

COMPRENDRE

- *Comment convaincre votre direction d'agir*
- *Repères et définitions*
- *Sachez identifier le sexisme ordinaire au travail*
- *Débusquez votre ennemi : les stéréotypes et les biais inconscients*

LIBÉREZ votre entreprise du sexisme

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUALITY AT WORK



Préambule indispensable et déculpabilisant

Le sexisme, mais qu'est-ce donc que ce mot que l'on entend désormais prononcé partout ? Certes, vous devinez ce qu'il recouvre, mais vous ne savez pas parfaitement le définir. Surtout, vous mesurez mal les dangers réels qu'il représente pour votre organisation.

Rien de plus normal. Le sexisme est complexe. Le sexisme est diffus. Le sexisme avance souvent masqué.

JUMP en a pris le pouls en 2016, en menant une grande enquête européenne avec plus de 3.000 répondantes, « Sexisme, bientôt fini ? »¹.

Nous avons alors montré qu'il traverse la société, qu'il est massif et que nous le pratiquons tou.te.s, ou presque, hommes comme femmes. De manière consciente ou inconsciente.

Pourquoi le travail échapperait-il à cette réalité ? La déflagration #MeToo qui, depuis 2017, libère la parole de millions de femmes, corrobore notre étude : elle montre l'ampleur et l'enracinement des propos et des comportements sexistes dans la sphère professionnelle.

Or, « nommer c'est dévoiler et dévoiler, c'est déjà agir », notait la philosophe Simone de Beauvoir. Nous avançons donc et c'est une bonne nouvelle !

Comprendre ce qu'est le sexisme, mettre à jour ses manifestations multiples, ses stratégies de masque et les immenses dégâts qu'il provoque est un grand pas.

Et un pas indispensable à tout.e dirigeant.e qui souhaite développer la performance et l'inclusion de ses équipes. Car dans votre organisation, comme ailleurs, le coût du sexisme est considérable.

Il altère la productivité et la créativité, délite l'engagement, plombe les relations entre collègues, mine la santé physique et psychologique des victimes, porte atteinte à vos politiques d'égalité... Bref, il détériore la performance de votre organisation en fragilisant vos forces vives, votre capital humain.

Heureusement, on peut s'en libérer. Avec les armes de la connaissance, de la vigilance et la mise en place d'actions individuelles et collectives qui, pour certaines, sont aussi simples qu'efficaces.

Sans culpabilité, mais avec méthode, ce guide vous propose donc de :



COMPRENDRE

*ce qu'est le sexisme et
le faire comprendre à
vos dirigeant.e.s*



SE TESTER

*pour évaluer le
niveau d'action de
votre organisation*



AGIR

*en vous donnant
les bons outils*

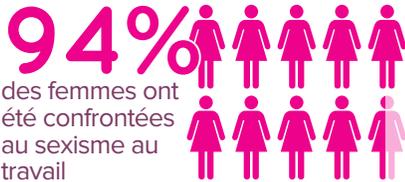
¹ Étude européenne, « Sexisme, bientôt fini ? », réalisée par JUMP, 2016
https://jump.eu.com/wp-content/uploads/2016/11/Full_Report-Sexisme-French_Englishweb.pdf

8 ARGUMENTS POUR CONVAINCRE

Votre direction générale ne voit pas l'intérêt d'agir contre le sexisme, voire envisage le mot comme une menace ? Sachez mobiliser les 8 arguments qui vont convaincre.

1 LE SEXISME EST MASSIF, LEVONS LE DÉNI

En Europe, 94% des femmes ont été confrontées au sexisme au travail, c'est-à-dire à des propos ou des comportements qui les infériorisent du fait de leur sexe. Il sévit donc dans votre organisation comme ailleurs et il a un impact négatif sur les femmes ET sur les hommes.



Etude JUMP¹ * menée auprès de 3.294 personnes en Europe (France et Belgique, majoritairement) en 2016.

2 LE SEXISME EST UN FACTEUR DE RISQUE MAJEUR EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Il altère la santé des victimes

Le sexisme génère des émotions très négatives² chez ses victimes, parmi lesquelles la colère, la déprime, la honte, la culpabilité et la vulnérabilité.

Il altère la sécurité au travail

Toutes les études le montrent, les propos et comportements sexistes constituent un terrain favorable au harcèlement et aux violences sexuelles.

Pourtant, il est peu traité

Dans 81%³ des cas, les victimes n'en parlent pas à leur direction ou supérieure.s hiérarchiques, car elles pensent que cela ne sert à rien.

3 LE SEXISME ALTÈRE LA PERFORMANCE DE L'ORGANISATION

Il diminue les performances cognitives des victimes

Des études scientifiques sous IRM⁴ ont montré que des femmes confrontées à des propos ou comportements sexistes voient leurs performances cognitives baisser significativement.



Il est un facteur de désengagement majeur

La grande majorité des victimes n'osent pas en parler à leur hiérarchie ou, quand elles le font, ne se sentent pas soutenues. Le lien de confiance tissé avec leur employeur.euse se délite ainsi et favorise leur désengagement.

Il est un facteur de « turnover » du personnel

Le non-respect des valeurs affichées de l'entreprise pousse non seulement au désengagement du personnel qui occasionne un coût certain pour l'entreprise mais le sexisme pousse aussi au départ des femmes vers d'autres entreprises auprès desquelles elles feront fructifier leurs talents. Le taux de rotation de personnel représente un coût direct de recrutement et de formation mais également un coût d'opportunité très important.

Il altère les performances collectives d'un groupe

Si le sexisme isole les victimes, il érode également les liens de solidarité, crispe les relations humaines et nuit au bien-être d'un collectif de travail, sapant ainsi sa créativité et sa performance.

^{1,2,3} Étude européenne, « Sexisme, bientôt fini ? », réalisée par JUMP, 2016

⁴ Étude menée par les chercheur.euse.s Benoît Dardenne et Marie Sarlet sur le sexisme ambivalent, Université de Liège

4 LE SEXISME PEUT FORTEMENT DÉGRADER L'IMAGE DE L'ORGANISATION

En 2016, 1 crise d'image sur 5, en l'occurrence un « bad buzz » digital, est lié au sexisme⁵. Or, 98% de ces crises viennent d'une erreur de l'organisation, qu'il s'agisse d'une communication sexiste ou de la révélation de comportements inacceptables. Elles peuvent donc être évitées.



5 LE SEXISME CONSTITUE UN RISQUE JURIDIQUE MAJEUR

En France, comme en Belgique, le code pénal et le code du travail prohibent depuis longtemps la discrimination en raison du sexe, le harcèlement et les violences sexuelles. Plus récemment, en France, c'est l'agissement sexiste, plus connu sous le nom de sexisme ordinaire, qui a été qualifié et pénalisé par la loi du 17 août 2015. L'employeur.euse chargé.e de veiller à la santé et à la sécurité de ses salarié.e.s peut être condamné.e à réparer le préjudice subi.



6 LE SEXISME NUIT AUSSI AUX HOMMES

Les stéréotypes de sexe, qui alimentent directement le sexisme, pèsent aussi sur les hommes : 4 sur 10 ont déjà entendu au travail des phrases dénonçant leur non-conformité aux « codes de la virilité⁶ » :

⁵ Étude Visibrain sur les crises d'image en 2016

⁶ Enquête de BVA pour le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, 2016, France

« Il est trop gentil », « Pour faire ce métier, il faut en avoir », « Il fait passer ses enfants d'abord, on ne peut pas compter sur lui »...

Ces stéréotypes sont un carcan pour les hommes et ont des répercussions multiples : normes de présentéisme et de disponibilité totale au travail qui peuvent altérer la santé, parentalité entravée, conduites à risque et parfois, violence.



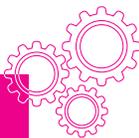
7 LE SEXISME SAPE VOS POLITIQUES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

À quoi bon développer des outils pour recruter et développer les talents féminins, si un sexisme diffus, non traité, sape leur confiance et vos engagements ? Une politique d'égalité ne vient pas forcément à bout du sexisme. A contrario, lutter spécifiquement contre le sexisme boostera vos politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



8 LE SEXISME BAFOUE VOS VALEURS

Comment admettre que les valeurs d'égalité et de respect qui vous constituent en tant que dirigeant.e soient mises à mal par des propos et des comportements inacceptables ? Lutter contre le sexisme et s'en libérer, ce n'est pas (re)lancer une improbable guerre des sexes, mais favoriser l'adéquation entre vos valeurs et les comportements de tou.te.s. Votre rôle est de l'énoncer clairement et d'y veiller.



Qu'est-ce que le sexisme ?



Le dictionnaire Larousse définit le sexisme comme :
 « Une attitude discriminatoire fondée sur le sexe » (...) « et assimilée à l'hostilité aux femmes. »

En France, le **Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (CSEP)** le définit plus largement:

« Le sexisme s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste et comportement qui tendent à stigmatiser, délégitimer, à inférioriser les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables.

Ses manifestations sont diverses et prennent la forme d'un continuum : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). »

10 DATES CLÉS POUR NOMMER LE SEXISME

Années 1960

Pauline Lee, universitaire américaine, s'insurge de l'absence de femmes dans le recrutement d'un établissement d'enseignement artistique et déclare qu'« exclusion de principe des individus au prétexte qu'ils seraient a priori moins "faits" pour une activité, ce n'est jamais que la logique du racisme ». Par analogie, elle nomme cette pratique discriminatoire à l'encontre des femmes le « sexisme ».

2014

La Belgique promulgue une « loi sexisme » visant à lutter contre le sexisme dans les espaces publics, au travail et sur les réseaux sociaux.

2012

Les députés français adoptent la loi sur le harcèlement sexuel et redéfinissent le délit de harcèlement comme la répétition d'actes à connotation sexuelle, mais aussi le fait, non répété, « d'user de toute forme de pression grave, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle ».

2015

La France introduit dans le Code du travail un article qui interdit tout « agissement sexiste » au travail.

2017

Sur les réseaux sociaux, les hashtags #MeToo et #BalanceTonPorc dénoncent les violences sexistes et recueillent plus de 5 millions de messages en 6 mois.

LES DIFFÉRENTS AVATARS DU SEXISME : UNE LOGIQUE DE CONTINUUM

Le sexisme recouvre différentes manifestations d'intensité variable :

1 LES ACTES OU PROPOS DÉPLACÉS OU DÉVALORISANTS, C'EST LE SEXISME ORDINAIRE

2 LES DISCRIMINATIONS EN RAISON DU SEXE, C'EST LE SEXISME DISCRIMINANT

3 LES VIOLENCES EN RAISON DU SEXE, C'EST LE SEXISME VIOLENT

Un des acquis théoriques et méthodologiques des recherches menées depuis les années 70 sur les violences faites aux femmes a été de démontrer la continuité entre les différentes formes de violences sexistes (familiale, dans la rue, au travail, institutionnelle) et les différents degrés de sexisme : des paroles les plus "anodines" jusqu'au viol et au meurtre en raison du sexe.

Cela s'appelle : le continuum des violences. Ainsi, laisser passer des blagues sexistes, ne pas relever des comportements déplacés, c'est faire le lit du sexisme violent et discriminant.



Dans l'Union Européenne, une femme de plus de 15 ans sur trois est ou a été victime de violences physiques et/ou sexuelles, soit 63 millions de femmes.



Étude de l'agence européenne des droits fondamentaux, 2014

1972

Le mot fait son entrée pour la 1ère fois dans un dictionnaire américain (American Heritage School Dictionary).

1973

En France, Les Temps modernes, revue fondée par Jean-Paul Sartre, publie « Les chroniques du sexisme ordinaire » tandis que la Ligue du droit des femmes, présidée par Simone de Beauvoir, dépose un projet de loi antisexiste afin de faire reconnaître les injures sexistes au même titre que les injures raciales. Celui-ci ne verra pas le jour.

1996

La loi « Bien-être au travail » voit le jour en Belgique. Elle permet d'agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement lié au sexe dans un contexte professionnel.

1978

Le sexisme entre dans le Petit Robert. Simone de Beauvoir déclare : « *On pensera peut-être que cette conquête est mineure : on aura tort. Nommer c'est dévoiler et dévoiler, c'est déjà agir.* »

2018

En France, la loi sur les violences sexistes et sexuelles est votée. Le harcèlement de rue, ou « outrage sexiste », est passible d'une amende de 90 euros, à condition que les auteure.s soient pris.e.s en flagrant délit. Pour ce faire, le gouvernement compte sur la future « police de sécurité du quotidien ».

LA MÉCANIQUE SEXISTE EXPLIQUÉE EN 5 ÉTAPES

Le sexisme n'est pas qu'une phrase, un geste, une attitude. C'est une mécanique décrite, ici, étape par étape.

1 LA FOCALISATION

Prenez un critère arbitraire (la taille, la couleur de peau, l'orientation sexuelle ou le sexe) pour en faire un critère distinctif qui définit une catégorie de personnes : « les femmes », « les petite.s », « les noir.e.s »...

2 L'ESSENTIALISATION

Gomez les différences de la catégorie ainsi définie pour la réduire à des critères communs, qui plus est « naturels » : « les noir.e.s ont le sens du rythme », « les femmes manquent d'ambition », « les femmes sont jalouses des autres femmes », « les femmes n'aiment pas la technique », « les hommes ne sont pas multi-tâches », « les hommes sont forts et costauds », etc.

SEXISME AU TRAVAIL : DES FAITS ET DES CHIFFRES

AU TRAVAIL, LE SEXISME TOUCHE TOUTES LES FEMMES



« Beaucoup de personnes pensent encore que le sexisme n'est pas un problème sérieux. Certains utilisent l'esprit "gaulois" lorsqu'on se plaint de blagues ou de comportements sexistes. Les mentalités ont du mal à évoluer. »

Témoignage issu de « Sexisme, bientôt fini ? », Étude réalisée par JUMP, 2016.



des femmes cadres⁷

&



des femmes non cadres⁸

considèrent que, dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes.

Enquêtes du Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, 2013 et 2016, France



Le concept des micro-agressions expliqué par Curt Rice, Recteur de l'Oslo Metropolitan University

Les micro-agressions freinent les femmes dans leur carrière ... ces agressions agissent comme du harcèlement mais elles affectent en réalité un groupe entier de personnes.

Lorsque les victimes dénoncent ces agissements, elles risquent un retour de bâton sous la forme humoristique destiné à éviter toute discussion : « Ecoute chérie, si tu veux faire partie de l'équipe, tu dois avoir le sens de l'humour ». Les femmes sont des cibles. Elles se sentent souvent humiliées ou coupables, mais elles peuvent aussi être effrayées par ces comportements de telle façon qu'elles commencent à éviter certaines situations et laissent alors toute la place aux hommes. La répétition des micro-agressions peut avoir le même effet qu'une violence sexuelle.

⁷ Enquête menée auprès de 15.000 cadres salarié.e.s de neuf grandes entreprises françaises (Radio France, France télévisions, RATP, SNCF, GDF Suez, La Poste, Orange, Air France et LVMH).

⁸ Enquête menée auprès de 10.000 salarié.e.s non cadres, de grandes entreprises françaises

sexisme

5

LA LÉGITIMATION

Vous pourrez dès lors vous appuyer sur les étapes précédentes pour justifier les inégalités de traitement et la perpétuation d'un système de hiérarchisation des sexes en particulier dans l'environnement professionnel. Le masculin vaut plus que le féminin. Le masculin est la norme de référence. Les femmes « doivent » s'adapter.



4

LA PÉJORATION

Cette différence deviendra une marque d'infériorité : c'est la péjoration. Cette péjoration peut prendre la forme d'un sexisme hostile : une femme ne sait pas comment fonctionne un moteur, une femme ne sait pas diriger une équipe, etc. Mais aussi celui d'un sexisme bienveillant : les femmes sont émotives, mieux vaut ne pas leur confier des prises de décision importantes.



3

LA DIFFÉRENCIATION

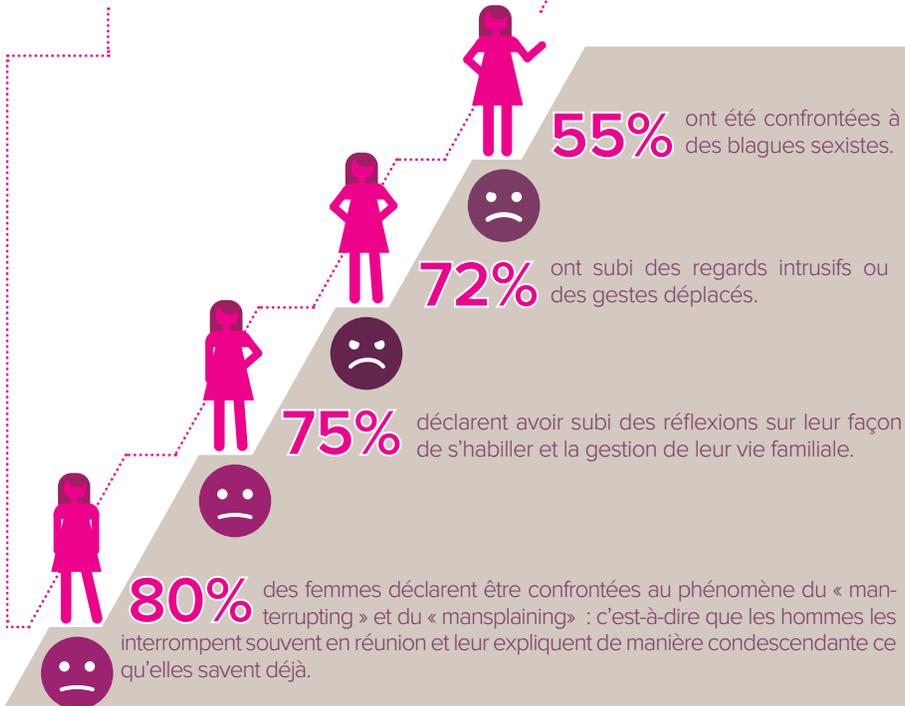
Vous renforcerez ainsi les contrastes entre les deux groupes, qui paraîtront bien plus différents qu'ils ne le sont en réalité. Les femmes ne sont plus seulement toutes pareilles, mais très différentes des hommes, et inversement. Elles privilégient la vie de famille, tandis que les hommes privilégient la carrière, elles aiment la danse, tandis qu'ils aiment le foot, etc.



En 2017, l'essayiste Pierre Tevanian a théorisé la mécanique raciste⁹, comme un système qui produit de la différence pour justifier la domination. Nous avons ici librement transposé sa grille d'analyse au sexisme.

...ET SE MANIFESTE AU TRAVAIL DANS TOUTES SES GRADUATIONS

... DES PLUS ORDINAIRES :

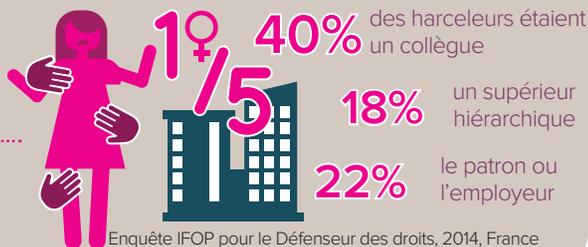


Étude JUMP menée en Europe en 2016 (France et Belgique, majoritairement)

⁹ La mécanique raciste, Dilecta, coll. « État des lieux », 2008

... AUX PLUS GRAVES :

1 femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

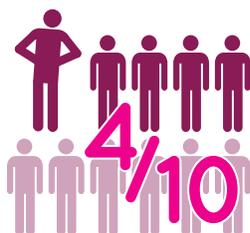


18%

de toutes les injures sexistes se déroulent sur le lieu de travail

Enquête sur les injures sexistes, Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales, 2018, France

LES STÉRÉOTYPES DE SEXE PÈSENT AUSSI SUR LES HOMMES



4 hommes sur 10 ont déjà entendu des phrases dénigrant leur non-conformité aux normes de la virilité comme : « Il est trop gentil : pour faire ce métier, il faut « en avoir » « Il n'assume pas : c'est une femmelette ».

Enquête de BVA pour le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, 2016, France

LE SEXISME A DES CONSÉQUENCES GRAVES SUR LA SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES VICTIMES

93%

des salariées estiment que leur sentiment d'efficacité se trouve amoindri par l'impact que le sexisme a sur leur confiance ou leur sentiment d'inclusion.

56%

des femmes avouent s'être senties honteuses, tandis que 19% se sont senties coupables face à un comportement sexiste.

Cette situation préoccupante montre qu'une majorité de femmes victimes du sexisme connaît un phénomène de « victim blaming », c'est-à-dire qu'elles se sentent responsables de ce qui leur arrive.

POURTANT, LE SEXISME MOBILISE PEU LES SALARIÉ.E.S ET LES ORGANISATIONS

LA MAJORITÉ DES FAITS SEXISTES NE SONT PAS DÉNONCÉS

UNE MINORITÉ D'ORGANISATIONS EST ENGAGÉE SUR LE SUJET



Enquête de BVA pour le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle, 2016, France



Enquête IFOP pour le Défenseur des droits, 2014 – France

30% des victimes de **harcèlement sexuel** au travail n'en parlent à personne.

Enquête IFOP pour le Défenseur des droits, 2014 – France

18% des femmes estiment que leur organisation combat le sexisme.



« Le sexisme s'assume peu, surtout sur le lieu de travail: on ne me dira jamais que si je suis interrompue ou si mon avis est écarté d'emblée, c'est parce que je suis une femme. C'est l'accumulation d'événements qui mène au constat que cela m'arrive très souvent sans susciter de réaction. Du coup, en parler est difficile puisque le problème est balayé par une réaction un peu méprisante du type 'tu es parano'. »

Témoignage issu de « Sexisme, bientôt fini ? », Étude réalisée par JUMP, 2016.

... TANDIS QUE LA JUSTICE REND PEU DE JUGEMENTS

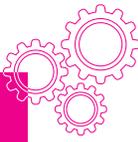
5% des cas de **harcèlement sexuel** sont portés devant la justice.

Enquête IFOP pour le Défenseur des droits, 2014, France

75% des victimes de **harcèlement sexuel** ont subi des rétorsions après l'avoir dénoncé. Plusieurs sources en Europe estiment à 90% les femmes qui ont été amenées à quitter l'entreprise après dénonciation.

US EqualEmployment Opportunity Commission 2003





SACHEZ IDENTIFIER LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL

Comment situer la limite entre les actes, propos, attitudes acceptables et ceux qui ne le sont pas au travail ? Telle est la question que pose le sexisme dit « ordinaire » qu'on considère parfois comme « anodin », alors que le sexisme, tout comme le racisme, ne peut être anodin.

En 2015, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP) s'est attelé à définir et caractériser le sexisme ordinaire dans un rapport remarquable : « Le sexisme au travail, entre déni et réalité ».

Le sexisme ordinaire pourrait se définir comme « L'infiniment petit de la domination », selon Brigitte Grésy, secrétaire générale du CSEP.

Les définitions et typologies proposées ici sont largement issues de ce travail ainsi que des recherches en psychologie sociale menées par deux équipes : celle des psychologues sociaux Peter Glick et Susan Fiske aux Etats-Unis et celle des chercheur.euse.s Benoît Dardenne et Marie Sarlet en Belgique.

QU'EST-CE QUE LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL ?



« Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe [...] qui, bien qu'en apparence anodins ou de faible intensité, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de délégitimer les personnes, de les inférioriser, de les déstabiliser de façon insidieuse, voire bienveillante, au travail et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. »

Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP)

LE SEXISME EST DIFFICILE À APPRÉHENDER CAR IL EST MULTIFORME MAIS AUSSI ÉVOLUTIF

L'étude de JUMP portant sur plus de 3.000 personnes montre que les manifestations les plus courantes du sexisme sur le lieu de travail sont les blagues (83%), les remarques déplacées (71%) mais 24% des répondantes ont déjà subi des insultes et 9% des agressions physiques !

1 LE SEXISME OUVERTEMENT HOSTILE : UN SEXISME SANS MASQUE

Associé au machisme et à la misogynie, ce sexisme « traditionnel » a aujourd'hui mauvaise presse. Il se manifeste par l'expression d'une hostilité flagrante et explicite à l'égard des femmes.

SES MANIFESTATIONS

■ **Des injures sexistes qui ont pour objectif de blesser et de dévaloriser.** Elles sont aussi un outil redoutable pour contrôler et mettre à l'écart certaines personnes. Les injures sexistes dénigrent la victime pour assurer le pouvoir de l'auteure.



■ **Des propos irrespectueux ou méprisants tels que :** « Les femmes ne sont pas faites pour exercer des responsabilités importantes au travail », « Elles ne savent pas travailler ensemble », « Elle a réussi parce qu'elle a couché ».

■ **Des comportements discriminants :** Ne pas nommer de femmes à certains postes en raison de leur sexe, ne pas recruter une femme en âge de procréer. Dans l'étude de JUMP, près d'une femme sur deux pense déjà avoir été discriminée en raison de son sexe.

CE QUE LES FEMMES INTERROGÉES PAR JUMP RAPPORTENT :

23% des femmes interrogées par JUMP rapportent qu'elles ont été harcelées ou ont subi des agressions physiques sur leur lieu de travail

Source: « Sexisme, bientôt fini ? », Étude réalisée par JUMP, 2016



Les hommes veulent-ils l'égalité avec les femmes au travail ?



Trois quarts des hommes voient un avantage personnel à plus d'égalité avec les femmes au travail. Pourtant, lorsqu'il s'agit d'aider la progression professionnelle des femmes, ils ne sont plus que 19% à le faire car ils craignent leur concurrence pour leur avancement professionnel et pensent qu'ils ne sont pas concernés par l'égalité professionnelle.

De plus, 1/3 des répondants s'opposent à l'égalité (au moins passivement) et 47% sont plutôt favorables mais totalement passifs.

Notons également que plus d'un répondant sur quatre (28%) affirme faire des remarques sexistes. Ces derniers appartiennent majoritairement aux catégories d'hommes résistants à l'égalité.

Étude réalisée par JUMP, « Les hommes veulent-ils vraiment l'égalité ? », 2015 - 2.700 hommes répondants

Les femmes sont dix fois plus exposées aux injures sexistes que les hommes



- 18 % des injures sexistes sont proférées sur le lieu de travail
- dans 9 cas sur 10, la victime est une femme

Ces injures utilisent une terminologie de mise à distance et des injonctions à la disparition : « La ferme », « Casse-toi », etc.

Elles se démarquent des injures de rue par le fait qu'elles visent les compétences et non l'apparence des femmes ayant des postes à responsabilité. Les victimes ont tendance à être âgées d'au moins 40 ans, ont fait des études supérieures et ont un niveau de vie plutôt confortable, voire aisé.

Enquête Cadre de vie, INSEE et Observatoire national de la délinquance et des réponses pénales mars 2018, France

2 LE SEXISME SUBTIL : LE MASQUE DE L'ÉGALITARISME

Depuis les années 70, marquées par la prise de conscience des inégalités, par l'introduction de textes de loi prohibant les actes de discrimination et par l'arrivée massive des femmes dans l'emploi, le sexisme a muté pour prendre une forme plus camouflée et socialement admise.

SES MANIFESTATIONS

■ Les blagues et remarques sexistes faites sur le ton de « l'humour »

« Elle a ses règles ou quoi ? », « Normal, c'est une blonde ! », ...

■ **Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.** C'est le fameux « Mais qui va s'occuper des enfants ? », lancé par l'ex Premier Ministre français Laurent Fabius (PS), en 2007, alors que Ségolène Royal se présente aux élections présidentielles

■ **Le « mansplaining »** (mot valise anglais : man + explaining) : le fait qu'un homme explique à une femme de manière condescendante ce qu'elle sait déjà.

■ Le « maninterrupting » (man + interrupting) :

le fait que les femmes soient plus souvent interrompues que les hommes en réunion ou dans les médias. 80% des femmes interrogées dans l'étude de JUMP disent avoir déjà vécu cette situation.

■ **Le « bropropriating »** : le fait qu'un homme reprenne à son compte l'idée d'une femme sans reconnaître sa contribution et s'en approprie le mérite

■ **L'effet Matilda** : le déni ou la minimisation systématique de la contribution des femmes scientifiques à la recherche, dont le travail est souvent attribué à leurs collègues masculins.



Comment se faire entendre ?

Des études américaines ont démontré que les hommes dominent 75% des conversations dans les groupes de prise de décision pourtant composés de façon paritaire et que lorsque des femmes s'y expriment, elles sont plus sujettes à être interrompues. *Gender inequality in deliberative participation, America Political science review, 2012, Christopher F. Karpowitz*

Les femmes du cabinet du président Obama ont décidé de créer une coalition invisible pour s'assurer d'être entendues lorsqu'elles prenaient la parole. Dès que l'une d'elles était interrompue ou qu'une opinion ou proposition n'était pas entendue, une autre femme la reprenait en l'attribuant à celle qui l'avait émise.



3 LE SEXISME BIENVEILLANT : LE MASQUE DE LA PROTECTION

Le sexisme bienveillant est défini par les chercheur.euse.s Peter Glick et Susan Fiske comme le fait de considérer un groupe subalterne gentiment, mais avec condescendance. Il recouvre un ensemble d'attitudes, de propos ou de comportements qui considèrent qu'il faut être galant et protecteur envers les femmes et semblent différencier favorablement les femmes en leur attribuant des qualités positives. Alors qu'en fait, le message est négatif. Cette forme de sexisme renoue avec une naturalisation des différences entre les femmes et les hommes, une complémentarité des compétences et une division sexuée des rôles au travail.

SES MANIFESTATIONS

■ **Les interpellations familiales ou paternalistes:** « Ma cocotte », « Miss », « Ma Belle », « Mon enfant »... autant d'appellations qui réduisent les femmes à leur apparence physique ou les infériorisent.

■ **La police des codes sociaux de sexe :** Ne pas aimer les femmes qui ne rentrent pas dans les normes de la féminité (sensibilité, rigueur, écoute...) et les délégitimer. « C'est une arriviste », « Elle est pire qu'un mec », etc.

■ **Une certaine forme de galanterie** qui entérine l'infériorité des femmes alors qu'il suffirait de la remplacer par de **la courtoisie** qui n'implique pas de différence de traitement entre femmes et hommes.

■ **Les explications biologiques des différences de comportement** entre les femmes et les hommes : considérer que par nature, les femmes ont des qualités spécifiques liées à

leur sexe, comme l'écoute, l'empathie, le sens de la diplomatie... qui leur permettent d'exercer un leadership spécifique qui n'est pas celui des hommes, d'être naturellement meilleures sur certains postes (RH, communication).

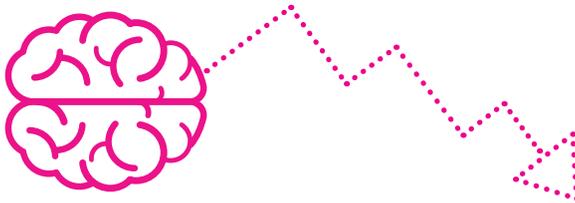
S'il est prouvé par de nombreuses recherches que les femmes exercent généralement un autre type de leadership que les hommes, il est essentiel de replacer ce constat dans un contexte encore profondément inégalitaire où les femmes subissent des attentes de comportement liées à leur sexe qui sont différentes de celles subies par les hommes. Nous avons tous et toutes envie d'être apprécié et valorisé. Le « leadership féminin » ne serait-il alors pas le résultat d'une adaptation aux codes que l'on nous demande de respecter pour être reconnu et estimé ? Les attentes liées au genre enferment les individus et les empêchent de délivrer tout leur potentiel.

Et si on remplaçait les injonctions de « leadership féminin » par celui de « leadership authentique » qui est bien plus inclusif ?



SEXISME BIENVEILLANT ET PERFORMANCE

Poursuivant les travaux de Peter Glick et Susan Fiske, Benoît Dardenne, responsable du service de psychologie sociale de l'Université de Liège, et Marie Sarlet, docteure en psychologie sociale, ont étudié très précisément la mécanique du sexisme dit « bienveillant » et **son impact sur le psychisme des femmes en menant des expériences cognitives sous IRM.**



Leurs conclusions sont frappantes : le sexisme bienveillant amène à l'esprit des femmes **des pensées intrusives** liées aux doutes concernant leurs propres capacités à pouvoir réussir la tâche. **Ces pensées ont pour conséquence de plus faibles performances cognitives.**

En 2013, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle (France) rapporte que :

93% des femmes pensent que le sexisme peut modifier leur comportement

93% disent que cela a un impact sur leur confiance en elles

92% disent que cela a un impact négatif sur la qualité de leur travail

CLÉ DE DÉCRYPTAGE DU SEXISME DIT “ BIENVEILLANT ”

1 STÉRÉOTYPES

« Les femmes sont par essence plus altruistes, gentilles, interdépendantes... »

= qualités de la sociabilité / fortement sociables

« Elles sont par essence moins assertives, performantes, puissantes, indépendantes »

= qualités de la compétence / faiblement compétentes.



2 INTÉRIORISATION DE CES CROYANCES ET CONFIRMATION COMPORTEMENTALE

Les femmes confirment par leur comportement ce que l'on attend d'elles. Baisse des capacités cognitives des femmes exposées à du sexisme bienveillant (pensées intrusives).

6 UNE SITUATION CAUTIONNÉE PAR LES FEMMES

La valorisation de leur sociabilité leur permet de s'accommoder de leur statut inférieur sans se rebeller, et même en se sentant valorisées au sein de ce système.

3 LÉGITIMATION DE LA HIÉRARCHIE DES SEXES

Nourrit l'idéologie de la supériorité d'un groupe sur l'autre et des différences « naturelles » entre les genres.

5 RENFORCEMENT DES INÉGALITÉS DE GENRE

Les femmes se trouvent enfermées dans quelques catégories de métiers, parmi les moins rémunérateurs, et peinent à décrocher les postes de top managers.

4 COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES

Les recruteur.euse.s embauchent plus volontiers les femmes sur des postes ou des niveaux hiérarchiques associés à des qualités de sociabilité (métiers des relations humaines, communication... ; niveaux hiérarchiques faibles ou intermédiaires).

POUR EN SAVOIR +



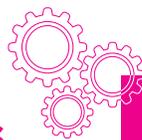
SEXISME AMBIVALENT : UN COCKTAIL DE SEXISME BIENVEILLANT ET HOSTILE

Le concept de « sexisme ambivalent » est une théorie qui a été largement développée par les psychologues sociaux Peter Glick et Susan Fiske à partir de 1996. Le sexisme ambivalent comprend deux aspects distincts mais reliés : le sexisme hostile et le sexisme bienveillant.

Glick et Fiske ont montré comment ces différents sexismes peuvent s'articuler. Ils peuvent être corrélés ou complémentaires :

- **corrélés** : Dans les pays où le niveau moyen du sexisme hostile est élevé, celui du sexisme bienveillant l'est aussi.
- **complémentaires** : Ils forment un duo qui se complète efficacement. Le sexisme bienveillant récompense les femmes qui respectent les rôles traditionnels liés au genre tandis que le sexisme hostile punit celles qui ne respectent pas ces rôles.

DÉBUSQUEZ VOTRE ENNEMI : LES STÉRÉOTYPES ET LES BIAIS INCONCIENTS



IV

Le sexisme est lié à la construction sociale des rôles de sexe, qui dépendent eux-mêmes de l'époque et du lieu de leur élaboration. Dès lors, il a à voir avec les stéréotypes de sexe et les biais inconscients. On vous explique comment la mécanique infernale se met en place.

1 LA FABRIQUE DES STÉRÉOTYPES

QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE ?



Les stéréotypes, en psychologie sociale, signifient des croyances, ou représentations rigides et simplificatrices, généralement partagées par un groupe plus ou moins large et éventuellement par les membres d'une société entière.

Selon le « Petit Robert », il s'agit d'une « Opinion toute faite, réduisant les singularités ».

ET QUE SONT LES STÉRÉOTYPES DE SEXE ?

Les stéréotypes de sexe sont des représentations schématiques et globalisantes sur **ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.**

(Définitions du Haut Conseil à l'égalité entre les Femmes et les Hommes, France)

COMPRENDRE LA FABRIQUE DES STÉRÉOTYPES

Déculpabilisons d'abord ! Le fonctionnement de notre cerveau fait naturellement appel à des stéréotypes, que nous construisons depuis l'enfance. Ils nous permettent de décrypter le monde plus rapidement.

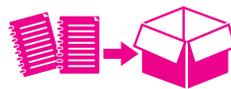
Voici comment notre cerveau les crée.

Il crée des catégories



La catégorisation est une fonction adaptative essentielle du cerveau : elle permet de regrouper mentalement des objets considérés comme équivalents ou similaires d'un certain point de vue. Les catégories sont comme les poupées russes : des boîtes qui en contiennent d'autres, en fonction du rangement qu'opère notre cerveau. Par exemple, un petit enfant qui a intégré la catégorie « Femme » associera désormais toutes les personnes de sexe féminin qu'il rencontre à cette catégorie.

Il y associe des stéréotypes



Ce sont toutes **les informations, croyances et opinions**, positives ou négatives, associées aux membres d'un groupe ou d'une catégorie. Par exemple, pour la catégorie « Femme » : cheveux longs, coquetterie, empathie...

POUR RÉSUMER, LE STÉRÉOTYPE A DONC 3 CARACTÉRISTIQUES :

Il relève du fonctionnement normal de notre cerveau qui

1 simplifie pour se faciliter la vie et bien fonctionner.

Il est fortement influencé par les normes implicites ou explicites d'une culture donnée qui, elle aussi, a besoin de croyances

2 partagées pour fonctionner. C'est pour cela qu'il est si difficile à déconstruire. C'est le principe de « la quantité qui fait loi ».

Or, ces 2 spécificités sont corrélées, c'est-à-dire qu'elles se nourrissent l'une l'autre.

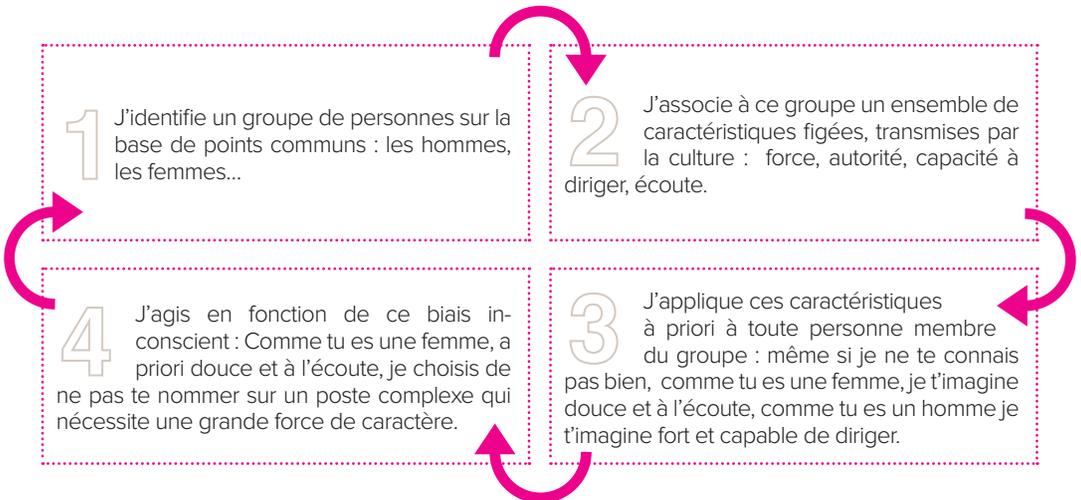
3 Si on le laisse faire, un stéréotype prend le pouvoir de notre perception mais aussi de nos actes. Ex : Je veux demander l'heure à une personne âgée dans la rue donc je hausse la voix, car j'associe une personne âgée au stéréotype de la surdité.



DES STÉRÉOTYPES AUX BIAIS INCONSCIENTS, LA PART DU JE

Les stéréotypes sont des images collectives figées qui **déclenchent un fonctionnement individuel non-conscient** : c'est ce qu'on appelle les biais inconscients. Au travail, ces biais inconscients s'avèrent toxiques. **Mon biais de jugement, lié au fonctionnement inconscient de mon cerveau, peut me faire prendre une décision non objectivée et non adaptée aux besoins de mon organisation.**

LA MÉCANIQUE MENTALE DES STÉRÉOTYPES ET DES BIAIS DÉCISIONNELS



La bonne nouvelle, c'est que chacun.e peut agir, à son niveau, pour déconstruire cette mécanique. Ce travail doit être mené en priorité auprès des dirigeant.e.s et des managers de proximité afin de les aider à objectiver les prises de décision (voir Fiche 8).

2 LES STÉRÉOTYPES DE SEXE : DES AGENTS DE HIÉRARCHISATION ENTRE LES SEXES

Lorsqu'ils opèrent, les stéréotypes de sexe légitiment **les rôles différents en les « naturalisant »**. Ils font paraître comme biologiques et naturels des rôles assignés aux femmes et aux hommes qui se caractérisent par 2 points :

1 Ils sont différenciés : Un homme « est fait » pour faire carrière tandis qu'une femme « est faite » pour prendre majoritairement en charge les tâches domestiques et les soins aux enfants.

2 Ils sont hiérarchisés : les tâches majoritairement prises en charge par les femmes sont socialement et économiquement moins valorisées.

Ces notions de différenciation et hiérarchisation des rôles sociaux ont été mises en lumière par l'anthropologue Françoise Héritier qui les conceptualise sous le terme de « **valeur différentielle des sexes** ».

Pour le dire autrement, les stéréotypes de sexe infériorisent les femmes et réduisent de façon chronique leur estime de soi.

Et c'est ainsi que les stéréotypes de sexe servent le sexisme. « *Il n'y aurait pas de stéréotypes de sexe sans sexisme, de même qu'il n'y aurait pas de stéréotypes de race sans racisme* » rappelle le Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes.

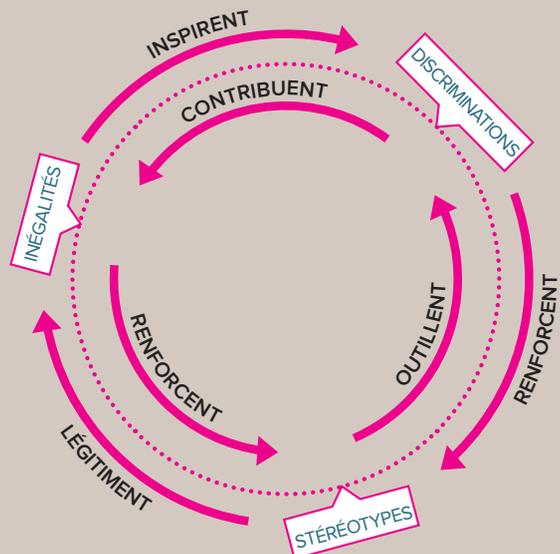
3 LE RÔLE DES STÉRÉOTYPES DANS LA PRODUCTION DES INÉGALITÉS

Les stéréotypes de sexe sont donc de puissants agents de la hiérarchie entre les femmes et les hommes, **qui outillent les discriminations et servent à légitimer, a posteriori, les inégalités.**

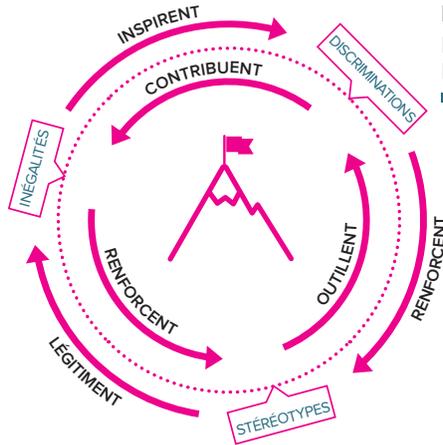
Et l'ensemble fonctionne de manière systémique, chaque maillon de la chaîne alimentant les autres.

Le Laboratoire de l'Égalité, association française qui œuvre pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, a formalisé cette dynamique, ensuite appliquée à deux exemples précis.

LA CLÉ DE DÉCRYPTAGE DES STÉRÉOTYPES



83% des cadres dirigeants sont des hommes.

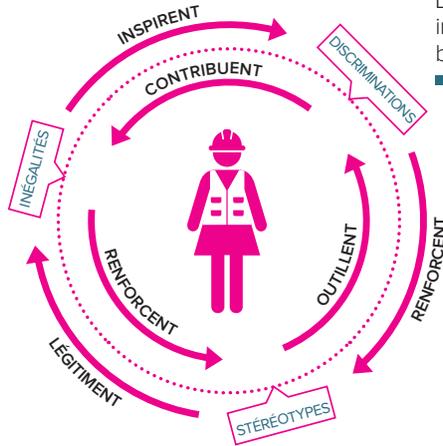


Les hommes sont nommés de préférence aux femmes à des postes à responsabilité.

« Les femmes ne sont pas ambitieuses. »

MÉTIERS DU BÂTIMENT

Le secteur du bâtiment ne compte que 11% de femmes.



Les jeunes filles ne sont pas incitées à se diriger dans le bâtiment.

« Les femmes n'ont pas les capacités physiques pour travailler dans le bâtiment. »

Campagne « Les stéréotypes, c'est pas moi, c'est les autres ! » Laboratoire de l'Égalité en Novembre 2013

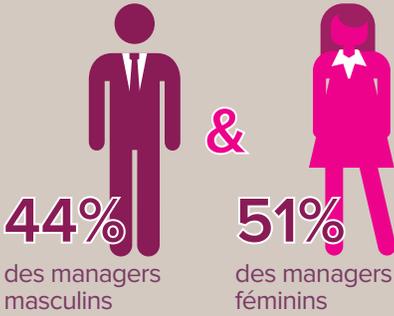
4 L'ORGANISATION, VICTIME DES STÉRÉOTYPES

Cette vision stéréotypée des compétences sexuées conduit à une représentation du couple « manager/assistante », assignant aux hommes les positions de leadership et aux femmes les fonctions supports.

Autre révélateur de l'emprise des stéréotypes sur le monde du travail : **la non-mixité des métiers et leur hiérarchisation, ainsi sur 87 familles de métiers, seules 13 sont mixtes¹⁰. Et les métiers majoritairement exercés par des femmes (soins, éducation) sont les moins valorisés et rémunérés.**

Ainsi, les organisations subissent-elles autant qu'elle les renforcent les stéréotypes présents dans la société.

¹⁰ Source : DARES, la répartition des hommes et des femmes par métier <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-079.pdf>



En 2012, l'IMS-Entreprendre a publié une étude¹¹ édifiante qui montre que **44% des managers masculins et 51% des managers féminins estiment qu'à chaque genre s'attachent des compétences professionnelles « intrinsèquement » différentes.**



5 LES HOMMES TOUCHÉS PAR LES STÉRÉOTYPES DE SEXE

Si le sexisme est une organisation discriminante des rapports sociaux, destinée à perpétuer la supériorité d'un sexe sur l'autre, les hommes en paient aussi le prix fort. Ainsi, ils se voient également imposer des stéréotypes de sexe dès l'enfance ou plus exactement, **des normes masculines très contraignantes qui fonctionnent comme un carcan.**

LES NORMES MASCULINES

4 normes masculines, les plus répandues dans les cultures occidentales et de l'Amérique du Nord, ont été identifiées¹² :

1 Éviter le féminin

Cette règle impose aux hommes de ne jamais se conformer publiquement à une norme dite féminine (l'empathie, l'écoute, l'émotivité...) afin d'éviter le ridicule ou le rejet manifestés par des qualificatifs du féminin intentionnellement homophobes (chochette, gonze, etc.).

3 Ne jamais montrer une faille dans l'armure

Cette règle exige des hommes de gagner l'admiration et la camaraderie de leurs pairs en faisant partie du clan, et en exacerbant comportements et attitudes viriles.

2 Être un « gagnant »

On attend des hommes tout comportement qui accroît la richesse, le prestige social ou le pouvoir. Or, tous les hommes n'ont pas envie de cette course à « la gagne ».

4 Faire partie du clan ou encore être « one of the boys »

Les hommes doivent se montrer dur de corps et d'esprit, à la fois en ne fuyant jamais la menace physique et en dissimulant leurs émotions telles que la crainte, la nervosité ou la tristesse. Ceci peut provoquer des tensions internes.

¹¹ Les stéréotypes sur le genre, comprendre et agir dans l'entreprise, IMS, 2012

¹² « Engager des hommes dans les initiatives en faveur de l'égalité », Étude de l'Institut Catalyst, 2009



L'entreprise : La « maison-des-hommes »

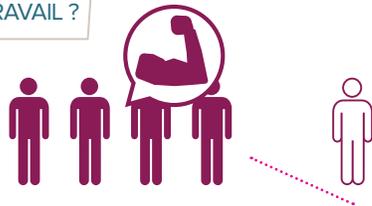
Dans ses travaux sur la virilité moderne et ses liens avec le travail¹³, Christophe Falcoz, docteur en sciences de gestion, rappelle que l'entreprise, plagiant son modèle sur l'armée, a été construite, à partir du 18^e siècle, par et pour les hommes. Dès lors, elle a désigné deux figures d'opposition : les femmes et les homosexuels, qui restent, aujourd'hui encore, des « contretypes ». Ainsi, quand le sexisme, conscient ou inconscient, permet de maintenir les femmes dans leur rôle subordonné, l'homophobie fonctionne comme un test de virilité pour les hommes désirant progresser dans leur carrière et notamment pour ceux qui briguent des postes de pouvoir dans les entreprises ou les organisations.

IV

PAR QUOI CES NORMES SE TRADUISENT-ELLES AU TRAVAIL ?

Dévouement sans limite, voire sacrificiel, et présentéisme qui poussent les hommes vers un trop plein de travail, parfois maladif (burn out, dépression).

Conduites à risque pour s'intégrer au groupe et éviter l'exclusion (alcool, vitesse au volant, prise de risque physique pour se montrer à la hauteur sur les chantiers ou en ligne de fabrication).



Mise à l'écart des hommes qui ne se conforment pas aux règles de virilité traditionnelle.

Dissuasion de la parentalité masculine, perçue comme un manque de disponibilité et d'ambition.



Un rapport gouvernemental pointe les normes masculines au travail

En 2011, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS, France) a rendu un rapport sur « L'égal accès des hommes et des femmes aux responsabilités familiales et professionnelles » et pointé parmi les freins à une plus grande implication des hommes « une dissuasion de la part des employeurs ».

Le rapport note :

- L'accès à des formules d'aménagement du temps s'avère moins facile pour les hommes que pour les femmes : 27% des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14% des hommes
- Les injonctions liées à la carrière sont plus fortes pour les hommes

Pourtant, les rapporteur.euse.s notent des modifications perceptibles de l'identité masculine au travail, notamment :

- une paternité revendiquée
- des aspirations nouvelles à l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles

¹³ « Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations, le point de vue des cadres homosexuel.le.s », travail, genre et société, 2004

LEXIQUE

GENRE

Le genre est un concept utilisé en sciences sociales pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes. Pour comprendre le genre, on peut partir de cette citation de Simone de Beauvoir « On ne naît pas femme, on le devient ». Cela signifie que la féminité comme la masculinité ne sont pas des données de «nature» mais des constructions sociales.

MACHISME

Idéologie fondée sur l'idée que l'homme domine socialement la femme et que, à ce titre, il a droit à des privilèges.

MISOGYNIE

Ce terme, qui signifie littéralement «haine des femmes», désigne un sentiment de mépris ou d'hostilité envers les femmes.

PATRIARCAT

Forme d'organisation sociale millénaire dans laquelle l'homme, le patriarche, exerce le pouvoir dans le domaine politique, économique, religieux, sociétal ou détient le rôle dominant au sein de la famille (Pater familias).

PHALLOCRATIE

Comportement reflétant l'idée que l'homme est supérieur à la femme.

SEXISME

Une attitude discriminatoire fondée sur le sexe (définition du Larousse).

En France, le **Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle** (CSEP) le définit plus largement comme **un système de croyances et de comportements** :

*« Le sexisme regroupe à la fois **des croyances et des comportements** qui tendent à stigmatiser, à délégitimer, à inférioriser les personnes en raison de leur sexe.*

Ses manifestations sont très diverses et prennent la forme d'un continuum : des formes à l'apparence anodine (stéréotypes, « blagues », remarques) jusqu'aux plus graves (discriminations, violences, meurtres). »

JUMP

Promoting gender equality, advancing the economy

JUMP est l'entreprise sociale européenne leader qui travaille avec les organisations et les personnes pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes au travail, créer une économie durable et une société plus égalitaire.

WWW.JUMP.EU.COM

WWW.JUMPforMe.EU

JUMP Bruxelles

22 av Winston Churchill
1180 Bruxelles BE-Belgique

+32 (0)2 346 32 00

+32 (0)2 346 38 00

info@jump.eu.com

JUMP Paris

c/o Ylios 29 Rue Vernet
75008 Paris FR-France

+33 (0)1 80 40 03 06

paris@jump.eu.com