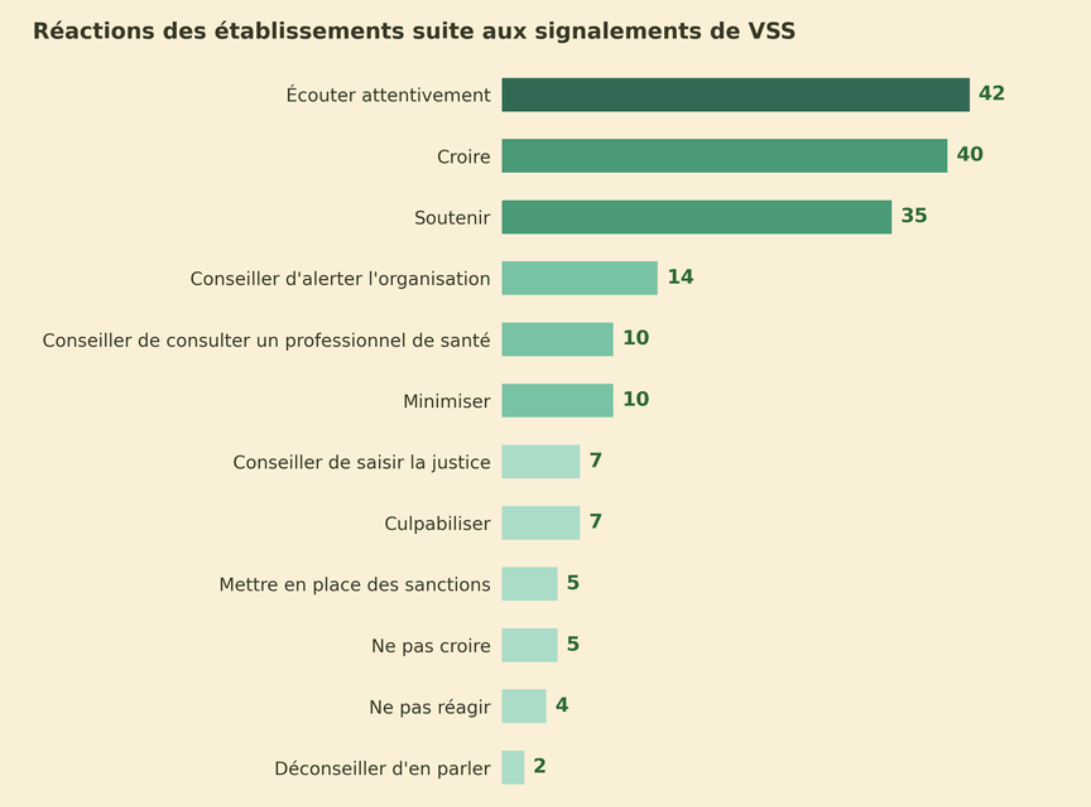
Yasmine, 23 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel et agression sexuelle

Ainsi, l'entourage proche apparaît comme un acteur central dans la libération de la parole, la perception des violences et l'incitation à agir ou à quitter l'organisation, bien que ses effets puissent varier et, selon les interlocuteur·rices ou les contextes, produire également des effets négatifs.

III - Les défaillances des réponses organisationnelles et institutionnelles

Des établissements insuffisamment engagés et outillés

Parmi les rares signalements réalisés au sein des établissements scolaires, nous observons que les réponses apportées par ces derniers demeurent insuffisantes. D'une part, notons que **13 des 62 étudiant·es ayant signalé les faits à leur établissement scolaire déclarent avoir été confronté·es à une absence de réaction ou à des réactions hostiles, allant de la minimisation à la remise en cause de leur parole, voire à des formes de culpabilisation.**



Question à choix multiple. N = 62. Lecture : Parmi les victimes ayant signalé les faits à leur établissement scolaire, 10 rapportent que celui-ci a minimisé les faits.

« J'ai déjà effectué un signalement à la cellule d'écoute VSS de mon établissement, mais je n'ai reçu aucun retour. Je considère donc ce dispositif comme inutile. »

Inès, 22 ans, Agroalimentaire, Harcèlement sexuel

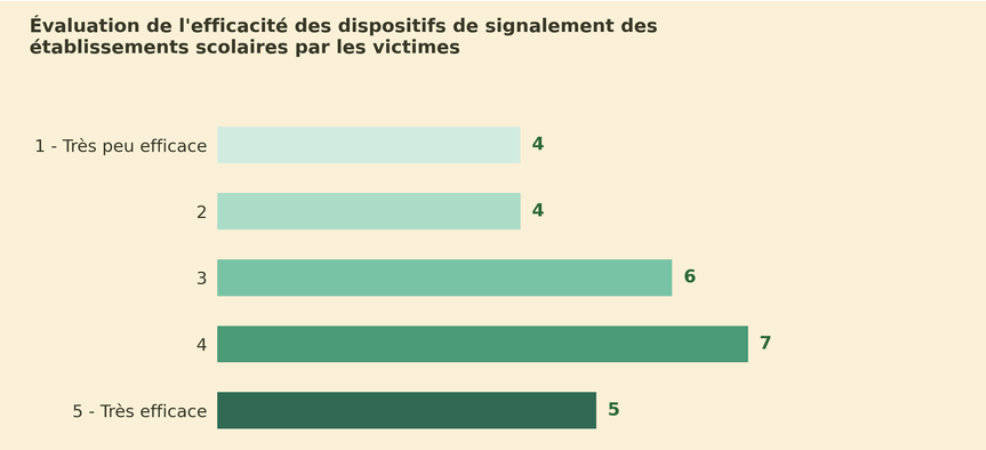
« Ce qui était compliqué aussi, c'est que j'avais une référente prof dans mon école à qui j'en avais touché deux mots mais qui me disait qu'il y a des cons partout. C'est quand même fou mais ça s'est un peu arrêté là. Il était question qu'elle passe un jour, on avait pris rendez-vous, elle n'est pas passée. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

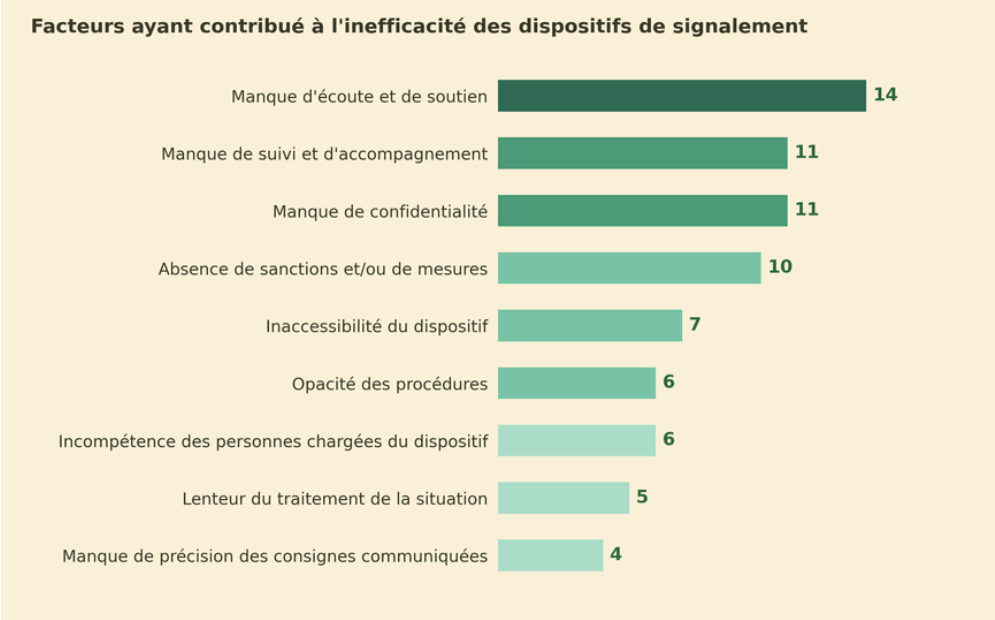
« J'avais déjà envoyé des mails pour dire ce qu'il se passait et j'avais juste pas eu de réponse. Je sais pas si ils étaient en vacances, mais j'avais envoyé un mail à mon tuteur de l'école et il ne m'a jamais répondu. »

Alexandre, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

D'autre part, même lorsque les faits semblent être entendus, les réponses apportées par les établissements scolaires restent incomplètes dans de nombreux cas : **22 des 62 étudiant·es ayant signalé les faits à leur établissement indiquent avoir été cru·es ou soutenu·es sans pour autant bénéficier d'une réelle prise en charge** (orientation, accompagnement et traitement effectif du signalement). Ces résultats révèlent ainsi des défaillances importantes dans les dispositifs des établissements, marquées par un manque d'accompagnement et de protection des victimes, l'absence de sanctions effectives envers les organismes d'accueil, ou encore le recours à des procédures informelles. En effet, plusieurs témoignages font état d'établissements qui se contentent au mieux de proposer des solutions de contournement, comme un changement de structure, sans engager d'actions vis-à-vis de l'organisme d'accueil. D'autres soulignent l'absence de suivi ou d'aboutissement des démarches engagées, laissant les victimes seules face à la situation. **8 étudiant·es sur les 28 ayant accepté d'évaluer l'efficacité des dispositifs de signalement de leur établissement les jugent alors très peu ou peu efficaces, principalement en raison du manque d'écoute et de soutien (14), du manque de confidentialité (11), du manque de suivi et d'accompagnement (11), de l'absence de sanctions et de mesures (10) ou encore de l'inaccessibilité des dispositifs (7)**.



N = 28. Lecture : 8 étudiant·es sur 28 jugent les dispositifs de signalement de leur établissement scolaire très peu ou peu efficaces.



Question à choix multiple. N = 28. Lecture : Parmi les victimes ayant jugé les dispositifs inefficaces, 14 évoquent le manque d'écoute et de soutien apporté.

« Mon école n'a pas dit grand-chose. Ils m'ont soutenue dans le sens où ils ont essayé de chercher une nouvelle entreprise mais il n'y a eu aucune action de leur part qui a été faite auprès de l'entreprise. »

Marie, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement moral et sexuel

« Au bout d'un mois et demi, ils [l'école] l'ont appelé en disant que ma famille avait eu un problème et que je ne reviendrai pas. Lui, il a essayé de m'appeler plein de fois et l'école n'a pas vraiment été là. Ils ont fait le début du travail, mais pas la fin. »

Laura, 23 ans, Lettres, langues et arts,-, Harcèlement sexuel

Ces défaillances s'expliquent alors en grande partie par l'absence ou la superficialité des dispositifs dédiés au sein des établissements. De nombreux·ses étudiant·es évoquent effectivement l'inexistence de référent·es ou de services spécialisés en matière de VSS, ou bien des dispositifs peu visibles ou insuffisamment incarnés. Les référent·es, lorsqu'ils et elles existent, sont effectivement parfois décrits comme inaccessibles et peu présents dans la vie de l'établissement, créant une forme de distance, voire de méfiance à leur égard. En effet, plusieurs témoignages soulignent un manque de confiance dans leur capacité à agir, alimenté par des retours d'expérience négatifs ou l'implication de certains référent·es dans des affaires similaires. **Dans ce contexte, les dispositifs apparaissent non seulement peu accessibles, mais également peu légitimes aux yeux des étudiant·es, ce qui limite fortement le recours à ces derniers.**

« Il n'y a même pas de référent VSS pour parler de ça. Après je suis dans une petite école, mais ça n'excuse rien. Je pense que ce n'est pas leur priorité du tout. »

Marie, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement moral et sexuel

« Il y a deux référents VSS mais ils ne sont pas du tout avenants. C'est juste deux personnes qui viennent se présenter en début d'année, mais tu ne les revois jamais car ils restent toujours dans leur bureau. »

Eddy, 22 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

« Le vice-président chargé des discriminations avait été accusé de pas mal de choses. Donc je me suis rendue compte que ça n'allait pas du tout m'aider de le signaler à l'école. »

Sarah, 22 ans, Sciences et technologies, Agissement sexiste

Finalement, **27 des 62 étudiant·es ayant effectué un signalement à leur établissement rapportent une prise en charge complète de ce dernier**. Ces situations témoignent malgré tout de la capacité de certains établissements à offrir un soutien réel aux étudiant·es confronté·es à des VSS, et permettent d'identifier **plusieurs critères d'efficacité des dispositifs dédiés**. En premier lieu, la capacité à proposer des solutions concrètes et rapides apparaît centrale. Plusieurs étudiant·es soulignent l'importance de sécuriser immédiatement leur situation, notamment à travers la recherche d'un nouvel organisme d'accueil ou des aménagements de cursus. En second lieu, la qualité de l'écoute constitue un élément déterminant de la confiance envers le dispositif. Les étudiant·es valorisent un recueil de la parole fondé sur le respect de leur récit, sans nécessité de justification intrusive des faits. Enfin, l'orientation des étudiant·es vers les ressources appropriées renforce l'efficacité perçue de ces dispositifs. Par conséquent, **ces derniers apparaissent d'autant plus efficaces qu'ils articulent écoute, reconnaissance, solutions concrètes et orientation vers des structures dédiées, permettant une prise en charge à la fois protectrice et opérationnelle**.

« En ce qui concerne ma faculté, j'ai rien à leur reprocher, je trouve qu'ils ont réagi comme il fallait. Ils se sont intéressés aux raisons pour lesquelles j'ai arrêté si tôt le stage, ils ont posé des questions, ils n'ont pas du tout remis en question ma parole, ils m'ont tout de suite cru, ils m'ont pas demandé d'expliquer plus que ça, ils n'ont pas du tout été intrusifs. »

Julie, 27 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement sexuel

« J'ai raconté ça à mon directeur dans un mail un peu brouillon, en disant, sans trop le dire, qu'il m'avait fait des avances. Il m'a répondu : "Écoutez, ce n'est pas très clair mais si c'est ce que je comprends, c'est un motif de rupture immédiate de contrat. Vous rentrez tout de suite en France et on n'envoie plus personne". Il m'a aussi donné l'adresse de la cellule de VSS de l'université si j'avais besoin. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Toutefois, nos entretiens montrent que cette prise en charge repose parfois sur **des relations interpersonnelles et des engagements individuels** plutôt que sur des dispositifs formalisés. Dans plusieurs cas, l'accompagnement se construit effectivement en dehors des cadres institutionnels habituels, grâce à des encadrant·es investi·es et capables de proposer un soutien élargi dépassant le cadre strict de leurs missions.

« Je suis allée voir une prof avec qui je m'entendais bien et je lui en ai parlé. Elle a été incroyable, elle m'a rappelée le soir pour qu'on en discute super longtemps. Il y a vraiment eu un truc très humain à ce moment-là. Elle a fait les démarches pour devenir ma prof référente tout de suite, elle a appelé ce mec et lui a mis un coup de pression. Mais un coup de pression hors cadre parce qu'elle l'a juste appelé pour dire : "Je sais très bien ce que vous faites". Là, le mec s'est calmé, mais ça a dépassé le cadre de l'institution. Ça s'est passé un peu sous le manteau. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

Des organismes d'accueil majoritairement passifs voire complices

Lorsque les victimes signalent les faits à leur organisation, l'absence de soutien et de réponse effective est également frappante. **65 des 134 étudiant·es ayant signalé les faits à leur organisation indiquent avoir été cru·es ou soutenu·es sans bénéficier d'une réelle prise en charge** et **43 déclarent avoir été confronté·es à une absence de réaction ou à des réactions hostiles.**



Question à choix multiple. N = 134. Lecture : Parmi les victimes ayant signalé les faits à leur organisation, 97 rapportent que celle-ci les a écoutées attentivement.

Cette absence de réaction ou de prise en charge semble traduire une forme de passivité organisationnelle, résultant le plus souvent de la minimisation et de la banalisation des VSS qui règnent dans certains environnements professionnels. Dans ces contextes, les témoignages des victimes sont peu considérés, voire relativisés, et les réponses organisationnelles se limitent souvent à des ajustements ou à des rappels à l'ordre informels qui visent davantage à contenir la situation qu'à la traiter. De telles réactions installent donc une tolérance implicite des violences, et renforcent le sentiment que toute démarche de signalement est vouée à rester sans effet.

« Les gens avec qui j'ai pu en parler m'ont dit que la direction se disait que comme il est âgé, il partirait bientôt à la retraite et qu'au moins ils seront tranquilles étant donné que dans la fonction publique on ne peut pas virer les gens comme ça. Moi, j'ai pris ça un peu comme l'excuse facile de il est vieux, il va bientôt partir, donc on ne dit rien, on le laisse faire pour le moment. »

Emma, 20 ans, Sciences humaines et sociales, Harcèlement sexuel

« Très honnêtement, il n'y a pas eu du tout de répercussions. Ils sont juste allés voir ce mec pour lui dire : "Il faut que tu doses parce que tu vas te prendre un procès au cul un jour et on ne pourra rien faire". C'est vraiment ce qui s'est passé. »

Chloé, 28 ans, Audiovisuel, Harcèlement sexuel

Au-delà de cette passivité, les situations rapportées font également apparaître des réactions ouvertement hostiles à l'égard des victimes, qui semblent traduire une protection active des auteur·es des faits. **Nous observons effectivement des mécanismes de solidarité *corporate* — souvent masculine — qui conduisent à protéger les agresseurs, en particulier lorsqu'ils occupent une position stratégique au sein de l'organisation.** Pour les victimes, cette solidarité se manifeste par des formes de disqualification, de mise à l'écart, de mise en doute ou de renversement de la responsabilité, pouvant aller jusqu'à des injonctions implicites ou explicites à se taire ou à quitter l'organisation. Les auteur·es bénéficient quant à eux d'une absence quasi systématique de sanctions, même lorsque les faits sont reconnus. Ces réactions renforcent ainsi le coût social du signalement pour les victimes, et dissuadent toute contestation des normes en place.

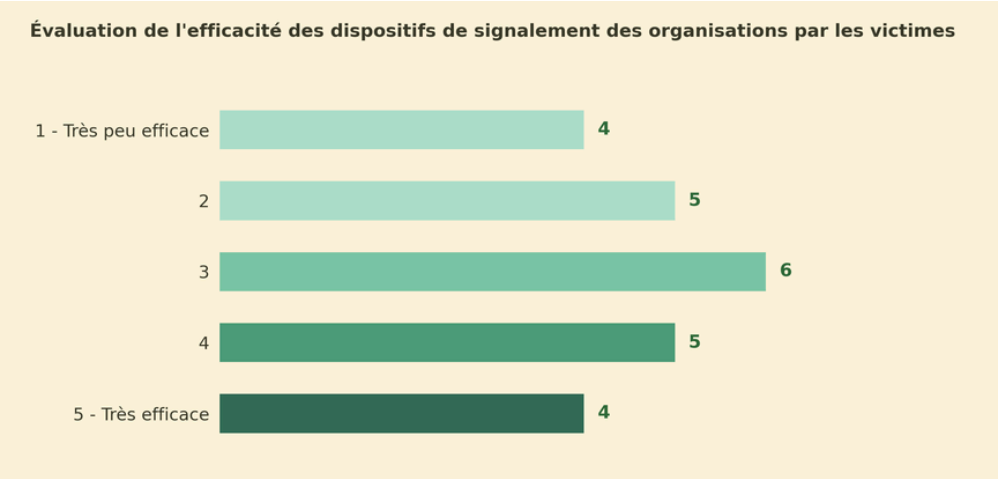
« Je fus mise à l'écart dans l'équipe et à l'étage suite à l'ébruitement de cette affaire. »

Alice, 26 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

« J'ai déjà eu le malheur de dire quelque chose ou me plaindre. On m'a fait comprendre que c'était comme ça et que si je n'étais pas content, il fallait que je parte. »

Adam, 30 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

Dès lors, seulement **26 des 134 étudiant·es ayant signalé les faits à leur organisation rapportent une prise en charge complète.** En l'état actuel des choses, il semblerait donc plus efficace et plus sécurisé pour les victimes de VSS en stage et en alternance de signaler les faits au sein de leur établissement scolaire et non au sein de leur organisation. D'autant plus que, dans les rares cas où un signalement a donné lieu à une prise en charge au sein de l'organisation, leurs évaluations sont partagées : **9 des 24 victimes ayant accepté d'évaluer l'efficacité des dispositifs de signalement de leur organisation les jugent efficaces ou très efficaces, et autant les jugent peu voire très peu efficaces**.



N = 24. Lecture : 9 étudiant·es sur 24 jugent les dispositifs de signalement de leur organisation très peu ou peu efficaces.

D'une part, lorsqu'ils existent, **les référent·es agissements sexistes et harcèlement sexuel semblent peu disponibles, difficilement accessibles et rarement en position de neutralité**, ce qui limite fortement leur capacité à jouer un rôle de tiers de confiance et à remplir leurs missions. Dans certains cas, les référents sont eux-mêmes à l'origine des VSS qu'ils sont censés prévenir et prendre en charge.

« La personne à qui on a fait le signalement est une des personnes qui fait les blagues sexistes.»

Camille, 24 ans, Urbanisme, paysage, architecture, Harcèlement sexuel

« Il y avait une référente harcèlement, comme c'est obligatoire dans les CSE. Mais cette personne-là était une personne très peu accessible. […] Elle faisait partie de la direction, en plus. […] Elle avait un caractère très particulier et était très fermée. »

Marie, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement moral et sexuel

De plus, **les procédures mises en œuvre se caractérisent fréquemment par leur informalité et leur manque de professionnalisme**. En effet, les organisations semblent parfois improviser des réponses, en l'absence de protocoles clairement définis ou maîtrisés par les acteur·rices impliqué·es. Cette absence de cadre conduit à des pratiques hétérogènes et non encadrées, sans aucune garantie de protection pour les victimes.

« Le CSE ne savait pas trop comment réagir parce que c'est une boîte qui n'est pas très ancienne, je crois qu'elle existe depuis 5 ou 6 ans, du coup ils n'avaient jamais eu affaire à ce genre de cas. Donc le CSE a paniqué parce qu'au niveau procédure, il n'y avait rien de vraiment établi dans l'entreprise. Ils ont essayé d'être là mais ils ne savaient pas trop comment se positionner. »

Marie, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement moral et sexuel

Par ailleurs, **les témoignages mettent aussi en évidence des atteintes récurrentes aux principes fondamentaux de confidentialité et de neutralité des enquêtes internes.** En effet, les informations relatives aux signalements circulent parfois de manière informelle, exposant les victimes à des risques de stigmatisation et de représailles. De plus, l'existence de liens interpersonnels au sein des organisations fragilise la neutralité des procédures et participe à l'impunité des auteur·es des faits.

« Je savais que c'était pas possible de protéger mon anonymat. J'avais eu des exemples de situations contraires où les personnes étaient censées être protégées de manière anonyme par le CSE, et finalement à la pause déjeuner on avait des informations qui étaient censées rester privées. »

Sarah, 22 ans, Sciences et technologies, Agissement sexiste

« Le directeur administratif m'a dit : "On va faire une médiation entre ta tutrice, toi et moi". Sachant qu'il était très copain avec elle. »

Marie, 23 ans, Administration, droit, sciences politiques, Harcèlement moral et sexuel

Enfin, **ces dispositifs se caractérisent souvent par un manque considérable de transparence et de suivi.** Dans la majorité des cas, les victimes ne sont effectivement pas tenues informées des suites données à leur signalement ni de l'avancée des démarches, et n'ont pas connaissance des décisions prises, renforçant un sentiment d'opacité et d'abandon. **À cela s'ajoute une lenteur importante des procédures, parfois perçue comme une forme d'inaction prolongée, et souvent accentuée par la présence temporaire des stagiaires et alternant·es.** En effet, il n'est pas rare que ces dernier·es quittent leur organisation avant même qu'une réponse ne soit apportée ou qu'une procédure n'aboutisse.

« J'ai renvoyé un mail à la structure en leur demandant des nouvelles de la procédure et ils ne m'ont jamais répondu. Ils ne m'ont même jamais dit "On est désolés mais du coup, il n'y a pas de suite". Ça s'est un peu éteint tout seul, je n'ai pas du tout été tenue au courant de quoi que ce soit. »

Rebecca, 24 ans, Commerce, Harcèlement sexuel

« Nous n'avons pas été updaté de la situation - quand est-ce qu'il allait partir, s'il allait revenir. C'était assez flou et dur à vivre. On s'attendait toujours à le voir revenir au labo. »

Laetitia, 22 ans, Sciences et technologies, Harcèlement sexuel

« Étant donné que c'était mon dernier jour de stage, et que la structure était fermée pendant les vacances scolaires, je n'ai jamais eu de retour sur la suite de cette situation. »

Caroline, 25 ans, Santé, Harcèlement sexuel

Seule une minorité de témoignages fait état de **réactions positives et de prises en charge effectives de la part des organisations à la suite d'un signalement**. Ces situations, bien que rares, permettent alors d'identifier plusieurs critères d'efficacité de ces dispositifs. En premier lieu, la **rapidité de la réaction** apparaît comme un élément déterminant : l'organisation rapide d'un rendez-vous et le traitement sans délai du signalement contribuent à sécuriser la victime et à limiter l'aggravation de la situation. En second lieu, **la qualité de l'écoute et du soutien** semble également jouer un rôle central. En effet, les témoignages soulignent l'importance d'une posture professionnelle fondée sur l'absence de jugement, la reconnaissance immédiate de la gravité des faits et la légitimation de la démarche de signalement. Enfin, l'efficacité des réponses apportées reposerait également sur la capacité des organisations à **engager des actions concrètes et visibles**. Cela passe notamment par la mise en œuvre de mesures de protection immédiates pour la victime (changement de service, interruption du stage, éloignement de l'auteur·e), mais aussi par l'adoption de sanctions à l'encontre des personnes mises en cause. Ces éléments apparaissent donc comme des conditions essentielles pour garantir une prise en charge à la fois protectrice, bienveillante et efficace.

« Quand je lui ai demandé de venir le voir, il m'a tout de suite donné un créneau dans la journée alors que c'est quelqu'un qui est quand même très très occupé. Il m'a écouté sans aucun jugement, sans a priori. Et il a été rassurant, sans être consolant, mais juste rassurant sur le fait que j'ai bien fait de le faire. Il m'a dit que ce n'était pas normal qu'il y ait des agissements comme ça et que même si ce n'était peut-être pas visé directement envers moi, c'était un comportement qui était inacceptable au sein de son service et plus largement au sein d'une entreprise. Et qu'il allait prendre des mesures. »

Inès, 22 ans, Agroalimentaire, Harcèlement sexuel

NOS RECOMMANDATIONS

Les résultats de cette enquête montrent que les violences sexistes et sexuelles (VSS) en stage et en alternance ne relèvent pas de situations isolées, mais s'inscrivent dans des contextes organisationnels et des rapports de pouvoir qui favorisent leur apparition, leur banalisation et leur invisibilisation. Face à ce constat, il apparaît indispensable de dépasser les réponses ponctuelles pour mettre en œuvre **des politiques de prévention, de protection et de prise en charge plus ambitieuses, coordonnées et dotées de moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux**.

Les recommandations qui suivent s'appuient à la fois sur les résultats de notre enquête, sur les six années de travail de notre association sur le terrain, ainsi que sur les propositions formulées directement par les répondant·es au questionnaire.

L'ambition de ces recommandations est d'accompagner les établissements d'enseignement supérieur, les organismes d'accueil et les pouvoirs publics dans la mise en place de mesures concrètes permettant de garantir des expériences professionnelles réellement formatrices, sécurisées et respectueuses des droits des étudiant·es. Parce que les stages et les alternances reposent sur une responsabilité partagée entre les établissements et les structures d'accueil, **leur mise en œuvre suppose une coopération active entre l'ensemble des parties prenantes**.

Nos recommandations s'articulent autour de trois axes complémentaires. Le premier vise à **prévenir les violences** en agissant sur les facteurs de risque identifiés par cette enquête et en développant une véritable culture de prévention. Deuxièmement, il importe de **sécuriser les parcours de stage et d'alternance**, en améliorant notamment les conditions d'accueil, de suivi et de protection des étudiant·es tout au long de leurs expériences professionnelles. Enfin, il est essentiel de **garantir une prise en charge rapide, protectrice et effective** des situations signalées, afin de restaurer la confiance des étudiant·es dans les dispositifs existants et de lutter contre l'impunité mise en évidence par nos résultats.

I - Prévenir les violences sexistes et sexuelles avant qu'elles ne surviennent

Ces recommandations visent à agir en amont des situations de violences en développant une culture de prévention au sein des établissements d'enseignement supérieur et des organismes d'accueil. Elles ont pour objectif de mieux informer, sensibiliser et former l'ensemble des acteur·rices afin de réduire les facteurs de risque et favoriser une identification rapide des violences.

Recommandations à destination des établissements d'enseignement supérieur

1. Sensibilisation obligatoire des étudiant·es aux VSS dans le monde professionnel avant leur départ en stage ou en alternance

40 % des étudiant·es ayant formulé des recommandations demandent un renforcement de la sensibilisation avant les départs en stage et en alternance.

Objectifs

- Définir juridiquement les VSS afin de permettre aux étudiant·es de les repérer et de les nommer dans un contexte professionnel.
- Renforcer la capacité des victimes et des témoins à recadrer les agissements sexistes.
- Faire connaître les interlocuteur·rices et les dispositifs de signalement internes aux établissements afin d'encourager les victimes et les témoins à signaler les faits.
- Déconstruire les mécanismes de minimisation et de culpabilisation des victimes.

Modalités de mise en œuvre

- **Diversifier les formats** : conférence, atelier interactif, théâtre-forum…
- **Multiplier les temps de sensibilisation** tout au long du parcours étudiant : semaine d'intégration, avant les départs en stage et alternance, dates clés en lien avec les VSS.
- **Favoriser des groupes à effectifs réduits** pour encourager la libération de la parole.
- **Rendre les contenus accessibles aux étudiant·es internationaux·les** (français/anglais).
- **Associer les associations étudiantes** à l'organisation et à la diffusion des actions de sensibilisation.

Indicateurs de suivi

- Taux d'étudiant·es ayant bénéficié d'un temps de sensibilisation avant leur départ en stage ou en alternance.
- Taux d'étudiant·es capables de définir correctement les VSS et d'en identifier les différentes formes à l'issue de la sensibilisation.
- Taux d'étudiant·es déclarant connaître les interlocuteur·rices et les dispositifs de signalement de leur établissement avant leur départ en stage et alternance.

2. Formation obligatoire des équipes pédagogiques aux VSS

Les personnels encadrants ne disposent pas toujours des connaissances ou des outils nécessaires pour identifier les situations de VSS, recueillir la parole des étudiant·es et les orienter de manière adaptée. Les former systématiquement permet ainsi de renforcer leur capacité à détecter les VSS et à accompagner les étudiant·es lorsqu'elles surviennent.

Objectifs

- Renforcer les compétences des personnels encadrants en matière de prévention, d'identification et de prise en charge des VSS.
- Faire connaître le cadre juridique, les procédures internes et les responsabilités des établissements en matière de protection des étudiant·es en stage et en alternance.
- Leur transmettre les outils nécessaires pour réagir rapidement, adopter une posture d'écoute adaptée et orienter les étudiant·es vers les dispositifs compétents.

Modalités de mise en œuvre

- **Rendre la formation obligatoire** pour l'ensemble des personnels en contact avec les étudiant·es en stage ou en alternance.
- **Intégrer des mises en situation et des études de cas** portant sur l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des victimes.
- **Prévoir une actualisation régulière des formations** afin de tenir compte des évolutions législatives, des dispositifs internes et des retours d'expérience.
- **Développer des ressources pratiques** (guides, fiches réflexes, procédures) facilement mobilisables par les personnels dans le cadre de leurs missions.

Indicateurs de suivi

- Taux de personnels encadrants formés aux VSS.
- Taux de personnels encadrants déclarant se sentir en capacité d'identifier une situation de VSS et d'orienter un·e étudiant·e.

3. Intégration systématique de clauses relatives aux VSS dans les conventions de stage et d'alternance

La révision des conventions de stage et d'alternance doit permettre de clarifier le rôle de chaque acteur·rice, d'encadrer davantage les pratiques et de garantir un cadre plus sécurisant pour les étudiant·es.

Le dispositif de signalement de l'établissement

- Préciser les droits des étudiant·es, les modalités de signalement ainsi que les coordonnées des référent·es et des dispositifs d'écoute de l'établissement.

Les obligations de l'employeur en matière de prévention, de protection et de sanction des VSS

- Rappeler l'obligation de l'employeur de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner, conformément à l'article L. 1153-5 du Code du travail.
- Prévoir que l'employeur s'engage, lorsqu'il a connaissance de faits de violences sexistes et sexuelles ou discriminatoires, à mettre en œuvre sans délai les mesures nécessaires pour protéger l'étudiant·e concerné·e et faire cesser les faits.

Les motifs d'interruption de stage ou d'alternance

- Intégrer explicitement les VSS et les discriminations parmi les motifs pouvant justifier une interruption anticipée du stage ou de l'alternance.
- Garantir qu'aucun·e étudiant·e ne soit pénalisé·e dans son parcours de formation lorsqu'une rupture intervient pour ces motifs.

Indicateur de suivi

- Taux de conventions signées intégrant les clauses relatives aux VSS.

4. Actions de communication régulières sur les VSS, les droits des étudiant·es et les dispositifs existants

Les résultats de notre enquête montrent que de nombreux·ses étudiant·es ne connaissent ni leurs droits ni les dispositifs de signalement mis à leur disposition. Cette méconnaissance est l'un des principaux freins au recours à ces dispositifs. Par ailleurs, 25 % des étudiant·es ayant formulé des recommandations demandent à être informé·es systématiquement des dispositifs existants avant leur départ en stage ou en alternance.

- **Présenter les dispositifs d'écoute et de signalement** de l'établissement lors des réunions d'intégration des étudiant·es.
- **Adresser un courriel** avant chaque départ en stage ou en alternance rappelant les droits des étudiant·es en matière de VSS et de discriminations, les dispositifs existants et les contacts utiles.
- **Renforcer la visibilité des dispositifs par un affichage systématique** dans les établissements et sur les plateformes numériques.

Indicateurs de suivi

- Nombre de campagnes d'information diffusées par l'établissement au cours de l'année universitaire.
- Évolution du taux de recours aux dispositifs d'écoute et de signalement de l'établissement parmi les étudiant·es en stage ou en alternance.

5. Implication des étudiant·es dans la conception et le déploiement des dispositifs de prévention

L'implication des étudiant·es dans les dispositifs de prévention permet de mieux prendre en compte leurs réalités et leurs besoins, et favorise l'adhésion aux actions mises en place. Toutefois, cette participation doit être encadrée afin d'éviter une surcharge émotionnelle ou un sentiment de responsabilité excessive. Les étudiant·es ne doivent pas être amené·es à résoudre les situations rencontrées par leurs pairs. Il est important de garantir une participation volontaire et de définir clairement leur rôle.

- **Mettre en place des groupes de travail étudiant·es-établissement** : associer des étudiant·es aux groupes de travail pour identifier les besoins et co-construire des actions de prévention.
- **Proposer des consultations étudiantes** : recueillir leurs avis via des enquêtes, ateliers ou groupes de discussion afin d'adapter les dispositifs.
- **Recruter des étudiant·es relais** : former des volontaires pour informer leurs pairs, promouvoir les ressources existantes et orienter vers les services compétents.
- **Co-créer des supports de prévention** : impliquer les étudiant·es dans la conception de campagnes, affiches ou événements pour favoriser des messages adaptés à leurs réalités.
- **Évaluer les dispositifs** : solliciter leurs retours pour améliorer les actions existantes.

Indicateurs de suivi

- Nombre de mesures de prévention co-construites avec des étudiant·es au cours de l'année universitaire.
- Nombre d'étudiant·es relais formé·es par l'établissement.

Recommandations à destination des organismes d'accueil

6. Affirmation d'une politique de tolérance zéro envers les VSS lors de l'accueil des stagiaires et alternant·es

Les résultats de l'enquête montrent que les violences se développent plus facilement dans des environnements où les comportements sexistes sont banalisés et peu remis en question. Pour les stagiaires et alternant·es, qui se trouvent dans une position de dépendance, l'affirmation d'un cadre clair dès leur arrivée constitue un facteur essentiel de prévention.

- Présenter systématiquement les engagements de l'organisation en matière de lutte contre les VSS et les discriminations, les dispositifs de signalement et les personnes ressources **dès l'arrivée des stagiaires et alternant·es dans la structure**.

- Encourager **une prise de parole régulière de la direction** sur ces enjeux afin d'incarner et de donner de la visibilité à cet engagement.
- **Intégrer les stagiaires et alternant·es dans les actions de sensibilisation** déployées au sein de l'organisation.

Indicateur de suivi

- Taux de stagiaires et alternant·es déclarant avoir perçu un engagement clair et visible de l'organisation sur ces enjeux.
- Taux de stagiaires et alternant·es informé·es des dispositifs de signalement et des personnes ressources dès leur arrivée.

7. Formation obligatoire aux VSS pour l'ensemble des collaborateur·rices

Les étudiant·es ayant formulé des recommandations ont également souligné l'importance de former l'ensemble des salarié·es, et plus particulièrement les tuteur·rices et les responsables hiérarchiques, fréquemment identifiés comme les auteur·es des violences rapportées.

Objectifs

- Définir juridiquement les VSS afin de permettre à chaque collaborateur·rice de repérer et de nommer les comportements inappropriés.
- Leur transmettre les outils nécessaires pour réagir rapidement, adopter une posture d'écoute adaptée et orienter les étudiant·es vers les dispositifs compétents.
- Faire connaître les procédures internes et les obligations légales des organisations en matière de prévention et de protection contre les VSS.

Modalités de mise en œuvre

- **Rendre les formations obligatoires** pour l'ensemble des collaborateur·rices, avec un module renforcé pour les tuteur·rices.
- **Intégrer des mises en situation et des études de cas** portant sur l'écoute, l'orientation et l'accompagnement des victimes.
- **Adapter les contenus** aux réalités du secteur d'activité et aux situations susceptibles d'être rencontrées par les stagiaires et alternant·es.
- **Développer des ressources pratiques** (guides, fiches réflexes, procédures) facilement mobilisables par les tuteur·rices dans le cadre de leurs missions.

Indicateurs de suivi

- Taux de collaborateur·rices ayant suivi une formation aux VSS au sein de l'organisation.
- Taux de collaborateur·rices déclarant être en capacité d'identifier une situation de VSS et d'orienter une victime vers les dispositifs compétents à l'issue de la formation.

8. Désignation systématique de référent·es VSS (y compris dans les entreprises de moins de 250 salarié·es)

Les résultats de l'enquête montrent que les étudiant·es connaissent peu les dispositifs de signalement au sein de leur organisme d'accueil, en raison d'un manque d'information et/ou de dispositifs ou référent·es clairement identifié·es. 25 % des étudiant·es ayant formulé des recommandations demandent la désignation d'un·e référent·e VSS formé·e et identifié·e dans chaque organisation.

- **Désigner au moins un·e référent·e VSS** dans chaque organisme d'accueil, y compris dans les entreprises de moins de 250 salarié·es.
- **Former spécifiquement les référent·es** à la détection des VSS, à l'écoute active et à l'orientation des victimes.
- Communiquer régulièrement sur **leur rôle, leurs coordonnées et les modalités de saisine**.

Indicateurs de suivi

- Fréquence des communications sur le rôle, les coordonnées et les modalités de saisine des référent·es VSS.
- Nombre de saisines des référent·es VSS par des stagiaires ou alternant·es au cours de l'année.

9. Formalisation des procédures de signalement de VSS

Les témoignages recueillis mettent en évidence des procédures de signalement souvent opaques, hétérogènes ou inexistantes, susceptibles de décourager les victimes et les témoins de signaler les faits. Les mesures suivantes pourraient être prises pour mieux structurer ces procédures.

- Mettre en place **un canal de signalement facilement accessible aux stagiaires et alternant·es**, distinct de la hiérarchie directe.
- Définir **un protocole de signalement des VSS**, précisant les interlocuteur·rices compétent·es, les différentes étapes de la prise en charge et les délais de traitement pour garantir une prise en charge rapide, transparente et adaptée.
- Mettre à disposition des référent·es **un outil commun de recueil de la parole** (questionnaire ou grille d'entretien) pour faciliter la collecte d'éléments factuels.

Indicateurs de suivi

- Existence d'un protocole de signalement des VSS, formalisé et accessible.
- Nombre de signalements reçus au cours de l'année.
- Délai moyen entre la réception d'un signalement et la clôture de la procédure.

II - Sécuriser les parcours : renforcer l'encadrement des stages et des alternances

Ces recommandations visent à sécuriser les parcours professionnels des étudiant·es en renforçant l'encadrement et le suivi des périodes de stage et d'alternance. Elles doivent ainsi contribuer à garantir un environnement professionnel protecteur, à prévenir la répétition des violences et à favoriser une prise en charge plus rapide.

Recommandations à destination des établissements d'enseignement supérieur

10. Évaluation systématique des conditions d'accueil des nouvelles structures

Il convient de renforcer la capacité des établissements à identifier les organismes qui présentent des risques en matière de conditions de travail et de qualité de l'encadrement afin de réguler leurs partenariats et, le cas échéant, suspendre les collaborations avec ceux qui ne garantissent pas un cadre d'accueil adapté.

- **Mettre en place un entretien de pré-accueil** avec les nouvelles structures avant la signature de toute convention de stage ou d'alternance afin de s'assurer que l'organisme est en mesure d'offrir un environnement professionnel sécurisé.
- Prendre en compte des critères relatifs aux **conditions d'accueil, aux modalités d'encadrement et aux engagements en matière de prévention et de lutte contre les VSS et les discriminations.**

Indicateurs de suivi

- Taux de nouvelles structures ayant fait l'objet d'un entretien de pré-accueil avant la signature d'une convention de stage ou d'alternance.
- Nombre de conventions refusées à la suite de l'évaluation des conditions d'accueil.

11. Mise en œuvre d'un suivi régulier des étudiant·es en stage et en alternance

L'enquête révèle que le suivi des étudiant·es en stage et en alternance est souvent limité aux aspects pédagogiques, voire inexistant dans certaines situations. Cette absence de contact régulier peut retarder la détection des situations de VSS, renforcer l'isolement des étudiant·es et limiter le recours aux dispositifs de signalement. 20 % des étudiant·es ayant formulé des recommandations demandent la mise en place de mesures de suivi de la part de leur établissement.

- **Organiser des points de suivi obligatoires à différents moments** du stage ou de l'alternance (a minima en début et en milieu de période) pour évaluer les conditions de travail et le sentiment de sécurité de l'étudiant·e.
- **Recourir à des modalités de suivi diversifiées** : entretiens individuels, questionnaires en ligne, appels téléphoniques, permanences ou plateformes numériques.

Indicateurs de suivi

- Taux d'étudiant·es ayant bénéficié d'au moins un point de suivi en début et en milieu de période de stage ou d'alternance.
- Nombre de situations de VSS détectées ou signalées à la suite d'un point de suivi.

12. Mise en place d'un questionnaire d'évaluation post-stage

Les établissements disposent encore de peu de données consolidées sur les conditions d'accueil réellement vécues par les étudiant·es, les retours recueillis de manière informelle ne permettant pas toujours d'identifier les difficultés récurrentes ni d'évaluer la qualité des partenariats existants. Cette situation peut conduire à orienter successivement plusieurs étudiant·es vers une même structure problématique et à laisser les abus se reproduire.

- **Recueillir des informations sur l'existence éventuelle de difficultés** rencontrées lors de l'expérience professionnelle via un questionnaire envoyé par mail à la fin du stage ou de l'alternance.
- **Partager les résultats avec les équipes en charge des relations entreprises** afin d'éclairer les décisions relatives aux partenariats.
- **Créer un historique interne des structures d'accueil** permettant de conserver la trace des évaluations, des signalements et des mesures prises.

Indicateurs de suivi

- Taux de réponse au questionnaire d'évaluation post-stage.
- Nombre de structures identifiées comme problématiques à la suite de l'analyse des questionnaires.
- Nombre de décisions relatives aux partenariats (suspension, rupture, mise sous surveillance) prises sur la base des résultats du questionnaire.

Recommandations à destination des organismes d'accueil

13. Formation obligatoire des tuteur·rices à l'encadrement des stages et alternances

Les tuteur·rices jouent un rôle central dans l'expérience vécue par les étudiant·es, mais ne disposent pas toujours des outils nécessaires pour accompagner des publics en formation et repérer des situations problématiques.

Objectifs

- Clarifier les responsabilités des tuteur·rices en matière d'accueil, d'encadrement et de suivi des étudiant·es.
- Sensibiliser aux spécificités du statut de stagiaire et d'alternant·e (asymétries de pouvoir, dépendance, vulnérabilité).
- Transmettre les bonnes pratiques de tutorat pour garantir un environnement de travail respectueux, inclusif et propice à l'apprentissage.
- Transmettre les outils nécessaires pour adopter une posture d'écoute adaptée et orienter les étudiant·es vers les ressources compétentes en cas de besoin.

Modalités de mise en œuvre

- **Rendre cette formation obligatoire** pour toute personne amenée à encadrer un·e stagiaire ou un·e alternant·e, avant sa mission de tutorat.
- **Mettre à disposition des ressources pratiques** facilement mobilisables dans l'exercice de leurs missions : fiches réflexes, annuaire des personnes ressources, procédures internes.

Indicateurs de suivi

- Taux de tuteur·rices ayant suivi une formation à l'encadrement des stages et alternances avant leur mission de tutorat.
- Taux de tuteur·rices déclarant, à l'issue de la formation, avoir une connaissance claire de leurs responsabilités en matière d'accueil, d'encadrement et de suivi des étudiant·es.

14. Recueil des retours d'expérience des stagiaires et alternant·es

Les organismes d'accueil disposent rarement d'outils spécifiques pour recueillir les retours d'expérience des étudiant·es accueilli·es. Cette absence limite leur capacité à identifier les difficultés rencontrées et à améliorer leurs pratiques d'encadrement.

- **Mettre en place un questionnaire de retour d'expérience** à l'issue de chaque stage ou alternance : évaluation des conditions d'accueil, de la qualité de l'encadrement, du climat de travail, de l'intégration dans l'équipe et du sentiment de sécurité de l'étudiant·e.
- **Analyser les retours recueillis** afin d'identifier les axes d'amélioration et renforcer les pratiques d'accompagnement.

Indicateurs de suivi

- Taux de réponse au questionnaire de retour d'expérience.
- Évolution du taux de stagiaires et alternant·es déclarant avoir bénéficié de conditions d'accueil satisfaisantes et s'être senti·es en sécurité au sein de l'organisation d'une année à l'autre.
- Nombre d'axes d'amélioration identifiés et de mesures mises en œuvre à la suite de l'analyse des retours.

III - Garantir une prise en charge rapide, protectrice et effective

Ces recommandations visent à répondre aux défaillances identifiées dans la prise en charge des situations de VSS. Elles ont pour objectif de garantir des dispositifs accessibles, bienveillants et efficaces, permettant un traitement rigoureux des signalements et un accompagnement des victimes tout au long de la procédure. Elles doivent également contribuer à responsabiliser les établissements et les organismes d'accueil afin de lutter contre les situations d'impunité et assurer une réponse institutionnelle à la hauteur des violences signalées.

Recommandations à destination des établissements d'enseignement supérieur

15. Garantie d'une prise en charge bienveillante et centrée sur les besoins de l'étudiant·e

Les étudiant·es sont nombreux·ses à souligner l'importance d'une prise en charge de leur signalement fondée sur une écoute sans jugement et la prise en compte de leurs besoins. À l'inverse, les attitudes de minimisation, de culpabilisation ou les demandes répétées de raconter les faits fragilisent les victimes et limitent leurs recours aux dispositifs de signalement.

- **Former les personnes en charge du recueil des signalements** aux principes d'écoute active des victimes, aux mécanismes des violences et aux risques de revictimisation.

- **Désigner un·e référent·e pour chaque situation** afin d'éviter que l'étudiant·e ait à répéter plusieurs fois son récit auprès de différents interlocuteur·rices.
- **Évaluer systématiquement les besoins de l'étudiant·e dès le premier entretien** afin d'identifier les mesures de soutien nécessaires (accompagnement psychologique, rupture ou suspension du contrat, accompagnement juridique…).
- **Prévoir des points de suivi réguliers tout au long du traitement de la situation** afin de tenir l'étudiant·e informé·e de l'avancement de la procédure et de réévaluer ses besoins.

Indicateurs de suivi

- Taux de victimes déclarant avoir été cru·es et soutenu·es lors du recueil et du traitement de leur signalement.
- Taux de victimes déclarant que leurs besoins ont été pris en compte et les mesures de soutien adaptées à leur situation.
- Évolution du taux de victimes déclarant faire confiance aux dispositifs de signalement de l'établissement d'une année à l'autre.

16. Garantie d'une possible rupture du contrat de stage ou d'alternance sans pénalisation académique en cas de VSS

Les résultats de l'enquête montrent que la crainte des conséquences académiques constitue un frein majeur au signalement des VSS. Lorsque le stage ou l'alternance conditionne la validation du diplôme, certain·es étudiant·es peuvent être contraint·es de rester dans une situation préjudiciable par peur de compromettre leur parcours. La possibilité de mettre fin rapidement à une expérience professionnelle problématique apparaît donc comme une condition essentielle de protection.

- **Formaliser une procédure d'urgence** permettant la rupture anticipée d'un stage ou d'une alternance lorsqu'un signalement de VSS fait apparaître un risque pour la santé, la sécurité ou l'intégrité de l'étudiant·e.
- **Garantir l'absence de pénalisation académique** en prévoyant des modalités de validation alternatives : report de la période de stage, recherche d'une nouvelle structure d'accueil, reconnaissance des compétences déjà acquises.
- **Proposer un suivi individualisé après la rupture**, incluant un accompagnement pédagogique, administratif et psychologique.

Indicateurs de suivi

- Nombre de ruptures anticipées de contrat pour cause de VSS en stage ou en alternance.
- Taux de ruptures anticipées de contrat ayant donné lieu à une validation du cursus.

17. Renforcement des dispositifs d'accompagnement psychologique des étudiant·es

Les situations de VSS peuvent avoir des conséquences lourdes sur la santé mentale, la santé physique et le parcours de formation des étudiant·es. L'enquête met en évidence un besoin d'accompagnement psychologique renforcé, y compris lorsque les violences surviennent en dehors du campus, dans le cadre d'un stage ou d'une alternance.

- **Garantir un accès rapide et confidentiel à un accompagnement psychologique** pour les étudiant·es confronté·es à des situations de VSS, sans condition liée à la reconnaissance préalable des faits.
- **Prévoir des dispositifs accessibles à distance**, permettant aux étudiant·es en stage ou en alternance de bénéficier d'un soutien psychologique sans contrainte géographique.
- **S'appuyer sur des ressources diversifiées** telles que les services de santé étudiante, les psychologues, les structures spécialisées (notamment France Victimes, le CFCV et la FNSF) et les associations locales d'aide aux victimes.
- **Évaluer régulièrement l'accessibilité et l'efficacité** des dispositifs proposés.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'étudiant·es ayant eu recours à un accompagnement psychologique à la suite d'une situation de VSS en stage ou alternance.
- Taux d'étudiant·es déclarant que l'accompagnement proposé a répondu à leurs besoins.

18. Mise en œuvre de sanctions à l'encontre des structures concernées

Les témoignages recueillis mettent en évidence un sentiment d'impunité lié à des signalements restés sans suite, à l'absence de conséquences pour les personnes mises en cause et les structures signalées. L'absence de réponse visible peut décourager les signalements et contribuer à la répétition des violences. 20 % des étudiant·es ayant formulé des recommandations demandent l'adoption systématique de sanctions envers les structures mises en cause, et 10 % demandent la mise en place d'une liste noire.

- **Définir un cadre clair de mesures proportionnées à la gravité des faits**, pouvant aller d'un rappel des obligations de l'employeur jusqu'à une exclusion des organismes partenaires ne garantissant pas un environnement d'accueil sécurisé.
- **Informer systématiquement les étudiant·es des suites données à leur signalement**, afin de réduire le sentiment d'abandon et renforcer la confiance dans les dispositifs existants.
- **Mettre en place un registre interne des structures signalées** afin d'éviter que d'autres étudiant·es soient orienté·es vers des environnements identifiés comme problématiques sans amélioration préalable.

Indicateurs de suivi

- Taux de signalements ayant donné lieu à une sanction formelle.
- Nombre et nature des mesures prononcées à l'encontre des structures signalées.

Recommandations à destination des organismes d'accueil

19. Mise en œuvre de mesures de protection immédiates des victimes

Les résultats de l'enquête montrent que les étudiant·es restent fréquemment exposé·es à la personne mise en cause après un signalement de VSS, notamment en raison des délais de traitement et de l'absence de mesures de protection. Il est donc essentiel que les organismes d'accueil instaurent, sans attendre l'issue de la procédure, des mesures conservatoires visant à garantir la sécurité des stagiaires et alternant·es.

- **Aménager sans délai les conditions de travail du stagiaire ou de l'alternant·e** : changement de tuteur·rice ou de maître·sse d'apprentissage ; changement de service, d'équipe ou de site de travail ; modification des horaires ; éloignement temporaire de la personne mise en cause.
- **Veiller à ce que les mesures de protection ne reposent pas exclusivement sur la victime**, en privilégiant des mesures concernant la personne mise en cause.
- **Associer l'étudiant·e au choix des mesures de protection**, en tenant compte de ses besoins et de ses contraintes.
- **Informer l'établissement d'enseignement supérieur**, avec l'accord de l'étudiant·e, afin de coordonner les mesures de protection, les éventuels aménagements pédagogiques et la poursuite du parcours.

Indicateurs de suivi

- Taux de signalements ayant donné lieu à une mesure conservatoire.
- Taux de situations dans lesquelles les mesures conservatoires ont concerné la personne mise en cause plutôt que la victime.

20. Mise en place d'un canal externe de traitement des signalements de VSS

Les résultats de l'enquête montrent que la majorité des étudiant·es ne signalent pas les faits de VSS, en particulier lorsqu'ils impliquent une personne en position d'autorité, par crainte des conséquences sur leur parcours, des représailles ou des conflits d'intérêts. La mise en place d'un canal externe de traitement des signalements permet de garantir un accès à un interlocuteur indépendant et de renforcer la confiance dans les dispositifs existants.

- Faire systématiquement appel à un canal externe de traitement des VSS : **prestataire spécialisé, dispositif interentreprises ou médiateur·rice externe**.
- **Garantir l'accès direct des stagiaires et alternant·es à ce dispositif**, sans nécessité de validation préalable par leur tuteur·rice.
- Définir des **modalités de coordination entre le dispositif externe, les référent·es internes et les établissements d'enseignement supérieur,** afin d'assurer un suivi des situations et une prise en charge globale des personnes concernées.

Indicateurs de suivi

- Existence d'un canal externe de traitement des signalements (oui/non).
- Nombre de situations transmises au canal externe de traitement au cours de l'année.

21. Mise en œuvre de mesures disciplinaires à l'encontre des auteur·es

Les résultats de l'enquête font apparaître un fort sentiment d'impunité au sein des organismes d'accueil : les signalements de VSS se soldent fréquemment par de simples rappels à l'ordre, voire par une absence totale de réaction, tandis que les victimes sont parfois réduites au silence ou contraintes de quitter l'organisation.

- **Mettre en œuvre des mesures adaptées à l'encontre de la personne mise en cause** (blâme, avertissement, retrait des fonctions d'encadrement, licenciement ou toute autre mesure prévue par le règlement applicable).
- **Retirer immédiatement les missions d'encadrement de stagiaires et d'alternant·es** aux personnes faisant l'objet de sanctions disciplinaires ou dont les agissements sont incompatibles avec l'exercice de fonctions tutorales.
- **Mettre en place des mesures correctives** telles que la révision des procédures internes, la formation des équipes, la réorganisation des modalités d'encadrement.
- **Assurer la traçabilité des signalements et des mesures mises en œuvre** afin d'identifier les signalements récurrents concernant une même personne ou un même service et adapter les actions de prévention.

Indicateurs de suivi

- Taux de signalements ayant donné lieu à une mesure disciplinaire à l'égard de l'auteur·e.
- Nombre et nature des mesures disciplinaires prononcées.
- Délai moyen entre le signalement des faits et la mise en œuvre de la mesure disciplinaire.

CONCLUSION

Les violences sexistes et sexuelles : une réalité structurelle des stages et des alternances

Après neuf mois de travail, les résultats de notre enquête confirment notre hypothèse de départ : les violences sexistes et sexuelles (VSS) ne relèvent pas de situations marginales dans les parcours de stage et d'alternance, mais s'inscrivent dans des contextes au sein desquels les étudiant·es occupent une position structurellement vulnérable. Leur statut précaire et temporaire, leur jeune âge ainsi que leur double dépendance à l'égard de leur employeur et de leur établissement scolaire génèrent des asymétries de pouvoir qui les exposent particulièrement aux violences.

Cette vulnérabilité est également produite par les environnements de travail au sein desquels les droits des étudiant·es au respect et à la sécurité sont bafoués. Notre enquête met effectivement en évidence la persistance de cultures organisationnelles au sein desquelles les VSS sont banalisées, tolérées et insuffisamment régulées, et où plusieurs rapports de domination se combinent et se renforcent mutuellement.

Une fois advenues, les conséquences de ces violences dépassent largement le temps du stage ou de l'alternance. Nos résultats font apparaître des répercussions durables sur la santé mentale et physique des victimes et des témoins, mais également sur leur rapport au travail, leur confiance envers les organisations et les institutions, ainsi que sur leurs trajectoires scolaires et professionnelles.

La loi du silence : quand la gestion des violences sexistes et sexuelles repose sur les victimes

Parmi les principaux enseignements de cette enquête, nous avons été marqué·es par la difficulté des étudiant·es à identifier, nommer et signaler les VSS malgré leur ampleur. Cette difficulté est plus forte encore lorsque les faits prennent la forme de comportements ambigus, de « blagues » ou de pratiques banalisées au sein du collectif. Elle se combine également à des mécanismes de minimisation et de culpabilisation constitutifs de la culture du viol, qui contribuent à brouiller la perception des violences et à en retarder la reconnaissance.

Outre la difficulté à nommer les faits, la capacité d'agir des étudiant·es est fortement contrainte par leur situation de dépendances économique, académique et professionnelle. Le silence des victimes constitue alors une stratégie d'adaptation et de protection face à une situation dans laquelle les coûts d'une dénonciation apparaissent trop importants, et témoigne ainsi d'un déplacement de la gestion des violences vers les victimes elles-mêmes.

Ce constat est d'autant plus préoccupant que les dispositifs censés permettre aux étudiant·es d'être protégé·es en cas de signalement des violences sont encore trop souvent défaillants : procédures informelles et opaques, interlocuteur·rices dont la neutralité peut être questionnée, signalements sans suite et protection insuffisante des victimes. Lorsque les auteur·es bénéficient d'une position de pouvoir ou d'une forte légitimité professionnelle, le risque d'impunité s'en trouve considérablement accru.

Protéger les stagiaires et alternant·es

Nos recommandations partent d'une conviction simple : la prise en charge des VSS ne peut reposer sur la seule capacité des victimes à parler. Demander à une personne en situation de dépendance de s'extraire seule d'une situation de violence revient à lui faire porter une responsabilité qui devrait être collective et institutionnelle.

Dans un premier temps, il s'agit donc de prévenir les violences, non seulement en sensibilisant les étudiant·es mais aussi en formant les encadrant·es, en rendant les droits et les dispositifs plus visibles, en désignant des référent·es clairement identifié·es au sein des établissements et des organismes d'accueil et en encadrant davantage les conditions d'accueil des stages et des alternances, notamment via la révision des conventions.

Il convient également de sécuriser les parcours de stage et d'alternance. Les établissements doivent être en mesure de suivre réellement les étudiant·es pendant leur expérience professionnelle et d'intervenir en cas de danger. Aucun·e étudiant·e ne devrait avoir à choisir entre sa sécurité et la validation de son diplôme : la possibilité d'interrompre une expérience professionnelle en raison de violences, sans pénalisation académique, constituerait une garantie essentielle de protection.

Enfin, il est essentiel que les situations signalées fassent l'objet d'une prise en charge effective : procédures claires, accessibles et connues, dispositifs indépendants de la hiérarchie, accompagnement adapté des victimes, sanctions effectives lorsque les faits sont établis. Les quelques situations dans lesquelles les signalements ont permis une prise en charge satisfaisante montrent qu'une réaction institutionnelle adaptée est possible et qu'il importe désormais de généraliser les facteurs qui la rendent efficace.

Au-delà des seuls dispositifs de lutte contre les VSS, cette enquête invite à interroger plus largement le statut et les droits des stagiaires et alternant·es. Leur précarité ne favorise pas uniquement les violences sexistes et sexuelles : elle ouvre la voie à des abus managériaux, des pratiques d'exploitation, et de nombreuses discriminations. Renforcer leurs droits, leur protection et leur capacité à faire valoir ceux-ci constitue donc une condition nécessaire pour réduire durablement les situations d'abus.

Poursuivre cette enquête

Cette enquête constitue une étape importante pour documenter les VSS vécues par les étudiant·es au cours de leurs stages et alternances. Elle comporte néanmoins des limites qui invitent à poursuivre ce travail. L'échantillon quantitatif, constitué sur la base du volontariat, ne permet notamment pas de prétendre à une représentativité statistique de l'ensemble de la population étudiante. Les résultats doivent donc être lus comme un éclairage sur l'ampleur, les formes et les mécanismes des violences rapportées, et non comme une mesure exhaustive de leur prévalence.

Plusieurs pistes mériteraient également d'être approfondies. La précarité du statut de stagiaire et d'alternant·e constitue un terreau favorable à de multiples abus de pouvoir, dont les violences sexistes et sexuelles ne représentent qu'une manifestation. Il serait donc pertinent d'élargir les prochaines enquêtes aux autres formes de discriminations et de violences afin de mieux comprendre la manière dont ces différentes expériences se combinent.

Enfin, l'évaluation des politiques mises en œuvre constitue un enjeu central. Les recommandations formulées dans ce rapport ne pourront produire leurs effets que si elles sont accompagnées de moyens suffisants et d'un suivi dans la durée. Il sera donc essentiel d'évaluer dans les prochaines années ce qui fonctionne, dans quelles conditions et avec quels effets.

La lutte contre les VSS en stage et en alternance ne peut ainsi se résumer à l'adoption de quelques dispositifs supplémentaires. Elle suppose une transformation plus profonde de la manière dont les expériences professionnelles des étudiant·es sont encadrées et régulées. **Protéger les stagiaires et les alternant·es, c'est reconnaître qu'ils et elles ne sont pas une main-d'œuvre de passage, mais des étudiant·es et des professionnel·les en formation qui doivent pouvoir apprendre et travailler sans avoir à mettre leur sécurité, leur santé ou leur avenir en jeu.**

REMERCIEMENTS

Cette enquête n'aurait pas été possible sans l'engagement et la confiance de nombreuses personnes. Nous souhaitons ici remercier toutes celles et ceux qui ont contribué, de près ou de loin, à sa réalisation.

Nous adressons en premier lieu nos remerciements aux **milliers d'étudiant·es ayant répondu à notre questionnaire**, et à celles et ceux ayant accepté de participer aux entretiens qualitatifs. Nous mesurons le courage qu'implique le fait de partager des expériences aussi difficiles, et nous leur sommes profondément reconnaissant·es d'avoir accepté de nous confier leur parole.

Nous remercions également **les bénévoles et stagiaires de l'association – Prunelle Dugué, Sandra Jumel, Léna Meurillon, Caroline Ravuz et Laurine Semproli –** qui ont contribué à toutes les étapes de cette enquête, de la collecte et de l'analyse des données, jusqu'à la rédaction de ce rapport. Merci à elles d'avoir mis leurs connaissances en sociologie et en études de genre au service de la qualité et de la rigueur de ce travail.

Nous remercions chaleureusement **les membres de notre comité scientifique – Wafa Ben Khaled, Lisa Buchter, Vincent-Arnaud Chappe et Lucie Longuet –** pour leur accompagnement tout au long de l'enquête. Leurs relectures, leurs conseils et leur disponibilité ont été précieux pour consolider notre démarche méthodologique et garantir la rigueur scientifique de cette étude.

Nous adressons également nos remerciements à la **Conférence permanente des chargé·es de mission Égalité et Diversité (CPED)** pour son soutien dans la diffusion du questionnaire auprès de ses établissements membres, qui nous a permis d'atteindre notre objectif de collecte.

Nous souhaitons remercier tout particulièrement **Tanguy Bizien, de l'Association Française des Managers de la Diversité,** qui a suivi cette enquête dès ses premières étapes. Ses conseils avisés et les nombreuses mises en relation qu'il a facilitées ont été essentiels à la concrétisation de ce projet.

Nous adressons également un immense merci aux **quatre étudiant·es de L'Institut Supérieur des Arts Appliqués – Pierre Contal, Midori Arbez-Gindre, Emma Daniel-Urli et Sandro Dias**, ainsi qu'à leurs équipes pédagogiques – **Grégory Jacquelin, Aymeric Olry et Matthieu Aubouin** – pour avoir entièrement repensé et créé notre nouvelle identité visuelle avec créativité et engagement.

Merci également à toutes **les personnes, associations, collectifs** qui ont accepté de relayer notre enquête auprès des étudiant·es.

Enfin, nous remercions **nos proches** qui ont pris le temps de relire les différentes versions de ce rapport, et qui nous ont soutenus tout au long de ces mois de travail.

ANNEXES

I - Méthodologie

Équipe de recherche et approche méthodologique

L'équipe ayant mené cette enquête est composée de deux membres cofondateur·ices de l'association Balance Ton Stage, de cinq étudiantes (dont trois bénévoles et deux stagiaires) de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), ainsi que d'un comité scientifique composé de quatre chercheur·euses spécialistes des discriminations et des violences de genre dans le monde du travail et l'enseignement supérieur. Cette **démarche collaborative** provient d'une exigence à la fois scientifique et éthique.

L'enquête repose sur **une approche mixte**, combinant méthodes quantitatives et qualitatives. Elle s'inscrit dans **une démarche féministe**, laquelle a orienté la collecte des données afin de favoriser l'expression des participant·es et reconnaître leur expertise sur leur propre vécu. Une attention particulière a également été portée au recueil des récits de violences afin de limiter les risques de réactivation de traumatismes. À cette fin, des avertissements spécifiques ainsi que des numéros d'urgence et de soutien ont été intégrés dans l'introduction et la conclusion du questionnaire, et lors de la conduite des entretiens qualitatifs. Enfin, nous avons adopté **une approche inductive**, en donnant la priorité aux expériences vécues et aux données de terrain afin de construire progressivement notre analyse et nos hypothèses de recherche.

Collecte des données

Nous avons progressivement recueilli des données issues de différentes sources. D'abord, nous avons élaboré **un questionnaire anonyme autoadministré en ligne**, qui a été relu et discuté en amont avec le comité scientifique. Il comporte trois types de questions : des questions fermées à réponse unique, des questions fermées à choix multiples et des questions ouvertes. Le questionnaire est structuré autour de plusieurs thématiques :

- le profil sociodémographique des répondant·es
- les expériences de VSS en tant que victime
- les expériences de VSS en tant que témoin
- les dimensions intersectionnelles
- les contextes organisationnels
- les dispositifs de signalement et de prise en charge des VSS

Une dernière question proposait aux répondant·es de laisser leurs coordonnées s'ils et elles acceptaient de participer à **un entretien de recherche qualitatif**.

Le questionnaire a été **diffusé en ligne via la version Expert de LimeSurvey**. Ce choix méthodologique répondait à plusieurs contraintes et objectifs : un budget limité, la généralisation de l'usage d'internet parmi la population étudiante, le respect des exigences du RGPD. L'utilisation de LimeSurvey a permis de garantir l'anonymat des répondant·es, aucune donnée personnelle n'étant enregistrée automatiquement.

Le questionnaire a été **diffusé du 5 janvier 2026 au 28 février 2026 à travers différents canaux de communication**. Une campagne d'emailing a été menée à partir d'une base de données de 365 contacts regroupant établissements d'enseignement supérieur, associations étudiantes et réseaux engagés sur ces questions, toutes régions et filières confondues. En parallèle, l'enquête a été relayée sur les réseaux sociaux de Balance Ton Stage (Instagram et LinkedIn). Enfin, nous avons bénéficié du soutien du réseau de la Conférence permanente des chargé·es de mission Égalité Diversité (CPED), auprès duquel nous avons animé un webinaire afin de faire connaître l'enquête et inciter les établissements partenaires à la diffuser auprès de leur communauté étudiante. L'objectif initial était de recueillir au moins 2 500 réponses. Au total, l'enquête a permis de collecter 4 408 réponses, dont 2 892 réponses complètes.

À partir des réponses au questionnaire, **une sélection de participant·es aux entretiens qualitatifs a été réalisée selon plusieurs critères** : le genre, le type d'établissement, le cursus universitaire, le type de VSS rapporté et le recours ou non à un signalement. Une première sélection de 40 personnes a été effectuée. Certaines s'étant finalement rétractées ou n'ayant pas donné suite, 24 entretiens ont finalement été réalisés. Les entretiens, semi-directifs, ont été conduits par téléphone et ont duré entre 30 minutes et 1h30. Avec l'accord des participant·es, les échanges ont été enregistrés afin de faciliter leur retranscription et leur analyse.

Analyse des données

Les données quantitatives ont été traitées à l'aide du **logiciel Microsoft Excel**, à travers des tris simples et des tris croisés permettant d'identifier des tendances générales ainsi que des corrélations entre certaines variables (genre, type de formation, contexte organisationnel, formes de violences, signalement, conséquences, etc.).

Les réponses ouvertes du questionnaire ont fait l'objet d'une analyse qualitative à l'aide du **logiciel de codage NVivo**. Cette analyse a porté sur les réponses détaillées de 441 victimes et 379 témoins, qui ont permis d'enrichir les résultats quantitatifs et d'explorer des dimensions supplémentaires telles que les contextes organisationnels, les réactions des victimes ou encore les perceptions des dispositifs de signalement. Un numéro d'identification unique a été attribué à chaque répondant·e afin de garantir l'anonymat tout en permettant le suivi analytique des données.

L'analyse des entretiens qualitatifs a reposé sur **un codage collectif réalisé à partir d'une grille d'analyse commune à l'équipe de recherche**. Conformément aux engagements pris auprès des participant·es, l'ensemble des verbatims a été anonymisé afin de préserver leur confidentialité. En effet, l'équipe chargée de l'analyse a systématiquement pseudonymisé les données susceptibles d'identifier les personnes ou les organisations citées (noms, villes, établissements, entreprises, etc.). Ces entretiens ont permis d'affiner la compréhension des expériences vécues par les étudiant·es, de saisir leur perception des réponses institutionnelles et de mieux comprendre les mécanismes organisationnels favorisant ou entravant la prévention et la prise en charge des violences sexistes et sexuelles.

Limites de l'échantillonnage

Reposant sur un échantillon de convenance et sur la participation volontaire, cette recherche présente **plusieurs limites méthodologiques**. Les personnes sensibilisées aux questions de VSS ou directement concernées par ces problématiques étaient probablement davantage susceptibles de répondre au questionnaire. Par ailleurs, il n'a pas été possible d'assurer une exposition égale au questionnaire pour l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur français. Certaines catégories se trouvent donc surreprésentées dans l'échantillon, notamment les étudiant·es issu·es de formations d'ingénierie. Afin de limiter ces biais d'échantillonnage et d'améliorer la représentativité des résultats, nous avons ajusté nos stratégies de diffusion tout au long de l'enquête. Lorsque certains groupes apparaissaient sous-représentés, des campagnes de diffusion ciblées ont été mises en place afin de rééquilibrer au mieux l'échantillon.

Enfin, cette enquête ne prétend pas à l'exhaustivité. Elle porte spécifiquement sur les VSS et ne permet donc pas de rendre compte de l'ensemble des violences et discriminations auxquelles les étudiant·es peuvent être confronté·es en stage et alternance. Elle gagnerait ainsi à être complétée par d'autres travaux portant sur la diversité des rapports de domination qui structurent les expériences professionnelles des étudiant·es.

II - Bibliographie

Travaux scientifiques et ouvrages de référence

- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20, 441-464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499

- Connell, R. (2014). *Masculinités. Enjeux sociaux de l'hégémonie*. Éditions Amsterdam. https://doi.org/10.4000/sdt.1571

- Cromer, S., & Raymond, A. (2020). Chapitre 8 : Violences dans la sphère professionnelle. In E. Brown, A. Debauche, C. Hamel, & M. Mazuy (éds.), *Violences et rapports de genre*. Ined Éditions. https://doi.org/10.4000/books.ined.14914

- Faludi, S. (1991). *Backlash: The Undeclared War Against American Women*. New York: Crown. https://doi.org/10.1177/036168439201600304

- Kelly, L. (2019). Le continuum de la violence sexuelle. *Cahiers du Genre*, 66(1), 17-36. DOI : 10.3917/cdge.066.0017

- Renard, N. (2018). *En finir avec la culture du viol* (3e éd.). Les Petits Matins.

- Zaccour, S., & Lessard, M. (2021). La culture du viol dans le discours juridique : soigner ses mots pour combattre les violences sexuelles. *Canadian Journal of Women and the Law*, 33(2), 175-205. https://doi.org/10.3138/cjwl.33.2.03

Rapports et enquêtes

- Baromètre 2023 des VSS dans l'Enseignement Supérieur, Observatoire des Violences Sexistes et Sexuelles dans l'Enseignement Supérieur, 2023.

- Enquête nationale sur les ingénieurs et scientifiques diplômés de France, IESF, 2022

- Femmes et hommes, l'égalité en question, INSEE, 2022

- Graph'agri 2025, Agreste, 2025

- Le tissu productif français par catégorie d'entreprises en 2023, INSEE, 2025

- Repères et références statistiques : enseignements, formation, recherche : 2025, DEPP et SIES, 2025

BALANCE TON STAGE

Contact

balancetonstage@gmail.com

06 59 53 50 80

Nous suivre