



« Je peux t'aider ma jolie ? »

**REPÈRES ET OUTILS DÉDIÉS À L'ESS**

**Agissements sexistes dans l'ESS :  
Comprendre et agir**

## « Je peux t'aider ma jolie ? »... Pourquoi une brochure sur les agissements sexistes dans l'ESS ?

### Des agissements inscrits dans notre histoire...

« Les discriminations à l'égard des femmes sont étroitement liées aux **rappports sociaux de sexe qui traversent tous les domaines de la société**. Ces rapports sont des constructions sociales qui s'expriment à travers la division du travail entre les sexes. (...) »

À l'époque de la Révolution française, qui pouvait se prévaloir de l'appartenance à l'humanité pour accéder à l'égalité ? En principe, toutes et tous puisque l'égalité suppose des différences et que la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 proclame que "tous les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit".

Pourtant, la démocratie naissante s'est construite sur l'exclusion des femmes puisque les citoyennes n'ont pas eu accès au pouvoir politique. Cette situation d'exclusion, renforcée par le Code civil de Napoléon, a permis d'établir une frontière entre le public et le privé : aux femmes, la maison (sous le contrôle du mari), aux hommes, l'espace public. Bien plus, ce partage entre les sexes a été présenté comme inéluctable, indépassable parce que fondé sur "la nature des femmes" ou, pire encore, sur la raison liée à l'ordre des corps. Pourtant, en dépit des résistances coriaces, en dépit des malheurs annoncés à chaque avancée due aux luttes des femmes, cahin-caha, dans le grincement des vieux rouages, enfin, c'est dit : "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes" (Constitution de 1946). Mais, **avoir des droits ne suffit pas**, il faut avoir le pouvoir de les exercer, sinon, cela porte un nom : discriminations. Or, malgré des progrès non négligeables dans tous les secteurs, ces dernières subsistent dans tous les domaines économique, professionnel, culturel, politique et privé (inégal partage des tâches, violences ...) »<sup>1</sup>.

### ... Qui ont marqué toute notre société, y compris l'ESS

Comme ailleurs, on rencontre dans l'ESS des formes de discriminations et d'agissements sexistes. « Dans les structures qui comptent plus de 90% de femmes dans leur effectif, on ne compte seulement que 51% de femmes dans les conseils d'administration et 52% de femmes dans les bureaux »<sup>2</sup>. Le « plafond de verre » qui bloque l'accès des femmes à des postes à responsabilité existe aussi dans l'ESS.

Ces situations, ainsi que des agissements sexistes « du quotidien », passant parfois pour des plaisanteries, peuvent peser sur les équipes.

### Un point d'appui juridique réel mais insuffisant

Article L.1142-2-1 du Code du Travail : « 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 ».

Mais tous les actes ou paroles ne conduisent pas à des actions en justice... Alors, comment agir ?

## Au sommaire de cette brochure

1 Première partie – Comprendre Page 21

2 Deuxième partie – Agir Page 12

1. « Le sexisme, une discrimination "ordinaire" ? », Marie-Josée Salmon, Monique Dental, Vie sociale 2006/3, pages 100 à 106

2. <https://lesper.fr/ressources/vrai-faux-egalite-femmes-hommes-dans-le-monde-professionnel-et-dans-less/>



# COMPRENDRE

## Éléments de définition

### 1 De quoi parle-t-on ?

Selon le dictionnaire (Petit Robert ou Larousse), le sexisme renvoie à une « **attitude de discrimination fondée sur le sexe (spécialement, discrimination à l'égard du sexe féminin)** ».

Cette définition est exacte mais nécessite d'être approfondie.

Cette notion complexe est étudiée dans les sciences humaines. En psychologie sociale, on distingue deux catégories de sexisme : le sexisme « hostile » et le sexisme « bienveillant »<sup>3</sup>.

#### Le sexisme hostile

- › Sexisme comme entendu au sens premier
- › Attitudes et comportements ouvertement négatifs à l'égard des femmes ou des hommes
- › Discrédit des femmes et des hommes qui défient les rôles et idéologies traditionnelles

#### Exemples

- › Proverbe « Femme au volant, mort au tournant »
- › Traiter un homme de « femmelette » lorsqu'il est ému

#### Le sexisme bienveillant

- › Apparaissant au premier abord subjectivement positif
- › En réalité néfaste aussi bien pour une femme que pour un homme
- › Idéalisation et flatterie des individus qui incarnent les rôles traditionnels

#### Exemples

- › Complimenter une femme sur son apparence en pleine réunion professionnelle ou lui apporter de l'aide alors qu'elle a les compétences pour réaliser la tâche
- › Dire à un homme qu'il n'est pas touché par des événements compliqués parce qu'il est fort et qu'il a les épaules solides

### 2 Quelles formes peuvent prendre ces postures ?

Ces deux formes de sexisme se manifestent par trois catégories de comportements : le paternalisme, la différenciation de genre et « l'intimité hétérosexuelle », chacune contribuant à perpétuer les inégalités de genre.

#### Le paternalisme

- › Référence à l'idée que les hommes doivent protéger et prendre soin des femmes, car ils sont naturellement supérieurs
- › Dans le sexisme hostile › Attitude de supériorité et de contrôle
- › Dans le sexisme bienveillant › Protection et aide offertes de manière condescendante

#### Exemples

- › Refus de promotion pour une salariée compétente, au motif qu'elle ne devrait pas être soumise au stress d'un poste de haut niveau car ce n'est pas fait pour elle
- › Insistance d'un homme pour porter des objets lourds à la place d'une femme, même si elle a exprimé sa capacité et son désir de le faire elle-même

<sup>3</sup>. Théorie du sexisme ambivalent Glick & Fiske 2001 ; voir aussi Barreto & Doyle 2022

### La différenciation de genre

- ▶ Croyance en des rôles et caractéristiques distincts et naturels pour les hommes et les femmes
- ▶ Dans le sexisme hostile ▶ Idée que les hommes sont naturellement destinés à des rôles de pouvoir tandis que les femmes sont inadaptées pour ces rôles
- ▶ Dans le sexisme bienveillant ▶ Idée que les femmes sont naturellement adaptées à des rôles nourriciers et doivent être valorisées pour cela

### Exemples

- ▶ « *Un homme est prêt à mourir pour qui l'apprécie, et une femme se rend belle pour qui l'apprécie* » Confucius, 6e siècle avant JC
- ▶ « *La femme idéale, c'est la femme corrézienne, celle de l'ancien temps, dure à la peine, qui sert les hommes à table, ne s'assied jamais avec eux et ne parle pas* » Jacques Chirac, 20e siècle après JC
- ▶ Définition de mots croisés : appeler Elsa Triolet une « muse » alors qu'elle était écrivaine et par ailleurs compagne de Louis Aragon, écrivain lui aussi

### Les rapports intimes hétérosexuels

- ▶ Référence à la manière dont le sexisme façonne les attentes et les comportements dans les relations intimes entre hommes et femmes
- ▶ Dans le sexisme hostile ▶ Considération des femmes comme des objets sexuels ou des moyens pour atteindre une satisfaction sexuelle
- ▶ Dans le sexisme bienveillant ▶ Fait d'idéaliser les femmes comme des partenaires pures et nécessaires pour compléter l'homme

### Exemples

- ▶ Dépréciation et « chosification » d'une femme par son compagnon, qui la considère principalement comme un objet d'attrait sexuel
- ▶ Considération d'une femme comme une muse intouchable et pure, placée sur un piédestal, qui doit être chérie et protégée, ce qui limite sa liberté et son autonomie

Chacun de ces éléments contribue à la perpétuation des inégalités et des stéréotypes de genre. Comme on le constate au regard de ces éléments de définition, le sexisme renvoie à des attitudes et des comportements variés. Ceux qui sont ouvertement hostiles sont souvent plus simples à dénoncer. Généralement, dans le monde professionnel, ils sont plus facilement condamnés à l'unanimité. Mais certains comportements, caractérisés comme « bienveillants » sont évalués subjectivement par le ou la destinataire. En effet, certaines situations peuvent être perçues comme particulièrement sexistes pour certain.e.s ou au contraire, relever de la galanterie, de la camaraderie, ou de la plaisanterie pour d'autres.

## 3 Dans ce contexte, est-ce possible d'agir ?

Pour aborder cette question délicate dans le monde professionnel, comment faire pour « satisfaire tout le monde » ?

Comment peut-on agir face au « on ne peut plus rien dire » ?

Est-ce vraiment si évident de se positionner ?

Il n'est pas possible de répertorier l'ensemble des comportements et attitudes sexistes et les contextes dans lesquels ils surviennent pour en tirer une ligne de conduite applicable par tous et en toute circonstance.

### Notre préconisation

- ▶ Mettre ce sujet en dialogue au sein des équipes
- ▶ Aboutir à une définition construite de manière partagée
- ▶ Faire du sexisme un sujet de réflexion collective pour bâtir un cadre commun auquel on accepte de se référer
- ▶ Donner la parole à tous pour prévenir une dégradation de situations « invisibles » mais qui peuvent avoir des effets néfastes sur les individus et les collectifs de travail



# COMPRENDRE

## Quelques situations dans l'ESS

### 1 Agissements sexistes dans l'ESS : une réalité ?

Les agissements sexistes sont une réalité dans l'ESS, pas plus qu'ailleurs bien sûr – notamment parce que la place des femmes dans l'ESS est plus importante que dans d'autres secteurs professionnels – mais on note leur présence. Nous avons recueilli une grande diversité de témoignages. Nous n'avons retenu ici que ceux qui concernent des agissements sexistes au sein des collectifs de travail, entre collègues. Il existe également, bien entendu, des agissements sexistes qui sont le fait des usagers.

Ces témoignages sont issus d'accompagnements réalisés par le Pôle SQVT de Harmonie mutuelle ESS (entretiens avec des salariés concernés, des responsables RH alertés sur des situations délicates...) ou relevés via des réseaux sociaux <sup>4</sup>.

### 2 Des témoignages de salariées de l'ESS...

- » « Je trouve des post-it avec des dessins de sexes mis sur mon poste de travail, j'entends des histoires de gode anal, je trouve des fruits déposés sur mon bureau (1 banane et 2 clémentines disposées comme un sexe) ».
- » « Il me demande si je préfère les petites ou les grosses. Il se moque de moi parce que je vis chez ma mère. Quand ma tante est décédée, je pleurais, il m'a dit : "Vous allez encore chialer longtemps ?" »
- » « Je suis éducatrice dans un centre d'hébergement. Dans la même semaine un agent d'accueil m'a appelée "ma grande" et m'a dit que "c'est normal que je fasse un atelier cuisine puisque je suis une femme" ».
- » « Je travaille dans un foyer. Sur 10 éducateur.trices il n'y a toujours qu'un homme. C'est toujours à ce dernier que notre chef de service demande d'effectuer des petits travaux. Vient le jour où il faut changer une ampoule. Je m'en occupe. Mon chef de service demande "tu as besoin d'aide ?". Amusée, je lui demande s'il me propose de m'aider à visser une ampoule... Vexé il me répond "je propose juste mon aide". Aurait-il fait cette même proposition à un homme ? »
- » « Je suis TISF dans une association. Je croise le directeur qui me dit : "Vos collègues sont contents de vous, je ne sais pas si c'est parce que vous êtes jeune et jolie ou si c'est parce que vous êtes compétente... mais en tout cas ils sont contents" ».

### Et parfois de salariés (hommes) de l'ESS...

- » « Je suis en couple avec une collègue. Notre directeur connaît notre situation. Un jour, notre fils de moins d'un an tombe malade. Je préviens que je vais être absent pour m'occuper de lui. Le directeur me demande "mais t'as pas de femme pour s'occuper du gosse ?" »
- » « Je travaille en foyer. On accueille une nouvelle éduc dans l'équipe. Un collègue masculin lance "Hé oui, encore une nana ! Ça manque de testostérone ici ! Comment voulez-vous que les jeunes obéissent ?" »

<sup>4</sup>. Voir notamment le compte Instagram #travail social sexiste créé par une éducatrice spécialisée

### 3 Des situations complexes que l'encadrement ne sait pas toujours comment gérer

#### En réunion de directeurs d'établissements, des points de vue divergents

Les directeurs expriment leur difficulté à intervenir lorsque les équipes ont l'habitude d'avoir des propos « familiers ». Ils ne savent pas comment freiner ces situations installées, ni comment sensibiliser les salariés à ces questions. De plus, ils sont en désaccord entre eux sur l'analyse de ces questions.

Exemple : discussion sur le règlement intérieur qui dit que les femmes doivent avoir une tenue « décente » (pas de minijupe, pas de décolleté).

▶ Pour une directrice : « Et pourquoi les femmes devraient-elles avoir une tenue décente ? Et pourquoi on ne demande pas aux hommes de calmer leurs hormones ? »

▶ Pour une autre directrice : choquée par l'idée qu'une salariée puisse venir en minijupe

Désaccords analysés comme liés à des différences de générations, notamment du fait de l'impact de #Metoo.

#### Dans un établissement d'hébergement pour personnes en situation de handicap, une situation confuse

Un adjoint de direction contacte la responsable RH pour lui demander conseil. Une salariée s'est plainte à son responsable d'équipe de gestes et attouchements de la part d'un collègue lors d'un soin avec un résident.

La responsable RH met en place une enquête pour événement indésirable.

▶ Modalités : entretiens individuels avec les présumés victime et coupable et les témoins, sur une grille d'entretien préétablie

▶ La salariée femme

▷ Dit qu'il y a eu des gestes déplacés lors d'un soin

▷ Dit que ce n'est pas grave, que c'est oublié

▶ Le salarié homme accusé d'attouchements

▷ En pleurs

▷ Dit qu'il est dragué par la salariée qui l'accuse, qu'il n'a jamais dit oui à ses avances

▷ Nie la situation, dit qu'il est en couple, qu'il va avoir un bébé

Aucun témoin et aucune autre situation n'a été évoquée dans l'établissement. Après échange avec la responsable RH, le directeur dit qu'il va rappeler le cadre professionnel, et décide d'arrêter là et d'appeler les salariés à cesser ces histoires.

### 4 Ne pas laisser ces situations sans les mettre en discussion

Comment prendre en compte ces situations ? La première recommandation est de ne pas laisser ces situations sans réaction. Cela aurait tout d'abord pour conséquence de les banaliser, et ensuite de laisser le sentiment aux personnes affectées par ces agissements qu'elles ne sont pas soutenues.

Concrètement, nous vous proposons :

▶ D'être attentifs aux tensions internes ;

▶ De donner la parole à tous les acteurs des situations qui remontent ;

▶ Au-delà de la sanction éventuelle, parfois nécessaire, ou du rappel à l'ordre, de s'appuyer sur ces situations pour construire une approche partagée, par le dialogue.

Nous vous proposons des outils pour faciliter la mise en discussion de ces éléments dans la seconde partie de cette brochure <sup>5</sup>.

<sup>5</sup>. Cf. 2e partie « Agir », page 10



# COMPRENDRE

## L'ampleur du phénomène dans l'ESS

Il est difficile d'évaluer l'ampleur du phénomène dans l'ESS. Peu de données quantifiées existent. Nous nous appuyons ici sur deux enquêtes intéressantes, l'une réalisée par le Défenseur des droits et l'autre par le Conseil supérieur de l'ESS (CSESS). La première porte sur les discriminations et les agissements sexistes dans les services à la personne, la seconde sur les discriminations hommes-femmes dans les métiers de l'ESS.

### 1 Services à la personne : discriminations et agissements sexistes

En décembre 2022, le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail ont publié le 15e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi<sup>6</sup>. L'enquête est consacrée aux salarié.e.s du secteur des services à la personne.

#### Résultats-clés

- ▷ 30% des personnels des services à la personne déclarent avoir été, au moins une fois, **témoins de discrimination** ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles.
- ▷ 23% des professionnelles des services à la personne déclarent avoir déjà **vécu une situation de discrimination** ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leur recherche d'emploi ou au cours de leur carrière. Les critères de discrimination les plus cités sont l'apparence physique, le fait d'être une femme (24%), l'âge (22%) et la situation familiale (21%).
- ▷ 40% des professionnelles de ce secteur ont déjà été confrontées à des **propos stigmatisants**, 25% à des demandes illégales lors d'un entretien qui confirment les préjugés, normes et comportements sexistes dans ce secteur d'activité (exigences sur l'apparence physique, le poids ou une grossesse à retarder).
- ▷ Plus d'un quart des professionnelles de ce secteur déclarent avoir déjà connu une ou plusieurs **situations de dévalorisation** au cours de leur vie professionnelle (sous-estimation des compétences, attribution de tâches ingrates, dévalorisation injuste du travail, etc.). Un tiers des professionnelles ont ainsi fait l'objet de remarques gênantes sur leur tenue ou physique et 20% d'entre elles ont déjà reçu des propos, écrits ou images à caractère sexuel dans le cadre de leur activité professionnelle.
- ▷ Au-delà des situations de harcèlement sexuel qui relèvent de la compétence du Défenseur des droits, les professionnelles de l'aide à la personne sont surexposées aux **violences sexistes et sexuelles** par rapport à la population active globale : environ une personne sur six (16%) s'est déjà vu toucher les seins, les fesses, le sexe ou le haut des cuisses au travail contre 12% pour la population active globale.



6. [www.defenseurdesdroits.fr/enquete-15e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-298](http://www.defenseurdesdroits.fr/enquete-15e-barometre-sur-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi-298)

## Conséquences

- ▶ À l'issue d'un traitement discriminatoire, près de **70%** des professionnelles du secteur reconnaissent que leur **santé mentale** s'est dégradée (tristesse, fatigue, dépression, peur, sentiment d'isolement), et plus de la moitié d'entre elles ont subi ces répercussions psychologiques sur le long terme.
- ▶ La moitié des salariées des services à la personne ayant été victimes de discrimination dans l'emploi pensent qu'il est probable ou certain qu'elles le soient à nouveau à l'avenir. Près d'un quart (24%) des professionnelles interrogées, qu'elles aient été discriminées ou non, se sont déjà autocensurées lors de la recherche d'un emploi, en ne répondant pas à des offres d'emploi qui correspondaient pourtant à leurs compétences.
- ▶ Deux tiers (**67%**) des victimes de discrimination dans ce secteur **en ont parlé ou ont entrepris des démarches** à la suite des faits. Cependant, la plupart d'entre elles se sont confiées à des proches (36%) ou à des collègues (18%).
- ▶ Un quart d'entre elles (**24%**) n'ont **rien dit** à la suite des faits. Ce non-recours s'explique notamment par le fait que les victimes pensaient que cela n'aurait rien changé (50% d'entre elles), ne savaient pas quoi faire (24%) ou avaient peur des représailles (24%).



## 2 Place des femmes et discriminations dans l'ESS : trois infographies

Ces trois infographies, issues du rapport CSESS 2021-2024 sur l'égalité femmes-hommes dans l'ESS<sup>7</sup>, posent un état des lieux chiffré sur la répartition H/F dans les métiers de l'ESS.

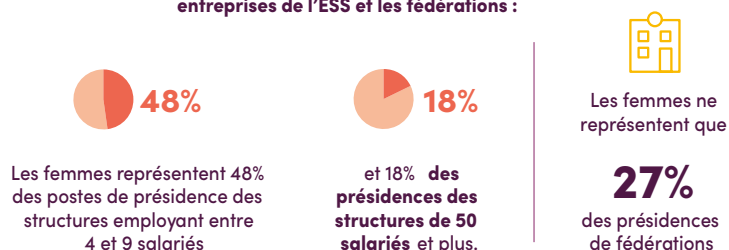
### Gouvernance et accès des femmes aux postes de pouvoir dans l'ESS

#### LE PLAFOND DE VERRE DANS L'ESS

Alors qu'elles constituent 68% du salariat de l'ESS, les femmes sont sous-représentées dans les instances de gouvernance. En effet, elles représentent, au sein des bureaux :



#### Un plafond de verre plus tenace dans les grandes entreprises de l'ESS et les fédérations :





## 1 COMPRENDRE ► L'ampleur du phénomène dans l'ESS



# 68%

des salariés de l'ESS sont des femmes, ce qui en fait une économie non-mixte



Sur 87 familles professionnelles :



# 50%

des femmes en emploi appartiennent à **12 familles**



# 50%

des hommes en emploi à **20 familles**



# 24%

des femmes dans l'ESS sont concentrées sur des métiers peu rémunérateurs : aides à domicile, aides soignantes, agents de services hospitaliers

# 1138 accords



sur l'égalité femmes-hommes ont été signés dans les entreprises de l'ESS en 2019, soit **une progression de 110%** par rapport à 2014 (contre 50% dans le reste du secteur privé).



# 87,2/100

c'est la note obtenue par les entreprises de l'ESS assujetties à l'index égalité femmes (soit **+ 3,1 points** par rapport au reste de l'économie privée)

**Les femmes au cœur de l'ESS et en première ligne face à la crise**

**Mixité, valorisation et attractivité des métiers**

Dans l'ESS, les femmes sont majoritaires (68%) et occupent les métiers "en première ligne" lors des crises, elles représentent :

# 96%

des aides à domicile



# 67%

des employées et employés de commerce



# 88%

des infirmières et infirmiers et 90% des aides-soignantes et aides-soignants



37% des femmes salariées de l'ESS sont à temps partiel, contre 21,8% des hommes. L'écart de salaires est de 17% entre les femmes et les hommes et de 12% en ETP, les femmes étant davantage à temps partiel <sup>8</sup>.

13,1% des femmes salariées dans l'ESS sont cadres, contre 20,9% des hommes <sup>7</sup>.

Il reste des progrès à faire en matière de discriminations sexistes, même si des actions sont mises en place !

<sup>7</sup> [www.ess-france.org/rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess](http://www.ess-france.org/rapport-csess-2021-2024-sur-l-egalite-femmes-hommes-dans-l-ess)

<sup>8</sup> Atlas commenté de l'ESS, [www.ess-france.org/publication-de-l-edition-2023-de-l-atlas-commenté-de-l-economie-sociale-et-solidaire](http://www.ess-france.org/publication-de-l-edition-2023-de-l-atlas-commenté-de-l-economie-sociale-et-solidaire)

## 2

## AGIR

## Structurer la démarche

## 1 S'organiser pour réduire les agissements sexistes : repères généraux

Pour agir sur le sexisme au travail, il est nécessaire d'adopter une approche inclusive et d'éviter les postures coercitives qui peuvent crisper les individus.

Mettre ce sujet en discussion est le meilleur moyen d'y parvenir, car cela permet de sensibiliser tous les acteurs à l'existence et aux conséquences du sexisme. En discutant ouvertement, on crée un environnement où les individus se sentent en sécurité pour partager leurs expériences et leurs inquiétudes. Cela permet également de démanteler les stéréotypes et préjugés en les confrontant avec des perspectives et des réalités diverses.

En mettant en lumière les comportements sexistes, souvent normalisés ou ignorés, on encourage une prise de conscience collective. Ces discussions favorisent l'élaboration de politiques internes plus équitables et la mise en place de formations pour prévenir et gérer les cas de sexisme. Elles permettent aussi de valoriser la diversité et l'égalité des genres au sein des structures, ce qui contribue à un climat de travail plus sain et respectueux. Enfin, parler du sexisme au travail montre l'engagement de l'organisation envers un milieu professionnel juste, ce qui renforce ainsi la réputation et favorise son attractivité.

### Les points-clés de toute action visant la réduction des agissements sexistes

- › Mettre le sujet en discussion
- › Ne pas laisser des agissements jugés sexistes par au moins une personne sans réaction
- › Prendre de la distance grâce à des outils de dialogue › Cf. **outils N°1 et 2**

## 2 Agir au niveau d'un établissement, d'un service, d'une équipe

### Les points-clés pour agir au niveau d'un service, d'un établissement, d'une équipe

- › **Objectif**
  - › Réduire les propos et éventuellement les actes sexistes au sein d'une équipe
- › **Modalités**
  - › Mettre en discussion avec l'équipe concernée la question des agissements sexistes, dans un premier temps de façon distanciée
  - › Se doter de règles générales (sur les propos et les actes sexistes)
  - › Mettre en discussion des faits survenus au sein de l'équipe, dans un objectif de compréhension de leur impact et de non-reconduction de ces faits (ni sanction, ni opprobre)
- › **Animation de ces échanges**
  - › Animation par le responsable d'équipe, éventuellement avec le soutien d'une ressource externe en cas de fortes tensions (responsable RH, référent SQVCT interne, intervenant extérieur à la structure...)
  - › Attention à donner la parole à tou.te.s (« auteurs » ou « cibles » des agissements sexistes)
  - › Attention remettre ces agissements en perspective : inacceptables, mais produits d'une histoire › Objectif partagé de ne pas les reconduire
  - › Règles à poser : pas de recherche de « coupable », possibilité d'exprimer des émotions, écoute

### Les outils proposés

- Outil N°1 : Quiz
  - ▷ Pour mettre le sujet en discussion
- Outil N°2 : Situations à débattre
  - ▷ Pour aborder des problèmes concrets avec une certaine distance

## 3 Agir au niveau global : une association, un pôle régional, etc.

### Les points-clés pour agir plus globalement au niveau d'une association, d'un pôle régional

- Objectif
  - ▷ Initier une démarche de prévention des agissements sexistes
- Modalités
  - ▷ Constituer un comité de pilotage associant la direction de la structure, le responsable RH, des représentants des salariés au CSE, des acteurs de terrain (encadrants de proximité, salariés volontaires...)
  - ▷ Piloter la démarche comme un projet
    - Etape 1 : Accord sur les objectifs, les moyens mobilisés, la communication interne
    - Etape 2 : Partage d'une analyse de la situation au sein de la structure
    - Etape 3 : Mise en place d'actions
      - Sensibilisation
      - Interventions sur des situations repérées
      - Accompagnement de l'encadrement de proximité
      - Dispositif de veille et d'alerte
      - Etc.
    - Etape 4 : Bilan et suivi des actions

### Bon à savoir

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle<sup>9</sup> préconise différents types d'actions pour agir contre le sexisme dans le monde du travail.

- Afficher l'engagement de l'entreprise et adopter une conduite exemplaire
- Sensibiliser tous les salariés à la question du sexisme
- Prévenir les agissements sexistes en intégrant les règles dans la vie de l'organisation : règlement intérieur, plan de prévention, impliquer le CSE
- Prendre en charge les cibles
- Sanctionner les agissements sexistes
- Évaluer le climat social
- Intégrer la question du sexisme dans le dialogue social : formation, consultation, négociations

### Les outils proposés

- Outils N°1 (Quiz) et 2 (Situations à débattre)
  - ▷ Pour initier des actions de sensibilisation
  - ▷ Pour soutenir l'encadrement de proximité
- Outil N°3 : Questionnaire « Relations de travail femmes-hommes »
  - ▷ Pour réaliser un bilan global de l'exposition aux agissements sexistes au sein de la structure

9. <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle>



# AGIR

## Outil N°1 : Quiz

### 1 Comment utiliser ce quiz ?

- ▶ **Au sein d'une réunion d'équipe dédiée** (ou avec un point dédié dans l'ordre du jour d'au moins 1h)
- ▶ **Photocopier cette page pour chacun** / La distribuer
  - ▷ 1<sup>e</sup> option : Compléter individuellement le quiz / Discuter les résultats
  - ▷ 2<sup>e</sup> option : Prendre les questions une par une et discuter jusqu'à trouver une position commune (ou majoritaire) puis discuter les réponses proposées
- ▶ **A l'issue de cet échange**, ou dans le cadre d'une réunion ultérieure, poser des règles communes

### 2 Découvrir le quiz

- 1 Les agissements sexistes sont uniquement verbaux.
  - Vrai
  - Faux
- 2 Il est légal pour un employeur de poser des questions sur les projets de maternité lors d'un entretien d'embauche.
  - Vrai
  - Faux
- 3 En 2023, quel pourcentage de femmes déclare ne pas avoir osé demander une promotion en raison de la perte de confiance liée à un milieu professionnel qu'elles jugent sexiste ?
  - 12%
  - 24%
  - 35%
- 4 Quel pourcentage de la population déclare qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?
  - 50% des femmes et des hommes
  - 27% des femmes et 40% des hommes
  - 40% des femmes et 27% des hommes
- 5 Le sexisme se développe uniquement à l'encontre des femmes.
  - Vrai
  - Faux
- 6 Les comportements sexistes concernent autant les hommes que les femmes.
  - Vrai
  - Faux
- 7 Les études montrent que, lorsqu'il y a 17% de femmes dans un groupe, les hommes interrogés a posteriori pensent qu'elles étaient près de 50% dans le groupe.
  - Vrai
  - Faux
- 8 Il existe un article de loi dans le Code du Travail français qui interdit le sexisme au travail.
  - Vrai
  - Faux
- 9 Apporter, en tant qu'homme, son aide à une collègue pour une tâche, alors qu'elle dit vouloir la réaliser seule et qu'elle a les compétences pour le faire, relève du sexisme.
  - Vrai
  - Faux
- 10 Parmi les phrases suivantes, lesquelles relèvent d'agissements sexistes ?
  - « Femme au volant, mort au tournant. »
  - « T'as tes ragnagnas, ou quoi ? »
  - « Bravo, ma grande ! »
- 11 La prévention des agissements sexistes au travail fait partie de la prévention des risques psychosociaux.
  - Vrai
  - Faux

### 3 Les réponses au quiz

- 1 Les agissements sexistes sont uniquement verbaux.
  - **Faux** : Les agissements sexistes sont très variés. Sexisme...
    - ▷ Verbal : Remarques, commentaires
    - ▷ Non verbal : Gestes, postures, expressions faciales de mépris
    - ▷ Actions : Distribution de tâches basées sur les stéréotypes de genre, refus d'embauche, couper la parole
    - ▷ Politiques : Règles ou pratiques d'entreprises qui avantagent/désavantagent, disparités salariales, progression professionnelle, éducation, médias et culture, etc.
- 2 Il est légal pour un employeur de poser des questions sur les projets de maternité lors d'un entretien d'embauche.
  - **Faux**
- 3 En 2023, quel pourcentage de femmes déclare ne pas avoir osé demander une promotion en raison de la perte de confiance lié à un milieu professionnel qu'elles jugent sexiste ?
  - **35%** (Source : rapport annuel 2023 du Haut Conseil de l'Égalité sur l'état des lieux du sexisme en France)
- 4 Quel pourcentage de la population déclare qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants ?
  - **27% des femmes et 40% des hommes** (Source : rapport annuel 2023 du Haut Conseil de l'Égalité sur l'état des lieux du sexisme en France)
- 5 Le sexisme se développe uniquement à l'encontre des femmes.
  - **Faux** : Le sexisme renvoie à des agissements de discrimination basés sur le sexe. Empêcher une femme d'être à un poste de responsabilité parce que « ce n'est pas fait pour elle » ou moquer un homme parce qu'il souhaite occuper un poste de soin auprès d'enfants relève dans les deux cas de sexisme.
- 6 Les comportements sexistes concernent autant les hommes que les femmes.
  - **Faux** : Parmi les 33% d'hommes ayant subi un comportement hostile, 4% pensent qu'il est lié à leur sexe. Parmi les 36% de femmes ayant subi un comportement hostile, 22% pensent qu'il est lié à leur sexe. (Source : DARES 2016)
- 7 Les études montrent que lorsqu'il y a 17% de femmes dans un groupe, les hommes interrogés a posteriori pensent qu'elles étaient près de 50% dans le groupe.
  - **Vrai** (Source : Recherche universitaire menée par Virginia Valian, *The Cognitive Bases of Gender Bias*)
- 8 Il existe un article de loi dans le Code du Travail français qui interdit le sexisme au travail.
  - **Vrai** : L'article L.1142-2-1 du Code du Travail indique que « *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* ». A noter : le salarié qui est confronté à des agissements sexistes visant une autre personne peut lui-même agir en justice à ce sujet.
- 9 Apporter, en tant qu'homme, son aide à une collègue pour une tâche, alors qu'elle exprime vouloir la réaliser seule et qu'elle a les compétences pour le faire, relève du sexisme.
  - **Vrai** : Cela relève du « sexisme bienveillant ». L'intention n'est pas hostile, mais elle reste basée sur des stéréotypes de genre selon lesquels une femme n'est pas capable de réaliser certaines tâches.
- 10 Parmi les phrases suivantes, lesquelles relèvent d'agissements sexistes ?
  - **Les trois phrases relèvent d'agissements sexistes.**
- 11 La prévention des agissements sexistes au travail fait partie de la prévention des risques psychosociaux.
  - **Vrai** : Les agissements sexistes – qu'ils soient à l'encontre des femmes ou des hommes – génèrent du stress, de l'insatisfaction, des tensions dans le collectif de travail, et à terme, nuisent à l'efficacité et à la qualité des accompagnements. Prévenir les agissements sexistes, c'est aussi faire de la prévention des risques psychosociaux.

## 2

## AGIR

## Outil N°2 : Situations à débattre

## 1 Comment utiliser ces situations ?

- ▶ **Au sein d'une réunion d'équipe dédiée** (ou avec un point dédié dans l'ordre du jour d'au moins 1h)
  - ▷ Photocopier ou lire à voix haute une situation (choisie par l'animateur de la réunion ou à choisir ensemble)
  - ▷ Poser des règles pour l'échange
    - Tout le monde peut s'exprimer / Absence de tabous / Ecoute mutuelle
    - Objectifs de la discussion : Mettre des mots sur ce que chacun ressent sans pouvoir ou sans oser l'exprimer / Se mettre d'accord sur des pistes pour éviter les agissements vécus comme sexistes au sein de l'équipe
- ▶ **Déroulement de l'échange**
  - ▷ **1<sup>e</sup> étape : Discussion**
    - A votre avis, quelles sont les conséquences de cette situation ?
      - Pour les salariés concernés
      - Pour les usagers
      - Pour le collectif de travail
    - Qu'est-ce qui vous pose problème ou non dans cette situation ? Pourquoi ?
  - ▷ **2<sup>e</sup> étape : Analyse**
    - Peut-on se mettre d'accord sur des points-clés ?
  - ▷ **3<sup>e</sup> étape : Action**
    - Et pour nous ? Est-ce que nous nous donnons des règles pour éviter la survenue de telles situations ?

## 2 Découvrir des situations dans des équipes professionnelles de l'ESS

## ▶ Situation A – Dans un ITEP

L'équipe éducative est composée de 9 femmes et 3 hommes. La direction a un peu de mal à recruter des hommes car la majorité des profils qui se présentent sont des femmes. L'équipe s'entend globalement très bien en dehors de certains désaccords qui portent parfois sur le travail avec les jeunes.

Récemment, Lucie a été recrutée comme éduc. Elle a 21 ans, c'est la plus jeune de l'équipe. Ses collègues lui réservent un accueil chaleureux. Lors des jours qui suivent Lucie doit être présentée aux jeunes et à leurs familles. Elle se présente directement lorsqu'elle le peut, parfois ce sont les collègues qui parlent d'elle – lorsqu'elle n'est pas là.

Pierre, un des éduc, parle de Lucie aux parents d'un enfant : « c'est la petite jeune qui a rejoint notre équipe, vous verrez elle est très chouette, elle est mignonne comme tout, votre fils l'adore. » Il interpelle Lucie qui passe non loin : « Tu l'sais hein que t'es notre chouchoute ».

Plus tard, Lucie va voir Pierre et lui dit qu'elle n'a pas trop apprécié son interpellation car elle a l'impression que ça la discrédite auprès des parents et des jeunes. Pierre rigole : « Rholala mais vous les filles de la nouvelle génération on ne peut plus rien dire avec vous. Ya rien de mal, je fais ça pour être sympa ! En plus, c'est vrai que leur fils t'aime bien. Tu sais qu'il m'a dit qu'il avait envie de t'embrasser tellement t'es belle. Tu devrais être contente ».

**► Situation B – Dans une MAS**

L'équipe de soin est composée majoritairement de femmes. Il y a une orthophoniste, deux infirmières, une psychologue, mais il manque quelqu'un pour le poste de kinésithérapeute depuis quelques mois. La direction n'arrive pas à recruter bien que l'offre de poste soit publiée depuis longtemps.

Finalement, une candidature se présente. Le chef de service de l'équipe, Sylvain, a fait passer un entretien d'embauche à un homme de 45 ans qui a été longtemps kiné en libéral mais qui a envie de retrouver un collectif de travail. Il semble avoir toutes les compétences et l'expérience nécessaire pour le poste. Mais lors de la réunion d'équipe suivante, Sylvain annonce à l'équipe « Bon, il avait l'air bien, il a une bonne expérience, il est plutôt beau gosse, mais moi je sais comment vous êtes les filles, si je recrute ce mec, plus personne ne va m'écouter et ça va piailler dans tous les sens. Franchement, on a tenu six mois, on peut bien attendre encore un peu histoire de trouver une kiné ».

**► Situation C – Dans une association d'aide à domicile**

Maryline, 19 ans, est récemment arrivée comme aide de vie dans cette association d'aide à domicile. Elle a eu du mal à trouver un travail stable, c'est son premier CDI, elle tient à le conserver. Le travail lui plait, le fonctionnement de l'association a l'air agréable. Elle a assisté à la réunion trimestrielle de l'ensemble des salariées, l'ambiance était sympa, les participantes s'échangeaient des infos, des astuces pour varier les plats à préparer pour les bénéficiaires ou pour les mobiliser.

Après trois jours en binôme avec une tutrice, aide à domicile plus expérimentée, Maryline intervient seule.

Un bénéficiaire âgé chez qui elle fait du ménage et de l'aide au repas cinq fois par semaine, du lundi au vendredi, l'appelle « ma petite poulette ». Il n'avait rien dit de tel lorsqu'elle était en binôme avec sa collègue plus âgée. Maryline ne sait pas comment réagir et ne dit rien. Au bout d'une semaine, le bénéficiaire s'enhardit et lui met la main aux fesses lorsqu'elle l'aide. Maryline est gênée, essaye de s'écarter mais ne dit toujours rien.

Un jour, passant chercher du matériel au local de l'association, Maryline croise sa tutrice. Celle-ci lui demande : « Alors, tout se passe bien ? Tu t'en sors ? » Maryline s'effondre en larmes.

# 2 AGIR

## Outil N°3 : Questionnaire « Relations de travail femmes-hommes »

### 1 Présentation de l'enquête réalisée en 2013 par le CSEP

Le Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle a publié le 17 décembre 2013 une étude relative aux relations de travail entre les femmes et les hommes en entreprise<sup>10</sup>, qui visait un champ très peu exploré, celui de « l'infra-discrimination » ou le sexisme « ordinaire ». Cette enquête a été réalisée auprès de près de 15 000 salariés de neuf grandes entreprises françaises (Radio France, France Télévisions, RATP, SNCF, Orange, GDF Suez, groupe La Poste, Air France et LVMH). 92% des répondants étaient des cadres.

Pour compléter cette première enquête, le CSEP a réalisé en 2016 la même enquête, centrée sur les non-cadres, auprès de 10 000 salariés de huit grandes entreprises françaises (Air France, BNP Paribas, groupe Casino, Orange, Total, Solvay, Suez, Veolia).

Cette enquête n'a pas été conçue pour s'adresser aux salariés de l'ESS, mais elle représente néanmoins un outil de référence. Nous vous proposons donc de reprendre ce questionnaire tel quel.

### 2 Comment utiliser ce questionnaire ?

#### » Dans le cadre d'une démarche globale

- » Au niveau d'une entreprise, d'une association, d'un pôle régional
  - Au moins 200 salariés (pour l'analyse des réponses)
  - Désignation d'un pilote de la démarche
  - Pilotage via un comité associant direction et représentants des salariés
- » Objectifs
  - Donner la parole à tous les salariés
  - Evaluer la prégnance des agissements sexistes
  - Identifier des priorités d'actions (établissements, métiers, types d'agissements, etc.)

#### » Pour une utilisation autonome

- » Demander le questionnaire complet à [sqvt-ess@harmonie-mutuelle.fr](mailto:sqvt-ess@harmonie-mutuelle.fr)
- » Créer un questionnaire en ligne ou le diffuser au format papier
- » Donner une date limite pour les réponses
- » Analyser les résultats
  - Formalisation d'une synthèse détaillée par le pilote
  - Echange au sein du comité de pilotage
  - Définition d'actions prioritaires

#### » En appui sur le service « Analyse des relations de travail femmes-hommes dans l'ESS »

- » Un outil « clé en main » proposé par le Pôle SQVT de Harmonie mutuelle ESS
  - Un questionnaire en ligne, accessible librement et anonymement à tous les salariés de votre structure
  - Un accompagnement sur le plan de communication interne
  - Un rapport complet
  - Une analyse des types d'agissements sexistes et des populations les plus exposées
  - Une comparaison avec les résultats de l'enquête 2013 du CSEP
- » La personnalisation du questionnaire
  - Définition des critères « profils » des répondants (sexes, établissements, métiers, ancienneté, etc.)
  - Possibilité d'ajout de quelques questions spécifiques

10. <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/actualites/article/un-fort-sentiment-de-sexisme-dans>



### 3 Découvrir le questionnaire « Relations de travail femmes-hommes »

#### » La structure du questionnaire

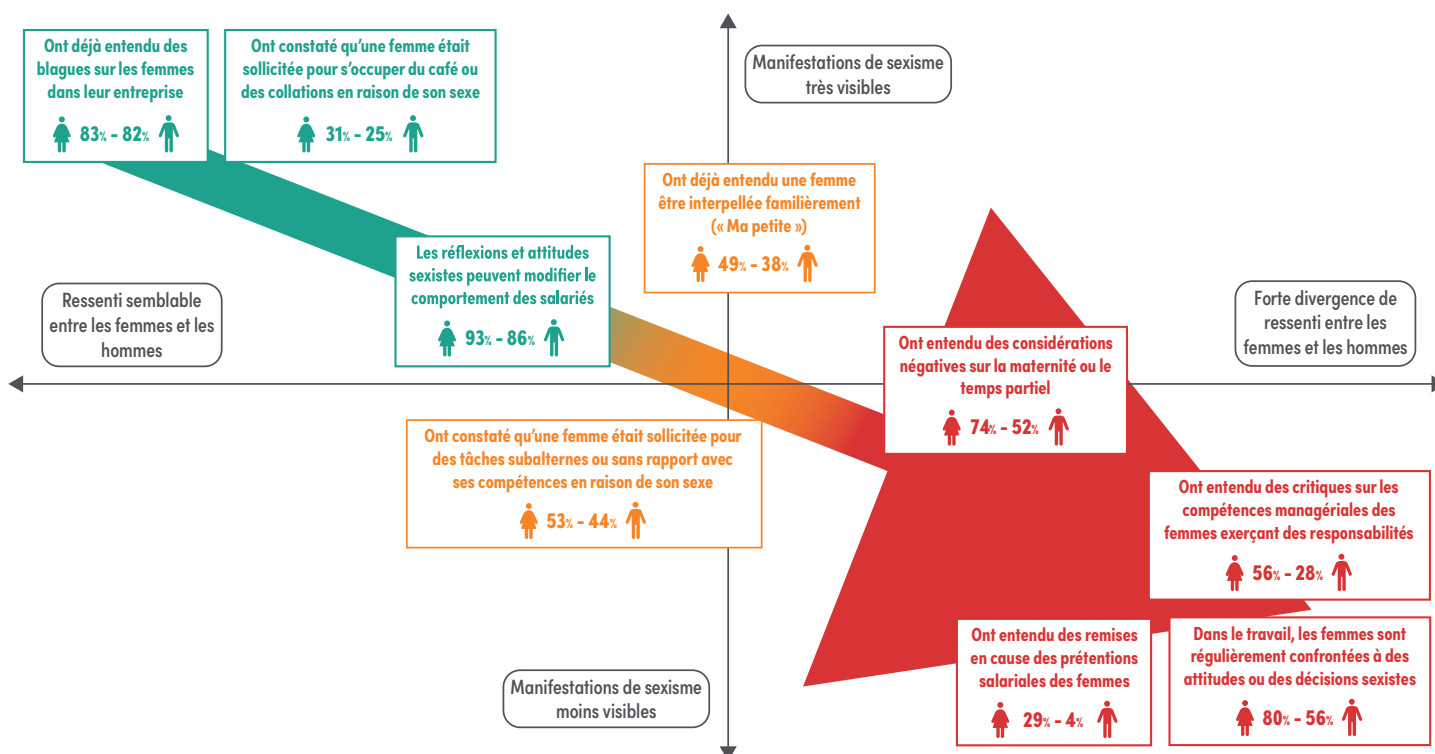
- » Une vingtaine de questions portant sur le ressenti des salariés vis-à-vis des agissements sexistes
  - 5 à 10 minutes de passation du questionnaire
  - Des questions ciblées en fonction du sexe du répondant
- » Quelques questions sur le profil des répondants
  - Sexe, statut, fonction, établissement, ancienneté...
  - Au moins 20 salarié.e.s par profil identifié, pour la représentativité des réponses et le respect de la confidentialité

#### » Les thèmes abordés

- » Confrontation à des agissements sexistes
  - En tant que femme ou homme
  - En tant que cible ou témoin
- » Typologie des agissements sexistes rencontrés par les répondants
  - Sur le contenu du travail : type de tâches, charge de travail, autonomie...
  - Sur la reconnaissance au travail : fonction, place dans les projets, écoute...
  - Sur les relations de travail : propos sexistes, jugements fondés sur le sexe
- » Confrontation à des discriminations sexistes
- » Ampleur des agissements et discriminations sexistes dans l'entreprise
- » Attitudes face aux agissements ou décisions sexistes

### 4 L'intérêt du questionnaire : la mise en visibilité des agissements sexistes

Moins les manifestations de sexisme sont visibles, plus les écarts de perception entre les femmes et les hommes sont importants (enquête 2013 <sup>10</sup>).



## 5 Extraits du questionnaire

Nous vous présentons ici quelques questions issues du questionnaire « Relations de travail entre les femmes et les hommes ». Certaines questions sont posées symétriquement aux femmes (Vous est-il arrivé... ?) et aux hommes (Avez-vous constaté que... ?). D'autres questions sont posées spécifiquement aux femmes ou aux hommes.

L'enjeu est d'identifier le ressenti des salarié.e.s dans la structure. Le questionnaire explore plusieurs dimensions de ce ressenti, en lien avec l'existence de discriminations et avec des paroles ou des agissements plus quotidiens, au sein des équipes.

### Sur le sentiment de subir ou de constater des discriminations

- 3 Est-il déjà arrivé lors d'une réunion, parce que vous étiez une femme...
- Que vous soyez sollicitée pour donner votre opinion en faisant appel au fait que vous êtes une femme et non à vos compétences professionnelles
  - Que vous soyez sollicitée pour prendre des notes
  - Que vous soyez sollicitée pour vous occuper du café ou des collations
  - Que vous rangiez la salle après la réunion
- 4 Est-il déjà arrivé lors d'une réunion, parce que vous étiez une femme...
- Que vous soyez oubliée ou exclue de la réunion
  - Qu'on ne vous écoute pas ou que votre avis ne soit pas apprécié à sa juste valeur
  - Que votre opinion soit récupérée par un homme
  - Qu'on vous coupe la parole ou que vous ne puissiez pas prendre la parole

### Sur des paroles jugées sexistes

- 10 Dans votre travail, vous a-t-on déjà...
- Fait des compliments sur votre tenue ou votre physique qui vous ont mis.e mal à l'aise
  - Fait des remarques désobligeantes sur votre tenue ou votre physique
- 11 Dans votre environnement de travail, avez-vous déjà entendu un homme s'adresser à une femme en l'appelant...
- Ma belle
  - Ma petite / Ma grande
  - Ma poule / Ma cocotte
  - Chérie
  - Miss
  - Ma puce
- 13 Avez-vous déjà entendu, dans un contexte de travail avec une majorité de femmes...
- « Ça paille ! »
  - « C'est une réunion tupperware ? »
  - « Alors les pipelettes... »

### Sur des comportements jugés sexistes

- 9 Avez-vous déjà eu le sentiment que, parce que vous étiez une femme / un homme, on attendait de vous des comportements managériaux spécifiques ?
- 18 Avez-vous le sentiment, parce que vous êtes un homme, que pèsent sur vous des attentes du genre...
- Donner tout son temps à l'entreprise pour être reconnu comme investi, performant et 100% disponible
  - Être toujours le gagnant, être dans la compétition
  - Ne jamais manifester d'émotion
  - Être le pourvoyeur de revenus dans la famille
  - Ne pas réclamer de temps pour être père



[harmonie-mutuelle.fr/ess](https://www.harmonie-mutuelle.fr/ess)

## CONTACT

Pôle Santé Qualité de Vie au Travail  
[SQVT-ESS@harmonie-mutuelle.fr](mailto:SQVT-ESS@harmonie-mutuelle.fr)

Copyright Harmonie Mutuelle ©

Conception : Harmonie Mutuelle ESS - crédit photo : getty images - mars 2024



## Le pôle d'expertise dédié aux acteurs de

### *L'Économie Sociale et Solidaire d'Harmonie Mutuelle*

Les équipes d'Harmonie Mutuelle ESS, de par leur connaissance du secteur acquise aux côtés d'associations, mutuelles, fondations, coopératives, entreprises sociales et de leurs salariés, vous proposent une offre complète de garanties et de services en protection sociale complémentaire adaptée à vos attentes : prévoyance, santé, épargne retraite et salariale, IARD, santé et qualité de vie au travail...

### L'écoute et la proximité au cœur de notre accompagnement

Votre structure vit et se développe, nos experts présents sur tout le territoire sont à vos côtés pour vous accompagner et vous conseiller au fil du temps.

### Des valeurs et un ADN commun qui s'appuient sur le partage et la force des collectifs

- **Construire** des offres et services en collaboration avec adhérents et partenaires sociaux ;
- **Proposer** des solutions responsables et durables en partenariat avec Mutex et les mutuelles du Groupe VYV ;
- **Soutenir** la structuration et la professionnalisation du secteur (appui aux observatoires...);
- **Favoriser** la collaboration inter-branches et inter-réseaux.



+ de  
**800 000**  
*personnes protégées*  
Soit **1 salarié sur 3**  
du secteur



+ de  
**24 000**  
*structures adhérentes*



*Des adhérents dans toutes les CCN de l'ESS*

## Acteur et partenaire privilégié de *L'Économie Sociale et Solidaire*

Acteur de l'économie sociale et solidaire et Entreprise Mutualiste à Mission, Harmonie Mutuelle, mutuelle fondatrice du Groupe VYV, a toujours été créatrice de valeur pour la société. Sa vocation non lucrative et son ancrage dans les territoires lui permettent d'œuvrer pour l'accès aux soins pour tous, une protection sociale étendue et une société de solidarités.

Fortes de l'expérience et de l'engagement de ses équipes dédiées, les solutions d'accompagnement d'Harmonie Mutuelle ESS, vous permettent, au quotidien, d'être acteur de votre protection sociale tout en restant mobilisés sur votre rôle essentiel d'utilité sociale.

*rendez-vous sur*

**harmonie-mutuelle.fr/ess**

#### Harmonie Mutuelle

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 538 518 473, Numéro LEI 969500JLU5ZH89G4TD57  
Siège social : 143, rue Blomet - 75015 Paris



**Harmonie mutuelle**  
GROUPE **vyv**

AVANÇONS collectif