# L'ÉTAT DU SEXISME

## Enquête 2024

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

Avec le soutien financier de la Wallonie Wallonie service public SPW celui de la Région de Bruxelles-Capitale RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST equal.brussels be the change et la collaboration de WAW Women At Work coalition Institut pour l'égalité des femmes et des hommes Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen .be

JUMP
SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

**Isabella Lenarduzzi**
Éditrice et co-autrice
Fondatrice et directrice de JUMP

**Salomé Germain Trigano**
Co-autrice
Experte en DEI

**Christine Cecil**
Équipe de rédaction
Experte DEI associée chez JUMP

**Dorothy Dalton**
Équipe de rédaction
Experte en DEI

**Ralitza Soultanova**
Équipe de rédaction
Experte en mégadonnées

**Patric Jean**
Équipe de rédaction
Réalisateur et expert en question sociales, expert DEI associé chez JUMP

**Stéphanie Tinel**
Équipe de rédaction
Responsable de projets chez JUMP

**Didier Verstraete & Bruno Cattaneo**
Mise en page, graphisme, production

## Partenaires expertes

## Partenaires communication

© JUMP

# Sommaire


PÉRIMÈTRE ET OBJECTIFS DE L'ENQUÊTE.....4

LES RÉSULTATS.....13

1. LA PERCEPTION DU SEXISME.....14

Évolution de la perception des discriminations de 2016 et 2024..... .....15

La perception du sexisme change avec l'âge..... 16

L'impact de #MeToo: la société a changé.....17

RÉSULTATS COMPARÉS (Belgique & France)...21

2. L'EXPÉRIENCE DU SEXISME.....25

A. Toutes les femmes sont victimes de sexisme, partout.....27

B. Le continuum entre les études et l'entreprise.....32

C. Focus sur le sexisme au travail.....39

D. L'impact du sexisme.....49

E. Le manque de soutien.....55

F. Le signalement du sexisme.....58

3. LES HOMMES FACE AU SEXISME.....63

A. Les éléments de la prise de conscience des hommes.....66

B. La compréhension des différentes formes de sexisme.....72

C. La perception de soi en tant qu'auteur.....77

D. Comment réagissent les hommes quand ils sont témoins ?.....81

4. L'ÉVALUATION DES MESURES EN ENTREPRISE.....87

LES RECOMMANDATIONS.....91

Nommer, mesurer, changer !.....92

L'OFFRE DE JUMP.....99


© JUMP

# Périmètre et objectifs de l'enquête

## Première enquête en 2016, deuxième enquête en 2024

JUMP est spécialiste de la diversité, égalité et inclusion dans le monde du travail et œuvre depuis 20 ans à construire une société plus équitable et inclusive. **Le principal obstacle à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est le sexisme,** une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes. En 2016, nous avons récolté l'expérience de 3 294 femmes. Les résultats étaient sidérants et nous ont poussé à créer **une multitude d'outils gratuits** pour combattre **cette discrimination qui structure toutes les autres inégalités** ainsi que des formations dispensées dans les entreprises, institutions, écoles et universités. **En 8 ans, la société a changé**. Le mouvement #MeToo a fait évoluer la perception du sexisme. Ce nouveau sondage centré sur les **violences sexistes et sexuelles pendant les études et au travail**, nous permet de mesurer ce changement et de proposer des solutions aux entreprises et des recommandations politiques et législatives.

## En 2024, 5 214 personnes ont répondu dont près de 1 000 hommes

L'enquête s'est faite par un questionnaire en ligne envoyé à la base de données européenne de JUMP et relayé par 25 partenaires associatifs ou autres, principalement basés en Belgique et en France  mais aussi en Italie, Grande Bretagne, Suisse, etc. Le nombre de réponses de Belgique et de France est suffisamment élevé pour que ces deux pays soient analysés séparément. Les autres représentent ensemble malgré tout 25% des réponses. Malgré des contextes législatifs et culturels différents, **aucune différence significative des résultats n'a pu être constatée entre les pays** représentés. La quantité de réponses reçues renforce la valeur des résultats mais il faut retenir la **spécificité sociologique** de notre environnement : des personnes professionnellement actives, diplômées, majoritairement entre 35 et 65 ans et probablement plus sensibles à la question du sexisme que la moyenne de la population.

### Les hommes représentent 20% des répondant·es

Riches de notre expérience de 2016, JUMP a proposé un questionnaire différent aux hommes par rapport aux femmes (les personnes non-binaires avaient accès au questionnaire des femmes) de façon a recueillir les témoignages du vécu des femmes et la perception des hommes. Les personnes non-binaires ou ne désirant pas dévoiler leur identité de genre représentent 2% au total ce qui n'est pas suffisamment significatif pour une analyse séparée. Nous les avons dès lors sortis des régressions statistiques.

### Pourquoi avoir un questionnaire différent pour les femmes et pour les hommes ?

Il n'y a pas de sexisme anti-hommes au même titre qu'il n'existe pas de racisme anti-blancs. Les hommes peuvent être victimes de sexisme individuellement. Il s'agit la plupart du temps d'une critique de leur attitude ou de leur choix quand ils ne correspondent pas aux codes virils attendus ou quand il s'agit de commenter leurs aptitudes dans la sphère du foyer, des enfants ou des relations sociales. Le sexisme que les hommes peuvent subir individuellement sont des effets secondaires d'un système qui infériorise ce qui est féminin et qui attribue des rôles différents aux femmes et aux hommes.

**LE SEXISME SUBI PAR LES FEMMES EST INDIVIDUEL ET COLLECTIF. IL STRUCTURE LA HIÉRARCHIE DES SEXES**

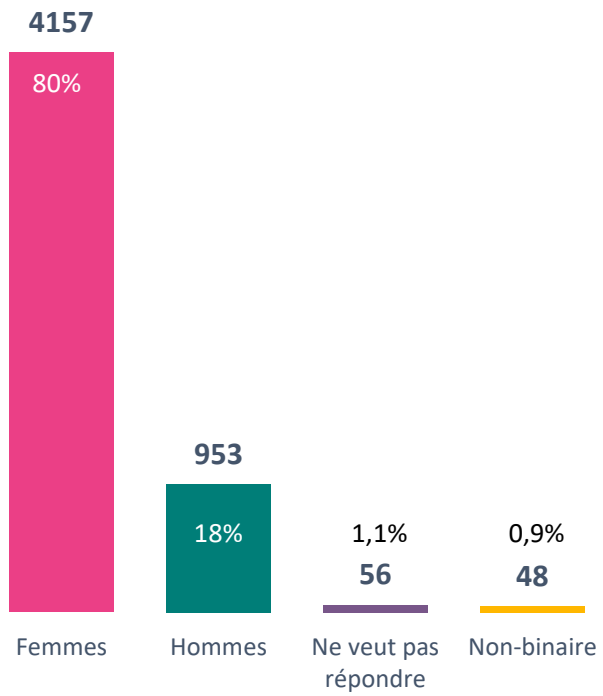
© JUMP

# Nombre de personnes ayant répondu : 5.214

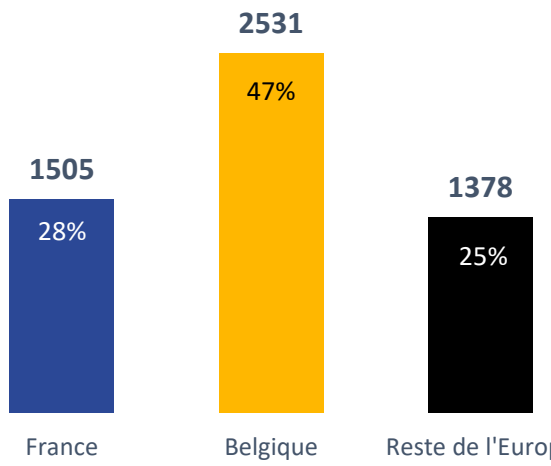
## Nombre de témoignages écrits : 3 976

> 70% de taux d'achèvement mais près de 90% des réponses ont pu être prises en considération pour réaliser les statistiques

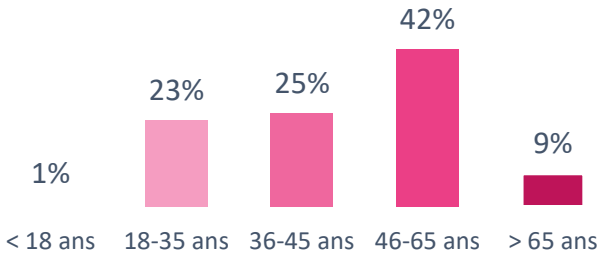
### Par genre



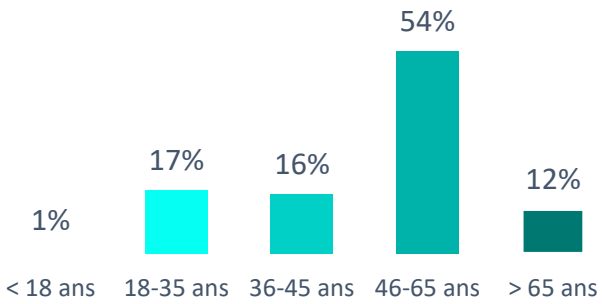

### Par zone géographique




### Par âge




### Par âge




**Résultats par pays :** Nous avons effectué plusieurs régressions statistiques afin de vérifier si les résultats différaient significativement selon les pays (lorsque le nombre de réponses le permettait). Aucune différence notable n'a été observée, hormis la **perception du sexisme comme "très grave" en France** où elle est plus élevée (+9 points chez les femmes et +12 chez les hommes ).
On observe également **une meilleure capacité des Françaises à identifier et à réagir** face au sexisme, probablement sous l'effet de l'ampleur du mouvement #MeToo grâce à la force de la société civile féministe et grâce aux législations qui ont suivi, en particulier contre les violences sexistes et sexuelles reprises avec clarté et mesures appropriées dans le Code du Travail. Faisant de la France le seul pays en Europe ayant un arsenal aussi complet.

© JUMP

# 3.976 témoignages reçus!

**Chaque mot a été lu, chaque témoignage a compté**

Ces expériences de vie sont au cœur de notre enquête et nous rappellent l'importance de continuer à écouter, analyser et agir

- Nous avons reçu **3.976 commentaires** dans **7 langues**, mêlant récits personnels et messages de gratitude. Beaucoup de répondantes ont souligné **l'impact thérapeutique** de cette enquête et son rôle dans la prise de conscience du sexisme au quotidien.

- Les femmes se sont senties en **confiance** au fur et à mesure qu'elles lisaient les questions. Cet environnement sécurisant leur a donné l'envie et l'espace pour se confier. JUMP est particulièrement fier de cela.

*« Bravo pour cette démarche ! **Cela nous donne une voix**, et c'est indispensable. »*

*« Merci de m'avoir permis de **réfléchir à mes propres expériences** et de les partager. »*

*« Les témoignages des étudiantes sont souvent mis de côté. S'il vous plaît, **écoutez-nous !** Nous avons aussi des choses à dire. »*

*« Merci pour votre enquête, elle a une **portée thérapeutique** pour celles qui s'expriment. »*

*« Cette enquête m'a fait réaliser combien le sexisme est ancré dans notre quotidien. Merci pour cette **prise de conscience**. »*

© JUMP

*« Pour votre méthodologie, sachez que j'ai eu du mal à répondre « parfois ».* ***Mes réponses sont tronquées par l'amnésie traumatique que j'ai mise en place*** *pour me sauver psychologiquement de cette agression. J'ai dû être tellement conditionnée par cet individu sur le fait de ne rien dire à personne, que* ***j'ai voulu oublier.*** *»*

*« Merci pour ce sondage, j'ai pu partager* ***des expériences que je n'avais encore jamais osé raconter****. »*

© JUMP

# La pyramide des violences sexistes et sexuelles

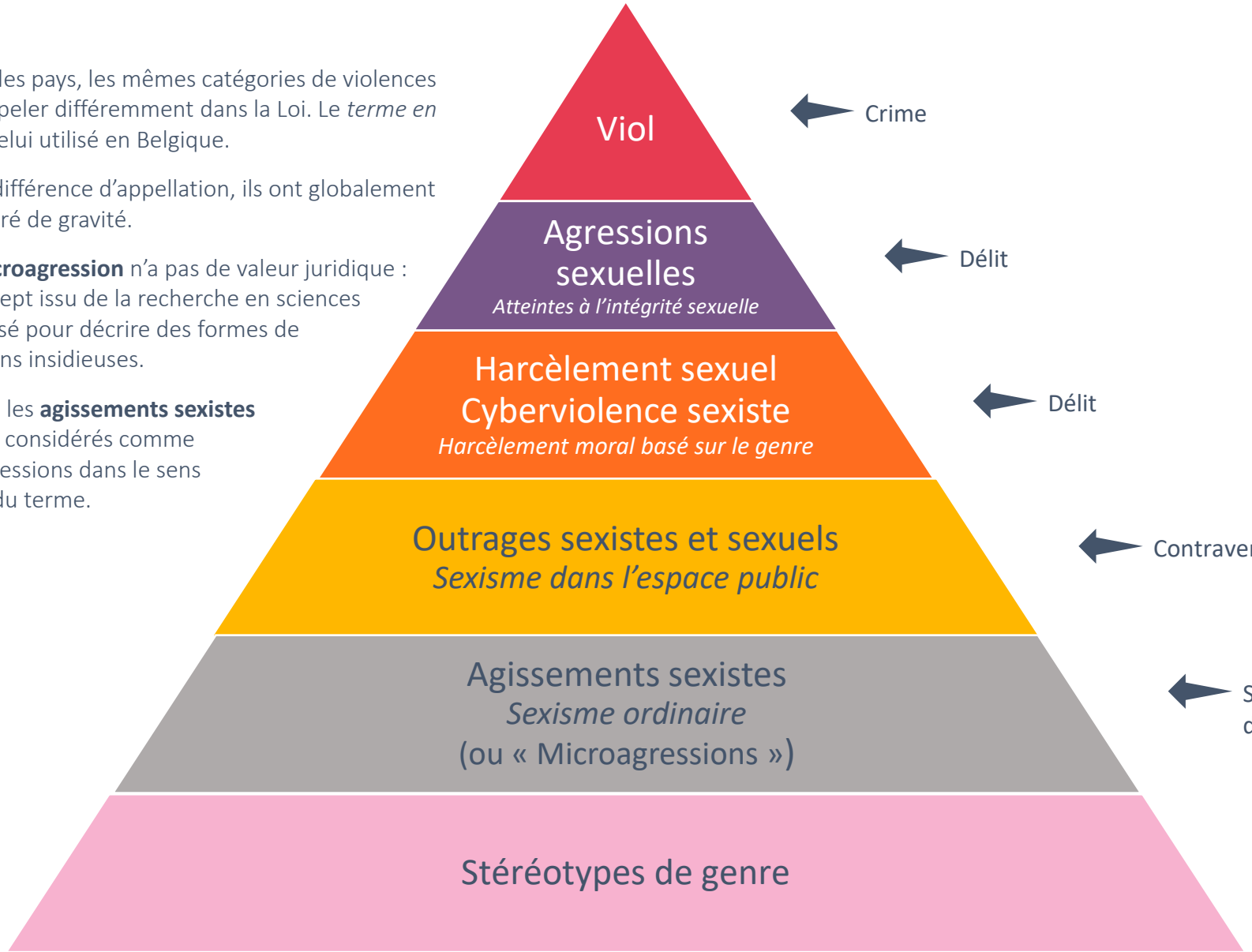
*Le sexisme est une idéologie qui repose sur le postulat de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes, d'une part, et d'autre part, un ensemble de manifestations des plus anodines en apparence (remarques) aux plus graves (viols, meurtres).* **Haut Conseil à l'Egalité (France)**

En fonction des pays, les mêmes catégories de violences peuvent s'appeler différemment dans la Loi. Le *terme en italique* est celui utilisé en Belgique.

Malgré leur différence d'appellation, ils ont globalement le même degré de gravité.

Le terme **microagression** n'a pas de valeur juridique : c'est un concept issu de la recherche en sciences sociales, utilisé pour décrire des formes de discriminations insidieuses.

Presque tous les **agissements sexistes** peuvent être considérés comme des microagressions dans le sens scientifique du terme.




© JUMP

# LE SEXISME ORDINAIRE AU TRAVAIL : *« L'INFINIMENT PETIT DE LA DOMINATION »*

*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.*

**Haut Conseil à l'Egalité (France)**

## LE SEXISME HOSTILE

- Injures sexistes
- Propos irrespectueux
- Comportements discriminants

## LE SEXISME SUBTIL

- Humour sexiste
- Répartition des tâches genrées
- Mansplaining*
- Manterrupting*
- Bropropriating*

## LE SEXISME BIENVEILLANT

- « Ma cocotte, Miss, Ma belle… »
- Normes de féminité
- Galanterie appuyée
- Maternité performative
- Vision essentialiste

***Mansplaining :** lorsqu'un homme explique à une femme quelque chose de manière condescendante ou paternaliste, souvent sur un sujet qu'elle maîtrise déjà, en supposant qu'elle en sait moins que lui.

***Manterrupting :** lorsqu'un homme interrompt une femme de manière répétée ou injustifiée, surtout en réunion ou en discussion.

***Bropropriating (ou bropropriation) :** lorsqu'un homme s'approprie l'idée exprimée par une femme, en la répétant ou en la reformulant, et reçoit le crédit ou la reconnaissance à sa place.

© JUMP

# Comment mesurer la réalité du sexisme?

- Toute la littérature scientifique estime que le **sexisme concerne toutes les femmes et tous les hommes** puisqu'il est au fondement du système social qui organise nos interactions. Répartition des tâches, ségrégation des métiers, discriminations, violences sexistes et sexuelles, sexisme au quotidien, jusqu'aux plus petites humiliations dont on parle peu. **Les rapports femmes-hommes s'organisent sur un mode hiérarchique**, ou de domination systémique pour le dire autrement.
- La plupart des victimes ne rapportent jamais les faits et ont parfois du mal à identifier, voire justifient, ce qui leur est imposé. Dès lors, il est **impossible de connaître précisément le nombre de femmes victimes** de telle ou telle forme de sexisme, de harcèlement ou d'agression sexuelle.

**Convergences - Le sexisme : un mal difficile à mesurer.**
Selon l'OIT *(Violence et harcèlement dans le monde du travail – 2022)*, plus de la moitié des victimes de violences ou de harcèlement au travail n'en parlent à personne, par peur de ne pas être crues ou faute de dispositifs clairs. En France, dans l'enseignement supérieur, moins de 10 % des victimes de VSS ont signalé les faits à leur établissement *(Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur)*. En Belgique, on estime que seules 8 % des femmes victimes de violences sexuelles portent plainte (*Violences sexuelles en Belgique : chiffres clés, état des lieux et enjeux, 2024*). Le Défenseur des droits en France *(Rapport annuel sur l'égalité, 2025)* relève que les dispositifs internes aux entreprises sont souvent peu visibles ou peu efficaces, ce qui freine les recours. Ce sous-signalement fausse la réalité et empêche une prise de conscience collective.

© JUMP

# La réalité du sexisme, racontée par celles et ceux qui la vivent

**Notre étude** rassemble les points de vue de **4 000 femmes et 1 000 hommes** qui sont venus spontanément adresser leurs réponses à nos questions. Pour connaître le vécu du sexisme, nous avons analysé les réponses des 98% de répondantes qui sont conscientes d'avoir subi ou de subir du sexisme sous une ou plusieurs formes. Les phénomènes comme le sexisme et le racisme présentent la particularité que globalement les victimes sous-estiment les faits. Certaines répondantes nous disent avoir pris conscience de la gravité des violences qu'elles vivent ou qu'elles ont vécu. Quant aux hommes qui ont spontanément répondu au questionnaire, ils représentent probablement une minorité qui, pour une raison ou une autre, porte un intérêt à la question.

Ces témoignages sont riches d'enseignement sur la gravité du phénomène des violences sexistes et sexuelles au travail, leur processus, leurs conséquences. **Ces cinq mille témoins privilégiés du sexisme** nous livrent une description contrastée de leurs perceptions, selon qu'ils soient femmes ou hommes, alors même qu'ils figurent probablement parmi les personnes les plus sensibilisées — tout en continuant à sous-estimer l'ampleur du problème. Le paysage social qui en émerge nous fait voir un **système d'oppression ancestral toujours omniprésent** à tous les endroits de la société.

© JUMP

# Directives en matière de reproduction (copyright)

La réutilisation est autorisée à condition que la source soit mentionnée, que le sens original ne soit pas altéré et que JUMP ne soit pas tenu responsable des éventuels préjudices liés à cette utilisation.

**Veuillez mentionner sur toute reproduction :**
***« Ressources partagées par JUMP, Solutions for Equity at Work ».***

© JUMP

# LES RÉSULTATS

# La perception du sexisme

# 1

« ***#MeToo*** *a permis une* ***meilleure compréhension*** *du sexisme.* »

« *Ce qui était de la courtoisie ou de la* ***galanterie*** *est devenu du sexisme.* »

« *Le sexisme est en tout cas moins* ***accepté socialement*** *et on trouve* ***quelques alliés****.* »

« *Comme partout, je vois une* ***polarisation*** *entre les endroits qui ne tolèrent plus et les endroits où tout est permis.* »

« *J'ai le sentiment qu'il y a toujours autant de sexisme car il s'exprime de* ***façon beaucoup plus violente****. Mais je sais aussi qu'il y a plein d'hommes et de femmes qui se saisissent du sujet pour savoir comment* ***se comporter, réagir, etc****.* »

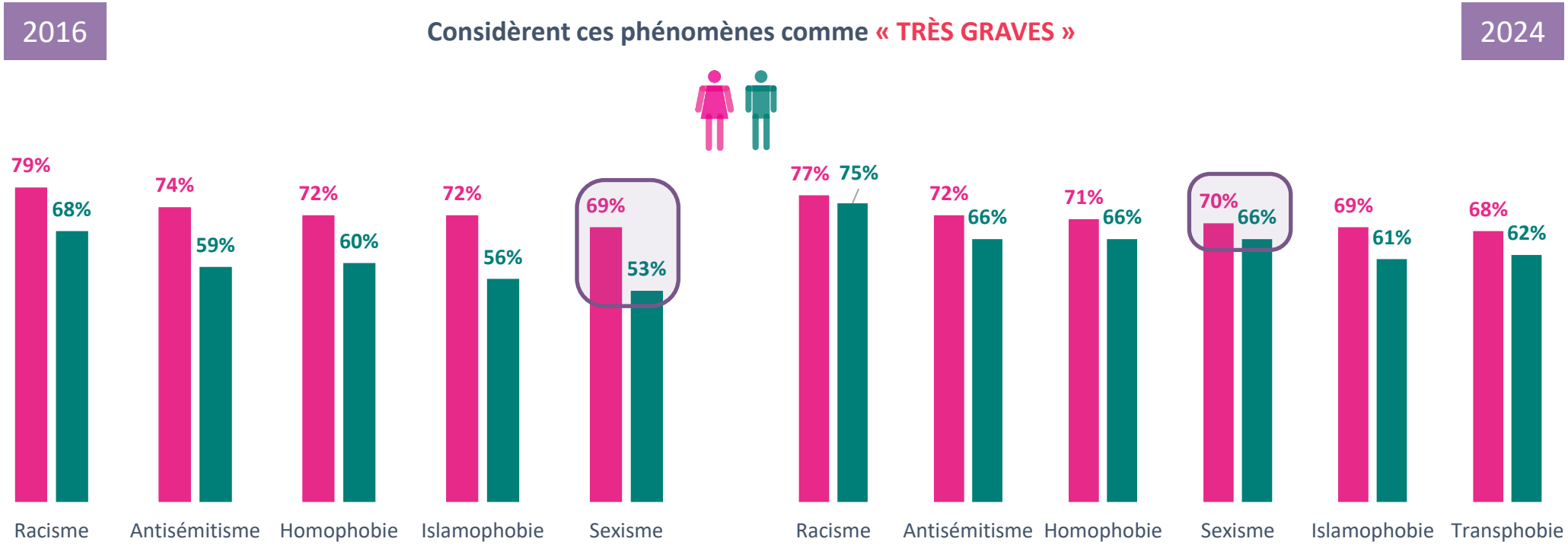
***Encadré rose =*** *commentaire de femmes*

***Encadré vert =*** *commentaire d'hommes*

© JUMP

# Évolution de la perception des discriminations de 2016 et 2024

## Le racisme reste le phénomène perçu comme le plus grave



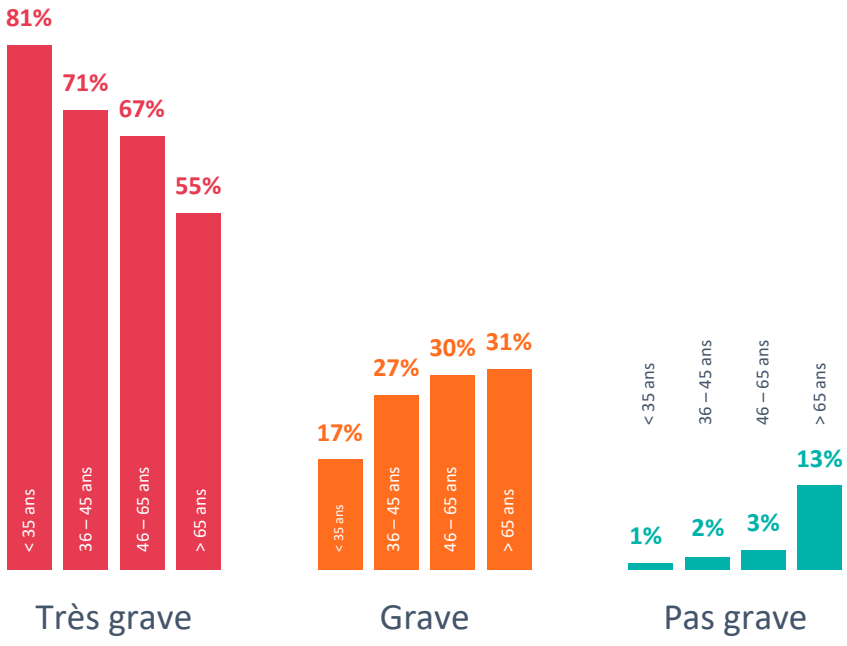

- L'évolution de la perception masculine du sexisme comme étant très grave a augmenté de 13 points (53% en 2016, 66% en 2024)
- Le racisme reste la discrimination considérée comme la plus grave auprès de tout le monde
- Les femmes restent plus sensibles à toutes les discriminations que les hommes même si la différence de perception s'est estompée entre 2016 et 2024
- Les personnes étant fortement sensibles à une discrimination le sont aussi à toutes les autres, et vice versa

© JUMP

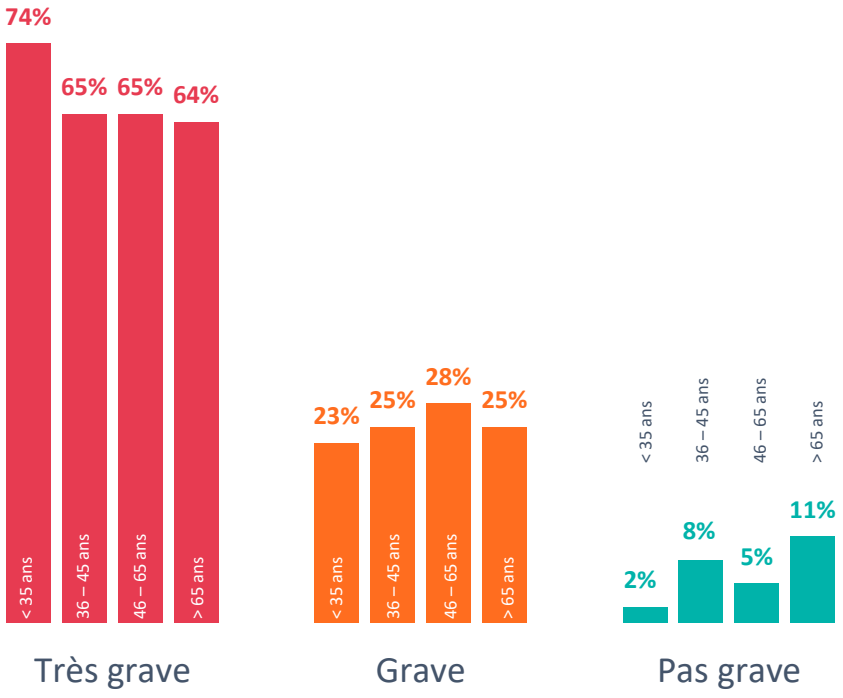
# La perception du sexisme change avec l'âge

Plus on est jeune et moins on tolère. Surtout pour les femmes.

**Perception de la gravité du sexisme selon l'âge**




**Perception de la gravité du sexisme selon l'âge**




La perception du sexisme en tant que phénomène « **très grave** » diminue de manière bien plus significative chez les femmes avec l'âge (81% pour les moins de 35 ans, pour finir à 55% chez les plus de 65 ans) que chez les hommes (74% pour les moins de 35 ans, pour finir à 64% chez les plus de 65 ans). Cette tolérance au sexisme en fonction de l'âge était déjà présente dans notre enquête de 2016. Elle indique que les femmes ont intégré ces violences comme étant « normales » pendant des générations.

© JUMP

# L’impact de #MeToo: la société a changé

- Depuis **2016**, la perception de la gravité des discriminations, et notamment du sexisme, s’est nettement accrue. Cette prise de conscience est particulièrement visible chez les hommes qui sont désormais plus nombreux à considérer le sexisme comme un problème majeur. Malgré cela, des écarts de perception entre hommes et femmes persistent.
- Divergence d’expériences et de perception :
  - 48% 63% « *La fréquence du sexisme est **stable** ou en **hausse*** »
  - 43% 29% « *La fréquence du sexisme est en **baisse*** »
- Toutes ou rien : les personnes fortement sensibles à une discrimination le sont aussi davantage à toutes les autres. Et vice versa.

**Convergences**
Selon le Haut Conseil à l'Égalité en France *(Baromètre sexisme – Enquête Toluna Harris, 2024)*, une remarque ou une blague sexiste est dérangeante pour 3 femmes sur 4 mais seulement pour 1 homme sur 2.
L’Institut Européen de l’Egalité - EIGE *« Rapport 2024 sur l’égalité de genre en Europe »* confirme cette fracture entre la tolérance des femmes et des hommes au sexisme.

*« En prenant de **l'âge**, je vois davantage le sexisme et j’ose plus m'affirmer. »*

*« Maintenant je n'ai plus peur de faire **un scandale dans la rue**. »*

*« Je ne laisse plus rien passer **quitte à m'embrouiller** avec tout le monde. »*

*« Je me sens personnellement **plus forte et légitime** pour refuser les comportements sexistes. »*

*« J'ai appris que **céder n'était pas consentir**. »*

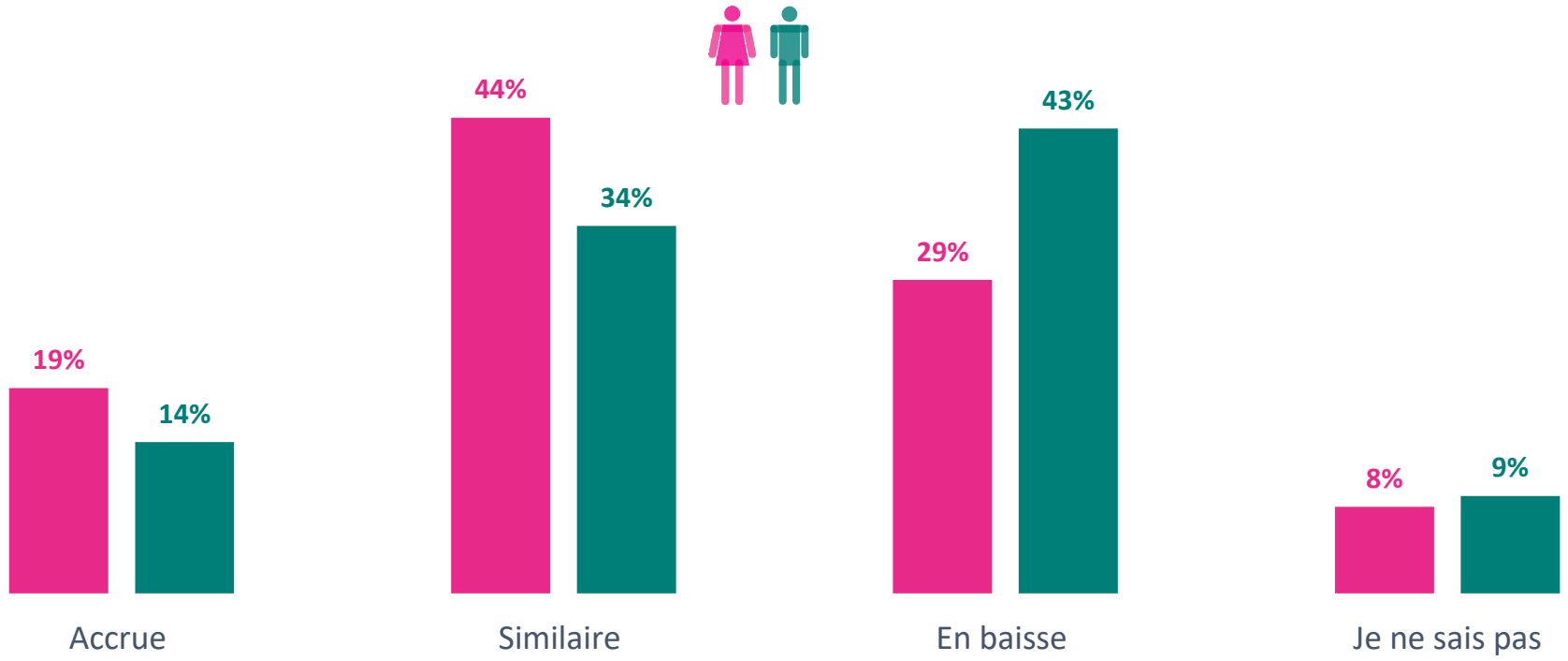
*« **Je me suis éduquée** au féminisme et aux statistiques pour pouvoir argumenter de façon factuelle. »*

© JUMP

# L’impact de #MeToo …

**63 %** des femmes estiment que la fréquence du sexisme est similaire ou en hausse
**43 %** des hommes pensent que le sexisme est en baisse

**La fréquence du sexisme depuis 10 ans : en hausse, en baisse ou similaire ?**



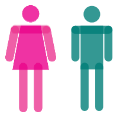

**Convergences - #MeToo : un déclencheur, pas encore un remède.** En Belgique, les signalements de harcèlement sexuel au travail ont doublé entre 2022 et 2023 *(Comportements transgressifs dans les entreprises, IEFH, 2025).* Mais selon l’OIT *(Violence et harcèlement dans le monde du travail, 2022),* la majorité des victimes garde le silence, notamment dans les contextes professionnels.

© JUMP

# L’impact de #MeToo …

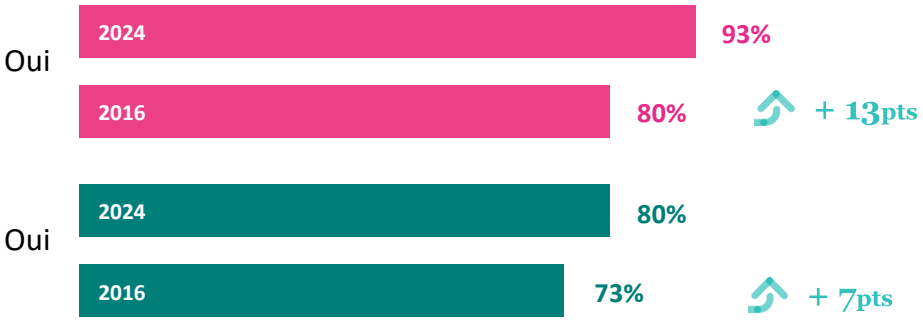
9 personnes sur 10 décèlent mieux le sexisme
8 sur 10 estiment réagir différemment
9 femmes sur 10 et 8 hommes sur 10 demandent plus d’actions

**Avez-vous le sentiment de mieux déceler le sexisme qu’il y a 10 ans ?**



**Réagissez-vous au sexisme différemment qu’il y a 10 ans ?**

**Pensez-vous que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme ?**




© JUMP

# L'impact de #MeToo

## Ce que les femmes disent

*« Avant, je me taisais.*
*Maintenant, **je réagis toujours**. »*

*« J'observe et j'essaye de me rendre compte du sexisme. Je subis les conséquences donc j'essaie de mieux **comprendre la source** »*

*« Je réagis, et **j'apprends à mes filles** à le faire ! »*

*« **#MeToo** a ouvert les yeux de beaucoup de monde et a **légitimé ma parole**. »*

*« Quand j'étais jeune, je restais **silencieuse par peur**. Aujourd'hui, je réponds avec colère. »*

## Ce que les hommes disent

*« Les temps changent, ce qui était 'normal' il y a 30 ou 40 ans est **aujourd'hui inadmissible**. »*

*« Certaines blagues qui me faisaient rire **me choquent maintenant**. »*

*« **Maintenant**, je sais **mieux** comment réagir »*

*« J'étais conscient de la situation de **manière théorique**. C'est devenu beaucoup plus **concret**. »*

*« Certaines ont osé prendre la parole dans les médias. Cela m'a aidé à **adapter** certains de mes **comportements** qui n'étaient pas corrects. »*

© JUMP

# LES RÉSULTATS

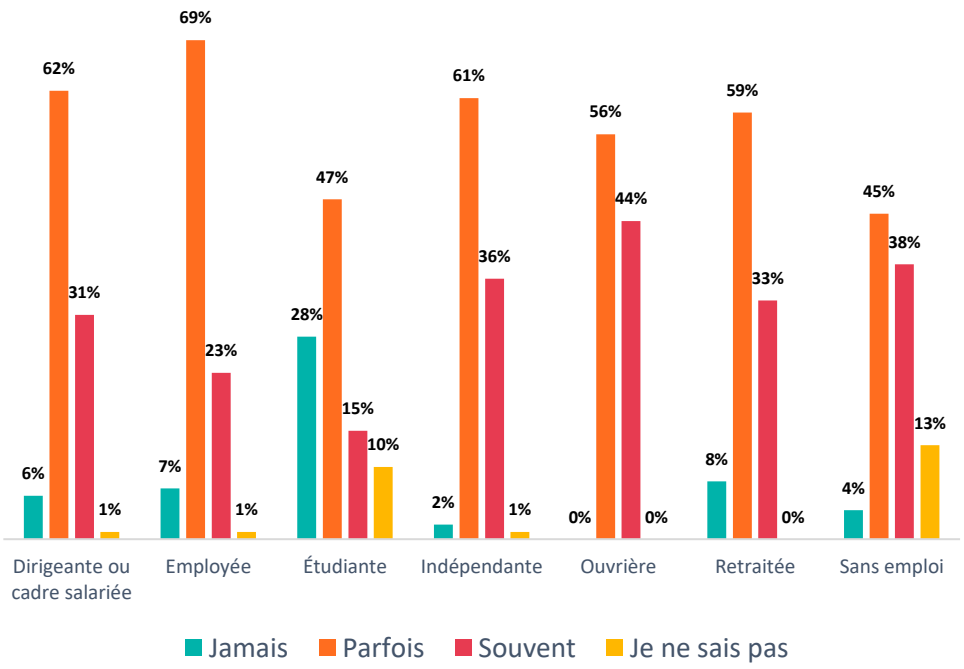
## Belgique Vs France

**N**ous avons effectué plusieurs régressions statistiques afin de vérifier si les résultats différaient significativement selon les pays (lorsque le nombre de réponses le permettait). Aucune différence notable n'a été observée, hormis la **perception du sexisme comme "très grave" en France** où elle est plus élevée (+9 points chez les femmes et +12 chez les hommes ).

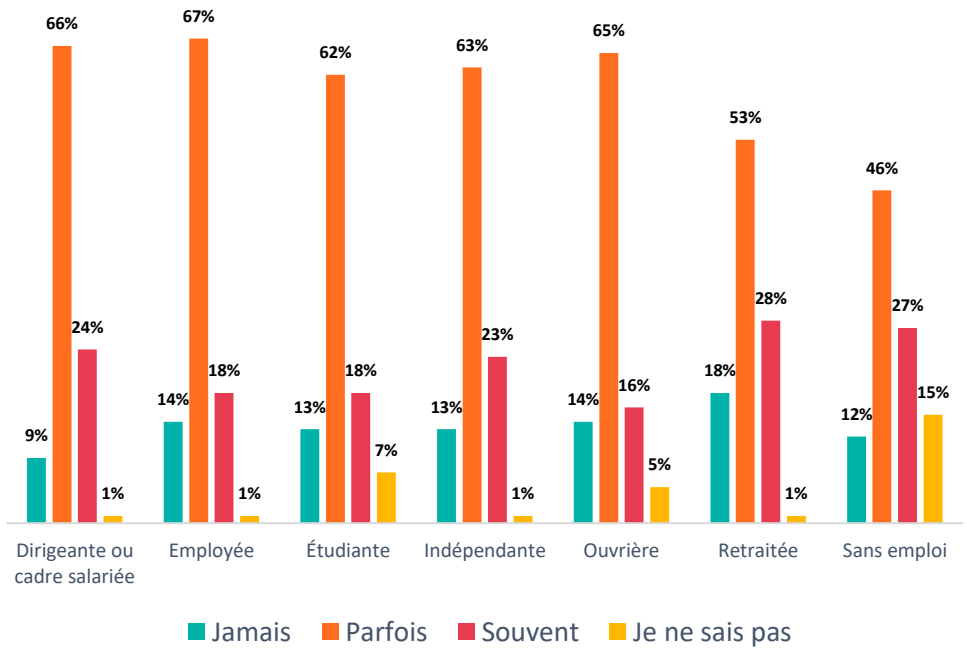
On observe également **une meilleure capacité des Françaises à identifier et à réagir** face au sexisme, probablement sous l'effet de l'ampleur du mouvement #MeToo grâce à la force de la société civile féministe et grâce aux législations qui ont suivi, en particulier contre les violences sexistes et sexuelles reprises avec clarté et mesures appropriées dans le Code du Travail. **La France est le seul pays en Europe ayant un arsenal aussi complet.**

# La fréquence du sexisme au travail pour les femmes des deux pays est similaire

## Fréquence du sexisme au travail en France




## Fréquence du sexisme au travail en Belgique

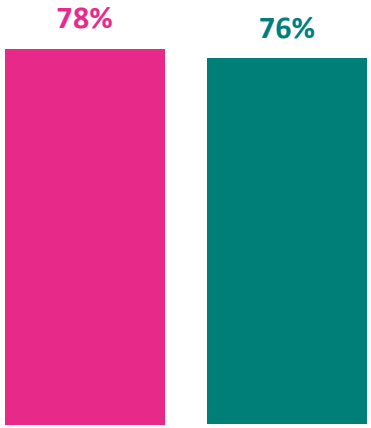



En France, 93 % des cadres salariées déclarent avoir vécu “parfois” ou “souvent” des comportements sexistes au travail, contre 90 % en Belgique.
Chez les employées, ces proportions atteignent 92 % en France et 85 % en Belgique.
En revanche, en Belgique, les étudiantes en job étudiant rapportent davantage de situations sexistes qu’en France (80 % contre 62 %), ce qui laisse penser que la sensibilité à ces violences est beaucoup plus forte chez les jeunes générations en Belgique que chez les plus anciennes.

© JUMP

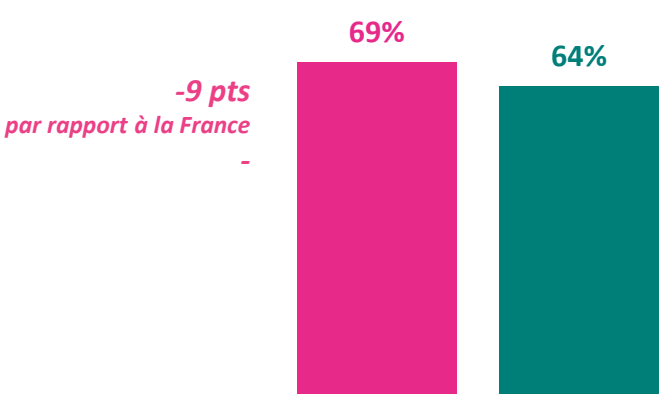
# Pourtant, le sexisme est perçu comme moins grave en Belgique

**Perception de la gravité du sexisme en France**




Très grave

**Perception de la gravité du sexisme en Belgique**




*-9 pts*
*par rapport à la France*
-

*-12 pts*
*par rapport à la France*

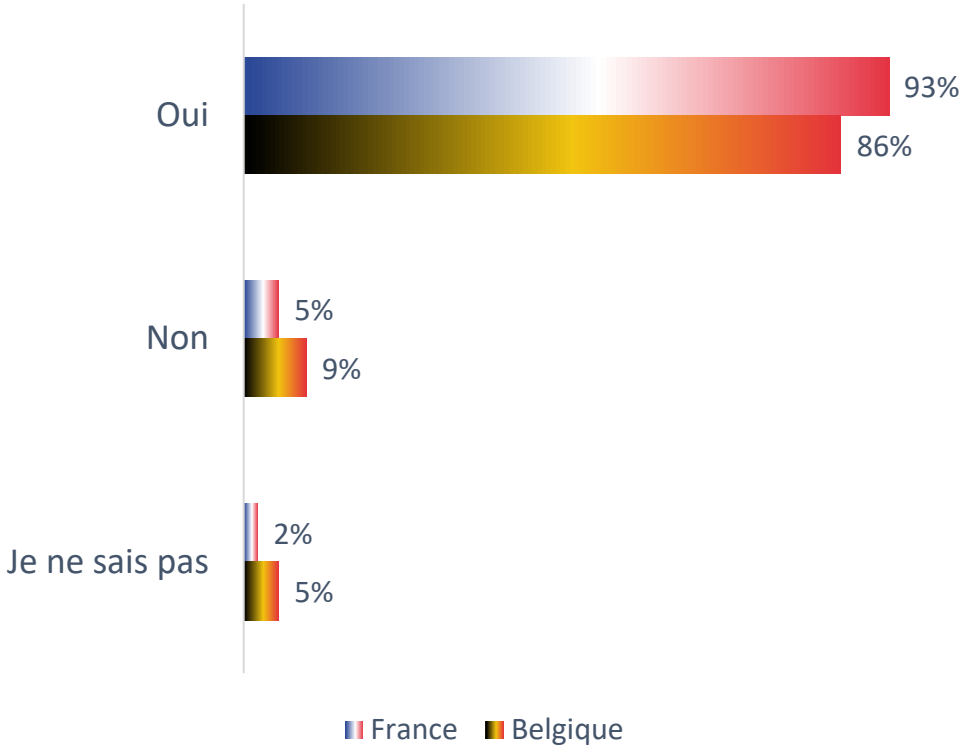
Très grave

**En France, 78 % des femmes considèrent le sexisme comme “très grave”, contre seulement 69 % en Belgique.**
Comme la fréquence du sexisme est pourtant similaire dans les deux pays, cette différence refléte probablement une normalisation plus forte du sexisme en Belgique.
La différence de perception est encore plus forte pour les hommes (moins 12 points pour la Belgique).

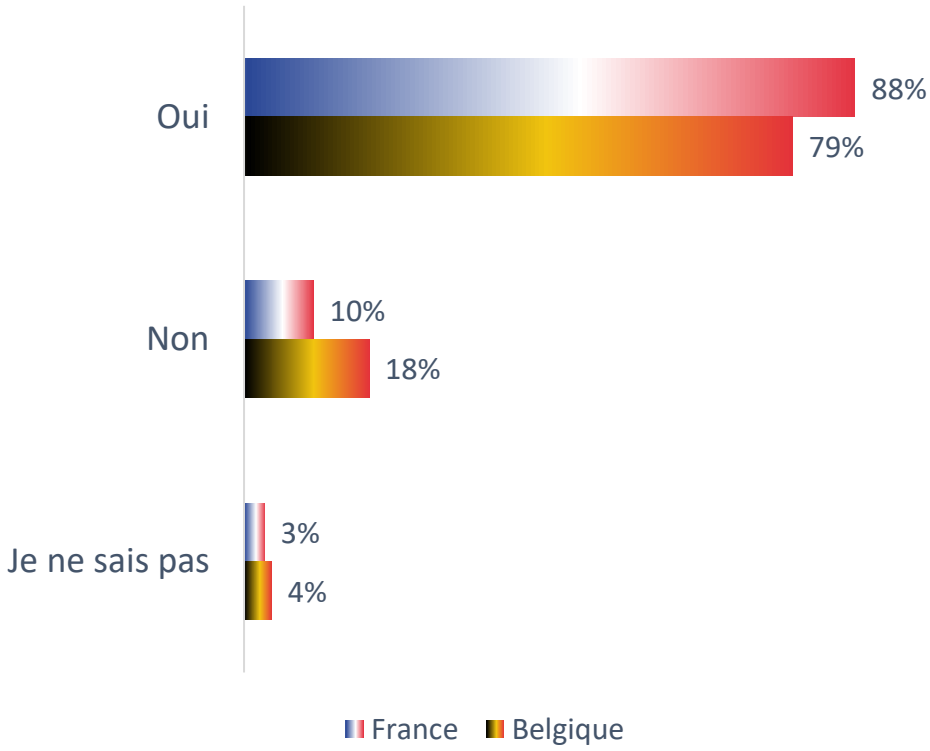
© JUMP

# Une meilleure capacité des Françaises à déceler et à réagir au sexisme

**% de femmes dirigeantes ou cadre salariée qui considèrent mieux DÉCELER le sexisme qu'il y a 10 ans**




**% de femmes dirigeantes ou cadre salariée qui considèrent mieux RÉAGIR au sexisme qu'il y a 10 ans**




Près de **deux femmes dirigeantes ou cadres salariées sur 10** (18%) en Belgique disent ne pas savoir mieux réagir au sexisme qu'il y a 10 ans. Elles sont **10%** en France.

© JUMP

# L'expérience des femmes

# 2

« On m'a assigné à des tâches de **'prise de notes'** ou d'organisation d'événements, car j'étais la seule femme dans l'équipe. »

« Pendant une explication technique, le professeur s'est uniquement adressé à mon collègue masculin, alors que **c'était mon projet**. »

« On **m'a demandé d'organiser le séminaire d'entreprise** alors que je suis responsable de la paie. »

« Quand je suis intervenue en réunion, mon supérieur a paraphrasé mon intervention **comme si je n'étais pas crédible**. »

« Des **posters de femmes nues** étaient affichées dans le vestiaire des techniciens, près de la salle de réunion. »

« **Tu mettras ta belle jupe** pour aller voir les clients demain ? »

« Un collègue a fait **un montage pornographique** avec ma photo et l'a diffusé. »

« Mes collègues regardent **des photos pornographiques** ensemble au bureau. »

© JUMP

# Un cauchemar social

- 98% des femmes qui ont spontanément répondu à notre questionnaire témoignent de faits de violence sexiste et sexuelle. Ce sont leurs réponses que nous analysons ici car elles représentent la portion des femmes qui sont suffisamment conscientes du sexisme qu'elles subissent pour répondre aux questions. Dans certains cas, les répondantes témoignent du fait que c'est justement en répondant aux questions, une par une, qu'elles ont mesuré l'ampleur des violences dont elles avaient été l'objet.

- Ce corpus de près de 4 000 femmes capables de décrire le fonctionnement de ces violences au travail est d'une importance considérable. Il fait apparaître le **lien systémique entre les différents types de situations qui entrent en cohérence**. Entre les études et le milieu professionnel, entre l'espace privé et l'espace public, depuis le plus jeune âge jusqu'à la retraite, depuis les ouvrières jusqu'aux dirigeantes d'entreprises, depuis les remarques déplacées jusqu'aux viols, **quelque chose se tisse qui renforce et réaffirme la hiérarchie où le masculin domine le féminin et empêche les femmes de prendre leur place légitime à tous les niveaux du corps social et notamment au travail.**

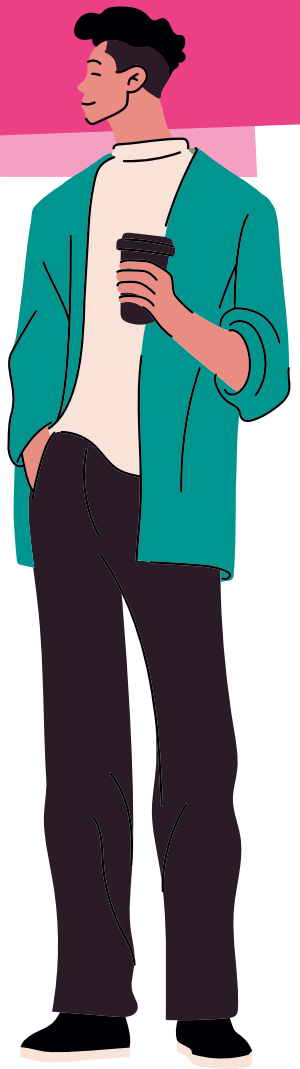
- Ces femmes nous décrivent également, non seulement dans leurs réponses mais aussi dans les très nombreux commentaires, la **face cachée de l'iceberg des violences sexistes et sexuelles** : souffrance tue, absence de dénonciation des faits même les plus graves, manque de soutien, intériorisation des violences…

- Si ce cauchemar social est enfin apparu sur la place publique depuis la vague « MeToo », **la prévention, les réponses et traitements sont loin d'être à la hauteur du problème**. Ce qui pourrait, à terme, générer un coût plus que conséquent pour la société et les entreprises en particulier.

© JUMP

# A Toutes les femmes subissent du sexisme, partout

## *Tous les hommes le savent*



**98%** des répondantes disent avoir **SUBI** du sexisme au moins une fois
**97%** des répondants disent en avoir été **TÉMOINS**

**JUMP a recueilli les témoignages des femmes en tant que victimes de sexisme, et les témoignages des hommes en tant que témoins ou auteurs.**
**Les femmes peuvent être également sexistes avec les autres femmes. Comme les hommes, elles sont normées socialement à dévaluer le féminin. Si certaines peuvent en tirer profit individuellement, ces attitudes les affaiblissent collectivement. Quant aux différentes violences sexuelles, elles ne sont commises quasiment que par des hommes.**

### Pourquoi un questionnaire différent pour les femmes et pour les hommes ?

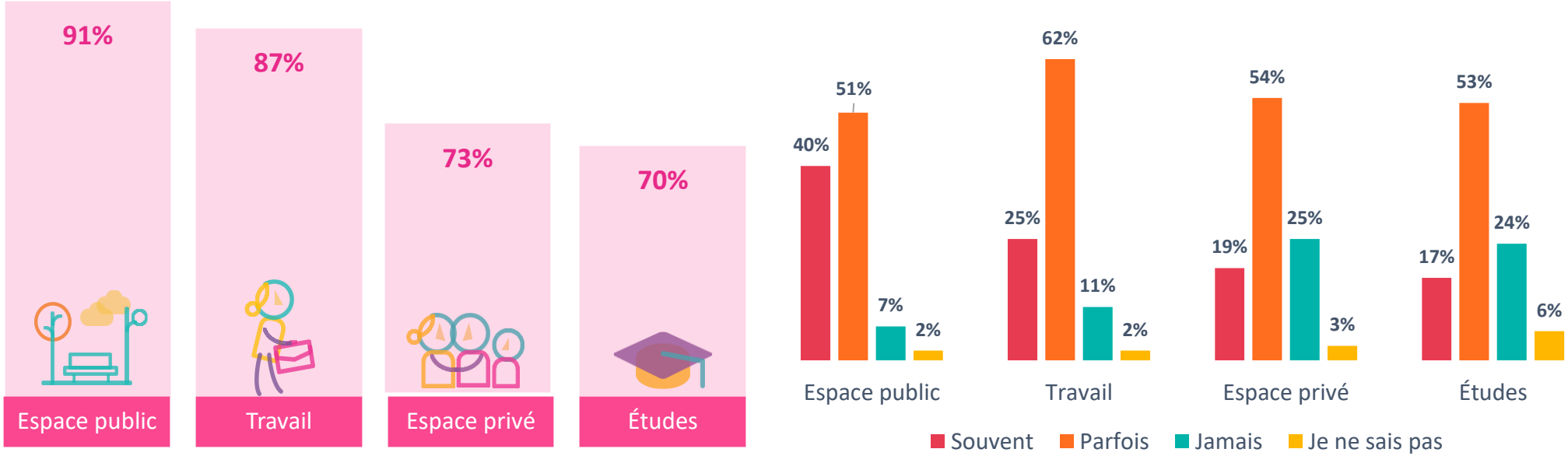
Il n'y a pas de sexisme anti-hommes au même titre qu'il n'existe pas de racisme anti-blancs.
Les hommes peuvent être victimes de sexisme individuellement. Il s'agit la plupart du temps d'une critique de leur attitude ou de leur choix quand ils ne correspondent pas aux codes virils attendus (ex: aptitudes dans la sphère du foyer ou des relations sociales). Mais les injonctions à la masculinité n'ont pas les mêmes effets sur la position sociale des hommes que les injonctions à la féminité sur les femmes. Le sexisme que les hommes peuvent subir individuellement sont des effets secondaires d'un système qui infériorise ce qui est féminin et qui attribue des rôles différents aux femmes et aux hommes.
**Le sexisme subi par les femmes est individuel et collectif.**
**Il structure la hiérarchie des sexes.**

© JUMP

# Où les femmes subissent-elles du sexisme ?

**98%** des répondantes disent avoir **SUBI** du sexisme au moins une fois
**97%** des répondants disent en avoir été **TÉMOINS**
Le sexisme est une réalité universelle, largement vécue et observée

Où avez-vous déjà été **VICTIME** de comportements sexistes ?
Fréquence des **« parfois et souvent »** chez les femmes



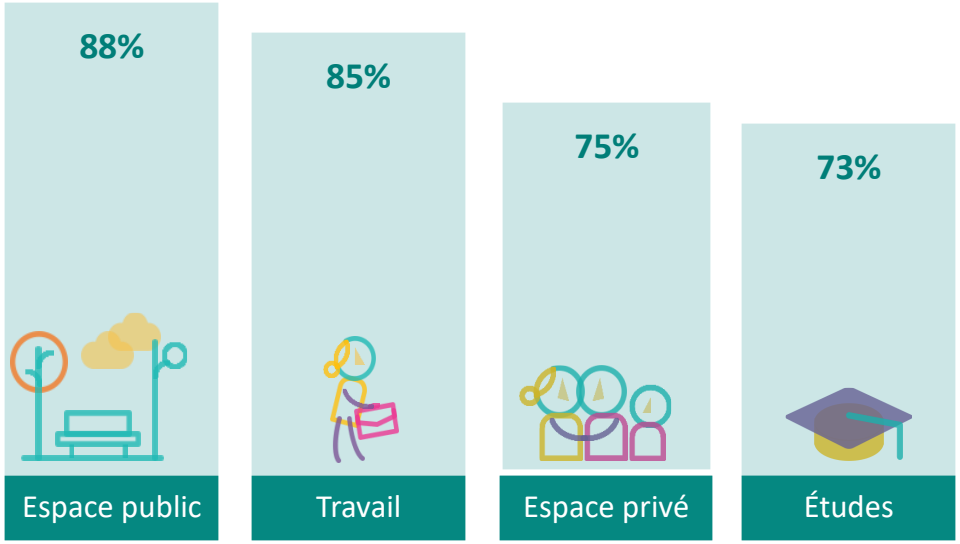

**Convergences – Surtout les jeunes femmes**
Selon le Haut Conseil à l'Égalité en France *(Baromètre sexisme – Enquête Toluna Harris, 2024)*, 90 % des femmes de 15–24 ans déclarent avoir déjà été victimes de sexisme, et 51 % ont reçu des images sexuelles non sollicitées.

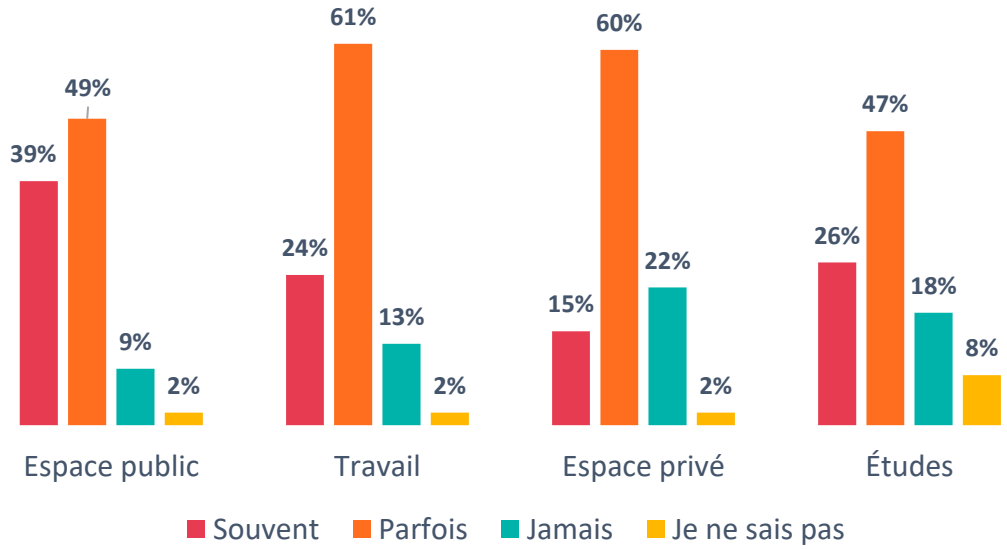
© JUMP

# Où les hommes en sont-ils témoins ?

**98%** des répondantes disent avoir **SUBI** du sexisme au moins une fois
**97%** des répondants disent en avoir été **TÉMOINS**
Le sexisme est une réalité universelle, largement vécue et observée

Où avez-vous déjà été **TÉMOIN** de comportements sexistes ?
Fréquence des **« parfois et souvent »** chez les hommes




© JUMP

# A quoi ressemble le sexisme et ses conséquences?

## *La parole des femmes…*

**Espace public**

*« Le fait d'être abordées dans la rue en permanence, d'être **importunées régulièrement**. »*

*« Dans la rue, je me fais régulièrement **siffler ou interpeller**. »*

*« Dans un tram, un homme s'est **masturbé devant moi**. J'étais figée et **personne n'a rien fait**. »*

*« **Attouchements** dans le métro. »*

*« Lors d'une fête, un inconnu **m'a touché sans mon consentement**, et je n'ai pas su réagir. »*

*« Le sexisme dans la rue est **vraiment le plus présent**, au quotidien. »*

**Études**

*« Pendant un stage, mon tuteur **a tenté de me violer**. J'ai pu m'échapper, mais je n'ai rien dit par peur des conséquences. »*

*« Un professeur de géographie **regardait sous les jupes** des élèves. Tout le monde le savait, mais personne n'intervenait. »*

*« Un professeur de master m'a invitée dans son bureau en insinuant **qu'une bonne note dépendrait de ma réponse**. »*

*« Je voulais devenir **ingénieure** et on m'a bien dit que **personne ne voudrait m'épouser** par la suite. »*

**Travail**

*« Une cheffe de projet **qui ne peut pas animer les réunions** de son propre projet. »*

*« On m'a demandé lors d'un entretien de garantir que je n'aurais **pas d'enfants dans les années à venir** pour obtenir le poste. »*

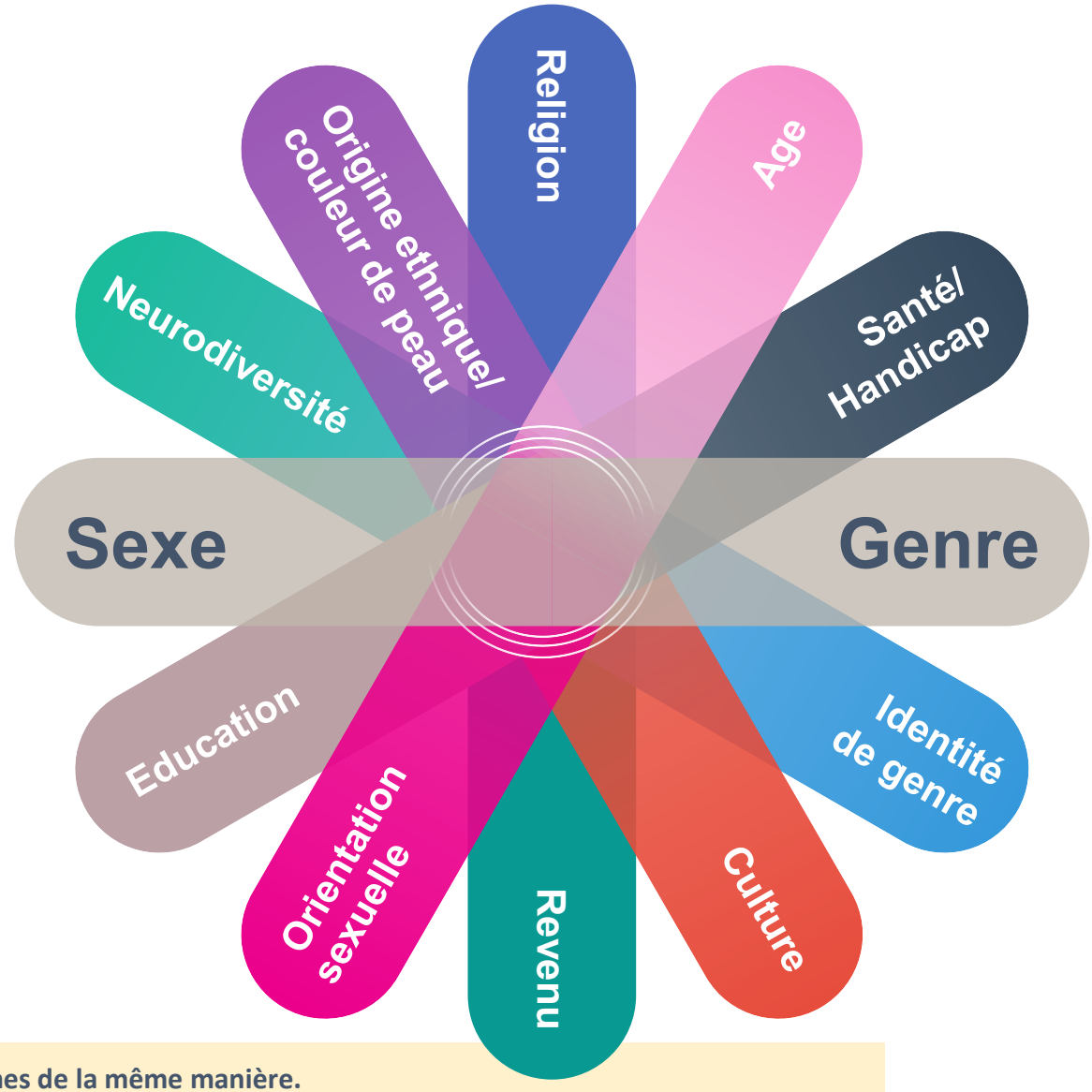
*« À compétences égales, mon salaire était de **50 % inférieur** à celui d'un collègue masculin. »*

*« Un patient **s'est masturbé** pendant un soin. »*

© JUMP

# L’intersectionnalité affecte l’expérience du sexisme

- L’intersectionnalité montre que tous les humains ont des identités multiples dont la combinaison génère des expériences de vie singulières
- Le patriarcat est un système qui structure tous les rapports de domination.
- L’inégalité systémique entre les femmes et les hommes structure toutes les autres inégalités. Quelle que soit la discrimination identifiée, il n’y a jamais de symétrie entre la façon dont les femmes et les hommes sont affectés.
- Les inégalités sociales s’articulent avec les inégalités entre les sexes de sorte qu’il n’est pas possible de comprendre et de traiter les unes sans prendre les autres en considération au risque de les aggraver.
- « L’homme le plus opprimé peut opprimer un être qui est sa femme. Elle est le prolétaire du prolétaire même. » Flora Tristan




**Convergences - Le sexisme ne touche pas toutes les femmes de la même manière.**
Selon l’OIT *(Violence et harcèlement dans le monde du travail, 2022),* les femmes racisées, migrantes, LGBTQIA+ ou en situation de handicap sont plus exposées aux violences. Le Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l’Enseignement supérieur (CPED, OE-VSS, #NousToutes, Union Étudiante, Chair.es) confirme cette surexposition. Sans approche intersectionnelle, les politiques publiques invisibilisent ces vécus.

© JUMP

# B Le continuum entre les études et l'entreprise

> *« J'ai été victime de sexisme **à l'école et en entreprise**. C'est toujours la même chose. »*

© JUMP

# Du sexisme pendant les études au sexisme au travail

Une continuité banalisée

## Des comportements discriminants tout au long de la vie des femmes

Pendant les études ou à l'université, **81 % des répondantes déclarent avoir subi des blagues ou remarques déplacées**, un chiffre qui reste très élevé en entreprise, où **88 % des femmes rapportent les mêmes comportements**.

Les **regards, approches ou sollicitations inappropriées** concernent **55 % des femmes dans le milieu scolaire** et atteignent **58 % dans le cadre professionnel**. Ces comportements, tolérés et banalisés dès l'adolescence, s'installent comme des habitudes qui se poursuivent dans la vie adulte.

Les actes relevant du pénal, comme le **harcèlement sexuel**, touchent **14 % des femmes pendant les études** et augmentent à **21 % au travail**. Même constat pour les **agressions sexuelles**, qui affectent **14 % des femmes pendant les études** et **12 % sur leur lieu de travail**. Ces chiffres montrent que le passage des études à l'entreprise ne marque pas une rupture, mais bien une continuité des violences sexistes.

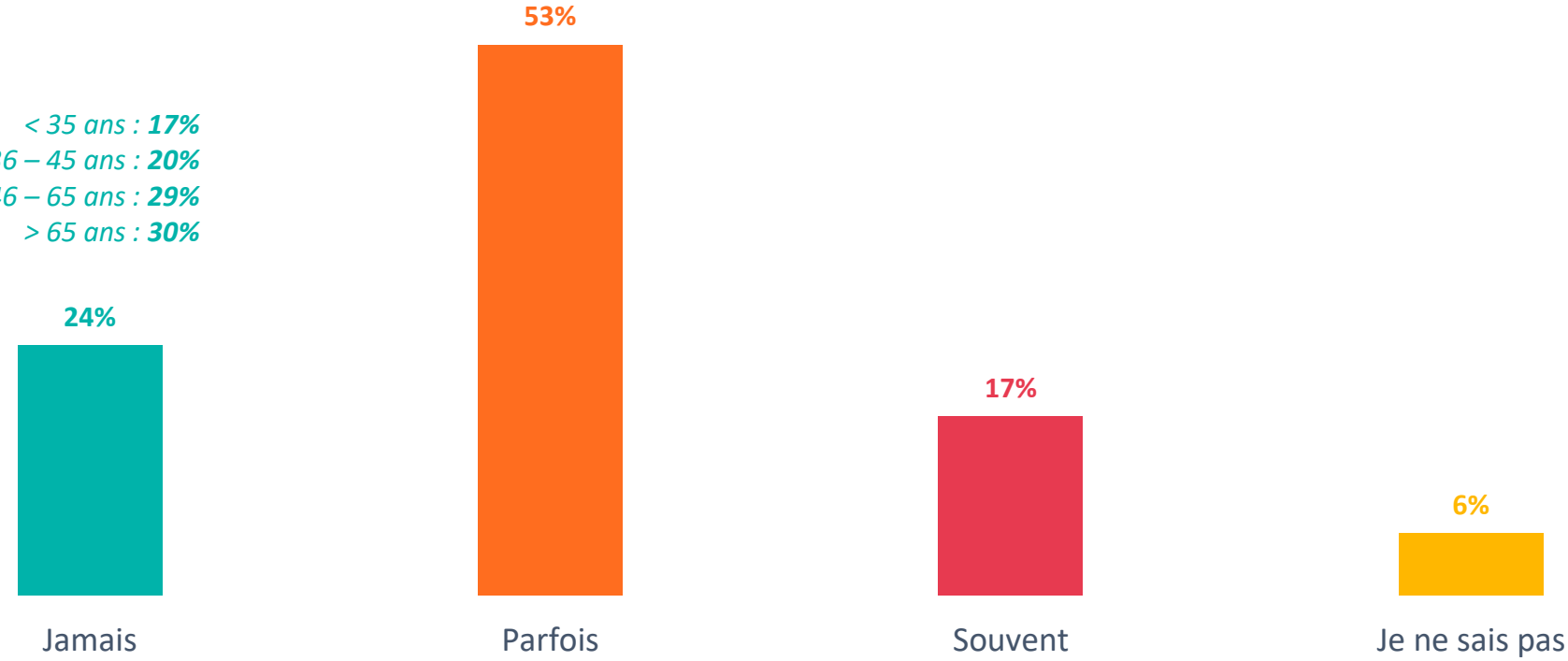
Ces chiffres confirment que les **violences sexistes et les discriminations commencent tôt et se prolongent tout au long de la vie des femmes**. Ce qui est vécu à l'école ou à l'université prépare malheureusement le terrain à ce qui se passe ensuite en entreprise.

© JUMP

Études

# Sexisme pour 7 femmes sur 10

*< 35 ans : **17%***
*36 – 45 ans : **20%***
*46 – 65 ans : **29%***
*> 65 ans : **30%***




Parmi celles qui affirment n'avoir **jamais** été confrontées à de tels comportements, 59 % ont plus de 46 ans. Beaucoup décrivent aujourd'hui des situations qui, à l'époque, n'étaient pas reconnues comme sexistes, ce qui influence leur souvenir et leur perception du vécu en tant que victime :

*« Je pensais que **c'était normal** que les filles reçoivent moins d'attention en classe. »*

*« Ces souvenirs sont-ils trop lointains ? Ces comportements inappropriés étaient-ils **banalisés** à l'époque ? »*

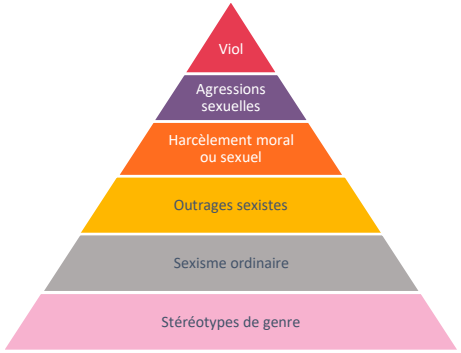
*« Je ne me souviens pas d'avoir vécu de sexisme à l'école, mais peut-être que **je ne le percevais pas comme tel**. »*

*« Peu de souvenirs, car ce n'était pas considéré comme **problématique** à l'époque. »*

**Convergences - Du sexisme à l'école au sexisme au travail : un continuum**
Le Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur en France signale que 40 % des étudiantes ont été harcelées sexuellement. L'enquête Elles Bougent sur les carrières en sciences rapporte que 75% des étudiantes en STEM (sciences) s'inquiètent du sexisme et des discriminations liées à leur genre pour leur futur. 1 sur 5 pense d'ailleurs que le sexisme est la principale difficulté qu'elles rencontrent. Le HCE (*Baromètre sexisme vague 4*, 2024) observe que les jeunes femmes développent très tôt des réflexes d'autoprotection : vigilance, autocensure, banalisation.

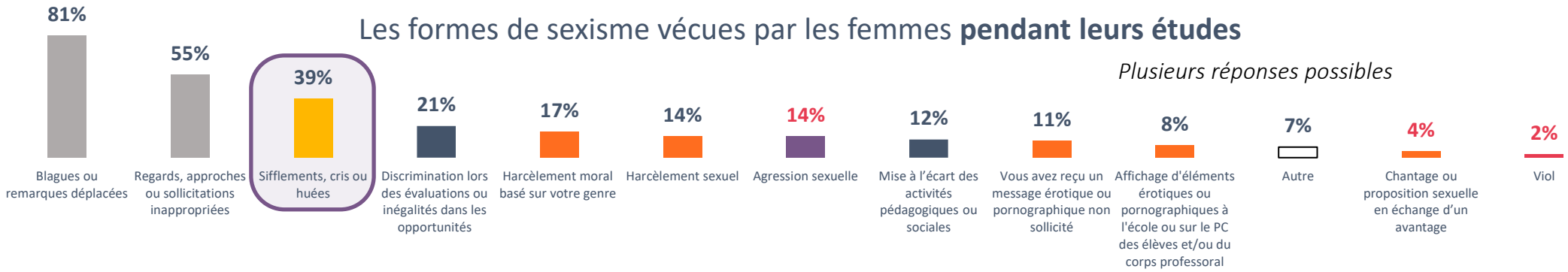
© JUMP

# Similarité aveuglante des formes de sexisme vécues pendant les études et au travail



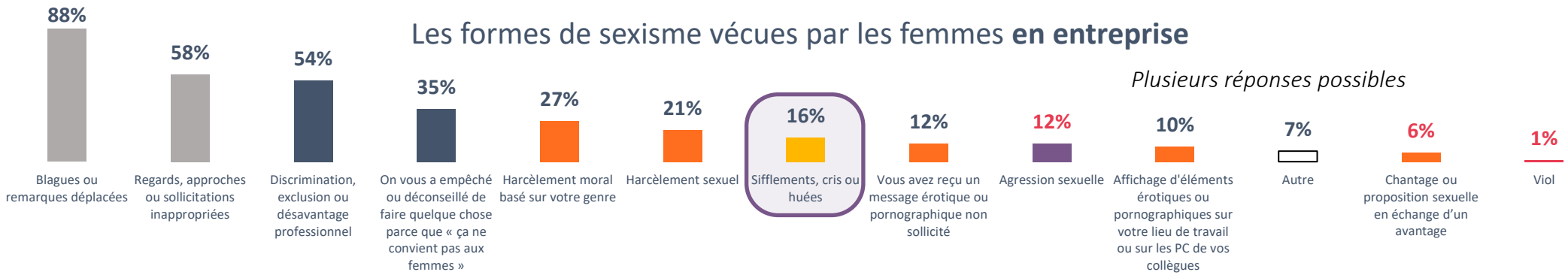

## Les formes de sexisme vécues par les femmes **pendant leurs études**

*Plusieurs réponses possibles*




## Les formes de sexisme vécues par les femmes **en entreprise**

*Plusieurs réponses possibles*




Les formes de sexisme vécues par les femmes pendant les études et en entreprise sont similaires, **à l'exception des sifflements, cris ou huées (outrages sexistes)** qui sont plus présents pendant les études qu'au travail.

© JUMP

Études

# 14% Harcèlement sexuel - 14% Agression sexuelle

Ces violences laissent des traces à vie : la parole des femmes de plus de 45 ans …

## Agressions sexuelles

*« À l'école secondaire, les garçons **pinçaient nos seins** et soulevaient nos jupes. »*

*« À la cantine, j'ai été victime de **frottage**. »*

*« **Tentative de viol** pendant un événement étudiant, évitée grâce à l'auto-défense. »*

*« Un professeur s'est tenu debout près de moi, avec **son pénis en érection** à hauteur de ma tête. »*

## Harcèlement sexuel

*« Mon maître de mémoire m'a invitée dans **sa chambre d'hôtel** pour 'travailler'. »*

*« Un étudiant m'a proposé de coucher avec lui **contre rémunération**, car il voulait 'essayer une fille sympa'. »*

*« Un enseignant m'appelait 'Joséphine' et disait que je lui faisais penser à **une odalisque nue**. »*

## Autres expériences traumatiques

*« J'ai subi **un viol collectif sous soumission chimique** dans les années 90. »*

*« À l'école primaire, un garçon exigeait que **j'enlève ma culotte** dans le bus scolaire. »*

*« Un professeur de géographie **regardait sous les jupes** des élèves. Tout le monde le savait, mais personne n'intervenait. »*

© JUMP

Études

# 21% Discrimination(s) liée(s) au genre

## Orientation scolaire et assignation de tâches stéréotypées

*« J'ai été orientée vers **la psychologie pour enfants**, car c'était considéré comme plus adapté à une femme. »*

*« Les garçons **recevaient systématiquement** les projets les plus visibles. »*

*« Un camarade m'a dit que personne **ne voudrait se marier avec une femme** qui voulait devenir ingénieure. »*

## Hypersexualisation

*« Un professeur favorisait **les plus jolies filles** pour les notes et les examens. »*

*« Un enseignant m'a dit devant la classe que j'avais des **'petits seins'**, ce qui m'a profondément gênée. »*

*« Mon prof m'a dit que je lui faisais penser à une œuvre : celle d'une **odalisque nue.** J'avais moins de 16 ans. »*

## Sexisme intégré dans la culture scolaire

*« Lors des présentations de début d'année, les traditions incluaient souvent des **actes humiliants pour les filles**. »*

*« Les professeurs prenaient **moins au sérieux mes réponses** en cours parce que j'étais une fille. »*

*« Pendant mes études, un enseignant a explicitement dit que les filles ne poursuivraient pas de carrière, **car elles se marieraient**. »*

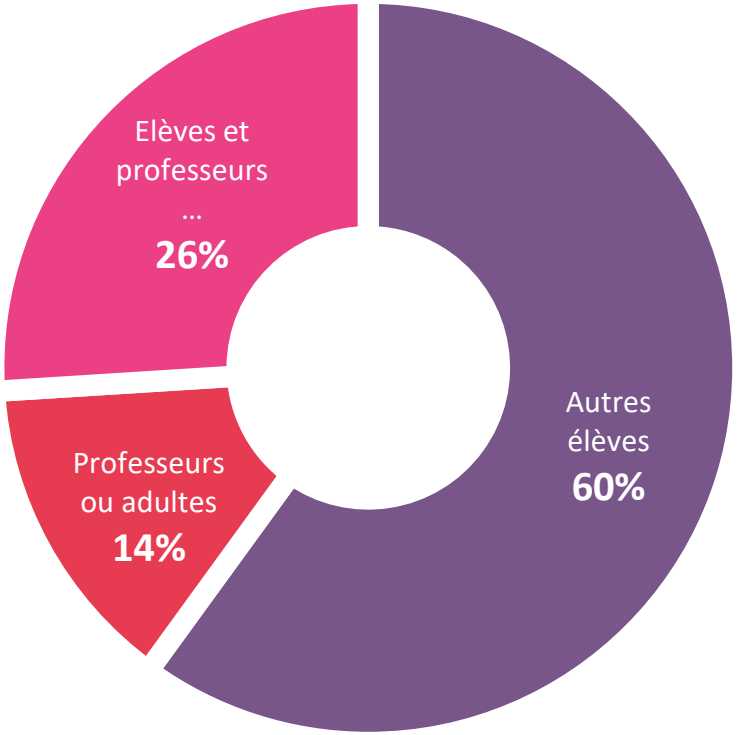
*« Lors d'un oral, un professeur a expliqué que **le viol était 'scientifiquement impossible'**. »*

*« Je n'ai pas participé aux activités d'intégration par peur de ce que j"avais entendu. Des filles devaient attraper des rondelles d'ananas avec les yeux bandés et les rondelles étaient mises **sur les sexes des garçons**... »*

© JUMP

Études

# Auteurs ou autrices de ces violences




## Le sexisme en milieu éducatif est alimenté à la fois par des comportements ENTRE ÉLÈVES …

*« Mes camarades m'ont qualifiée de **'pute'** après qu'un garçon ait menti sur une prétendue relation avec moi. »*

*« Un étudiant m'a glissé des pièces **dans le décolleté en cours**. Personne n'a réagit. »*

*« Les garçons de ma classe disaient que les filles devaient **rester à la cuisine**. »*

## … et par des FIGURES D'AUTORITÉ

*« Mon professeur m'a dit que j'avais de bonnes notes **grâce à mon physique**. »*

*« Mon professeur disait qu'on avait de meilleures notes si on portait des **jupes** »*

*« Un professeur m'a conseillé de retourner à **'ma couture'** après un examen. »*

**Convergences**

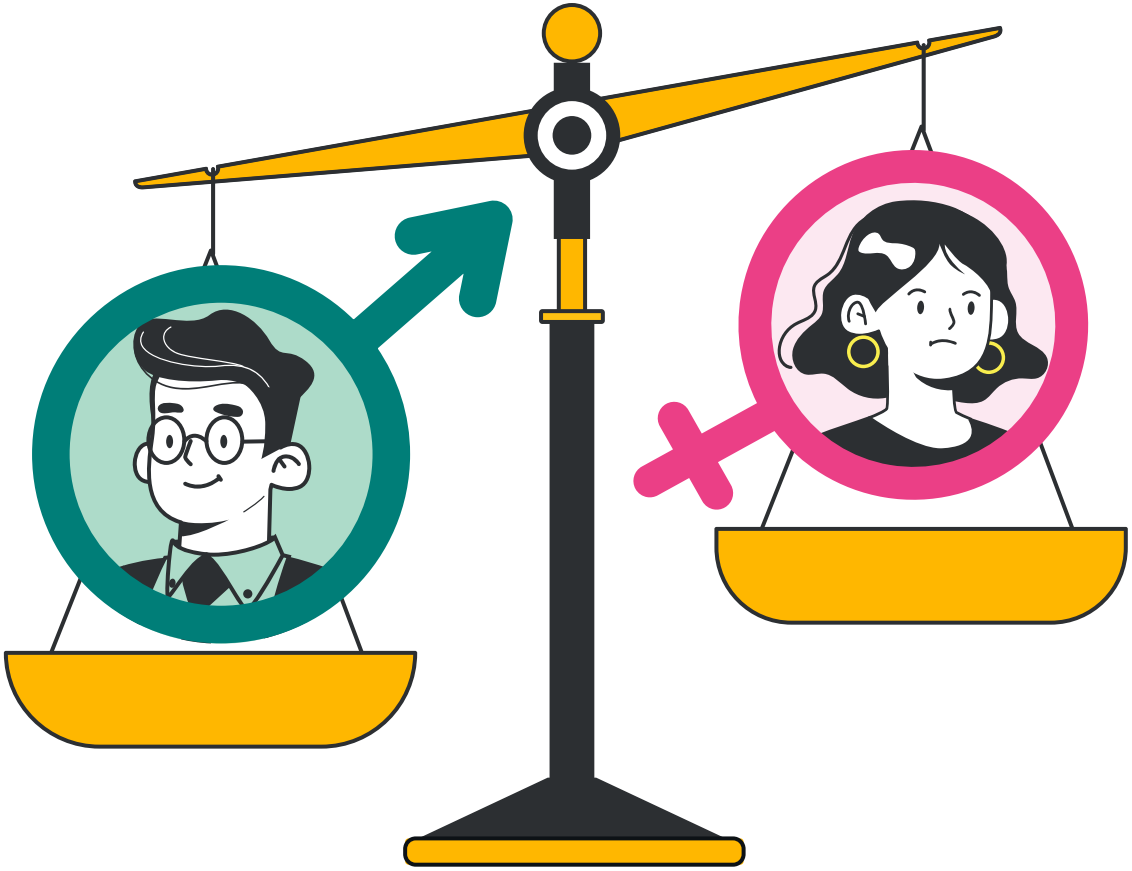
Le *Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur* (France) souligne que les auteur.es de violence sont :

- **Étudiant·es** : Ils représentent la majorité des auteurs dans plusieurs types de violences, notamment les outrages sexistes (55%), le harcèlement sexuel (54%), les agressions sexuelles (62%), et les viols (63%).
- **Enseignant·es** : Ils sont cités comme auteurs dans certains cas, notamment pour les outrages sexistes (25%), harcèlement sexuel (13%).

Les auteurs sont majoritairement des hommes, représentant 69% à 96% des cas en particulier pour les violences sexistes et sexuelles.

© JUMP

# C Focus sur le sexisme au travail



# L’insécurité psychologique et physique des femmes au travail

- Les comportements les plus banalisés, comme les **blagues ou remarques déplacées**, sont les plus fréquents. Ils reflètent une tolérance culturelle implicite à des comportements qui renforcent les stéréotypes et peuvent créer un environnement professionnel hostile.

- Les **regards** ou **approches inappropriées**, bien qu’ils soient souvent perçus comme moins graves, témoignent d’une objectification persistante des femmes au sein des espaces professionnels.

- La **discrimination professionnelle** illustre comment le sexisme ne se limite pas à des actes isolés, mais influence également les opportunités de carrière et l’égalité des chances.

- L’existence de violences plus graves, telles que **le harcèlement sexuel** ou **moral**, ou les **agressions sexuelles**, bien que moins courantes statistiquement, révèle les conséquences possibles de la banalisation des microagressions sexistes.

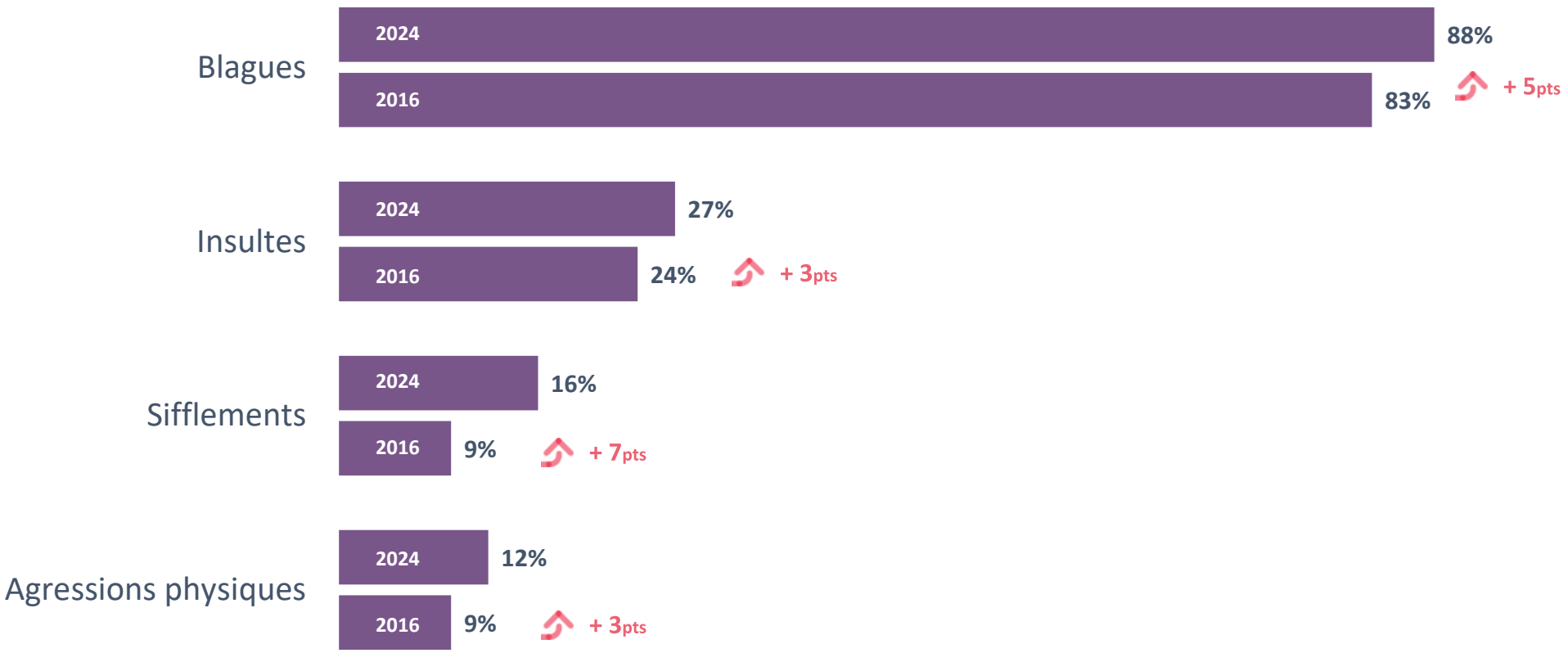
- Si la sensibilisation au sexisme augmente, les comportements sexistes restent omniprésents. La banalisation des microagressions du sexisme ordinaire les rend d’autant plus difficiles à dénoncer et à prévenir.

© JUMP

Travail

# Toutes les formes de sexisme sont en hausse

## Comparaison 2016 – 2024 Plusieurs réponses possibles




**Convergences**

Enquête #StOpE 2024 auprès de 301 entreprises en France :
70% des femmes ont déjà été confrontées à une situation discriminatoire ou sexiste au travail
2/3 des femmes ont déjà eu à subir des comportements sexistes en réunion
3 femmes sur 4 sont exposées aux blagues sexistes et 1 sur 2 à des remarques sexistes
4 femmes sur 10 ont eu à supporter des remarques sur leur physique ou leur tenue
Enquête EU-GBV 2021-2022 « Les violences liées au genre en Belgique » : 33% des femmes déclarent avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. 66,6% des regards déplacé, 56,9% des blagues ou remarques offensantes et 25,5% des propositions sexuelles déplacées!

© JUMP

Travail

# Formes de sexisme « ordinaire » ou de discrimination

## Analyse 2024

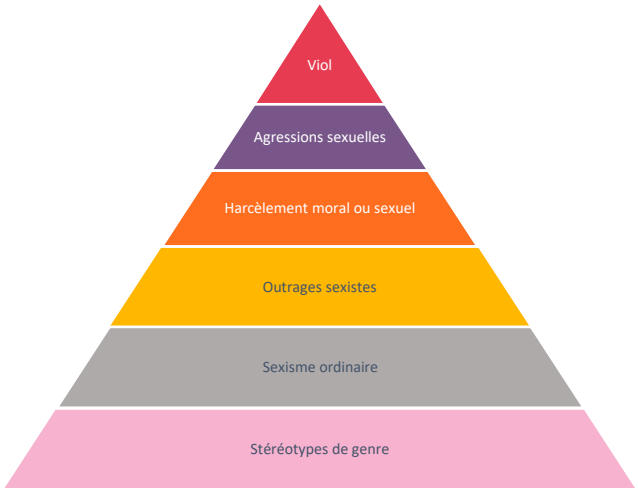
| | |
|---|---|
| 65% | **Commentaires sur votre attitude au travail**<br>*ex. « Tu es trop autoritaire », « Tu es trop émotive », « Tu n'es pas assez souriante pour être… »* |
| 56% | **Être interrompue plus fréquemment lorsque vous prenez la parole** |
| 56% | **Être perçue comme susceptible quand vous réagissez aux blagues sur les femmes** |
| 54% | **Commentaires sur les vêtements, la coiffure ou le maquillage que vous portez ou devriez porter** |
| 54% | **Être moins écoutée, impliquée dans les décisions ou prise en considération** |
| 50% | **Commentaires sur votre vie personnelle**<br>*ex. « Tu ne devrais pas être à la maison pour les enfants ? », « Comment vas-tu gérer ta fonction et ta nouvelle maternité ? », « Tu dis que tu ne veux pas d'enfant… mais tu vas changer d'avis ! »* |
| 49% | **Voir vos compétences ou votre crédibilité remises en question parce que vous êtes une femme**<br>*ex. postes techniques, capacité de leadership, …* |
| 48% | **Assignation stéréotypée des tâches : prise de notes, organisation des réunions ou de l'évènement annuel…** |
| 23% | **Peur d'annoncer votre grossesse ou de prolonger le congé parental**<br>Pour les indépendantes, la mise en compétition avec des structures portées par des hommes par exemple |
| 21% | **Ne pas avoir un accès identique aux projets et/ou clients stratégiques**<br>Pour les indépendantes, la mise en compétition avec des structures portées par des hommes |
| 19% | **Entendre que vous avez obtenu une promotion ou votre poste uniquement parce que vous êtes une femme** |
| 18% | **Perte d'emploi ou d'opportunité d'évolutions de carrière en raison de votre maternité (si applicable), ou de développement de votre entreprise si vous êtes indépendante** |
| 2% | **Perte d'emploi ou d'opportunité d'évolutions de carrière en raison de votre maternité (si applicable), ou de développement de votre entreprise si vous êtes indépendante** |

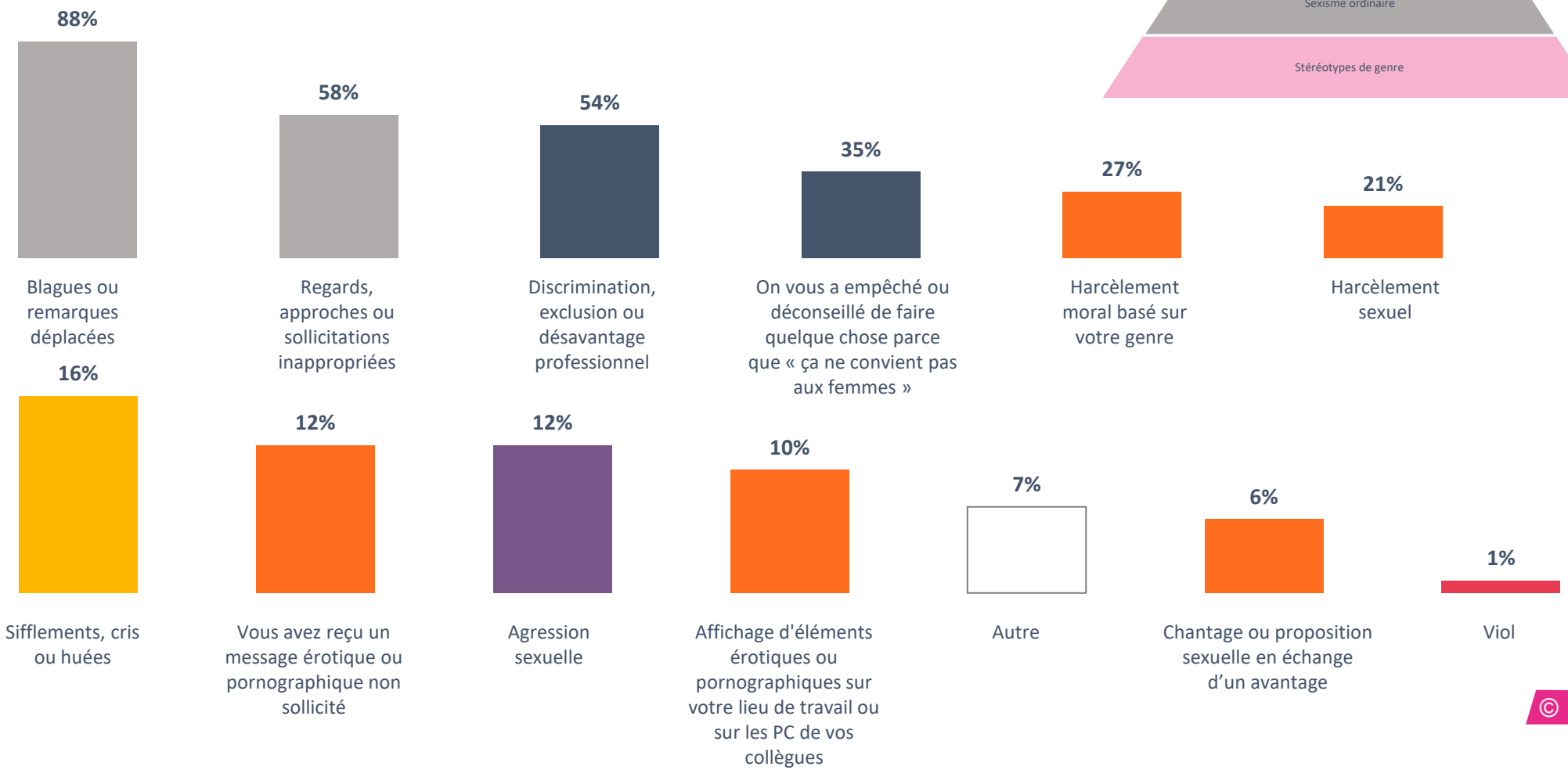
© JUMP

Travail

# Les violences sexistes ou sexuelles vécues au travail

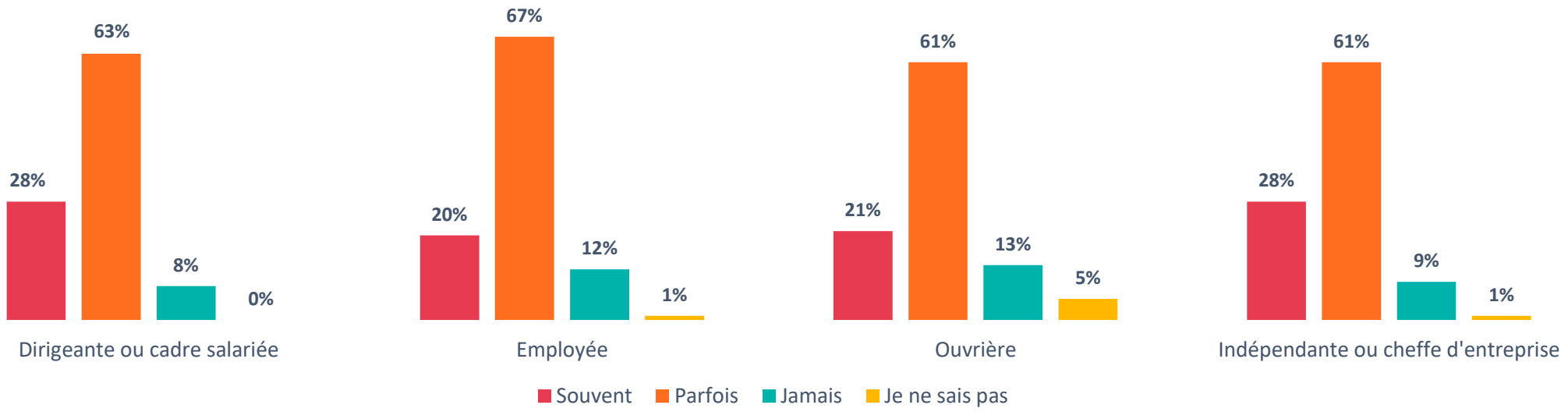
## Analyse 2024 *Plusieurs réponses possibles*




© JUMP

# Le sexisme touche toutes les femmes, quel que soit leur statut ou position hiérarchique dans l'entreprise




*« C'est surprenant qu'une femme tienne si bien une équipe de projet aussi exigeante ! » « Tu ne crois pas que* ***ce gros projet serait mieux traité par un homme*** *? »*

*« Un client m'a appelée* ***'ma petite chérie'*** *et a refusé de traiter avec moi tant qu'un homme ne venait pas prendre le relais. »*

*« On m'a dit que je ne devrais pas postuler à une promotion car* ***les tâches seraient « trop lourdes » pour une femme .*** *»*

*« (Lors d'une demande de prêt), le banquier* ***a refusé de m'écouter*** *tant que mon collègue masculin n'arrivait pas pour pitcher avec moi. »*

**Convergences – Le sexisme est renforcé pour les femmes en situation de précarité mais aussi pour celles qui défient le pouvoir**

OIT, rapport "Violence et harcèlement dans le monde du travail" (2022) : souligne que les personnes occupant des emplois précaires ou peu qualifiés sont les plus exposées aux violences sexistes et les moins enclines à signaler, par peur de représailles ou de perdre leur emploi.
« The reality Gap » par Shape Talent 2024, une enquête menée auprès de 2 394 femmes travaillant dans des entreprises en Suisse, en Allemagne, en Espagne et en Suède : Loin de s'atténuer, les inégalités s'accentuent avec l'ancienneté : près d'une femme cadre ou dirigeante sur deux a tendance à se sentir dévalorisée lors des réunions.
Enquête IPSOS 2023 : 49 % des femmes scientifiques déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière — soit une femme scientifique sur deux. Parmi elles, 65 % rapportent un impact négatif sur leur engagement dans la science et leur carrière.

© JUMP

# Qui sont les auteurs ou autrices du sexisme au travail ?

## La double peine des femmes de première ligne (en contact avec le public)

Plusieurs réponses possibles

### Entre collègues

*« Une idée que j'ai proposée en réunion a été ignorée, puis **reprise par un homme** qui en a récolté tout le mérite. »*

*« En tant que femme, nous sommes moins écoutées lors des tours de table, que ce soit par nos confrères ou par les clients hommes. Il leur est clairement **difficile de recevoir des directives d'une femme**. »*

### Par la hiérarchie

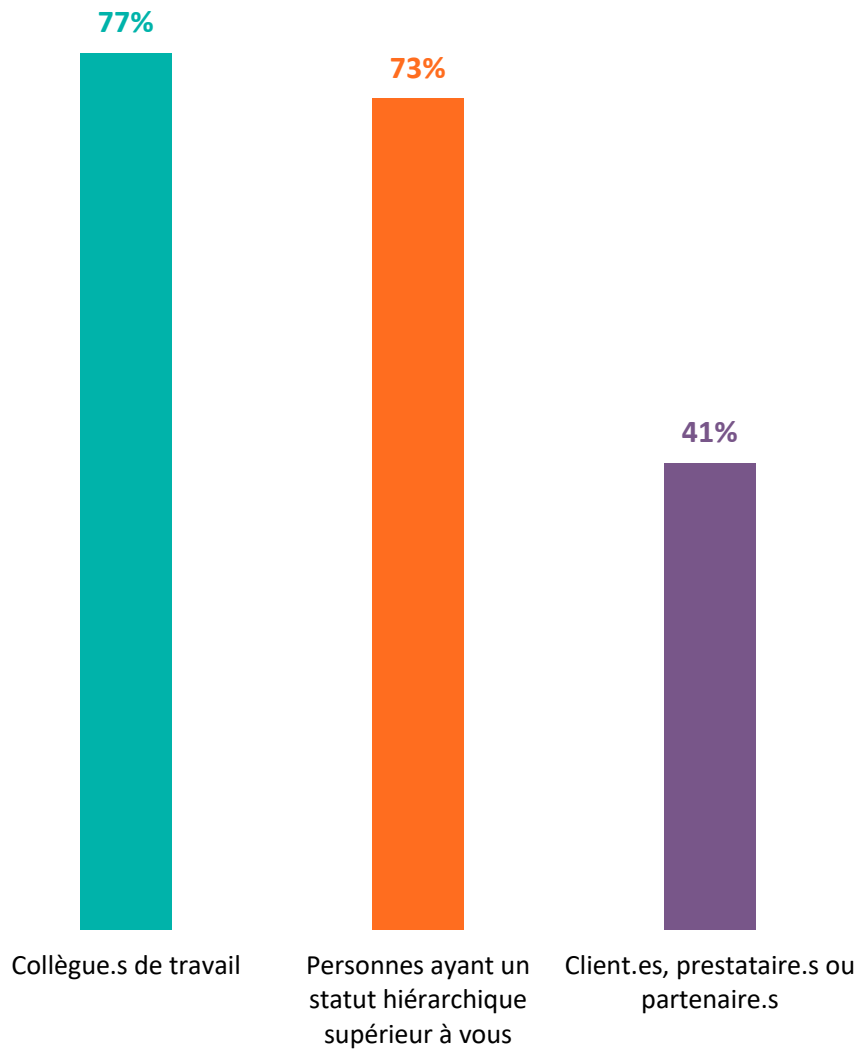
*« Lors d'une évaluation, on m'a demandé **si je prévoyais d'avoir un enfant** avant de me confier un projet stratégique. »*

*« Pendant un stage, **mon tuteur a tenté de me violer**. J'ai pu m'échapper, mais je n'ai rien dit par peur des conséquences. »*

### Par les clients

*« Lors d'un rendez-vous client, celui-ci a **fait des commentaires sur mon apparence**, puis a refusé de me prendre au sérieux tant qu'un homme ne venait pas intervenir. »*

*« Je suis restaurateur, et une de mes associées s'occupe du vin. C'est elle qui fait la carte des vins et a le plus de connaissances. **Pourtant, certains clients masculins préfèrent mes conseils**, même après que je leur ai expliqué que c'est elle qui gère cette partie. »*




© JUMP

# La parole des femmes …

## Infériorisation et stéréotypes négatifs

*« Lors des réunions, on attendait qu'une femme décide* ***de faire le café et de servir****. »*

*« Lors d'un gala, un homme m'a invitée à sa table pour* ***'être entouré de belles femmes'*** *et a posé sa main sur ma cuisse pour 'raconter une blague'. »*

*« **On m'a refusé un poste** en me disant que, comme femme mariée, j'allais avoir des enfants. »*

*« Lors d'une réunion, **un homme m'a coupé la parole** à plusieurs reprises, et personne n'a réagi. »*

*« Pendant un entretien, on m'a demandé **si je comptais avoir des enfants**, une question qu'on n'aurait jamais posée à un homme. »*

*« On m'a demandé de m'excuser auprès d'un supérieur pour une erreur qu'il avait commise**, car il s'était senti 'offensé'.** »*

*« **Mon supérieur refusait de s'asseoir à côté de moi** en voiture parce que j'étais une femme. »*

*« Dans une réunion, **mes idées ont été ignorées**, puis réutilisées par un collègue masculin qui s'en est attribué le mérite. »*

*« Un directeur m'a dit, en voyant que je voulais rencontrer un client, **'Les femmes ont des compétences maintenant ?'** »*

*« **On a minimisé mes contributions** sur des projets, en disant que c'étaient des 'projets pour enfants'. »*

*« **Je devais justifier mes compétences techniques** car mes collègues masculins étaient automatiquement considérés comme plus crédibles. »*

*« On a posé **une photo de femme voilée** sur mon bureau en me disant que c'est comme ça que les femmes devraient être : **silencieuses**. »*

© JUMP

# La parole des femmes …

## Harcèlement sexuel et objectivation

*« Mon collègue masculin a fait des remarques sur **mes 'énormes seins'** devant tout le monde. »*

*« **J'ai reçu des messages déplacés** d'un supérieur qui disait ressentir un 'feeling' avec moi. J'étais terrifiée à l'idée de retourner dans cette entreprise. »*

*« Lors d'un stage, un collègue m'a proposé d'emménager avec lui, affirmant qu'il y avait **une connexion entre nous**. »*

*« Un collègue m'a **raconté un rêve sexuel me concernant** et a ri, alors que j'étais fiancée. »*

*« **Un patient s'est masturbé** pendant un soin que je prodiguais. »*

*« **Un client m'a pris en photo** sans mon consentement et m'a dit ensuite qu'il l'avait fait. »*

*« Un collègue a fait **un montage pornographique** avec ma photo et l'a diffusé. »*

## Agressions sexuelles

*« **J'ai été frappée sur les fesses** par un collègue qui m'a dit de préparer le café. »*

*« Une femme dans mon équipe **a été agrippée par les seins et embrassée de force** par un collègue policier. »*

*« Un collègue m'a **touché l'entre-jambes** sous la table. »*

*« Mon patron m'a **embrassé sur la bouche** au lieu de me faire la bise. »*

*« Un collègue a peu à peu **glissé sa main sur mes fesses** lors d'un afterwork. »*

*« On a voulu m'indiquer que j'avais une **tâche** sur mon pantalon. En fait, on m'a touché les fesses. »*

## Discriminations

*« **J'ai été écartée d'une mission importante** car j'avais demandé à un collègue masculin d'arrêter de crier. »*

*« **J'ai été exclue des discussions informelles** entre hommes qui impactaient directement des projets sur lesquels je travaillais. »*

*« On m'a clairement dit que je n'aurais pas de promotion car j'ai des **enfants**. »*

*« J'ai **perdu mon travail** car j'ai dénoncé des propos sexistes. »*

© JUMP

# La double discrimination âgiste et sexiste

## Un sexisme méprisant envers les femmes ne faisant plus partie de la catégorie des « jeunes »

- Le sexisme ne se limite pas à la remise en question des compétences ou à l'infantilisation des femmes. Il s'exprime aussi par un mépris sournois envers celles qui ne correspondent plus aux normes de la « jeunesse » (**utilité sexuelle ou maternelle**). Ce phénomène reflète une double discrimination, à la fois sexiste et âgiste, où les femmes sont jugées non seulement sur leur genre mais aussi sur leur âge.

> *« Mon supérieur hiérarchique m'a dit que **je pouvais être heureuse qu'un homme me drague encore à mon âge**. J'avais 40 ans. »*

- Cette remarque, qui se veut prétendument "amicale" ou "humoristique", traduit en réalité une dévalorisation insidieuse. Elle perpétue l'idée que **la valeur d'une femme est liée à son apparence physique** ou à sa capacité à attirer le regard masculin, en minimisant ses compétences et sa place dans le milieu professionnel.

> *« Avec l'âge, il n'y a plus de sifflement dans la rue mais au bureau il y a des moqueries sur **les femmes ménopausées**. »*

- Ce type de sexisme participe grandement à **l'invisibilisation des femmes** à mesure qu'elles avancent dans leur carrière et leur vie, tout en renforçant des stéréotypes délétères.

**Convergences – Femmes et âge : double peine**

Le Défenseur des droits en France (Rapport annuel sur l'égalité, 2025) note que les femmes âgées sont moins promues, moins écoutées, et parfois écartées des postes stratégiques. McKinsey *Women in the workplace 2024* (US): Les femmes jeunes sont aussi susceptibles que les femmes plus âgées d'avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière : 34 % des femmes de moins de 30 ans et 35 % des femmes de 50 ans et plus ont subi une ou plusieurs formes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière.

© JUMP

# D L'impact du sexisme

« *Ça m'a* ***poursuivi toute ma vie****.* »

« ***La colère et la thérapie*** *sont les seules choses m'ayant aidé à me sortir de là.* »

« *Un petit truc plus un petit truc... ça finit par faire beaucoup !* ***On encaisse****.* »

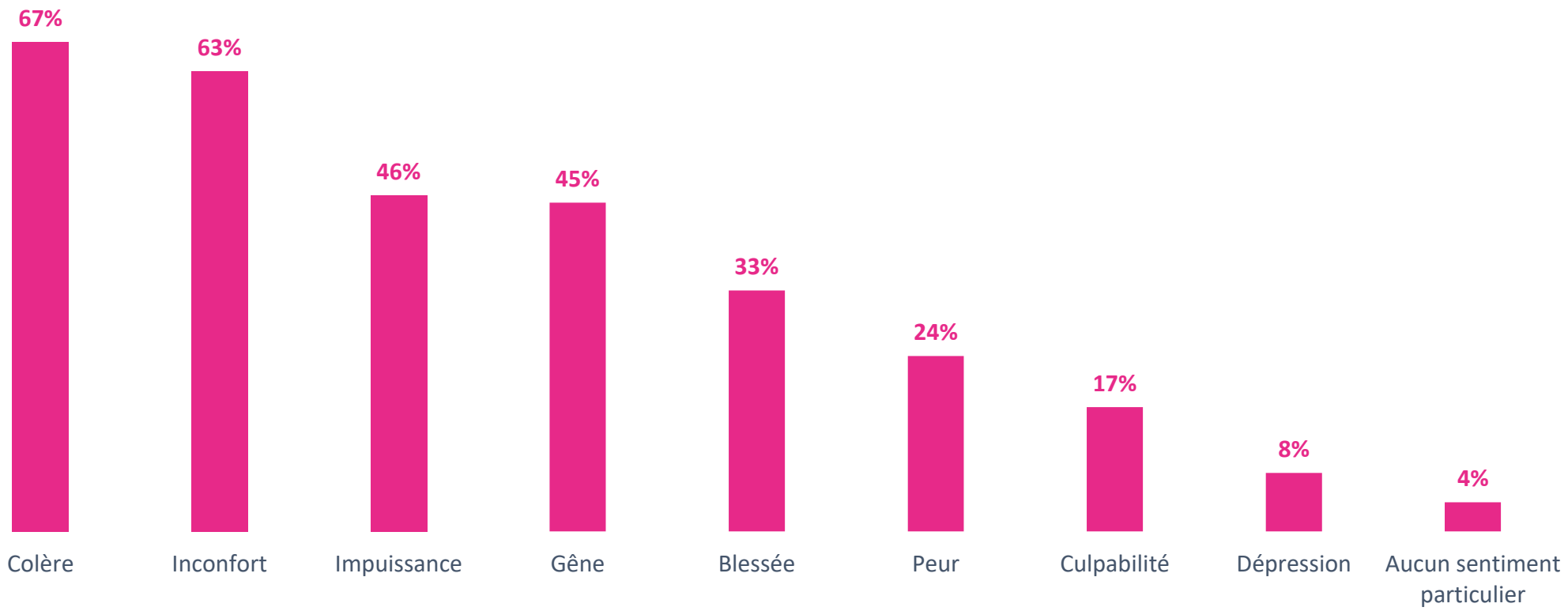
« *Ca fait des années, et* ***j'en fait encore des cauchemars****.* »

© JUMP

# L'impact psychologique du sexisme

## Quels étaient vos sentiments les plus fréquents lorsque vous avez subi du sexisme ?

(Plusieurs réponses possibles)




*« Des années après une agression, **je ressens encore de la culpabilité**. »*

*« J'ai une **méfiance généralisée envers les hommes**, à cause de mes expériences passées. »*

*« Quand j'étais jeune, je restais **silencieuse par peur**. Aujourd'hui, je réponds avec colère. »*

© JUMP

*« Dans l'espace public, **cela provoque une peur**. En privé, de l'inconfort. »*

*« Le sentiment qui prédomine, **c'est l'injustice**. La paix sociale repose sur le silence des femmes. »*

*« Sentiment d'être **salie**. »*

*« Culpabilité de ne pas **avoir mis les limites** plus tôt. »*

*« Je me suis demandée **ce que j'avais fait pour mériter ça**. »*

*« On **se croit responsable** alors que on est victime! »*

*« J'ai été **complètement figée**. »*

*« On se sent menacée et pas respectée, **un objet**! »*

**Convergences - Des conséquences psychologiques durables**

Le HCE (Haut Conseil à l'Egalité – France - Sexisme, polarisation et état des lieux du sexisme, 2024) évoque une fatigue mentale liée aux agressions répétées.
L'AFMD (Association Française des Managers de la diversité) note que 60 % des femmes adaptent leur comportement ou leur apparence pour les éviter.
L'IEFH ( Institut pour l'Egalité – Belgique -*Comportements transgressifs dans les entreprises*, 2025) évoque un climat d'insécurité diffus mais permanent, qui empêche les femmes d'être pleinement elles-mêmes au travail.
Selon le Baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur, plus de la moitié des victimes développent anxiété, perte de confiance ou envie de démissionner.
L'OIT (Violence et harcèlement dans le monde du travail, 2022) parle d'une perte de motivation durable.
Enquête IPSOS 2023 (France) : 49 % des femmes scientifiques déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel au cours de leur carrière — soit une femme scientifique sur deux. Parmi elles, 65 % rapportent un impact négatif sur leur engagement dans la science et leur carrière.
« The reality Gap » par Shape Talent 2024 : Près d'une femme cadre sur 2 est inquiète sur la façon dont elle est perçue en réunion et 46% se sentent inadaptées.
Enquête EU-GBV 2021-2022 « Les violences liées au genre en Belgique » : 41,9% des femmes qui connu une absence de longue durée rapportent avoir été victimes de harcèlement sexuel dans leur emploi contre 30% de celles qui n'ont pas été longuement arrêtées.

© JUMP

# Le coût du sexisme au travail sur la santé des femmes

Les discriminations ont des répercussions délétères et durables sur la santé physique et mentale des personnes mais aussi sur leur bien-être, leur motivation et leur performance au travail

Les outils de mesure de la santé au travail (statistiques, équipements, référentiels) restent largement conçus à partir de standards masculins. Les équipements de protection, les politiques de prévention ou les rythmes de travail ne sont pas pensés pour les parcours professionnels féminins ni pour leurs spécificités physiologiques. Ce biais de conception rend certains environnements plus dangereux ou pathogènes pour les femmes, sans que cela ne soit visibilisé ni corrigé.

Selon Santé Publique France, la prévalence de la souffrance psychique au travail était en 2019, deux fois plus élevée chez les femmes

En Belgique, 60% des malade de longue durée sont des femmes. Et même 80% dans la tranche des plus de 55 ans.

Les données issues de plusieurs rapports belges et français (Sciensano 2024, CWEF 2024, Verian–Laboratoire de l'Égalité 2024, OXFAM 2024) montrent que le sexisme structurel au travail impacte significativement la santé physique et mentale des femmes, sans être véritablement pris en compte par les politiques de prévention actuelles.

Les femmes actives souffrent davantage de troubles du sommeil, de dépression, de fatigue chronique ou de douleurs physiques, en lien avec des conditions de travail genrées : surcharge mentale, manque de reconnaissance, multitâches, précarité ou isolement. Ce mal-être est aggravé par les comportements sexistes quotidiens, comme les remarques déplacées, la dévalorisation, ou encore l'infantilisation, identifiés comme facteurs de stress durable et d'épuisement psychique.

C'est ce que l'on appelle la **charge allostatique du sexisme** qui désigne **l'usure physiologique et psychologique** provoquée par l'exposition **répétée, cumulative et prolongée** aux violences sexistes, aux microagressions, aux discriminations et aux situations de stress liées au sexisme. Quand le stress est constant le système de stress s'active en permanence. On parle alors de charge allostatique.

**C'est le coût biologique de devoir s'adapter tout le temps.**

© JUMP

**Le rapport Verian pour le laboratoire de l'Egalité (France 2024) identifie les comportements sexistes comme des facteurs aggravants des risques psychosociaux pour les femmes au travail**. Remarques sur le physique, sous-estimation des compétences, absence de reconnaissance ou d'évolution sont cités comme générateurs de stress et de perte de confiance. Ces micro-agressions ou agressions sexistes répétées ont des effets cumulés sur la santé mentale. **Le lien entre ces violences de faible intensité et la fatigue psychique est aujourd'hui documenté, mais il n'est pas encore intégré dans les politiques de qualité de vie au travail**.

**On ne mesure pas et donc on ne reconnaît pas la pénibilité des emplois massivement féminins** contrairement à ceux des hommes (construction, police, pompiers, …). Et pourtant les congés maladie des femmes pour troubles musculo-squelettiques sont plus fréquents et plus longs. Ce manque de considération est aussi du sexisme !

En Belgique, 32,5 % des incapacités de travail pour troubles musculo-squelettiques, concernent les femmes, contre 30,6 % chez les hommes.

- Selon l'étude de la Fondation des Femmes sur le coût de la séniorité (2025), **à partir de 45 ans**, les femmes souvent usées, **quittent prématurément l'emploi ou réduisent leur temps de travail**. Les arrêts maladie de longue durée et les invalidités explosent entre 45 et 55 ans. Pourquoi ?
    - Elles exercent des métiers physiquement ou psychiquement pénibles, rarement reconnus comme tels.
    - Elles portent sans répit une charge mentale et affective depuis deux décennies.
    - Elles traversent une transition hormonale méprisée et sous-estimée dans ses effets.
    - Elles évoluent dans des milieux de travail parfois hostiles, en particulier quand elles commencent à "gêner" la progression masculine.
    - Elles deviennent socialement invisibles sous l'effet d'un sexisme teinté d'âgisme spécifique aux séniores.

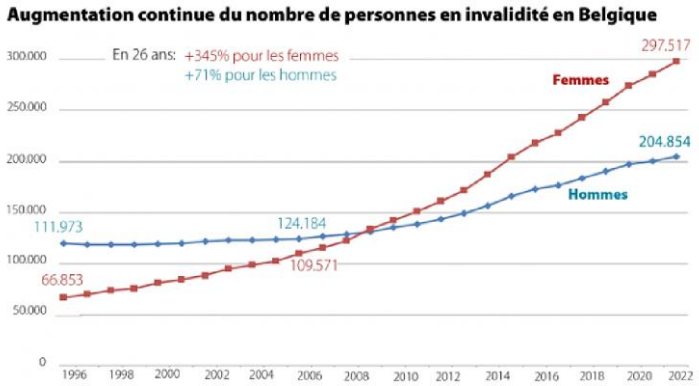
# Santé des femmes au travail : la Belgique doit sortir du déni

## Les chiffres

- **70%** des périodes **d'incapacité de travail de plus de 6 mois** dues à un **burn-out** ou à des **troubles anxieux** concernent des femmes.
- La croissance du nombre de **personnes en invalidité** entre 1996 et 2022 est de **345% pour les femmes** contre **71%** chez les hommes.
- **60% des malade de longue durée sont des femmes**. Et même **80% dans la tranche des plus de 55 ans**.
- Selon l'enquête 2024 de Make Mothers Matter,. 54% se disent en difficulté. **la Belgique est le pire pays pour la santé mentale des mères**
- Selon l'étude Mensura de 2024, 7,5 % des travailleurs belges ont souffert de **troubles psychologiques** en 2023 soit une augmentation de 80 % par rapport à 2019. **Dans le secteur de l'enseignement cette hausse atteint 153% suivi par le secteur public et celui des soins de santé, soit 3 secteurs massivement féminisés.**

## Incidence des violences sexistes et sexuelles

- Selon l'enquête 2021-2022 « Les violences liées au genre en Belgique », **41,9% des femmes qui connu une absence de longue durée rapportent avoir été victimes de harcèlement sexuel dans leur emploi contre 30% de celles qui n'ont pas été longuement arrêtées.**




Source:
1. Le Soir « Santé et travail: les femmes face à des inégalités persistantes », article du 09/10/2024
2. L'Echo "Les femmes, grandes perdantes des mesures de l'Arizona", 18/06/2025

© JUMP

# E Le manque de soutien

« ***Personne n'a bougé le petit doigt***. *A part une femme qui était tout aussi terrorisée que moi.* »

« *Les femmes essaient de réagir, mais elles ne peuvent pas toujours.* ***Où sont les hommes ?*** »

« *Je ne compte plus le nombre de fois ou* ***les hommes ont baissé les yeux*** *(dans le métro) alors que j'avais besoin de leur aide.* »

« ***Mesdames, battez-vous***, *personne ne le fera à votre place.* »

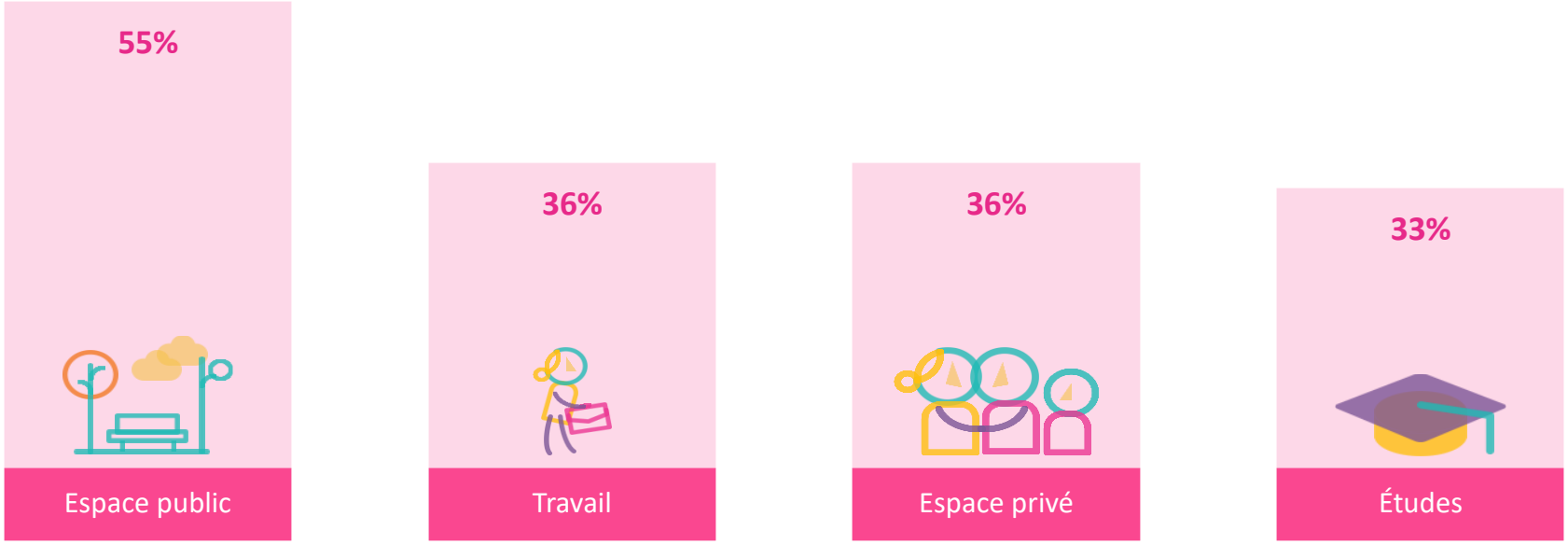
© JUMP

# L’absence de soutien

## Une réalité particulièrement marquée dans l’espace public

Lors de cette/ces expériences, est-ce que quelqu’un vous a soutenue ou aidée ?

Réponse : **Personne**



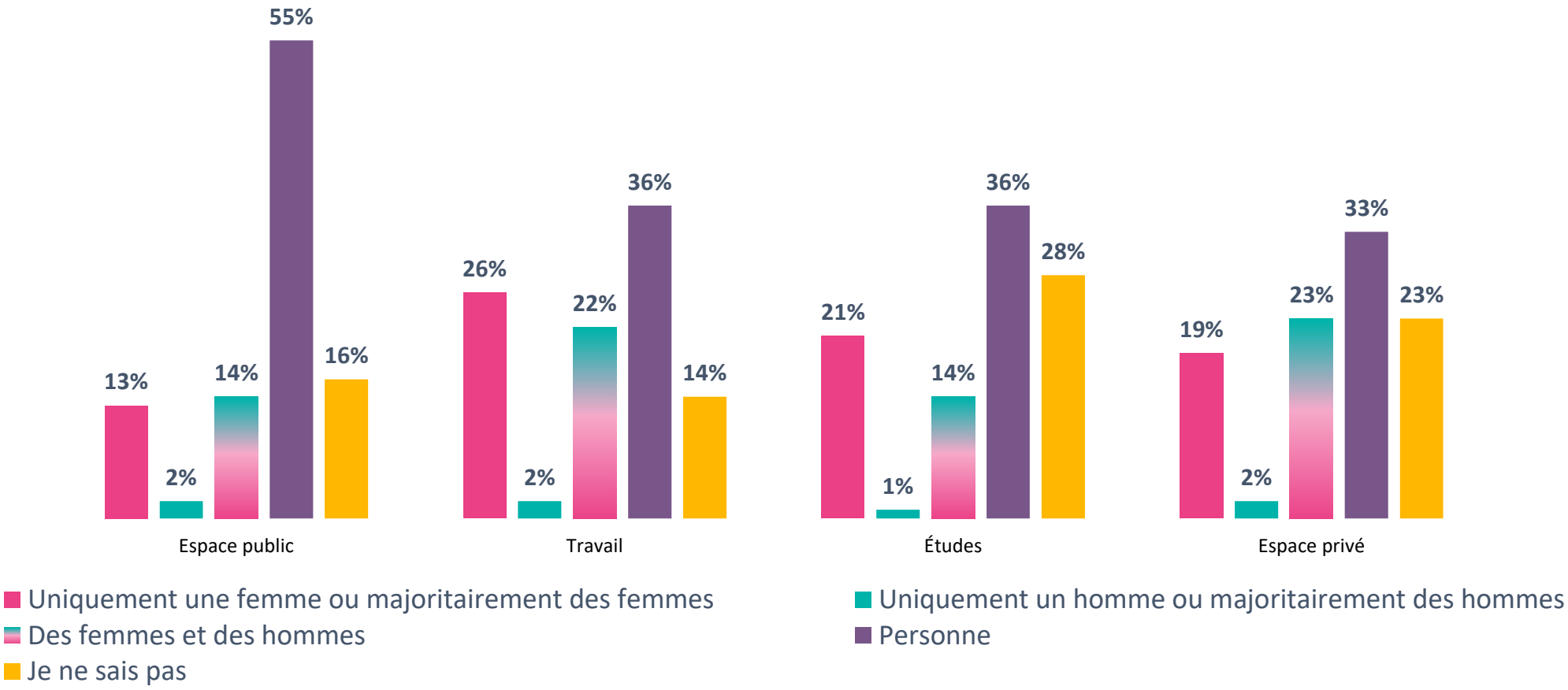

> *« Je me suis **sentie tellement seule**. Le fait que personne ne m’aide a aggravé mon sentiment de colère et de stress. »*

© JUMP

# Qui intervient pour protéger la victime?

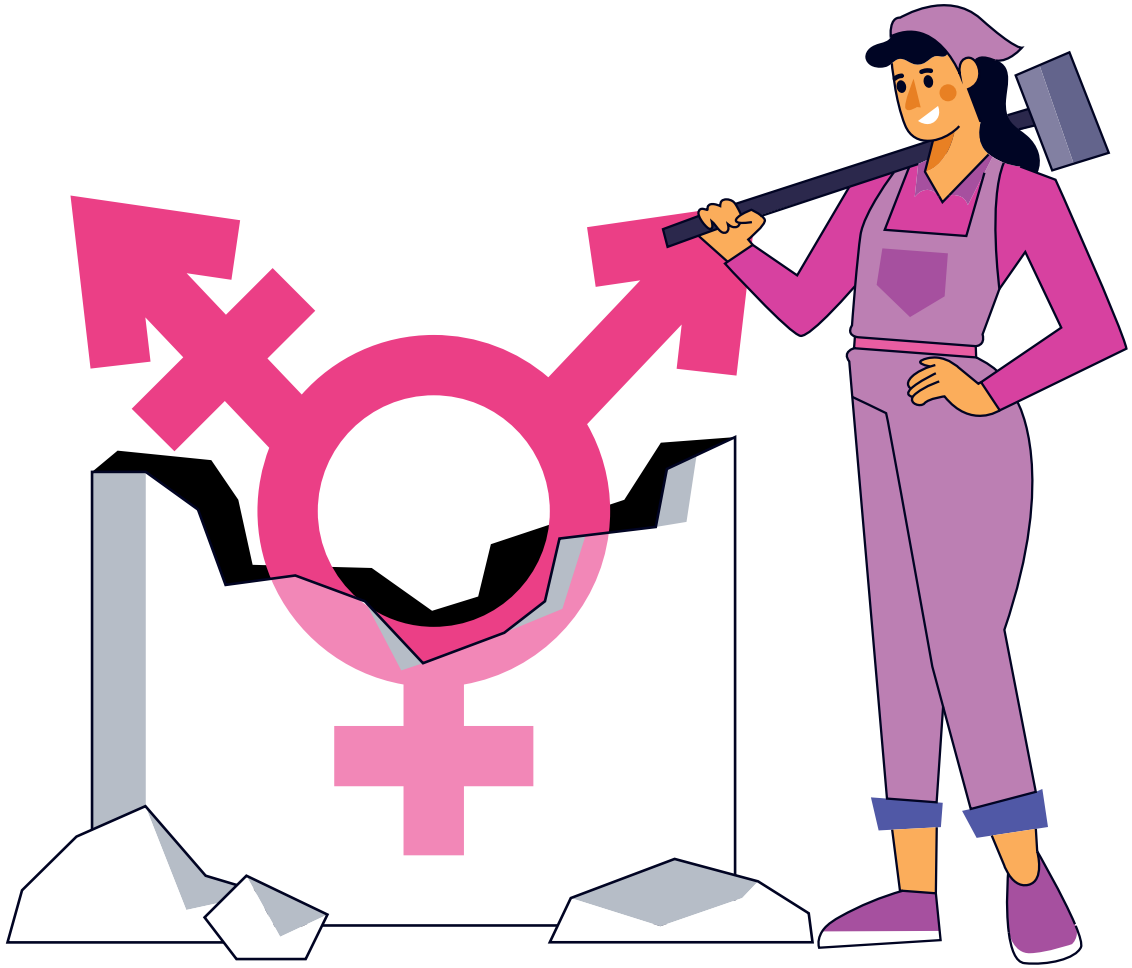
Ce sont surtout les autres femmes qui réagissent.
Les hommes ne le font que si les femmes interviennent déjà.

**Lors de cette/ces expériences, est-ce que quelqu'un vous a soutenue ou aidée ?**




© JUMP

# F Le signalement du sexisme

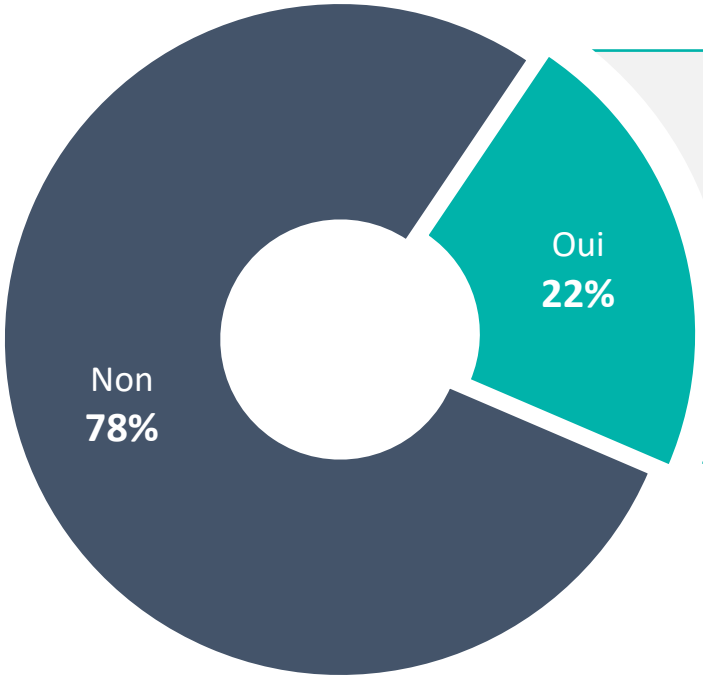


© JUMP

# Plus de ¾ de femmes ne signalent pas

Et quand elles le font, 2/3 ne sont pas protégées

## Avez-vous déjà signalé un comportement sexiste auprès des autorités ?




Si oui, estimez-vous que ce signalement vous a protégé ou a eu des conséquences positives concrètes ?

**9%** Oui, tout à fait

**23%** Oui, partiellement

**20%** Non, au contraire

**48%** Non, pas vraiment

*« Une cliente a reçu **des messages de menaces** après avoir dénoncé le sexisme dans son entreprise. »*

*« **Autant changer d'entreprise**. Le temps que mon boss réagisse… »*

© JUMP

# Pourquoi ne pas avoir signalé ?

*Plusieurs réponses possibles*

**57%** Doute sur l'efficacité du processus de signalement en place

**49%** J'ai minimisé les actes

**37%** Peur des répercussions sur mon emploi ou ma carrière professionnelle
*Pour les indépendantes : j'ai eu peur des répercussions pour le développement de mon entreprise*

**27%** Peur des représailles de la part de la personne qui a un comportement sexiste

**24%** Je ne savais pas vers qui me tourner

**14%** Autre

**4%** J'ai subi des pressions

*« Après mon signalement, j'ai été **écartée des projets importants**, et mes responsabilités ont été réduites. »*

*« Le supérieur que j'ai dénoncé **a continué à me discréditer** auprès de l'équipe. »*

*« Un harceleur sexuel **connu depuis 20 ans** dans l'entreprise a enfin été licencié après plusieurs signalements. »*

© JUMP

# Auprès de qui avez-vous signalé

*Plusieurs réponses possibles*

| | |
|---|---|
| 60% | Mon ou ma supérieur.e |
| 33% | Département des Ressources Humaines |
| 16% | Référent.e (France) ou « personne de confiance » (Belgique) ou toute autorité compétente interne à l'entreprise |
| 16% | Autre |
| 15% | Syndicat |
| 14% | Médecine du travail ou service externe de prévention |
| 9% | Police |
| 6% | Organisme institutionnel pour l'égalité ou contre les discriminations |
| 3% | Numéro ou e-mail de signalement mis en place par l'entreprise |

*Les femmes préfèrent signaler un cas de sexisme auprès d'une ou plusieurs personnes, plutôt que d'utiliser un outil en ligne ou téléphonique. Elles semblent privilégier le contact humain plutôt que l'anonymat garanti par un outil.*

*« Je n'ai **aucune confiance dans le processus de signalement**. Je ne l'utiliserai jamais. »*

*« **Je n'ai pas pu le dire aux RHs** car elles s'entendent bien avec mon manager (agresseur). »*

*« **Je l'ai dit à mon mari**. Mais c'est tout. »*

© JUMP

# La parole des femmes …

## Un manque de confiance dans les processus de signalement

« Cela demande **tellement de démarches** pour finalement entendre que ce n'est pas grave. »

« **Signaler prend trop d'énergie** pour des comportements qui n'aboutiront à rien. »

« Je n'ai pas déposé de signalement, **la DRH m'en a dissuadée**. Elle avait constaté que les précédentes plaintes avaient nui aux femmes qui les avaient déposées. »

« **La hiérarchie a couvert l'agresseur** en disant que je cherchais des problèmes. »

« Je savais qu'aucune action ne serait entreprise, car **l'agresseur était protégé par la direction**. »

« Les faits se sont produits en tête-à-tête. **C'était sa parole contre la mienne**. »

## La minimisation des actes une banalisation ancrée

« Dans les années 90, **ce genre de comportement était perçu comme normal**. »

« **Les blagues sexistes étaient considérées comme de l'humour**, et ne pas les accepter faisait de moi quelqu'un sans humour. »

« **On m'a appris à ne pas tout prendre au sérieux**, même les gestes déplacés. »

« **Il m'a fallu des années pour comprendre** que ce que j'avais vécu était du sexisme. »

« À l'époque, dans les années 80, on n'en parlait pas **et on subissait en silence**. »

« Avec **MeToo**, j'ai réalisé que certaines expériences que je minimisais étaient en réalité des agressions. »

## Complicité et impunité

« Quand j'ai dénoncé, j'ai découvert que **les figures de pouvoir étaient complices**. »

« Signaler un comportement sexiste à une hiérarchie masculine ? **Vous rigolez ou quoi ?** »

« **J'ai signalé un collègue pour harcèlement**, et j'ai récolté une évaluation indiquant que je n'avais pas l'esprit d'équipe. »

« Dans mon milieu, **signaler aurait mis fin à ma carrière**. »

## Autres …

« Dans mon environnement professionnel, **il n'y avait pas de procédure**, et même si elle existait, je doute que je l'aurais utilisée. »

« **Je préfère remettre à sa place celui qui fait un commentaire sexiste**. En général, cela suffit. »

« Je craignais de devoir affronter de nouveau **les souvenirs d'un viol ancien**. »

© JUMP

# Les hommes face au sexisme

# 3

« J'ai toujours du mal à ne pas dire ***aux jeunes filles très peu vêtues*** que je ne m'habillerais pas comme çà à leur place. »

« ***Je tourne très souvent la tête*** pour suivre du regard les femmes dont j'apprécie la silhouette. A part cela, je crois profondément à l'égalité. »

« Honnêtement, ***je ne sais plus comment me comporter avec les femmes***. »

« A l'école (il y a 40 ans), ***j'ai toléré voire participé*** dans mon adolescence à des attitudes ou des jeux sexistes. »

« Dans le cadre familial, disons que ***je suis parfois resté à table***, entre hommes, quand les femmes débarrassaient celle-ci (il y a des années). »

« Parfois, certaines femmes semblent apprécier le sexisme. ***Même si ce n'est qu'une façade***, cela rend toute réaction extérieure inutile. »

« Beaucoup d'entre ***elles exagèrent les faits*** pour montrer à quel point l'homme est condescendant. »

« En tant qu'homme, j'ai aussi été confronté à ***des attitudes machistes au travail***. Il ne faut pas oublier l'autre versant du problème. »

© JUMP

# La grande illusion

- **97% du millier d'hommes qui ont répondu spontanément à notre enquête estiment avoir été témoin de sexisme au moins une fois**. Ces hommes ne sont évidemment pas représentatifs de la moitié masculine de la société car s'ils ont pris le temps de répondre à ce long questionnaire, on peut estimer qu'ils devaient avoir une bonne raison... Comme le montrent leurs réponses, **ils représentent majoritairement des hommes déjà sensibilisés aux violences sexistes et sexuelles, soit au travail (formations), soit dans leur cadre familial, soit par les médias**.

- C'est tout l'intérêt de ce corpus de près de mille hommes qui se décrivent comme les plus conscients sur le sujet. On s'intéresse beaucoup aux hommes opposés à l'égalité, masculinistes et influenceurs en tout genre comme s'ils représentaient l'unique problème. On observe moins souvent l'opposé du spectre où les hommes sont convaincus d'être « du bon côté » alors que, de toute évidence, **ils entretiennent collectivement une certaine illusion par rapport à leur propre positionnement**.

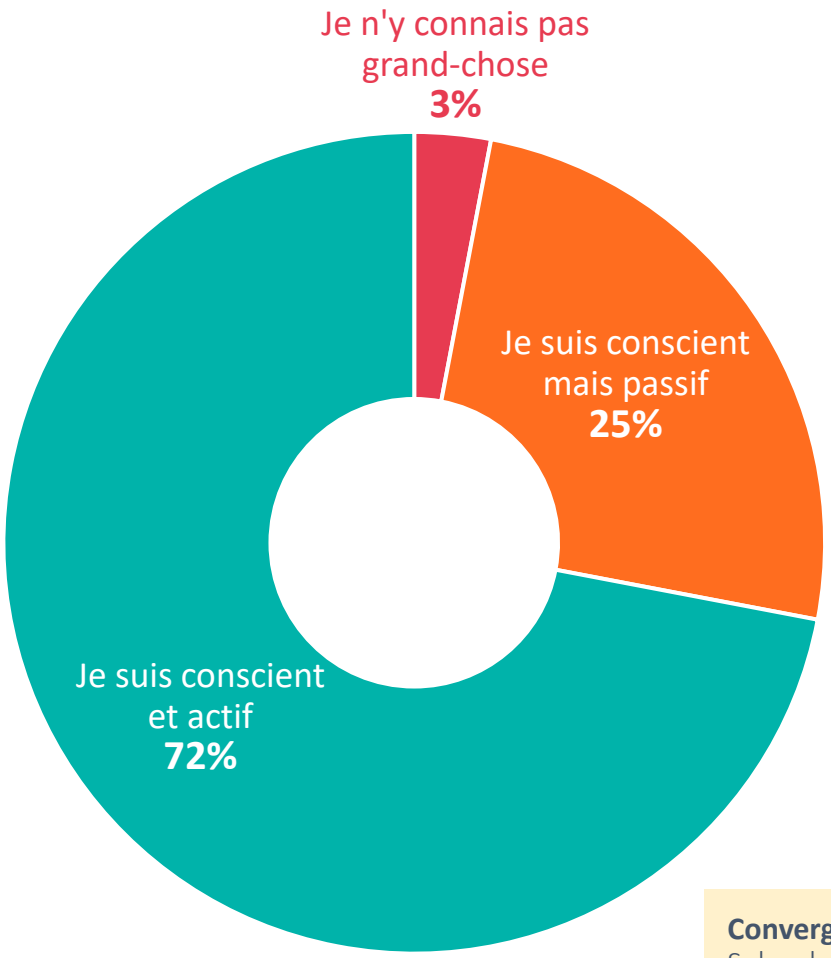
- Ils sous-estiment le nombre et la gravité des faits, ont du mal à en parler, n'interviennent que très rarement lorsqu'ils sont témoins alors qu'ils se décrivent majoritairement comme très actifs, et leurs angles morts sur le sujet des violences sexistes et sexuelles sont encore nombreux. Même si leurs témoignages décrivent une volonté de faire progresser la situation, **leur sensibilisation, leur connaissance du sujet et leur capacité à intervenir n'évoluent que très lentement**.

- C'est pourtant avec ces hommes-là qu'il faut travailler pour faire progresser la société en direction de l'égalité.

© JUMP

# Presque ¾ des répondants déclarent combattre le sexisme

## Comment percevez-vous votre engagement contre le sexisme ?




> *« Avant, je ne connaissais rien. Mais maintenant, **je suis enfin un mec bien**. »*

> *« J'ai beaucoup appris et **maintenant, je sais réagir**. »*

> *« **Je réagis toujours** quand quelque chose me semble inapproprié. »*

> *« Ca me parait évident ! **On doit tous être engagé** et actif (en tant qu'homme) . »*

**Convergences - Les hommes savent… mais ne se sentent pas concernés.**
Selon le HCE *(Baromètre sexisme vague 4 – Enquête Toluna Harris, 2024)*, 82 % des hommes reconnaissent que les femmes ne sont pas traitées de manière égalitaire, mais seuls 38 % estiment avoir un rôle à jouer. Le HCE *(Sexisme, polarisation et état des lieux du sexisme, 2024)* observe d'ailleurs une montée des discours antiféministes, notamment chez les jeunes hommes.
Cette tendance est également rapportée par l'Institut Européen de l'Egalité (EIGE) dans son rapport « Gender Equality Index 2024 »

© JUMP

# A Les éléments de la prise de conscience des hommes

© JUMP

# Une prise de conscience encore incomplète

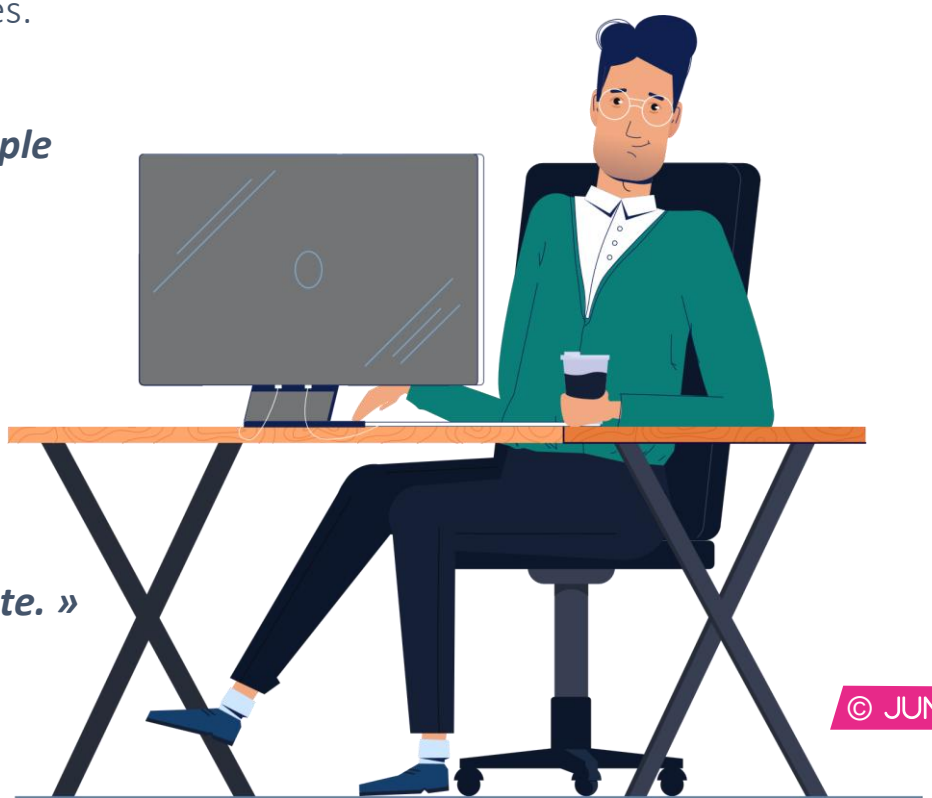
- Si l'évolution est réelle, elle reste incomplète. De nombreux hommes reconnaissent des erreurs passées et essaient d'adopter des comportements plus égalitaires. Mais des **freins culturels et structurels** ralentissent encore cette transition, montrant que le sexisme ne se combat pas seulement au niveau individuel.

- L'humour sexiste fait aussi l'objet de prises de conscience. Certains continuent de le justifier : ***« Je fais des blagues qui utilisent des clichés, c'est de la dérision. »*** D'autres prennent du recul : ***« Les blagues lourdes, je ne les ferais plus aujourd'hui. »*** La déconstruction est lente, tant ces réflexes sont ancrés.

- Au travail, plusieurs reconnaissent avoir été influencés par des stéréotypes : ***« Je pensais qu'une candidate n'était pas assez forte pour le poste, mais j'ai appris de cette erreur. »*** Beaucoup affirment essayer aujourd'hui de corriger ces biais, conscients de leurs effets sur les carrières.

- Dans la sphère privée, certains réalisent tardivement l'impact de leur éducation. ***« La répartition des tâches dans mon couple est sexiste »***, confie un participant. ***« Je laissais les femmes débarrasser la table sans me rendre compte de l'impact »***, reconnaît un autre.

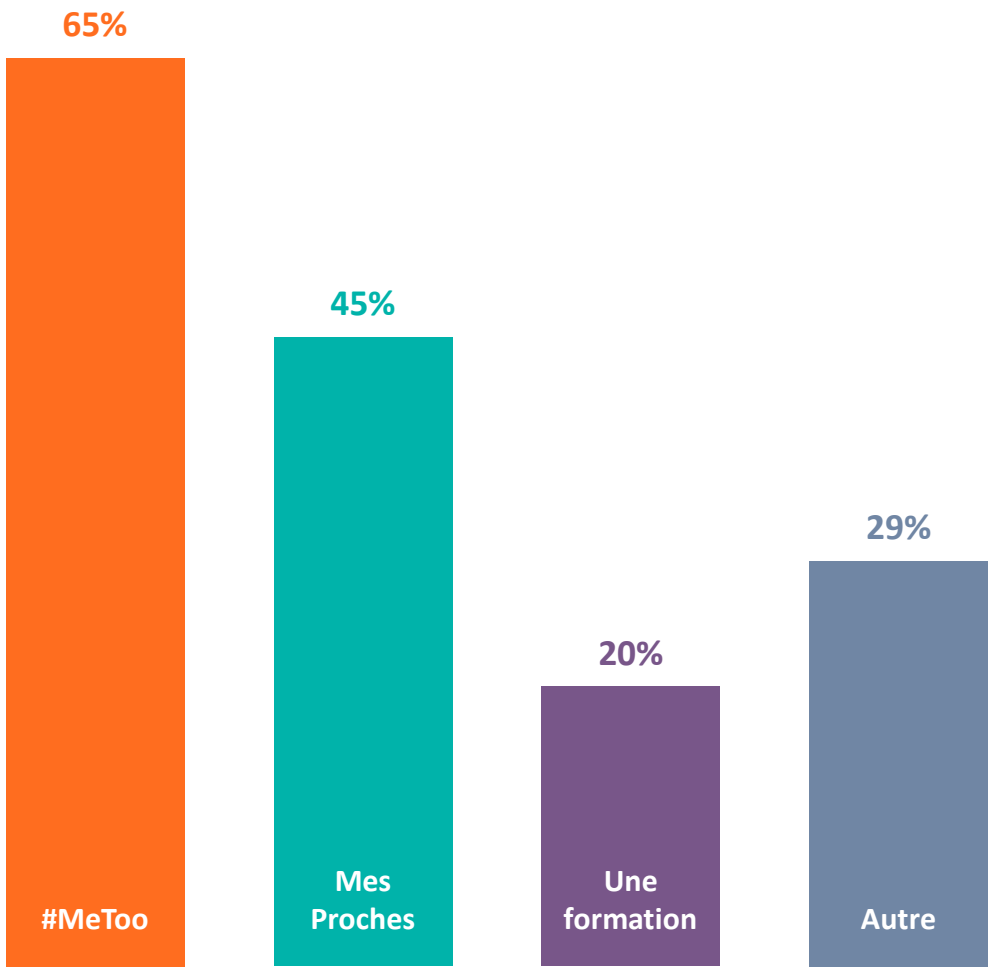
- Pour beaucoup, les mouvements récents comme #MeToo ont joué un rôle de déclencheur, mettant en lumière des comportements jusque-là invisibles. Mais certaines résistances demeurent, notamment autour de gestes perçus comme bienveillants : ***« J'ai eu envie de bien faire, mais je n'ai pas vu que cela pouvait être perçu comme sexiste. »***



© JUMP

# Les éléments déclencheurs de la prise de conscience des hommes

*Plusieurs réponses possibles*




*Dont 29.6% en France et seulement 16.3% en Belgique*

> *« J'ai eu une **éducation très genrée**. Mon comportement a changé en devenant père de filles. »*

> *« Faire **des études m'a permis de réaliser** que certaines choses n'étaient pas normales. »*

> *« Avec **#MeToo**, j'ai commencé à lire et écouter sur le consentement. »*

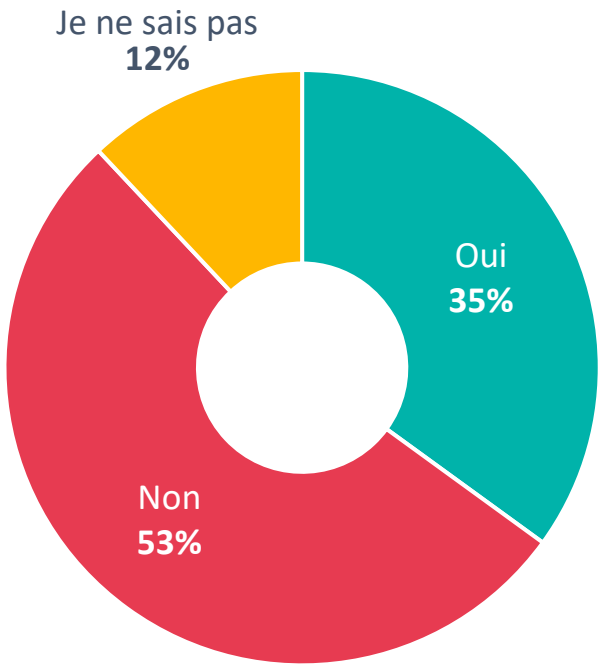
> *« En voyant toutes ces femmes dans la rue (lors de manifestations), je me suis dit « **Mon dieu, elles sont tant que ça ?** ». J'ai commencé à comprendre. »*

> *« C'est ma sœur qui m'a fait comprendre **l'impact de certaines blagues**. »*

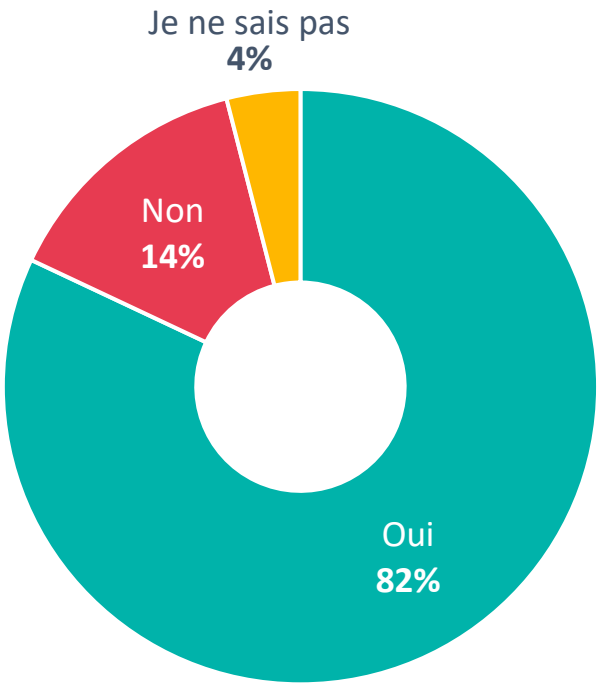
© JUMP

# 8 hommes sur 10 ont été sensibilisés par les femmes de leur entourage mais peu en parlent entre hommes

**Les hommes de votre entourage vous ont-ils fait part de situations de sexisme passées dont ils ont été auteurs sans en avoir conscience au moment des faits ?**




**Les femmes de votre entourage vous ont-elles fait part de situations de sexisme passées dont elles ont été la cible ?**




Seuls 35 % des hommes déclarent que d'autres hommes de leur entourage ont admis et confié avoir déjà eu des comportements sexistes. C'est un chiffre relativement bas, d'autant plus qu'il est probablement sous-estimé par le biais de notre public d'hommes. **Ce déni s'explique souvent par une vision réductrice du sexisme par les hommes, où seules les formes les plus explicites de discrimination sont reconnues, tandis que les comportements plus insidieux ou banalisés restent largement invisibilisés.**

© JUMP

# La parole des hommes …

*« En fait, j'ai compris que si on ne demandait pas aux femmes, elles ne parlaient pas. Ma mère et ma sœur ne m'avaient rien dit avant que je ne leur demande **« vous aussi, vous êtes des « MeToo » ? »**. »*

*« Mes filles m'ont raconté des choses. **Je ne vois plus les choses de la même façon**. »*

*« Ce n'est vraiment qu'**après #MeToo** que les femmes de mon entourage ont commencé à me parler de leurs expériences, vécues dès leur jeunesse, fréquentes et parfois très graves, d'avances sexuelles non désirées. »*

*« **Ma femme a été violée**. »*

*« Ma compagne est militante, **cela m'a sensibilisé au sujet**. »*

*« Ma mère a été **battue et violée par mon père**. J'ai compris très vite les conséquences terribles sur les femmes. »*

*« Les **comptes féministes sur Instagram** m'ont beaucoup appris. J'y ai découvert beaucoup de témoignages (de femmes). »*

*« Je pensais que **c'était isolé**. Mais avec MeToo, mes amies et les femmes de ma famille m'ont raconté tellement de choses. »*

© JUMP

# La parole des hommes …

*«J'ai été choqué d'apprendre qu'**un collègue que j'admire avait fait une remarque déplacée**. »*

*« **On en parle un peu avec les copains**, mais enfin… pas plus que ça non plus. »*

*« En discutant avec mes amis, **j'ai réalisé que nous avions tous des comportements à corriger**. »*

*« En écoutant mes amis **raconter leurs ébats sexuels**, je me suis dit que je ne voudrais pas qu'on fasse ça à ma sœur. »*

*« C'est surtout au travail que je vois des différences. **Les femmes de mon équipe ne sont pas traitées de la même façon** que les hommes, c'est très clair. »*

*« (Mes proches masculins me parlent) de violences. Mais bizarrement, **il n'y a jamais d'aveu de viol**. Alors qui viole ? Personne ? »*

© JUMP

# B La compréhension des différentes formes de sexisme par les hommes

*« Maintenant, j'ai compris que **les petites choses anodines pouvaient avoir un énorme impact** sur les femmes. Notamment au travail. J'ai ouvert les yeux. »*

© JUMP

# L’impact des stéréotypes sur l’incompétence présumée des femmes au travail

- Globalement, les hommes perçoivent comme sexistes les remarques portant sur l’apparence physique, le maquillage, la tenue vestimentaire ou la maternité. Cependant, leur prise de conscience reste limitée concernant les formes de sexisme ayant un impact direct sur la carrière, telles que l’attribution des tâches, le choix des métiers ou les opportunités professionnelles.

- Seulement 24% des hommes jugent comme très sexiste l’attribution différenciée des clients en fonction du genre (« Bruno, tu t’occuperas des clients grands comptes. Caroline, tu travailleras sur les PME »), tandis que 41% des répondants ne considèrent pas comme sexistes des remarques telles que « Tu es trop autoritaire » ou « Tu es trop émotive ». **Ces jugements, fondés sur des stéréotypes de genre, reflètent une vision normative des femmes comme étant naturellement « caring » (attentionnées) et organisées**.

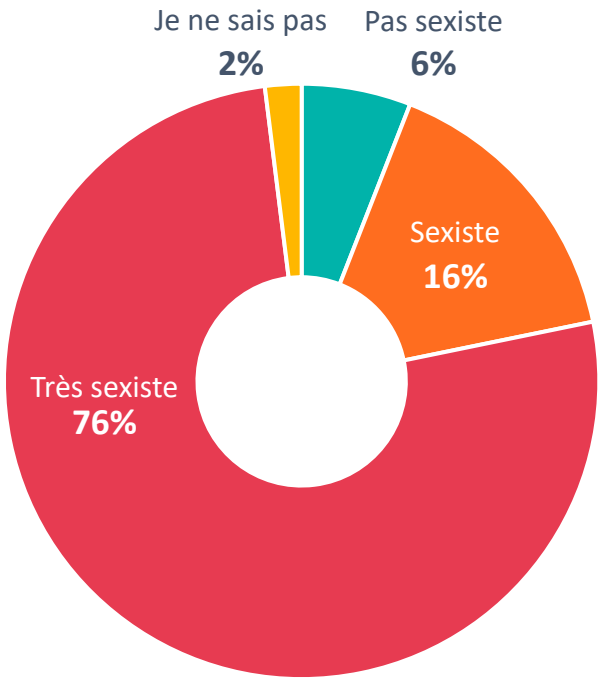
- Les qualités traditionnellement associées au leadership, telles que l’autorité et la prise de décision, sont souvent perçues négativement chez les femmes, en décalage avec les stéréotypes féminins attendus. Cela limite leur accès aux postes à responsabilités et alimente une **perception biaisée de leur capacité à incarner des rôles de leaders**. Par exemple, 15% des hommes seulement perçoivent comme très sexiste la question « C’est une femme, tu penses qu’elle sera une bonne dirigeante ? ».

- **Si les hommes identifient relativement bien le sexisme lié à l’apparence des femmes ou à la maternité, ils peinent encore à reconnaître que les stéréotypes de genre (qualités attendues des femmes) affectent directement leur carrière en leur faisant porter une présomption d’incompétence qu’elles doivent combattre en prouvant qu’elles sont tout aussi capables que les hommes.**

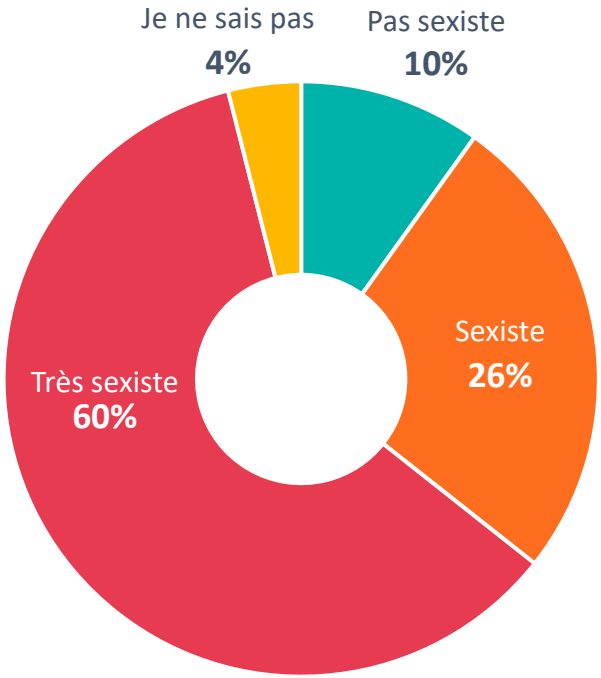
© JUMP

# Perception masculine du sexisme lié à la maternité

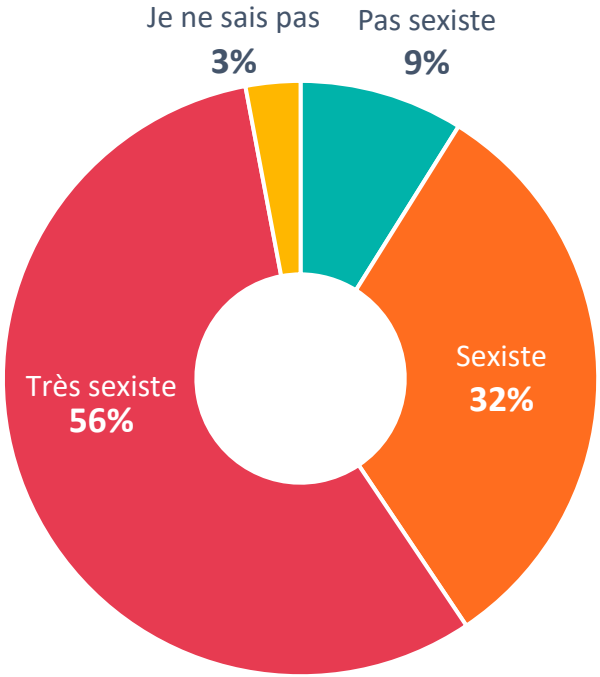
***« Tu ne devrais pas être à la maison pour les enfants à cette heure-ci ? »***




***«Elle prolonge son congé de maternité, ce n'est pas bon signe pour son ambition professionnelle ! »***




***«Elle a des enfants. Elle ne pourra pas gérer les déplacements si elle obtient le poste. »***




**Convergences – La maternité pénalisée. La paternité récompensée.**

Enquête #StOpE 2024 (France) : Plus de 7 femmes sur 10 pensent que la maternité est un frein à la carrière. Mais seul 1 homme sur 2 pense que le partage de la charge parentale et domestique n'a pas d'impact sur l'égalité professionnelle F/H.

Enquête 2024 Make Mothers Matter : En devenant mères, 23% des européennes ont réduit leur temps de travail et 55% ont changé d'emploi ou de fonction. 27% déclarent que leur maternité a eu un impact négatif sur leur emploi : perte d'opportunité de développement, manque de considération, mise à l'écart, … jusqu'au licenciement (22% des 27%).

Conseil d'analyse économique – France 2025 : Après la première naissance, une femme perd en moyenne 38% de ses revenus sur 10 ans par rapport aux femmes sans enfant.

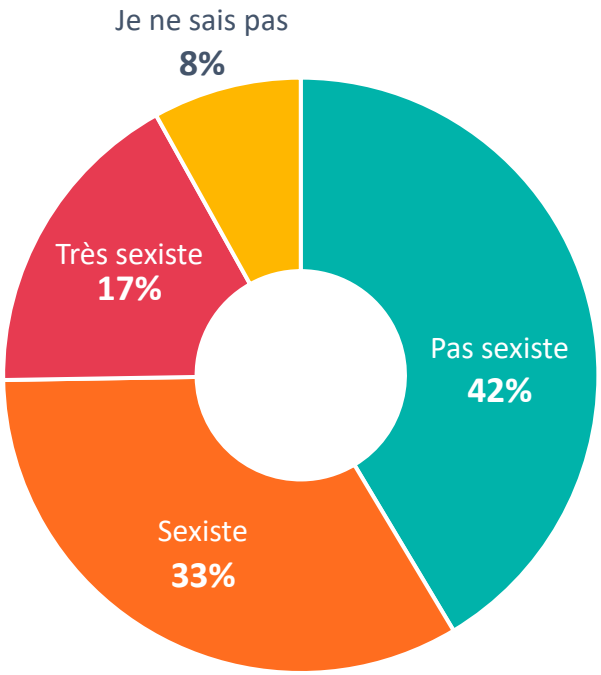
« The reality Gap » par Shape Talent 2024 : 45% des dirigeantes disent avoir ralenti leur carrière au bénéfice de leur famille, 52% affirment que le poids familial leur enlève du temps et de l'énergie au travail et 54% pensent qu'elles ne sont pas de bonnes mères.

© JUMP

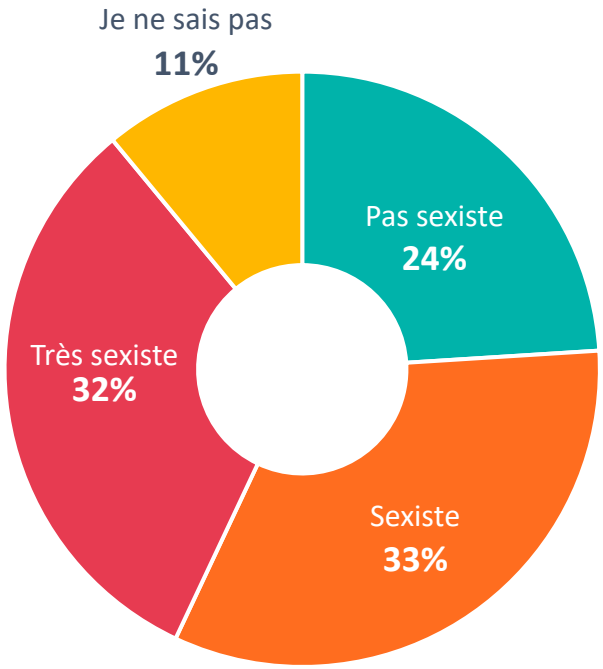
# Perception masculine du sexisme lié au travail

Seuls 17% des hommes perçoivent que considérer une femme comme ***« trop émotive »*** est sexiste. Ils ne voient pas l'impact à long terme sur les dynamiques de carrière.

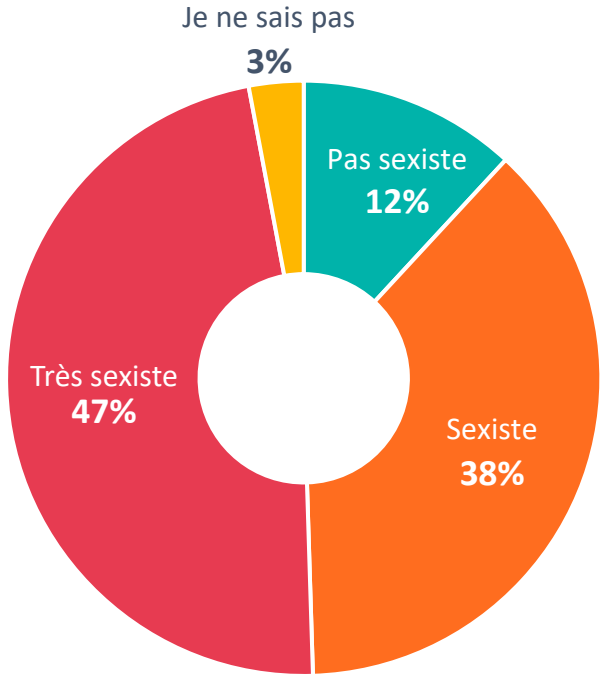
***« Tu es trop autoritaire. » ou « Tu es trop émotive. »***




***« Bruno, tu t'occuperas des clients grands comptes. Caroline, tu travailleras sur les PME car cela demande plus de relationnel. »***




***« Caroline, tu es plus précise qu'un homme. Tu prends les notes de la réunion stp ? »***




© JUMP

*« Vous exagérez le problème.*
***On ne vit pas en Afghanistan**. »*

*« Je n'ai pas réagi quand mon collègue a ridiculisé la consultante car c'était* ***une petite remarque sans importance**. »*

*« **Ce n'est pas malveillant** la plupart du temps… »*

*« J'ai pu faire des commentaires,* ***mais ce sont des blagues**. »*

*« Parfois, **je ne vois pas le problème**. Surtout en entreprise. Mais je me rends bien compte que les femmes n'ont pas les mêmes opportunités ! »*

*« Ne pas proposer un poste à responsabilité à une femme, c'est aussi lui donner l'opportunité* ***de sauver sa vie de famille**. »*

© JUMP

# C La perception de son propre sexisme

« *Produit d'une société sexiste,* ***qui peut se croire totalement exempt de comportements****/idées sexistes parfois ?* »

« *J'ai pu être sexiste.* ***Mais c'était involontaire****.* »

« ***J'ai honte*** *de certains comportements que j'ai pu avoir par le passé.* »

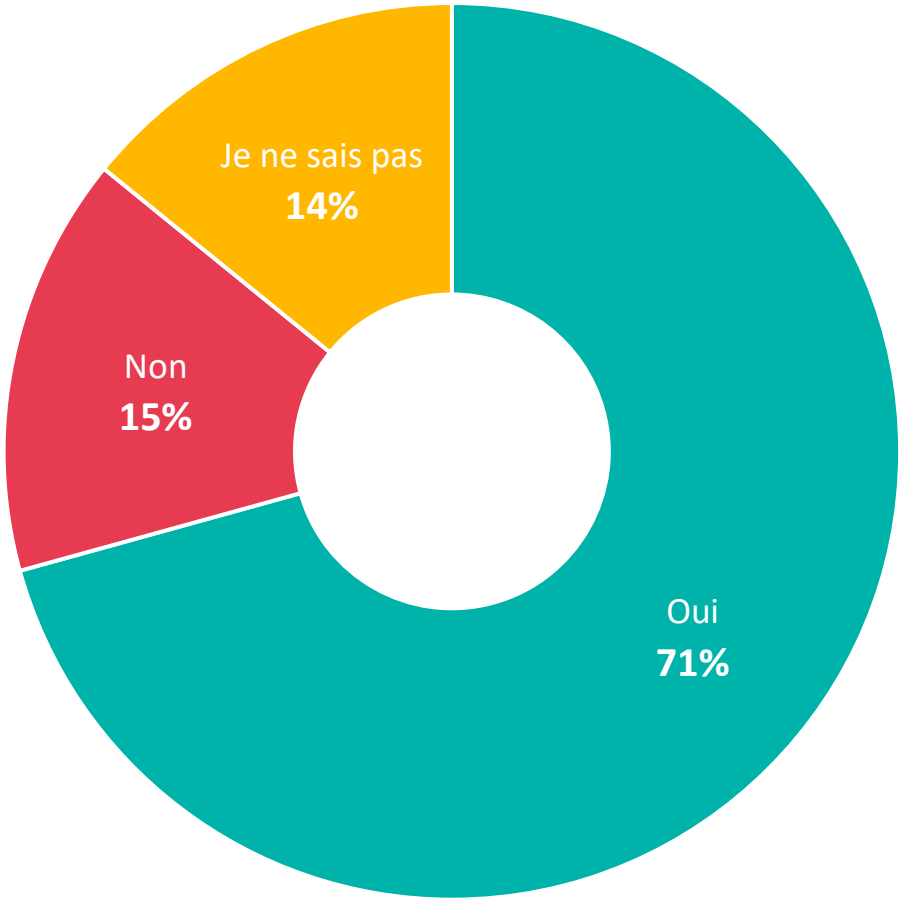
« *Je n'aimerais pas qu'on fasse* ***à mes filles*** *ce que j'ai pu faire à certaines femmes (au travail).* »

« *Le sexisme vient surtout* ***des musulmans*** *et de leur culture .* »

© JUMP

# 7 répondants sur 10 reconnaissent avoir déjà eu un comportement sexiste

À titre personnel, avez-vous pris conscience de certains comportements sexistes que vous auriez pu avoir auparavant ?




*« Oui, je pense qu'il faut **se regarder droit dans un miroir**. »*

*« J'ai vu que certains hommes ne se comportaient pas avec moi comme ils se comportent avec les femmes. **Ca m'a aidé à comprendre** que je devais aussi être sexiste. »*

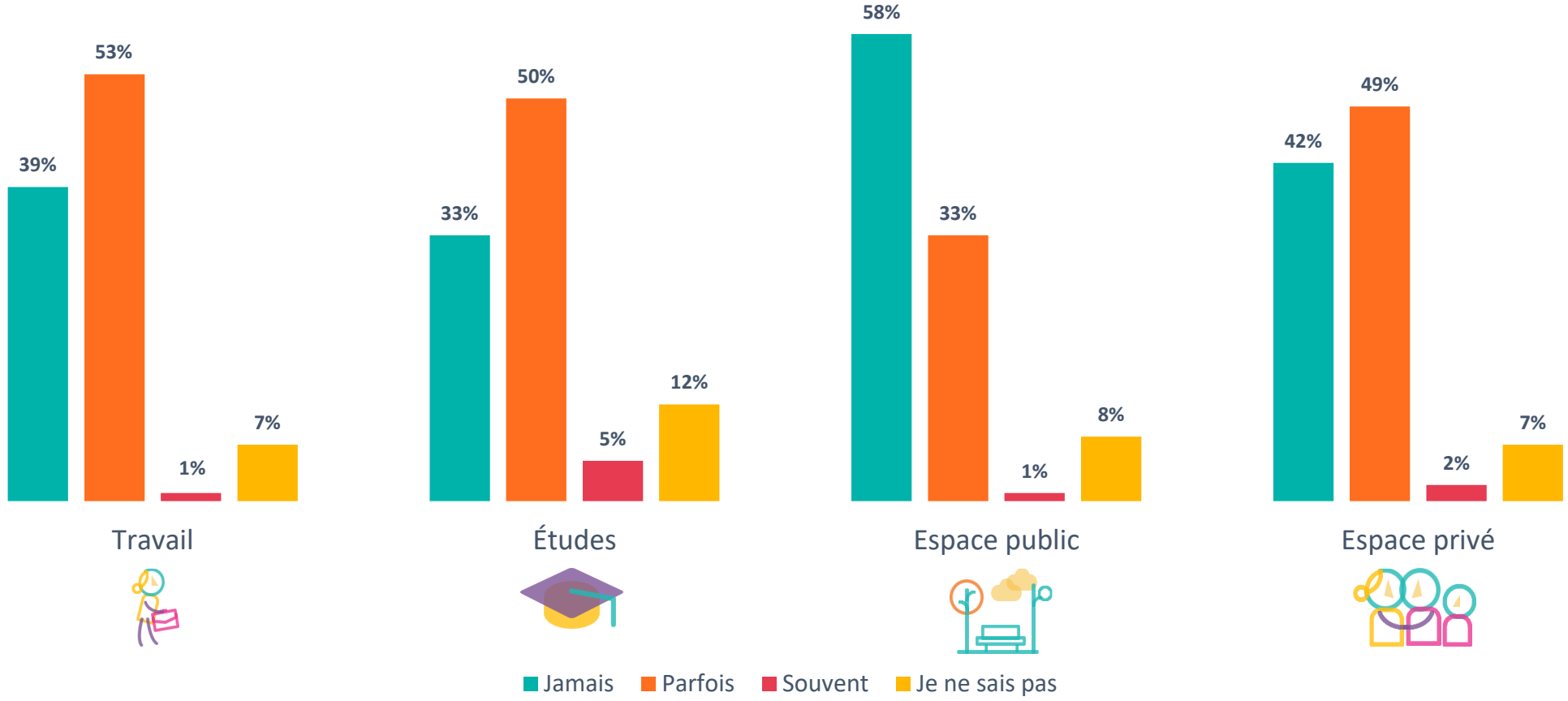
*« J'ai pu être sexiste parfois mais j'imagine que ça a eu peu d'impact. C'était involontaire. »*

*« Je n'ai jamais **eu d'attitude sexiste**. »*

© JUMP

# Plus de la moitié* des répondants reconnaissent avoir été sexistes au travail ou pendant leurs études mais beaucoup moins dans l'espace public

Où pensez-vous avoir déjà eu un comportement sexiste, volontaire ou involontaire ?




* En additionnant les réponses « parfois » ou « souvent »

© JUMP

# Une lente évolution dans la prise de conscience des comportements sexistes

## Au travail

*« Les temps changent, ce qui était **'normal' il y a 30 ou 40 ans** est aujourd'hui inadmissible. »*

*« Je prends facilement la parole, ce qui peut être perçu comme **couper la parole à des femmes**. »*

*« Les remarques sexistes sont souvent liées à des **perceptions biaisées** des rôles au travail. »*

## Pendant les études

*« **Les blagues lourdes**, je ne les ferais plus aujourd'hui. »*

*« Je n'étais pas **aussi éveillé** sur les problématiques sexistes auparavant. »*

*« Quand j'étais ado, **j'étais con**. »*

## Dans l'espace privé

*« La **répartition des tâches dans mon couple est sexiste**. »*

*« Je laissais les femmes **débarrasser la table** sans me rendre compte de l'impact. »*

*« Je fais des blagues qui utilisent des clichés, c'est de la dérision. **Parfois, ma femme le prend mal**. »*

## Dans l'espace public

*« Si je l'ai fait, c'était de **manière involontaire**. »*

*« Je ne pense vraiment pas avoir été sexiste dans la rue. **Ce sont les jeunes ou les gros lourds qui font ça**. »*

© JUMP

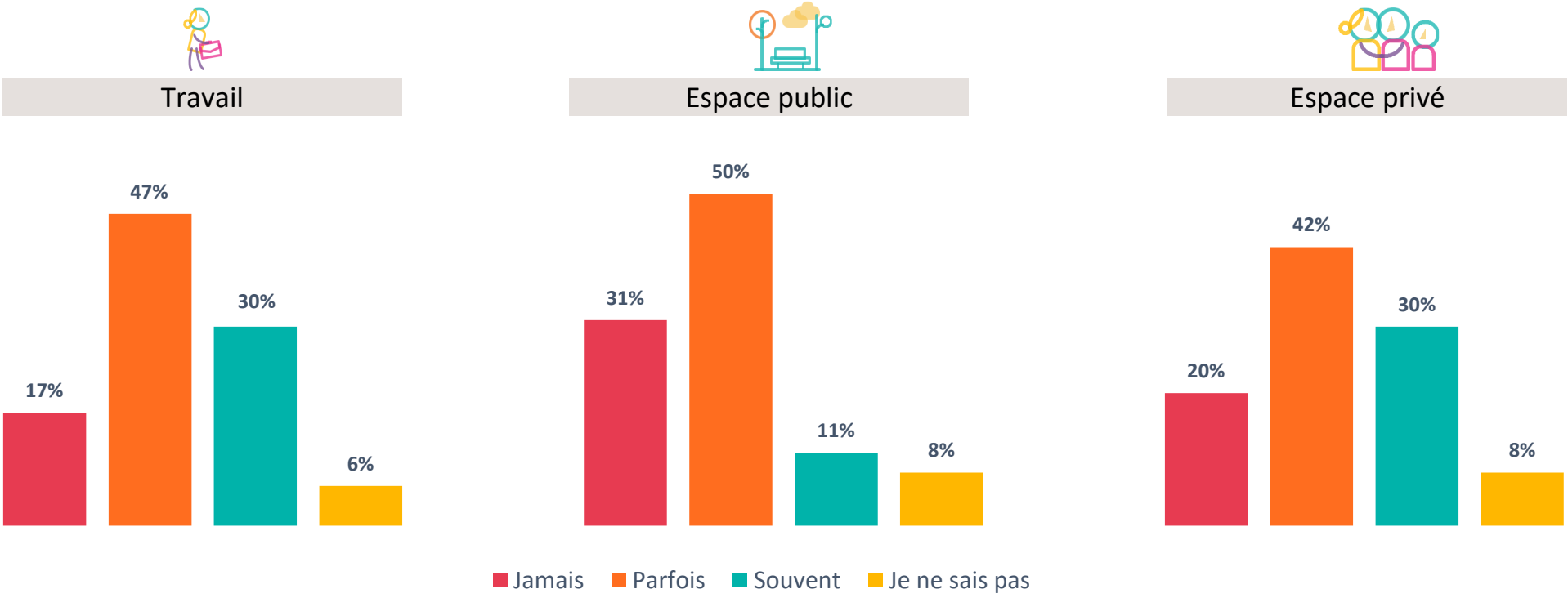
# D Comment réagissent les hommes quand ils sont témoins ?

© JUMP

# Seul 1 homme sur 3 considère réagir régulièrement au sexisme au travail ou dans le privé

1 sur 5 ne réagit jamais - encore moins dans l'espace public

Si vous avez été témoin de sexisme,
avez-vous réagi pour y mettre fin ou pour protéger la victime ?




**Convergences**

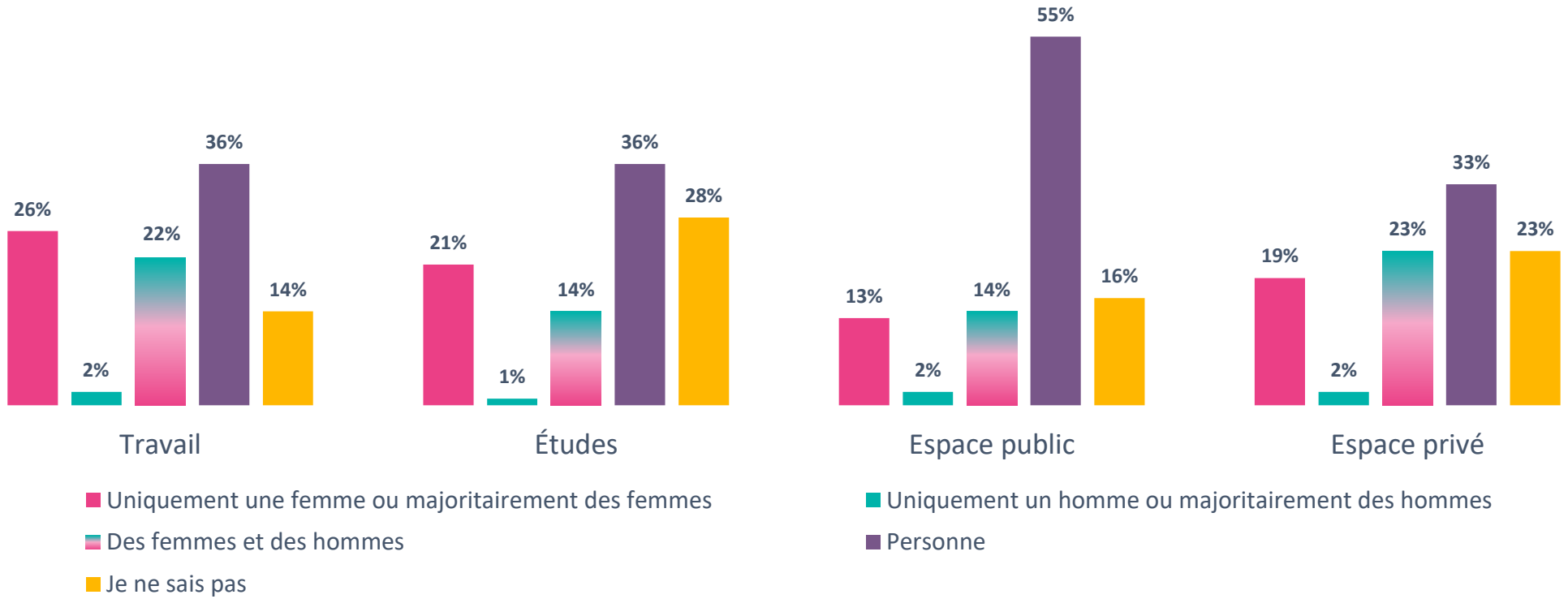
Selon le HCE *(Baromètre sexisme vague 4 – Enquête Toluna Harris, 2024), « l*es jeunes hommes sont plus nombreux que leurs aînés à considérer qu'il est aujourd'hui difficile d'être un homme dans la société (45 % chez les hommes de moins de 35 ans, progression de 19 points en 2 ans auprès des hommes de 15-24 ans) et 73 % des hommes en général trouvent qu'on généralise en considérant que tous les hommes sont sexistes (+ 3 points). »

© JUMP

# … à comparer avec la perception des femmes

Dans moins de 2% des cas, le soutien provient d'un homme seul ou de plusieurs hommes. Ce sont presque toujours des femmes qui aident les autres femmes.

Lors de cette/ces expériences, est-ce que quelqu'un vous a soutenue ou aidée ?




*« Personne n'a bougé le petit doigt. A part **une femme qui était tout aussi terrorisée que moi**. »*

*« Les femmes essaient de réagir, mais elles ne peuvent pas toujours. **Où sont les hommes ?** »*

*« Je ne compte plus le nombre de fois ou **les hommes ont baissé les yeux** (dans le métro) alors que j'avais besoin de leur aide. »*

© JUMP

# Les raisons invoquées par les hommes pour ne pas avoir réagi

*Plusieurs réponses possibles*

**37%** Je ne sais pas quoi faire

**28%** Je n'ai pas eu envie de réagir / Je considère que ce n'était pas à moi de réagir

**27%** J'ai eu peur des répercussions

**27%** Autre

**25%** Je ne sais pas pourquoi je n'ai pas réagi

**23%** J'ai eu peur de mal faire

*« **Peur de la violence** en réaction. »*

*« Je n'avais pas conscience du caractère sexiste **à l'époque des faits**. »*

*« Je m'en suis souvent voulu après coup de ne pas avoir réagi. Avec les yeux d'aujourd'hui, **il aurait fallu intervenir**. »*

*« **Ça me paraissait anodin**. Il y avait une sorte d'alliance implicite entre mecs. »*

© JUMP

# « Ça n’en vaut pas la peine »

## Au travail

*« **L'échelon supérieur était au courant** mais n’a pas réagi. Alors, que puis-je faire si même mon patron ne fait rien ? »*

*« (Je n’ai pas réagi car) les remarques (sexistes) sont **peu graves** et n'ont que **peu d'impact**. »*

## Pendant les études

*« Ca faisait partie du lot. **C’était normal**. Quand je vois ce que mes enfants font lors des voyages scolaires et universitaires, je me dis que ça n’a pas changé. »*

*« On était **jeune et con**. »*

*« C'est vrai que les filles étaient poussées à aller vers **des filières littéraires**. »*

*« J'ai parfois eu de meilleures notes en maths, alors que **je copiais sur une fille**. »*

## Dans l’espace privé

*« Manque de courage, d'énergie, **peur de plomber l'ambiance**. »*

*« Je ne veux pas me faire **mettre en dehors de la vie de famille** parce qu'on est trop chiant avec ça. »*

*« Cela pourrait créer **des tensions familiales inutiles**. »*

## Dans l’espace public

*« J'avais peur d'intervenir dans quelque chose qui semblait **d'ordre privé**. »*

*« J'ai eu envie de réagir, mais je ne m'en suis **pas senti le droit**, car j'ai pensé que j'agirais à la place de la personne concernée, et je ne veux pas prendre sa place. »*

*« Difficile de savoir comment réagir **par rapport à des inconnus**. »*

*« Les jeunes en bandes sont plus aptes à **me casser la figure**. »*

© JUMP

# Les hommes ont une perception d'eux-mêmes qui ne reflète pas la réalité des femmes agressées

- **Malgré une prise de conscience généralisée, les hommes restent encore peu actifs lorsqu'il s'agit d'agir concrètement contre le sexisme.**
- **Quel que soit le contexte, les hommes interviennent peu.** En particulier si on prend en compte le biais de cette étude qui sur-représente probablement les hommes aguerris aux violences sexistes.
- **Les victimes rapportent que les hommes interviennent quand les femmes qui sont témoins ont déjà réagi.** Les témoignages récoltés dans l'enquête confirment que les hommes ont souvent besoin que les femmes identifient le problème et réagissent, pour se sentir autorisés à le faire aussi.
- C'est dans le **cadre privé**, familial ou amical, que les hommes disent intervenir le moins souvent pour mettre fin à des comportements sexistes. Ce manque d'action est probablement lié à des dynamiques relationnelles complexes ou à un manque de reconnaissance de ces comportements. **20 % des hommes affirment ne jamais intervenir dans ce contexte**, révélant une tolérance implicite ou une réticence à confronter leurs proches.
- Dans les établissements éducatifs, les comportements sexistes semblent susciter encore moins de réactions. **L'argument de l'âge est souvent évoqué par les hommes, qui déclarent ne pas avoir compris qu'il s'agissait de sexisme lorsqu'ils étaient plus jeunes.**
- Malgré une forte exposition au sexisme dans l'espace public, où 88 % des hommes affirment être témoins de comportements sexistes, leur intervention reste rare. La peur d'une confrontation physique ou un sentiment d'inconfort face à ces situations semblent expliquer cette passivité.
- **Le cadre professionnel**, quant à lui, montre une meilleure propension à réagir. Cependant, même dans ce contexte, la majorité des hommes déclarent intervenir rarement ou jamais, soulignant une hésitation persistante à agir face au sexisme.

**Convergences – Deux perceptions qui s'affrontent**
Selon le HCE *(Baromètre sexisme vague 4 – Enquête Toluna Harris, 2024), « la* différence d'ordre de grandeur entre les femmes déclarant avoir subi au moins une situation de non-consentement (40%) et les hommes reconnaissant avoir pu avoir ce genre de comportement (23%) est ainsi toujours aussi saisissante. Une situation encore plus saisissante lorsqu'on s'intéresse aux jeunes générations : 51% des femmes de 25 à 34 ans contre 28% des hommes de la même tranche indiquant avoir pu agir de la sorte. »

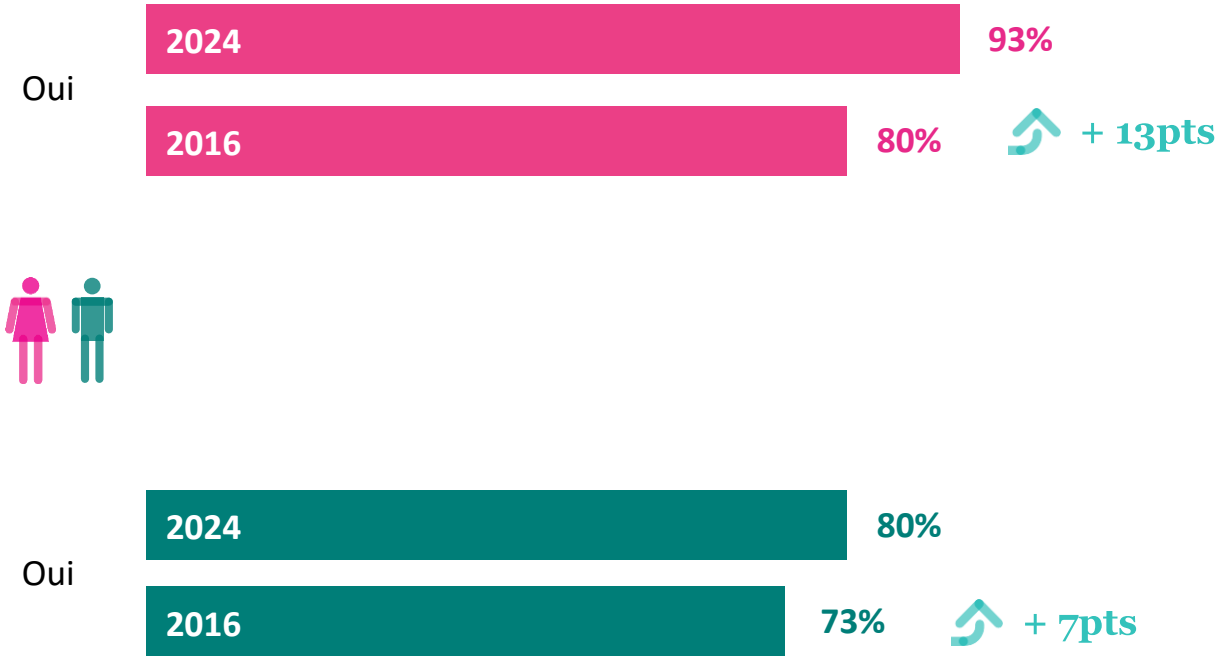
# L’évaluation des mesures en entreprise

# 4

© JUMP

# 9 femmes sur 10 et 8 hommes sur 10 revendiquent plus d'actions

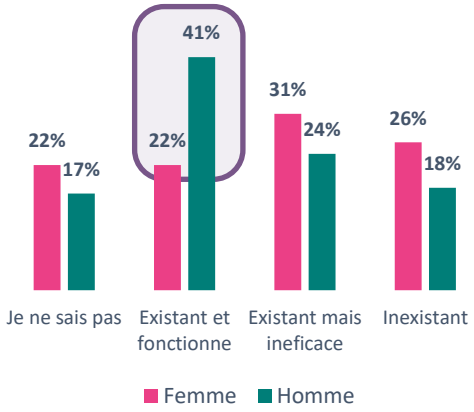
Pensez-vous que des outils spécifiques doivent être mis en place contre le sexisme ?



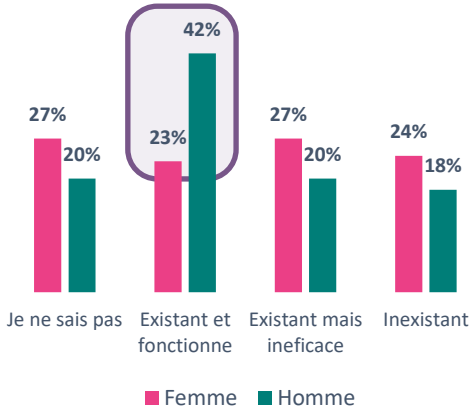

© JUMP

# L'angle mort des hommes : leur relative satisfaction des mesures prises en entreprise

### Code moral ou éthique

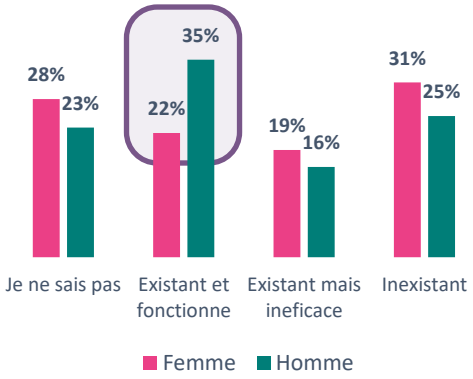



### Procédure de signalement

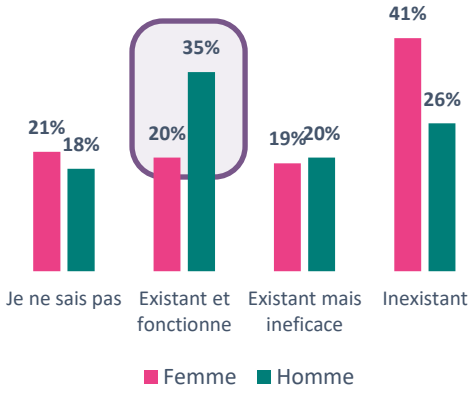



### Outils de signalement

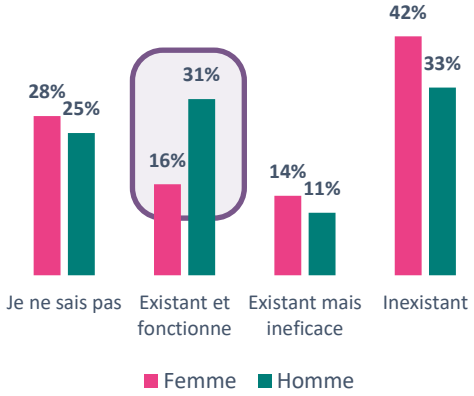
Numéro d'écoute, adresse mail ou site internet de signalement...



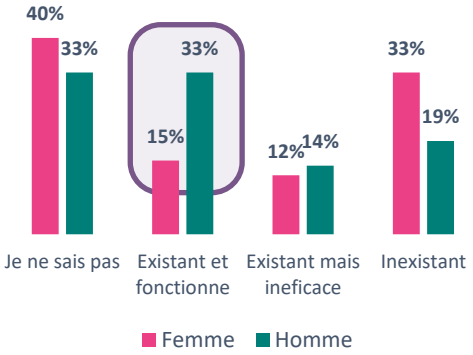

### Campagne de sensibilisation




### Formations spécifiques

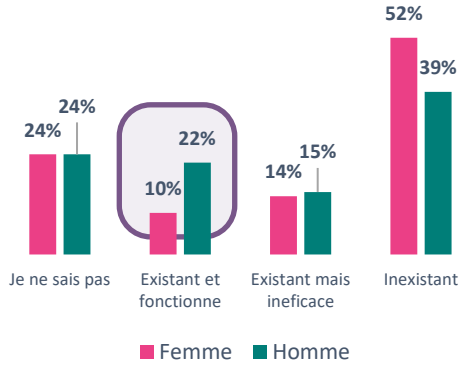



### Accompagnement des victimes

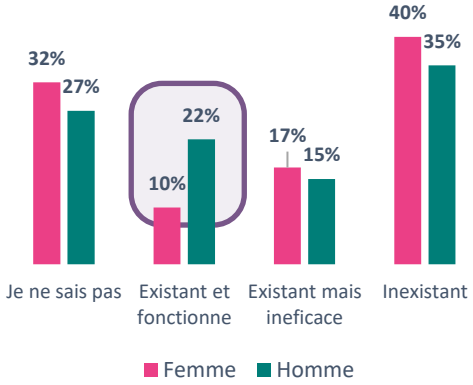



### Sondage auprès du personnel

sur les comportements ou perceptions de discrimination avec une analyse genrée des résultats




### Grille de sanctions




© JUMP

*« Personne de confiance...*
***Efficacité limitée**. »*

*« Honnêtement, **je ne sais pas...***
*car je n'ai pas besoin d'utiliser les outils. »*

*« **Aucune idée**,*
*je n'ai jamais cherché. »*

*« **L'outil le plus efficace** a été la loi française*
*sur le sexisme et les violences sexuelles au travail.*
*Quand il y a un cadre et des obligations,*
*les choses changent. »*

*« Je trouve que les **formations marchent bien**.*
*Le reste, ce sont juste des processus... »*

*« Les **formations sont devenues obligatoires**.*
*C'est efficace. Mais elles doivent être plus récurrentes ! »*

*« Une des personnes de confiance de mon entreprise*
***fait souvent des remarques** sexistes. »*

*« **J'ai trouvé la solution** :*
*j'ai monté mon entreprise et je veille au grain ! »*

*« **Le seul outil qui marche***
*est d'avoir moins d'homme. »*

© JUMP

# LES RECOMMANDATIONS

# Nommer, mesurer, changer !

© JUMP

# Le sexisme empêche l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

## Briser l'inertie

- Changer cette dynamique implique une transformation profonde des mentalités et une sensibilisation accrue de l'ensemble de la société. Il ne s'agit pas seulement de dénoncer le sexisme, mais aussi de créer une culture où chacun et chacune se sent responsable et légitime pour réagir face aux injustices.
- Éduquer, former et encourager des comportements proactifs face au sexisme est essentiel pour que l'intervention ne repose pas uniquement sur les femmes. L'implication des hommes est indispensable pour enclencher un réel changement : il est temps de passer d'une posture de spectateurs à un engagement actif contre le sexisme.
- Afin de remettre le sexisme au centre de l'attention et de le politiser, il faut créer une journée contre le sexisme comme la France l'a décrété le 25 janvier de chaque année.

## « Mal nommer les choses c'est ajouter au malheur du monde » disait Albert Camus.

- Il faut utiliser la définition juste du sexisme en rappelant qu'il est à la base de la hiérarchie des sexes
- Il faut exprimer clairement le sexisme comme un délit, tout autant que le racisme, dans les textes de lois et en particulier dans le cadre du travail (code pénal social et Loi Bien-être au travail) et rendre ces règles effectives.
- Le sexisme ordinaire n'est pas repris en tant que tel dans la Loi Bien-être au travail du 4 août 1996 contrairement à la France où les agissements sexistes sont identifiés dans le Code du Travail et permettent à l'employeur de sanctionner un.e salarié.e. Nul ne doit subir d'agissement sexiste », défini comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »
- Depuis le 1er juin 2023, pour répondre à l'arrêt de la Cour de Justice Européenne, la Loi Bien Être a été modifiée pour intégrer le harcèlement moral sur base du genre, parce qu'il fait partie des critères de discrimination reconnus. Malheureusement en Belgique, le sexisme n'est jamais repris comme tel dans les textes et est dilué au sein des 19 critères de discrimination.

© JUMP

# Comment se libérer du sexisme au travail ?

- MESURER : Il faut imposer de mesurer les **résultats par genre dans toutes les enquêtes d'engagement ou de qualité de vie au travail** en osant les questions sensibles pour sortir du déni. N'importe quelle organisation est simplement le reflet de la société. Le sexisme est donc prégnant dans les relations interpersonnelles et dans tous les mécanismes de recrutement et de carrière, en particulier si on ne mesure pas régulièrement son impact sur la place des femmes au travail et sur leur bien-être.
- COMMUNIQUER : Quand la direction délivre un message **engagé contre le sexisme et met en place des politiques claires** de prévention, protection et sanctions, les risques diminuent de moitié. (CESE France)
- IMPOSER une **politique de tolérance zéro** dans les règlements du travail à tous comportements irrespectueux et discrimination pour que le coût de la dénonciation ne soit jamais supérieur à celui de l'acceptation. Cet engagement ne dit pas que n'importe quelle blague graveleuse amènera à un licenciement, mais que chaque signalement sera traité dans le cadre d'un processus qui sera clairement identifié et communiqué, assorti d'une grille de sanctions relatives à la gravité de la violence de l'environnement dans lequel il s'est produit, de ses conséquences et des rapports de pouvoir entre les personnes concernées.
- RESPONSABILISER les employeurs. Les violences sexistes et sexuelles font parties des **risques de sécurité au travail**. Ils doivent être traités comme tels. Il faut rappeler que les procédures légales au tribunal et disciplinaires en entreprise, sont indépendantes les unes des autres. Qu'il y ait une plainte déposée à la police ou non, l'employeur se doit de diligenter une enquête rapidement pour protéger les victimes et protéger son organisation des risques au niveau de la santé de son personnel et des risques réputationnels pour elle-même. Par ailleurs, la fonction publique devrait être exemplaire dans sa compréhension et dans son traitement des violences « Charité bien ordonnée commence par soi-même ».
- FORMER, FORMER, FORMER … la direction avant tout mais également le management de proximité, le staff et tou.tes les représentant.es du personnel. Les victimes et les témoins doivent pouvoir repérer et analyser les comportements inacceptables pour avoir les moyens d'agir.
- Il faut lier la reconnaissance publique des Services extérieurs de protection (**SEPP – CPPT**) à leur maîtrise des inégalités structurelles, en particulier le sexisme. Même chose pour **la médecine du travail**. Ces organismes traitent des problèmes de sexisme comme étant des conflits entre personnes ou des problèmes de santé mentale ! Les formations des conseillers.ères de prévention et des personnes de confiance doivent intégrer au moins une journée sur la question du sexisme.
- **S'inspirer de la France** qui impose aux sociétés de plus de 250 personnes de désigner une personne référente spécifiquement sur le sexisme ainsi qu'une autre parmi les instances représentatives du personnel.

© JUMP

# L’OFFRE DE JUMP

JUMP

SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

JUMP
SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

YEARS of IMPACT 20

JUMP a pour ambition de créer une société plus équitable
et inclusive en travaillant avec les entreprises et les institutions
pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes
et les hommes et une juste représentation de la diversité

ASHOKA
Everyone A Changemaker™

JUMP est une entreprise sociale et sa fondatrice Isabella Lenarduzzi est certifiée Ashoka Fellow.
Les Ashoka Fellows sont des entrepreneurs sociaux reconnus pour leurs solutions innovantes aux problèmes sociaux et leur potentiel à changer les modèles de la société.

© JUMP

# La mission de JUMP

**Notre mission**
est de contribuer à changer le monde et à changer les entreprises. Nous œuvrons pour une société plus juste et pour des entreprises plus inclusives.

**JUMP place l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de son action**
car nous pensons qu'en s'adressant à plus de 50% de la population, cette égalité est le levier le plus puissant pour construire les bases de l'inclusion et lutter contre toutes les autres inégalités.

**Pour atteindre nos objectifs**
nous partageons largement nos réflexions, nous offrons gratuitement de nombreuses études et outils et nous proposons un grand éventail de solutions aux organisations publiques et privées.

© JUMP

# Les solutions JUMP pour les organisations

## Conférences, Formations et E-learning

Une offre unique et sur mesure d'interventions animées par des expert.es internationaux et multilingues. Création d'e-learning personnalisés.

## Conseil

Analyses d'experts, conseils et accompagnement permettant aux organisations d'élaborer des plans DEI efficaces et de transformer la culture d'entreprise.

## Nos solutions

## Diagnostic & Enquêtes

Pour être efficaces, les plans doivent s'appuyer sur des données. Récolter des statistiques sur la diversité et le niveau d'inclusivité de votre culture d'entreprise, pour identifier vos objectifs et vos KPIs.

## Evénements et communication

Une communication interne et externe claire permet de maintenir la motivation et d'obtenir les bénéfices de vos efforts. JUMP crée vos propres guides à l'inclusion et organise vos événements.

© JUMP

# JUMP accompagne les organisations avec une méthodologie prouvée

## L'INCLUSION EST UNE TRANSFORMATION CULTURELLE QUI NÉCESSITE UN ENGAGEMENT FORT, UN DIAGNOSTIC COMPLET, UN BUDGET ADÉQUAT ET UNE RESPONSABILITÉ CLAIRE

### 1 Comprendre et engager

Comprendre les bénéfices de la mixité, de la diversité et de l'inclusion et les risques encourus si rien ne change. Élaborer votre propre argumentaire stratégique en faveur de l'inclusion. Former et aligner la direction. Les responsabiliser dans le processus et les résultats.

### 2 Diagnostic et plan d'action

Auditer votre organisation. Evaluer les performances du personnel et des clients. Comparer votre entreprise avec les autres. Construire votre plan d'action. Fixer vos objectifs et vos KPIs.

### 3 Piloter le changement

Former et impliquer l'encadrement intermédiaire et tout le personnel. Identifier les champion·nes internes et les meilleures pratiques d'inclusion. Examiner et adapter les processus RH/talents. Organiser des programmes de formation. Instaurer une politique de tolérance zéro à l'égard des discriminations, du sexisme, du racisme, ...

### 4 Tirer les bénéfices

Suivre et évaluer le plan d'action grâce à des indicateurs de performance adaptés. Communiquer sur les projets et récompenser les réussites. Développer une culture et une image de marque d'une organisation juste et respectueuse, créant un avantage concurrentiel pour attirer et retenir les talents. Adopter une communication inclusive.

© JUMP

# Les solutions JUMP pour libérer votre entreprise du sexisme

www.jump.eu.com/ressources/sexism

## Publication

- JUMP a publié un guide en français et néerlandais **« Libérez votre entreprise du sexisme »** pour aider les gestionnaires de talents et les dirigeant.es à lutter contre le sexisme dans leurs organisations.

## Campagne d'affichage

- Notre campagne d'affiches de sensibilisation du personnel est à utiliser gratuitement au sein de votre organisation et est disponible en français, néerlandais, anglais et allemand. Chaque poster est personnalisable avec le logo de votre entreprise ou un message adapté.

## Conférences & formations

- **Conférence de sensibilisation** « Le sexisme au travail: identifier ses différentes formes, son impact et les moyens de le combattre »
- **Formations pour les dirigeant·es et les managers** « Comment les biais de genre influencent la place des femmes dans votre organisation », « Le sexisme nuit à votre organisation : comment s'en débarrasser », « Identifier les différentes formes de sexisme et protéger votre environnement de travail », « Boîte à outils pour manager inclusif », …
- **Ateliers pour les employé·es et les équipes de terrain** « Comment faire face au sexisme », « Sommes-nous traité·es de manière égale et avec le même respect ? Que pouvons-nous faire pour améliorer la vie au travail ? », …

## Diagnostic & Conseil

- Élaborer un plan d'action contre les comportements inacceptables et un processus de signalement efficace
- Définir une charte de comportements inclusifs
- Sonder vos employé·es sur leur perception des opportunités de carrière et leur sensibilisation à la DEI afin de mesurer le niveau d'inclusivité de votre culture d'entreprise et d'élaborer un plan d'action adapté à vos besoins

© JUMP

# Sens de la répartie:
# Des tutos pour répondre aux agressions verbales

Chacune des capsules présente une technique différente et explique comment répondre avec humour aux remarques discriminantes par le biais de l'autodérision, l'insolence, la pirouette ou encore le compliment. Les stratégies de réaction étant semblables que l'on soit victime de sexisme, racisme ou d'homophobie, JUMP a décidé de couvrir toutes ces discriminations dans ses vidéos. **jump.eu.com/resources/sexism/**

Une plateforme web qui reprend toutes les études, les rapports, les articles, les vidéos, les outils ainsi qu'un quiz pour tester votre sensibilité aux discriminations. **stopausexisme.eu**

© JUMP

# JUMP produit des ressources uniques et gratuites

Des enquêtes, des rapports, des bonnes pratiques, des vidéos, des affiches, …
**www.jump.eu.com/ressources**

## Guides

**2020**
Libérez votre entreprise du sexisme

**2020**
Bevrijd uw onderneming van seksisme

**2020**
How to build an inclusive workplace

**2023**
Rethinking inclusion in the new world of work

**2023**
Repenser l'inclusion dans le nouveau monde du travail

**2025**
L'inclusion : La force de votre culture d'entreprise

## Etudes et enquêtes

Les études et enquêtes sociétales de JUMP analysent les femmes, les hommes et les pratiques des entreprises en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de DEI.

**2009**
Concilier vie professionnelle et suivi scolaire des enfants

**2010**
L'entreprenariat féminin en Belgique

**2012**
Women leaders in the workplace

**2013**
Pioneering dads reverse traditional roles

**2016**
Do men want equality in the workplace

**2016**
Where do we stand on sexism

**2018**
How to get more women into leadership roles?

**2019**
How can companies embark women in digital transformation

**2025**
L'état du sexisme en 2024

## Boîtes à outils

Nos boîtes à outils rassemblent nos webinaires, les présentations des sessions Hub et des articles sur les nombreuses dimensions de la DEI.

© JUMP

JUMP
SOLUTIONS FOR EQUITY AT WORK

# Contactez-nous


## JUMP Bruxelles

11 Av de Boetendael
B-1180 Bruxelles
Tel: +32 2 346 32 00
Mail: contact@jump.eu.com

## JUMP Paris

40 rue Damrémont
F - 75018 Paris
Tel : +33 6 08 18 46 76
Mail : paris@jump.eu.com

jumpequality

linkedin.com/groups/71498/

jumpforequality

jumpforequity


© JUMP