

Synthèse du webinar #StOpE
**“Taking action against everyday sexism
in an international setting”**

Mercredi 11 Octobre 2023 | 14h - 16h

Introduction

Chaque année, l'AFMD co-organise au mois d'octobre avec le MEDEF la [SERI ou la Semaine de l'Entreprise Responsable et Inclusive](#).

La #SERI est une semaine nationale de sensibilisation aux enjeux de RSE, diversité et inclusion. Elle a réuni en 2023 plus de **231 partenaires** qui ont organisé plus de **100 évènements** à travers la France. Au total, plus de **6 500 professionnel·les** d'entreprises privées et publiques, associations, institutions, écoles, et fédérations professionnelles ont participé à cette semaine de sensibilisation cette année.

Dans le cadre de la #SERI, l'AFMD, qui coordonne l'initiative #StOpE, a organisé un webinaire à destination d'un public international. L'objectif était de mieux comprendre **les enjeux autour du sexisme en France et de donner à voir les bonnes pratiques des signataires #StOpE pour lutter contre le sexisme dans un contexte international**.

Lors de ce webinaire l'équipe de l'AFMD a commencé les échanges par un retour sur le sexisme dans le contexte français. Cette remise en contexte a été suivie par une table ronde avec des intervenantes appartenant à des organisations signataires de l'initiative #StOpE pour approfondir les problématiques liées au sexisme dans un contexte international.

Les Intervenantes :

AFMD

- Chloé TORCOL : Cheffe de projet à l'Association Française des managers de la diversité (AFMD)
- Hadja-Mantou DRAME : Chargée de projet à l'Association Française des managers de la diversité (AFMD)

Intervenantes de la Table Ronde :

- Anne-Sophie Béraud : SVP Group Diversity Equity Inclusion & Social Care - **Accor**
- Hélène Cambournac : Directrice RSE - **Wavestone**
- Sandrine Flimon : Directrice Adjointe D&I - **Bouygues Group**
- Soraya Khadir : Director des contenus en France et à l'International - **Me&YouToo**

Un aperçu du sexisme ordinaire en France

Le sexisme ordinaire, késako ?

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Le sexisme ordinaire crée un environnement propice à d'autres types de violence de genre comme le harcèlement sexuel ou encore les agressions sexuelles. La Harvard Business Review rajoute que « *une exposition constante au sexisme ordinaire peut créer autant de dommages pour les femmes que les formes plus graves d'harcèlement sexuel* ». C'est donc un phénomène qu'il faut combattre dans le milieu du travail et dans la société en général.

En ce qui concerne la loi, l'arsenal législatif français est bien doté pour lutter contre les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel et pour encourager la parité et l'égalité des salaires. Cependant lorsqu'on s'intéresse aux relations interpersonnelles, il devient plus difficile aux yeux de la loi de caractériser et de prouver les agissements liés au sexisme ordinaire.

Les manifestations du sexisme ordinaire au travail

Le sexisme ordinaire se manifeste de différentes manières :

- « Blagues »
- Commentaires sexistes
- Des compliments ou critiques sur l'apparence physique
- Marques d'irrespect (par exemple interrompre une personne lorsqu'elle parle)
- Utilisation de surnoms : miss, ma petite, ma grande...

Ces différentes manifestations du sexisme ordinaire peuvent avoir une forte incidence sur le bien-être physique et mental des salarié-es et sur leurs carrières.

Le sexisme à la française, une exception dans le paysage international ?

En 2017, la vague #MeToo a retenti en France comme dans beaucoup de pays du globe. Des milliers de femmes françaises ont dénoncé les violences de genre dont elles ont été victimes sur les réseaux sociaux en utilisant le hashtag #BalanceTonPorc.

L'objectif de ces mouvements était de briser le statu quo autour des violences de genre dans le milieu professionnel, de dénoncer l'inaction des instances dirigeantes ainsi que le silence des professionnels au sein d'industries entières.

Ces mouvements en France, comme à l'international ont entraîné des répercussions importantes. Ils ont permis de propulser la thématique des violences de genre sur le devant de la scène tant au niveau politique, médiatique, qu'au sein des organisations professionnelles.

En réaction à ces mouvements, une tribune a été publiée dans la presse par cent femmes de tous horizons (intellectuelles, actrices, femmes politiques, docteurs etc.) défendant une certaine « liberté d'importuner ». Dans cette tribune trois points principaux sont élevés en critique des mouvements de libération de la parole :

- Les femmes seraient obligées de prendre la parole à travers les réseaux sociaux et non par le biais de la justice
- Ces mouvements seraient basés sur un puritanisme américain importé qui ne serait pas applicable à la culture française, pensée comme plus libre sur la sexualité.
- Le mouvement me too assignerait les femmes à la place d'éternelles victimes.

On retrouve dans ces critiques l'une des spécificités du sexisme à la française : en France il existe une forte confusion entre la liberté sexuelle et le harcèlement sexiste et sexuelle. Cette confusion rend la compréhension du sexisme ordinaire très difficile car cette forme de sexisme se manifeste par des actes particulièrement insidieux.

Par exemple, il est commun de retrouver des pratiques de galanterie entre les hommes et les femmes en France. La galanterie a été initialement créée comme un moyen de séduire la gent féminine via des pratiques d'apparence polies (tirer la chaise avant qu'une femme s'assoie, tenir la porte...). Ces pratiques sont aujourd'hui considérées par certain·es chercheurs et chercheuses comme faisant partie du spectre du sexisme bienveillant, car elles intimement les femmes à se taire et à laisser les autres agir pour elles. Or le sexisme bienveillant est bien une forme de sexisme ordinaire qui est dans le cas de la galanterie parfaitement banalisé dans les rapports entre les hommes et les femmes au quotidien en France.

Au cœur de ces problématiques liées au sexisme et aux violences de genre plus généralement se trouvent les stéréotypes de genre qui sont imprimés dans la société française. Ces stéréotypes impactent également les hommes en France qui ont comme "devoir" de montrer leur domination sexuelle au risque de devenir, à leur tour, victime de harcèlement.

L'impact du contexte culturel français sur les organisations professionnelles

Les composantes du *sexisme à la française* sont essentielles pour mieux comprendre le sexisme ordinaire au travail. Le Haut Conseil à l'Égalité (HCE) à travers son baromètre sorti en janvier 2023 estime que le niveau de violences et de harcèlement en France ont atteint des niveaux alarmants.

Les résultats du [baromètre de l'initiative #StOpE](#) rejoignent cet état de fait. Près de **8 femmes sur 10** estiment que les attitudes et décisions sexistes au travail sont une réalité. **7 femmes sur 10 et 6 hommes sur 10** disent également avoir déjà entendu des phrases comme « on ne peut plus rien dire » ou « on ne peut plus rien faire ». Dans une société où il semble exister une forte confusion entre la liberté sexuelle et la violence de genre, il n'est pas surprenant que lorsque le sexisme est identifié et récriminé, certains actes ou propos du quotidien ne soit plus admissible.

Malgré ce contexte culturel, il existe des moyens de lutter contre le harcèlement dans un cadre professionnel et les signataires de l'initiative #StOpE font figure d'exemple en la matière.

En effet, les organisations #StOpE permettent de limiter les comportements sexistes en leur sein grâce à diverses actions :

- Appliquer le principe de tolérance zéro sur le sexisme ordinaire
- Former les employés à reconnaître les comportements sexistes,
- Mettre en place un processus de signalement, des sanctions claires et diffuser ces process
- Mesurer et créer des indicateurs pour mieux comprendre le phénomène au sein de son organisation

Les résultats du baromètre #StOpE confirment ce point : **82%** des employé·es au sein des signataires considèrent leur organisation comme activement engagée contre le sexisme contre **65%** dans le sondage national.

Bonnes pratiques des signataires #StOpE

La première pratique recommandée par les signataires de l'initiative #StOpE est de posséder **des représentant·es sur le terrain dédié·es à la lutte contre le sexisme** dans les pays où est présente l'organisation.

Cela permet de :

- Véhiculer les bons messages à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.
- Être à l'écoute en cas de remontées de comportements inappropriés

- S'échanger (et adapter si nécessaire) les outils mis en place dans d'autres branches et pays

Par exemple, Sandrine Flimon, Directrice adjointe D&I, est revenue sur la création au sein du groupe Bouygues de réseaux traitants des problématiques d'égalité femmes/hommes nommé Btogether. Ce réseau qui réunit près de 3000 salarié·es à travers le monde travaille sur 8 sujets liés à égalité et au sexisme, et échange régulièrement sur les différentes pratiques mises en place au sein du groupe.

Chez Wavestone, nous explique Hélène Cambournac, le modèle est légèrement différent avec deux niveaux de représentants locaux :

- Le premier composé des membres des ressources humaines, qui fournissent un cadre global, un terrain d'entente et des processus auxquels se référer.
- Et un second niveau, composé d'employé·es formé·es spécialement à ces questions, possédant plusieurs missions : sensibilisation, animation d'événements, explication de leurs rôles et de leurs actions sur le terrain, mise en place d'objectifs tangibles et collaboration avec des ONG locales.

Une autre pratique évoquée par les signataires, est la formation des collaborateurs et collaboratrices aux questions de sexisme ordinaire en entreprise.

C'est le cas chez Wavestone et Bouygues qui mettent à disposition de leurs employé·es, l'e-learning confectionné par #StOpE. Cet E-learning gratuitement accessible pour nos signataires permet de revenir sur la définition du sexisme ordinaire et de donner aux employé·es quelques tips pour réagir face à ces situations.

Une dernière bonne pratique partagée par les intervenantes est de mettre en place des indicateurs clés pour mesurer le sexisme ordinaire dans leurs différentes filiales. On en retrouve deux types :

- Des indicateurs tirés des signalements des actes sexistes observés ou subis. Ils peuvent être récoltés via des sondages internes ou grâce à des plateformes internes dédiées.
- La seconde catégorie d'indicateurs consiste à chiffrer les résultats des actions de lutte mises en place dans l'organisation (par exemple le nombre d'employés ayant suivi l'e-learning).

Il est essentiel une fois les indicateurs récoltés de communiquer sur ces chiffres en interne. Cela permet de :

- Donner à voir un état des lieux fiable aux instances dirigeantes afin de réitérer la nécessité d'agir ou de conforter le bien-fondé des actions existantes.
- Réitérer la réalité de ces faits au sein même de l'organisation afin de sensibiliser les collaborateurs sur ces questions.

Plus d'informations

Pour avoir plus d'informations sur l'initiative #StOpE n'hésitez pas à consulter [le site de l'AFMD](#) ainsi que la [rubrique StOpE](#).

Les inscriptions sont ouvertes pour rejoindre l'initiative en 2024, contactez l'équipe #StOpE si vous souhaitez faire partie de la promotion 2024 ! La date limite de candidature est le 10 décembre 2023.

Contact :

Lucas Bruguière - stopeusexisme@afmd.fr

Bibliographie

« [Has Sexual Harassment at Work Decreased Since #MeToo?](#) », paru dans *Harvard Business Review*, écrit par Stefanie K. Johnson, Ksenia Keplinger, Jessica F. Kirk, and Liza Barnes.

« [#MeToo, #Travail ?](#) », paru dans *La nouvelle revue du travail*, écrit par Olivier Cousin, Julie Landour, Pauline Delage, Sabine Fortino et Marion Paoletti.

« [Cinq ans après #metoo, la tolérance zéro se met progressivement en place](#) », paru dans *Actuel RH*, écrit par Anne Bariet.

« [#MeToo a été un formidable accélérateur pour l'enjeu de l'égalité en entreprise](#) » paru dans *My happy job*, écrit par Fabienne Broucaret.

« [Nous défendons une liberté d'importuner, indispensable à la liberté sexuelle](#) », paru dans *Le Monde*, Tribune signée par 100 femmes d'horizons diverses.

[France's 'everyday sexism' starts at school](#), paru dans *The conversation*, écrit par Berangère Stassin.

[La galanterie à la française est-elle une forme de sexisme?](#), paru dans *Slate*, écrit par Sandrine Aragon

[Psychologie : pourquoi la galanterie est une forme de sexisme](#) paru dans, *The conversation*, écrit par Sabine De Bosscher

[Men as Cultural Ideals: How Culture Shapes Gender Stereotypes](#) paru dans *Harvard Business Review*, écrit par Amy J. C. Cuddy, Susan Crotty, Jihye Chong and Michael I. Norton