RH INFOS
#30
Lettre d'information sur les sujets RH de Collecteam
novembre 2026



LA JUSTE PLACE DE L'EMPLOYEUR FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

C'est une erreur de croire que les violences conjugales restent à la maison. Elles pèsent sur celles et ceux qui les subissent, jusque dans leur travail, et l'employeur n'a pas à détourner le regard. Quel rôle peut-il alors jouer ? Délégué général de la Fondation FACE et porte-parole du réseau OneInThreeWomen, Timothée Delacôte plaide pour une entreprise qui écoute et agit, sans sortir de son rôle.

UNE RÉALITÉ QUI FRANCHIT LA PORTE DE L'ENTREPRISE

Près d'une femme sur trois dans le monde (31,6 %) a subi au cours de sa vie des violences physiques ou sexuelles de la part d'un partenaire, ou des violences sexuelles commises par une autre personne, selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS)[1]. En France, les services de sécurité ont enregistré 272 400 victimes de violences conjugales en 2024[2].

De peur d'endosser une responsabilité qui n'est pas la leur, beaucoup d'employeurs hésitent encore à intervenir. Timothée Delacôte, porte-parole de OneInThreeWomen, réseau d'entreprises engagées dans la lutte contre les violences faites aux femmes, renverse l'argument : « Ce qu'on leur demande, ce n'est pas de s'immiscer dans la vie privée : c'est de gérer des situations qui passent déjà les portes de l'entreprise. » Pour rappel, l'employeur est par ailleurs **tenu de protéger la santé physique et mentale de ses salariés**[3].

Les DRH que le réseau rencontre le confirment : **l'impact des violences conjugales est tangible en milieu professionnel**. Il rejaillit sur la concentration, les horaires, la présence, il s'observe dans la prise de congés impromptue, les arrêts maladie, entre autres. Dans l'Union européenne, 22 % des femmes disent connaître une victime de violences conjugales sur leur lieu de travail (27 % en France). Et selon l'étude conduite en 2019 par la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE, dont Timothée Delacôte est délégué général) auprès de 6 639 salariés de six grandes entreprises, **55 % des personnes ayant subi ces violences estiment qu'elles ont affecté leur travail**, que ce soit en provoquant des retards, des absences ou une productivité amoindrie[4].

Mais au-delà des répercussions sur le travail des salariées concernées, l'entreprise occupe aussi une place paradoxalement privilégiée. C'est souvent, relève Timothée Delacôte, « le seul espace dans lequel les femmes sont en sécurité », **un lieu où, par leur proximité continue, les collègues sont en position de remarquer ce qui pourrait échapper à des voisins**. Le cadre professionnel devient ainsi un endroit où les signes de violences conjugales se détectent plus facilement – et où, à distance du domicile, la parole se libère plus volontiers.

1 « Violence à l'égard des femmes » – Organisation mondiale de la santé (OMS)
2 « Violences conjugales enregistrées par les services de sécurité : quasi-stabilisation en 2024 » – ministère de l'Intérieur (SSMSI)
3 Code du travail, article L4121-1 – Légifrance
4 « Comment les violences conjugales impactent-elles le monde du travail ? » – Fondation FACE, novembre 2019

LE MANAGER, UN RELAIS DÉCISIF

On ne se confie pas nécessairement aux structures prévues à cet effet. Selon la même étude du réseau FACE, parmi les 37 % de victimes qui ont évoqué leur situation au travail, 85 % se sont confiées à un collègue, 38 % à leur responsable et **moins de 10 % aux ressources humaines**. Moins de deux personnes interrogées sur dix connaissaient les ressources disponibles dans leur entreprise.

Le manager a donc un rôle essentiel : sensibilisé, il peut **ouvrir un espace de parole bienveillant** et actionner les **bons leviers du côté des RH** ; à défaut, il risque d'interpréter une présence moins régulière comme une baisse de performance, voire de sanctionner la personne concernée.

Timothée Delacôte souligne, dans cet esprit, l'importance de la formation. Le réseau OneInThreeWomen permet de sensibiliser entre 1 000 et 4 000 managers par an aux règles essentielles : **accueillir les témoignages** au bon moment, mettre en place les **ressources** et **aménagements** indiqués, et surtout **savoir orienter** lorsque le besoin dépasse le périmètre de l'employeur.

AUCUN PROFIL N'EST À L'ABRI

Le délégué général de FACE tient à infirmer une idée reçue : celle d'une population de cadres moins touchée par les violences conjugales. **L'étude de 2019 ne relève pas de différence entre cadres et autres salariés dans la part de personnes concernées**, et Timothée Delacôte parle d'une fausse représentation. **La taille de l'entreprise n'y change rien non plus**. Si les grands groupes peuvent sembler mieux outillés (en cela qu'ils disposent d'équipes RH et d'assistance sociale plus structurées), ETI, PME et TPE sont tout autant exposées. Dans une équipe réduite, « quand «Corinne» n'est pas là, on sait pourquoi Corinne n'est pas là, et ça marque tout le monde », illustre-t-il. Les employeurs publics et ceux du sanitaire et du social cumulent, selon lui, deux raisons d'agir : des effectifs très féminisés, donc statistiquement plus de salariées concernées, et une mission d'intérêt général qui les rend particulièrement attendus sur ce sujet, en interne comme en externe.

SAVOIR OÙ S'ARRÊTE SON RÔLE

Reste un garde-fou, que Timothée Delacôte répète aux entreprises accompagnées par son réseau : « ne vous surestimez pas et restez à votre place ». D'autres acteurs font ce travail bien mieux, et **l'employeur qui s'aventure trop loin s'expose à un risque de responsabilité**.

5 « Violences faites aux femmes : quels recours pour les victimes ? » – info.gouv.fr, 24 novembre 2025

6 Proposition de loi n° 2169 « visant à lutter de manière intégrale contre les violences sexistes et sexuelles commises à l'encontre des femmes et des enfants » – Assemblée nationale

• ZOOM SUR •

CE QUE L'EMPLOYEUR PEUT METTRE EN PLACE

> **Rendre visibles les ressources : afficher les numéros utiles et lignes d'écoute dans les toilettes des femmes, par exemple.**

> **Former les managers : ouvrir un espace de parole bienveillant et en fixer les limites.**

> **Aménager lorsque c'est possible : garantir une flexibilité de télétravail/présentiel, faciliter l'éloignement géographique temporaire, ou encore assurer le versement du salaire sur un compte séparé.**

> **Mettre en contact : rediriger vers les acteurs pertinents lorsque la situation sort du champ de l'employeur (hébergement, urgence).**

> **Écrire ses engagements : suivre leur progression dans la durée.**

Lorsque des solutions d'accompagnement ou d'hébergement sont requises, Timothée Delacôte recommande de se tourner vers des **associations spécialisées**, comme la Fédération nationale Solidarité Femmes ou les centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF), partenaires du réseau. Le **3919** (Violences Femmes Info), anonyme et gratuit, est ouvert aux victimes, à leur entourage et aux professionnels concernés[5]; en cas d'urgence ou de danger immédiat, composer le 17 (ou le 114 par SMS).

UN SUJET QUI RASSEMBLE, UN CADRE QUI ÉVOLUE

Timothée Delacôte reconnaît à ce sujet sociétal grave la capacité à ouvrir un **dialogue entre direction et organisations syndicales** : les violences conjugales sont un enjeu commun, d'importance reconnue, dont le traitement en entreprise apporte, de fait, des droits supplémentaires aux salariés. Le cadre légal pourrait d'ailleurs bientôt évoluer : la proposition de **loi dite « intégrale »** contre les violences sexistes et sexuelles (adoptée en première lecture par l'Assemblée le 13 octobre, avec un passage au Sénat attendu début 2027) prévoit notamment un **volet formation** ainsi qu'un **congé spécifique** pour les salariés victimes[6].

Faute de savoir-faire interne, estime-t-il, **mieux vaut se faire accompagner**. Le réseau OneInThreeWomen, qui réunit près de 300 organisations de tous types, propose dans cette optique un diagnostic, suivi d'un parcours d'engagement sur mesure. Pour que chaque salariée concernée trouve, au sein de son entreprise, quelqu'un qui sache l'écouter et l'orienter.

Collecteam, SA au capital de 7 005 000 euros, immatriculée au RCS d'Orléans, 422 092 817, 13 rue de Croquechâtaigne 45380 La Chapelle St Mesmin, contact@collecteam.fr, 02 36 56 00 00. Société de courtage d'assurance, régie par l'article L.521-2-II-1°, b du Code des assurances, n° ORIAS : 07005898 (liste des partenaires assureurs sur notre site internet). Réclamations : reclamation@collecteam.fr. La médiation de l'assurance, TSA 50110, 75441 Paris Cedex 09. Pour l'exercice de son activité de distribution d'assurance, Collecteam est rémunérée sur la base de commissions. Conformément au règlement UE 2016/679 (RGPD) Collecteam agit en qualité de responsable de traitement pour la collecte et le traitement de vos données personnelles. Vous disposez des droits d'accès, de rectification, d'effacement, d'opposition, de limitation de traitement, de portabilité et de définir des directives relatives à la conservation, à l'effacement et à la communication de vos données après votre décès. Vous pouvez exercer vos droits en vous adressant au DPO de Collecteam à l'adresse : dpo@collecteam.fr. Vous pouvez introduire une réclamation auprès de la CNIL : cnil.fr/fr/cnil-direct