

#HarcèlementAuTravail - #ViolencesSexistesEtSexuelles - #EnquêteInterne –  
#Prévention - #QVCT - #SantéMentaleAuTravail

## Harcèlement au travail - Toujours 1 salarié sur 3 concerné

Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2026 – **Le harcèlement au travail ne recule pas. Réalisée auprès de 2 000 actifs, l'étude montre que le sujet est désormais mieux connu, sans être mieux reconnu ou traité. Quatre ans après la première étude, la part de victimes déclarées reste comparable à celle de 2022 : la sensibilisation progresse, mais les actions concrètes ne sont pas suffisantes pour réduire le harcèlement au travail. La deuxième édition du Baromètre national Ipsos bva pour Qualisocial, en partenariat avec AvoSial, révèle une situation de statu quo dont les organisations ne peuvent se satisfaire :**

- **74 %** des salariés considèrent les situations de harcèlement comme répandues et **33 %** des salariés déclarent avoir été victimes de harcèlement au cours de leur vie professionnelle
- **77 %** jugent toujours difficile de reconnaître précisément une situation. L'exposition gagne aussi les espaces numériques professionnels, où **28 %** disent avoir déjà subi un comportement inapproprié.
- Face à ces situations, les dispositifs de prévention et d'actions restent peu visibles : **29 %** connaissent un canal de signalement
- **81 %** approuvent le recours à une enquête interne après un signalement ; **14 %** déclarent avoir eu connaissance d'une enquête menée dans leur structure au cours des douze derniers mois.

### Si la loi est mieux connue, les situations restent difficiles à qualifier

La conscience du phénomène est forte : **74 % des salariés considèrent les situations de harcèlement comme répandues**, une proportion identique à 2022. 59 % des salariés pensent que les situations de harcèlement plus répandues qu'il y a 10 ans. Le sentiment d'être bien informé sur la législation progresse nettement, plus 15 points en quatre ans (de 35 % à 50 %).

Cette meilleure connaissance générale ne suffit pourtant pas à qualifier les faits. **Seuls 54 % identifient correctement un cas caractérisé de harcèlement sexuel** présenté dans l'enquête ; près d'un tiers des répondants ne lui attribue aucune des qualifications proposées. Un agissement sexiste n'est correctement nommé que par 52 % des répondants.

L'enjeu n'est donc plus seulement de faire connaître la règle, mais de l'appliquer à des situations concrètes.

*« Quatre ans après la première édition, la stabilité des chiffres nous oblige collectivement. Le véritable défi n'est plus seulement de faire connaître les règles, mais de permettre à chacun d'en appliquer les critères à des situations réelles. Il faut désormais former les salariés, les managers et les référents à reconnaître, qualifier et traiter les faits, à partir de cas concrets »* **déclare Camy Puech, président-fondateur de Qualisocial.**

### Une exposition qui reste massive et frappe davantage les plus vulnérables

Un salarié sur trois déclare avoir été victime d'une situation de harcèlement présumé au cours de sa vie professionnelle, dont 15 % à plusieurs reprises. Quatre sur dix disent en avoir été témoins. **L'exposition est plus forte dans la fonction publique (81 %), chez les salariés à temps partiel (47 %), en CDD, intérim ou apprentissage (44 %), chez les moins de 25 ans (42 %) et chez les femmes (38 %, contre 28 % des hommes).**

Le phénomène s'étend aux outils de travail numériques. Email, SMS, messagerie instantanée, réseaux sociaux ou visioconférence deviennent de nouveaux lieux d'exposition. **Les 18-24 ans sont**

**particulièrement concernés : 53 % déclarent y avoir été confrontés**, contre 19 % des 45 ans et plus. Le risque ne disparaît pas avec la distance : il se déplace dans les interactions professionnelles.

#### **Parler et signaler : un parcours encore perçu comme risqué**

La parole reste difficile par la crainte des conséquences. **Un salarié sur deux redoute qu'un signalement nuise à sa carrière** ; cette inquiétude est plus forte chez les moins de 25 ans et chez les femmes. Une courte majorité des répondants (56 %) estiment que la parole est réellement libre dans leur organisation et 59 % se sentiraient en sécurité pour parler d'une situation dont ils seraient victimes sur leur lieu de travail.

Les dispositifs censés recueillir cette parole sont eux-mêmes mal identifiés.

Moins d'un tiers des salariés connaît l'existence d'un dispositif de signalement. **Parmi les victimes présumées, 4 % se sont tournées vers le référent harcèlement et 3 % déclarent avoir reçu son soutien.**

#### **De la prévention à l'action : des outils connus de nom, encore peu mobilisés**

Les salariés attribuent à l'employeur la responsabilité principale de la lutte contre le harcèlement (45 %), loin devant les ressources humaines (19 %), les managers (12 %) et les pouvoirs publics (8 %).

Or les actions visibles restent surtout générales : 36 % citent de la communication, 26 % des formations et **seuls 21 % estiment que les personnes de leur organisation sont formées pour détecter les situations.**

Parmi les victimes dont la situation a été portée à la connaissance de l'employeur, 45 % considèrent qu'il met tout en œuvre pour prévenir le harcèlement, soit onze points de moins qu'en 2022.

#### **L'enquête interne cristallise ce décalage entre attente et pratique.**

Seuls 14 % des salariés déclarent avoir eu connaissance d'une enquête interne menée dans leur structure au cours des douze derniers mois. Cette faible visibilité doit toutefois être mise en regard des exigences de confidentialité et de discrétion propres à ce type de procédure. Lorsqu'une enquête a été conduite, **62 % de ceux qui en ont eu connaissance la jugent utile**, contre 24 % qui la considèrent inutile. Pour les salariés, le besoin n'est pas celui d'une sanction anticipée mais d'une méthode impartiale et équitable.

*« L'enquête interne est un outil essentiel, protecteur, réclamé par les salariés et sécurisant pour tous. Elle requiert un véritable savoir-faire pour être menée dans des conditions de nature à préserver la confidentialité, qualifier les faits collectés et assurer la protection des personnes concernées. Il peut donc être nécessaire de faire appel à des acteurs extérieurs spécialisés, notamment des cabinets d'avocats qui disposent de la compétence, de l'indépendance et de la pratique nécessaires sur ces sujets sensibles »* **soulignent Claire Le Touzé et Antoine Jouhet, vice-présidents d'AvoSial.**

#### **Harcèlement au travail : de la sensibilisation à l'action, les entreprises doivent accélérer**

Alors qu'une nouvelle proposition de loi entend renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, son article 40 prévoyant notamment d'inscrire ce sujet parmi les thèmes obligatoires de la négociation collective, Qualisocial et AvoSial appellent les entreprises à ne pas attendre l'évolution du cadre législatif. Elles doivent accélérer dès maintenant autour de trois priorités :

##### **1. Former à reconnaître et qualifier les situations.**

Compléter la sensibilisation générale par des formations fondées sur des cas concrets, pour les salariés, les managers et les référents, en explicitant les critères juridiques déterminants.

##### **2. Sécuriser la parole et structurer l'enquête interne.**

Garantir un signalement accessible et confidentiel, puis une procédure d'enquête claire, impartiale et conduite par des professionnels formés afin d'établir les faits, de protéger l'ensemble des parties et de sécuriser juridiquement l'employeur.

##### **3. Rendre les dispositifs visibles et incarnés.**

Identifier clairement les canaux de signalement et les référents, rappeler régulièrement leur rôle et mesurer leur usage : un dispositif inconnu des salariés ne peut remplir sa fonction.

<fin>

### Méthodologie

Enquête Ipsos bva réalisée en ligne pour Qualisocial, en partenariat avec AvoSial, du 29 mai au 8 juin 2026 auprès d'un échantillon national représentatif de **2 000 actifs travaillant dans une structure privée ou publique d'au moins cinq personnes**. La représentativité a été assurée par la méthode des quotas : sexe, âge, région, catégorie d'agglomération, catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité et taille d'entreprise. Le rapport a été élaboré dans le respect de la norme internationale ISO 20252. Les comparaisons avec 2022 portent uniquement sur des questions strictement comparables ; seules les évolutions statistiquement significatives au seuil de 95 % sont présentées comme telles. Les situations rapportées sont qualifiées de « présumées » tant qu'elles n'ont pas été établies par une instance compétente, qu'il s'agisse d'une enquête interne ou d'une juridiction.

### À propos de Qualisocial

Qualisocial est un cabinet expert et leader de la santé mentale et du bien-être au travail, engagé depuis 2008 auprès des organisations pour prévenir les risques psychosociaux, améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et lutter contre le harcèlement et les discriminations. Chaque année, Qualisocial réalise plus de 150 000 interventions à travers des démarches d'amélioration QVCT & RPS, des enquêtes et diagnostics, des accompagnements psychologiques et sociaux, des formations et des campagnes de prévention. L'entreprise accompagne salariés, managers, équipes et instances représentatives grâce à une offre globale combinant expertise humaine et solutions digitales, notamment via sa plateforme Qualicare, dédiée au pilotage de la santé mentale au travail. Sa mission : contribuer à créer des environnements de travail sains, durables et humains, au service du bien-être individuel et de la performance collective. **En savoir plus :** <https://www.qualisocial.com/>

**Suivre Qualisocial :** <https://www.linkedin.com/company/qualisocial/>

### À propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble près de 600 membres à travers la France. AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat valorise le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et l'élaboration de la doctrine, et formule des propositions concrètes issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. **En savoir plus :** [www.avosial.fr](http://www.avosial.fr)

**Suivre AvoSial :** <https://www.linkedin.com/company/avosial-syndicat/?originalSubdomain=fr>

### Contacts médias

**Pour Qualisocial - Agence OZINFOS :** [qualisocial@ozinfos.com](mailto:qualisocial@ozinfos.com)

**Ines Bourgeois** – 06 27 26 49 65 / **Marie-Céline Terré** – 06 09 47 47 45

**Pour AvoSial : - Agence Droit devant**

**Laetitia Pinto** – 07 64 83 39 65 – [pinto@droitdevant.fr](mailto:pinto@droitdevant.fr)