

La place du design dans la sensibilisation

Analyse des expériences de sensibilisation aux
discriminations de genre au travail

Zoé Martin Cadiz

Sous la direction de Zaida Ortega Medina et Johanna Rowe Calvi

ENSci
LES ATELIERS

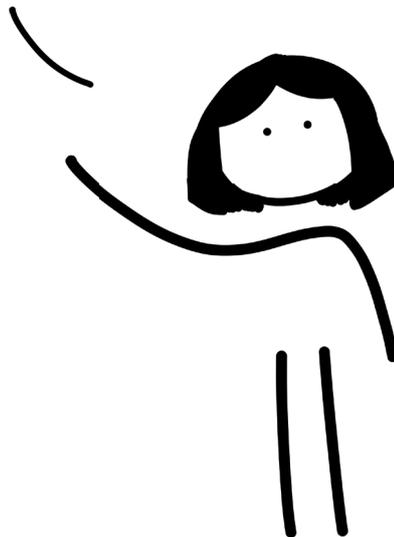
Mastère Spécialisé
Sustainable Innovation By Design
2022-2024



Sommaire

Introduction	5
Problématique	7
Définitions	7
Discriminations de genre au travail	9
Panorama des solutions existantes	15
Actions	15
Terrain	22
Ma démarche	22
Analyse	32
Activités	32
Personnes	37
Emotions	39
Où sont les designers ?	45
Comment conçoit-on ?	45
Par qui et comment ont été conçues les expériences de sensibilisation ?	47
Conclusion : Le design dans la sensibilisation	48
Bibliographie	51
Remerciments	55

Bonjour !
C'est moi, Zoé, je vais faire quelques apparitions dans ce document pour manifester ce que je pense aux moments spécifiques du mémoire



Introduction

Dans ce mémoire, je m'intéresse aux expériences de sensibilisation aux discriminations de genre au travail. Au cours de mon début de carrière professionnelle, j'ai déjà fait face au sexisme en entreprise, et lorsque j'ai partagé mon expérience, on m'a répondu «bienvenue au monde du travail». Je refuse d'accepter cette réponse, d'où mon choix de traiter cette thématique dans mon travail. Ici, je vais fusionner mon intérêt pour la conception d'expériences et la sensibilisation au sexisme.

Dans un premier temps, j'ai effectué des recherches sur le contexte afin de démontrer l'importance de rendre visible cette problématique et de s'engager dans la sensibilisation et la formation pour promouvoir l'égalité des genres. Ensuite, j'ai exploré les expériences interactives de sensibilisation. Afin de mieux comprendre la conception de ces expériences, j'ai mené des entretiens avec plusieurs personnes qui travaillent dans la sensibilisation au sexisme en milieu professionnel. J'ai cherché à diversifier les profils en termes de métier, public cible et nature des activités de sensibilisation. Parallèlement, j'ai échangé avec une psychologue sur le moment de prise de conscience que l'on cherche à susciter lors d'une activité de sensibilisation. Au cours de nos discussions, nous avons également abordé les émotions associées à ce moment de déclic et comment créer un environnement propice à cette prise de conscience. Enfin, je me suis interrogée sur la manière dont le design s'intègre dans la conception de ces activités, qui les conçoit et quels outils sont utilisés.

Ce travail m'a permis d'élargir mes connaissances sur le sujet et de réfléchir à la manière dont le design peut intervenir pour améliorer la conception des expériences de sensibilisation.



Problématique

Définitions

Afin de mieux comprendre les termes clés, je vais définir quelques expressions et mots de vocabulaire. Commençons par le **genre**, dans ce mémoire, je fais référence au genre comme construction sociale, en le différenciant du sexe, ensemble d'attribus biologiques, physiques, hormonaux... L'imaginaire commun du genre a évolué grâce aux mouvements féministes et LGBTQ+, qui, entre autres, ont mis en lumière l'existence d'autres genres (comme le non binaire, intergenre, fluide...) outre ceux traditionnellement connus, homme et femme. Cependant, dans ce mémoire je vais traiter les genres majoritairement établis, le masculin et féminin. Ce choix est fait sans aucune volonté d'exclure ni de différencier les autres genres existants. Ce choix est fait exclusivement pour une raison de simplification et afin de focaliser les sujets traités autour de la discrimination du genre envers les femmes, et comment les hommes sont impliqués (autant en tant qu'agresseurs que victimes).

Je vais aborder les discriminations faites au travail en fonction du genre (féminin ou masculin) et traiter le **genre comme un marqueur social**, qui distingue les hommes de femmes, **“une division hiérarchique de l'humanité en deux moitiés inégales.”**[1]

Cette différenciation nous amène à la définition de discrimination, selon le Larousse : “Fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent moins bien) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne : Le sexisme est une discrimination fondée sur le sexe.” Cette différenciation est souvent faite en défavorisant les femmes, mais ce n'est pas un sujet qui concerne que les femmes. Au contraire, le sexisme a un impact négatif aussi sur les hommes. Je précise cela parce que je suis profondément convaincue que pour faire évoluer la société et tendre vers l'égalité de genres il faut que les hommes comme les femmes soient impliqués.

“the inclusion of men in the gender equality debate in a productive and open-minded way is a crucial step towards making progress on these sensitive issues.”[2]

Aussi, il y a les **stéréotypes du genre**, selon le HCDH (Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'ONU) : "Un stéréotype lié au genre est une opinion généralisée ou un préjugé quant aux attributs ou caractéristiques que les femmes et les hommes possèdent ou doivent posséder et aux rôles qu'ils jouent ou doivent jouer. Un stéréotype lié au genre devient néfaste dès lors qu'il limite la capacité des femmes et des hommes de développer leurs compétences personnelles, d'exercer un métier et de prendre des décisions concernant leur vie."[3]

Concernant la discrimination du genre, définir un acte discriminatoire est à la fois délicat et important. En effet, la limite entre ce qui est une discrimination ou pas peut être diffuse et c'est pourquoi je vais poser un cadre de ce qui est, selon moi dans ce mémoire, un acte discriminatoire. Partons de l'idée que quand on discrimine quelqu'un, on est en train de l'agresser. Selon le dictionnaire Le Robert une agression peut être une attaque (acte de violence) morale contre quelqu'un[4]. En même temps la violence est "l'abus de la force"[5] Cette force peut être physique, psychologique, même du pouvoir. Par conséquent, si on utilise une force pour distinguer et/ou traiter différemment (discriminer) quelqu'un, on est en train d'agresser cette personne.

Dans ce mémoire je ne vais aborder que la discrimination basée sur le genre, mais elle peut se voir aggravée par d'autres caractéristiques (orientation sexuelle, âge, ethnie...), perçues comme désavantageuses, qui se cumulent et donnent place à une **discrimination multiple**. [6] "Women with disabilities or health conditions experience psychological violence in intimate relationships about 1.5 times more than women without." [7, p. 13]

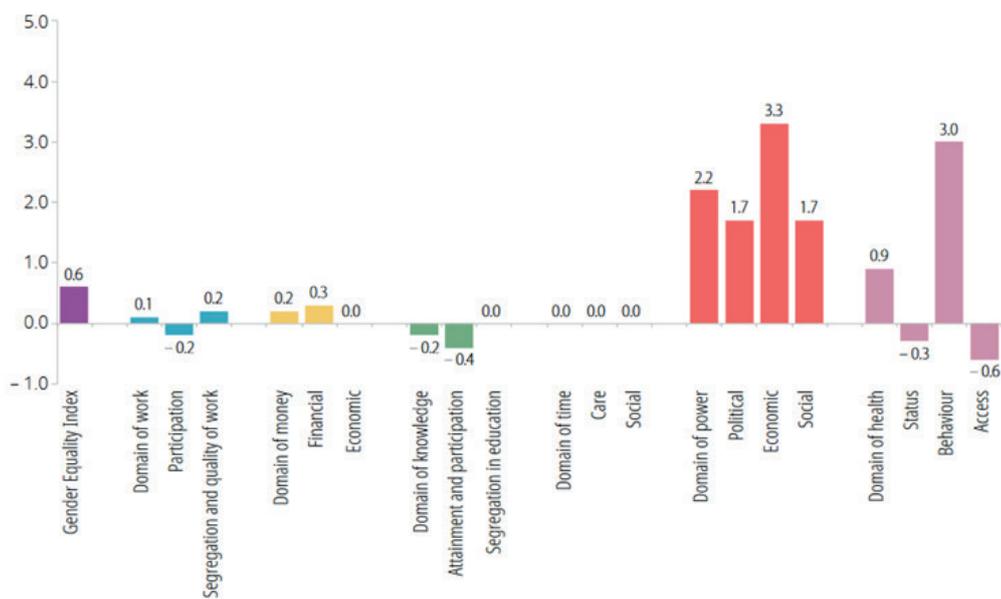


Discriminations de genre au travail

Je vais considérer comme travail l'ensemble des activités professionnelles exercées par une personne au cours de sa vie. Le travail peut être physique ou intellectuel et peut être réalisé dans divers contextes tels que le cadre professionnel, domestique, ou communautaire. Le sexisme a des répercussions dès l'éducation des enfants et se manifeste dans la vie professionnelle. Une fois cette période finie, le sexisme continue d'influencer divers aspects, comme la qualité de vie des retraités.

Les comportements sexistes font partie de notre société et nous ne sommes pas toujours conscients des comportements discriminatoires que nous avons, c'est pourquoi nous reproduisons des codes sexistes. C'est de la discrimination structurelle qui est profondément enracinée dans le fonctionnement de nos sociétés, se manifestant à travers des normes sociales, des habitudes, des modèles de comportement et des mentalités qui font obstacle à l'égalité des opportunités[6] Il s'agit d'une problématique que la plupart des travailleurs connaissent mais personne n'en parle (assez). Florence Chappert (responsable de la mission « Égalité intégrée » à l'Anact) précise que c'est un sujet tabou dans les entreprises, qui "provoque souvent gêne et agressivité"[8] surtout chez les responsables d'entreprise qui nient l'existence des violences sexistes au sein de leur entreprise.

Figure 2. Changes in score by domain and sub-domain since last year's edition



Source: Authors' calculation.

[7, p. 21]

Contexte Européen et français

Au niveau européen, le EIGE (European Institute for Gender Equality) présente dans son dernier rapport "Gender Equality Index 2022 - The COVID-19 pandemic and care"[7] les évolutions et involutions des pays de l'Union Européenne sur plusieurs domaines différents en termes d'égalité de genre. Les résultats de ce rapport montrent qu'il y a eu des baisses significatives des scores d'égalité, pour la première fois depuis 2010 sur plusieurs domaines, ce qui préoccupe, entre autres, Carlien Scheele, directrice de l'EIGE[9]

Le graphique ci-dessous illustre les évolutions faites de thématiques évaluées depuis le dernier rapport fait par le EIGE (entre 2019 et 2022).

Table 1. Changes in the Gender Equality Index 2022 and domain scores since last year's edition (points), and contribution of different domains to Gender Equality Index progress scores (%)

MS	Changes in score (points)							MS	Contribution to changes (%)					
	Index	Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health		Work	Money	Knowledge	Time	Power	Health
EU	0.6	0.1	0.2	-0.2	0.0	2.2	0.9	EU	2	3	-6	-	78	10
BE	1.5	0.6	-0.1	-0.7	0.0	6.0	2.2	BE	7	0	-9	-	74	10
BG	0.8	-0.3	0.5	1.0	0.0	2.8	0.8	BG	-5	8	25	-	55	6
CZ	0.5	-0.3	0.1	0.4	0.0	1.6	-1.5	CZ	-6	1	9	-	72	-12
DK	0.0	0.1	-0.6	-1.7	0.0	2.5	0.0	DK	1	-7	-39	-	52	0
DE	0.1	0.5	-2.5	0.0	0.0	2.0	-0.7	DE	10	-35	-1	-	48	-6
EE	-0.6	0.2	0.4	0.1	0.0	-2.6	2.8	EE	3	5	2	-	-74	17
IE	1.2	0.0	-0.3	0.7	0.0	3.3	3.7	IE	1	-3	12	-	61	23
EL	0.9	0.3	-0.9	0.9	0.0	1.8	1.5	EL	4	-9	17	-	61	8
ES	0.9	-0.1	0.3	0.4	0.0	3.7	1.4	ES	-3	4	11	-	71	12
FR	-0.4	0.0	-1.6	-1.5	0.0	0.3	1.2	FR	1	-29	-49	-	8	13
HR	1.5	-0.4	0.1	1.6	0.0	4.4	1.3	HR	-4	1	24	-	65	6
IT	1.2	-0.5	1.1	0.5	0.0	4.7	0.6	IT	-6	10	8	-	73	3
CY	0.3	-0.7	0.5	1.8	0.0	0.1	-0.9	CY	-17	8	61	-	4	-9
LV	-0.7	-0.1	0.7	-3.2	0.0	0.5	0.0	LV	-1	9	-79	-	10	0
LT	2.2	-0.3	0.5	1.5	0.0	6.1	2.4	LT	-2	3	15	-	72	8
LU	1.1	0.0	0.2	-1.9	0.0	6.3	0.5	LU	0	1	-21	-	76	2
HU	0.8	-0.5	0.5	-0.1	0.0	1.9	0.6	HU	-8	6	-3	-	80	4
MT	0.6	0.2	-0.6	0.0	0.0	2.9	-4.5	MT	2	-6	0	-	68	-24
NL	1.4	0.4	-0.4	-0.4	0.0	4.9	4.0	NL	5	-3	-6	-	65	20
AT	0.8	0.4	-0.2	-0.3	0.0	3.5	-0.6	AT	6	-2	-7	-	81	-4
PL	1.1	0.1	1.4	-0.1	0.0	2.9	0.3	PL	1	13	-2	-	81	2
PT	0.6	0.2	1.1	0.2	0.0	1.9	-0.3	PT	5	22	8	-	62	-4
RO	-0.8	-0.2	1.1	-0.6	0.0	-2.1	-0.9	RO	-4	13	-12	-	-64	-7
SI	-0.1	0.4	0.2	-0.6	0.0	0.3	-0.9	SI	19	5	-40	-	19	-17
SK	0.0	-0.3	-0.3	-0.7	0.0	0.7	-0.3	SK	-10	-7	-30	-	48	-4
FI	0.1	-0.1	-0.4	-0.4	0.0	0.0	3.1	FI	-6	-12	-24	-	2	57
SE	0.0	-0.1	0.5	-0.6	0.0	0.1	0.6	SE	-4	25	-44	-	9	18

Note: In the domain of time, the latest available data is from 2016.

[7, p. 21]

L'indice d'égalité entre les femmes et les hommes de l'UE est de 68,6 points sur 100. Le progrès est très faible et il est dû principalement au domaine du pouvoir (en rouge sur le graphe ci-dessus). Ce domaine est celui qui a le plus évolué en termes d'égalité, cela est dû aux quelques États membres qui sont dotés d'une législation contraignante et qui ont implémenté des mesures comme la mise en place de quotas entre autres. Malgré l'avancement, le domaine du pouvoir reste celui

qui présente les plus grandes inégalités entre les femmes et les hommes. Il reste encore beaucoup de progrès à faire car les femmes ne représentent que 8 % de l'ensemble des directeurs généraux et des présidents de conseil d'administration dans l'UE.

Les progrès dans le domaine du travail ont stagné. Une légère amélioration de l'écart de ségrégation entre les hommes et les femmes est compensée par des écarts plus importants entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de durée de la vie professionnelle. La pandémie Covid-19, a fait augmenter le télétravail de façon très similaire pour les femmes et pour les hommes. Mais en termes de conciliation de la vie professionnelle et privée, ce sont les femmes qui sont le plus sous pression. Elles sont plus exposées au risque de mauvaises conditions de télétravail que les hommes. Les mères sont plus nombreuses que les pères à déclarer ne pas pouvoir travailler pendant une heure sans être interrompues par les enfants.[7] L'interruption des femmes pendant qu'elles travaillent est un sujet abordé par Virginia Woolf : "les livres écrits par des femmes devraient être plus courts, plus denses que ceux des hommes, structurés de façon à ne pas exiger de longues heures de travail continu et interrompu"[10] parce que les femmes seront toujours interrompues et leur travail n'est pas respecté comme celui d'un homme.

En ce qui concerne la France, le pays enregistre bon score en matière d'égalité entre les hommes et les femmes (75.1), en se positionnant en dessus de la moyenne européenne (68.6). Malgré son avancement, entre 2019 et 2022, il y a eu une dégression, particulièrement dans le domaine de la connaissance (-49 %) et dans le domaine de l'argent (-29 %), ce qui est assez inquiétant (Voir la table ci-dessous).

Le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations a publié en mars 2023 un plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027. Les mesures dans le cadre professionnel et économique visent à garantir l'égalité d'accès des femmes aux opportunités professionnelles et aux mêmes niveaux de rémunération que les hommes. Elles ont pour objectif de renforcer l'engagement des entreprises et du secteur public et atteindre l'égalité salariale et l'accessibilité équitable à des postes à responsabilité. De plus, elles sont conçues pour apporter un soutien aux individus les plus vulnérables dans la parentalité et l'accès à l'emploi. Ces mesures cherchent aussi à encourager la participation des femmes dans les domaines professionnels d'avenir et à les soutenir dans leurs projets de création ou de reprise d'entreprises.[11]

Les statistiques révèlent les différents types de discriminations envers les femmes.

Selon l'Institute for Gender Equality (IGE), le sexisme a plusieurs impacts sur le travail, comme par exemple [12] :

- Le sexisme rend le travail inefficace. Les comportements et biais sexistes peuvent exclure les femmes de postes de direction et peut amener les hommes à démissionner car ils ne veulent pas être dirigés par des femmes.
- Il a un impact sur la santé mentale des employées, ainsi que sur leur performance et leur sentiment d'appartenance.
- De plus, il a un impact négatif sur l'image de l'entreprise.

Au travail, les discriminations sexistes prennent plusieurs formes.

Concernant la rémunération

Les femmes sont orientées vers des professions qui sont moins bien rémunérées, tels que les métiers de soin, offrant des conditions de travail difficiles "37 % des femmes affirment d'ailleurs avoir déjà vécu des discriminations sexistes dans leurs choix d'orientation professionnelle." [13] Cela crée une ségrégation professionnelle qui renforce les stéréotypes de genre et qui restreignent les possibilités d'emploi de chacun des sexes [14].

Selon le Gender Equality Index 2022, les progrès en matière d'égalité dans le secteur de l'éducation ont été freinés par la ségrégation entre les sexes dans l'éducation. Les étudiantes sont plus nombreuses que les hommes dans les domaines de l'éducation, de la santé et du bien-être, des sciences humaines et des arts [7]

"9 % des femmes et 13 % des hommes considèrent que les hommes sont plus forts en mathématiques" [13]

Les femmes vont avoir plus de difficultés à accéder aux positions de pouvoir et aux promotions, à cause, notamment, du plafond de verre. Ceci est l'ensemble d'obstacles visibles et invisibles qui empêche les femmes d'accéder aux sommets des hiérarchies ou d'avoir des opportunités de carrière [15].

Mais si elles ont l'opportunité de diriger une entreprise par exemple, attention, cela peut être une fausse opportunité, une falaise de verre [16]. Souvent ce sont des entreprises en crise qui veulent donner une nouvelle image en plaçant à la tête de l'entité une femme et la mettant au défi de redresser l'entreprise. Les femmes qui n'auraient sûrement pas eu accès à ce genre de poste sont amenées à l'accepter malgré tous les obstacles et difficultés.

Le processus de candidature

Les femmes ont tendance à postuler seulement si elles remplissent 100% de critères requis pour un poste donné alors qu'un homme n'a besoin que de 60% [12] de ces critères requis. Donc non seulement il y a moins de femmes qui commencent le processus de recrutement mais en plus, les hommes et les femmes ne sont pas évalués selon les mêmes critères. En effet, le niveau d'exigence envers les hommes est moins élevé car le recruteur cherche à valider un préjugé favorable alors qu'il sera plus exigeant avec une femme [17].

Par ailleurs, les femmes postulent moins aux offres qui exigent des compétences socialement attribuées aux hommes. On attribue en effet un discours plus "assertif, direct et réfléchi" aux hommes, et aux femmes un style plus "hésitant, hyperformel et immature"[17, p. 113]

Lors du recrutement, ou pour accéder à certains postes, si le recruteur est un homme, il peut avoir des préjugés plus favorables envers les hommes et donc avoir une image négative des femmes et douter de leur engagement professionnel en raison d'une potentielle interruption de carrière liée aux congés de maternité. [15]

Responsabilités familiales

Les femmes employées continuent à subir des discriminations liées à leur genre au travail. En 2020, une femme sur quatre (26 %) travaillait à temps partiel pour s'occuper de ses enfants, contre 6 % des hommes. Les caractéristiques de l'emploi des femmes conditionnées par les responsabilités de soins informels déterminent une part importante de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes[7, p. 41].

Afin de pouvoir prendre en charge ces responsabilités de soins, les femmes ont tendance à choisir des travaux avec des horaires plus flexibles, et encore une fois, leur engagement envers l'entreprise est mis en doute.

Lors qu'une femme devient mère, elle est perçue comme moins compétente et toute forme de création d'une famille, par le mariage ou en ayant des enfants est une pénalité financière pour les femmes et, au contraire, une augmentation de revenus pour les hommes [12]



Panorama des solutions existantes

Actions

En France, il y a plusieurs actions qui ont été développées pour lutter contre les discriminations de genre. Pour commencer il est indispensable de poser un cadre légal, définir quels sont les types d'agressions et quelles sont les punitions de celles-ci. Voici quelques définitions des comportements qui sont punis par la loi.

- Agissement sexiste

Il s'agit d'un 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.

(Article L1142-2-1 du code du travail [18])

- Harcèlement sexiste ou sexuel

Il s'agit :

1. Des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante
2. Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

(Article L1153-1 du code du travail [19])

- Agression sexiste ou sexuelle

L'agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise sur une personne avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement.

L'atteinte sexuelle est un contact physique de nature sexuelle entre la victime et l'auteur des faits.

La contrainte peut être physique ou morale. Il n'est pas nécessaire qu'il y ait

des actes de violence pour qualifier un acte d'agression sexuelle. Il suffit que la victime n'ait pas donné son consentement, ou qu'elle n'ait pas été en état de donner une réponse claire. [20]

- **Viol**

Il y a viol lorsqu'un acte de pénétration sexuelle ou un acte bucco-génital est commis sur une personne, avec violence, contrainte, menace ou surprise, c'est-à-dire sans son consentement.

La pénétration sexuelle peut être une pénétration vaginale, anale ou bucco-génitale, effectuée par le sexe, les doigts, une autre partie du corps ou un objet.

La contrainte peut être physique ou morale.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait des actes de violence pour qualifier un acte de pénétration sexuelle de viol.

Il suffit que la victime n'ait pas donné son consentement, ou qu'elle n'ait pas été en état de donner une réponse claire. [21]

Maxime Ruzniewski, parle de l'importance de rappeler ce cadre légal **« en France on aime beaucoup ne pas être d'accord et débattre. C'est essentiel que les formations rappellent de ce que fait que le sexisme et le harcèlement d'un point de vue juridique parce que si on ne rappelle pas ce que c'est que le droit, ça veut dire que on peut débattre à l'infini. Le droit est un socle de connaissances absolument indispensable »**

Suite à la description des cas prévus par la législation sur la discrimination et le harcèlement sexuel, j'énumère ensuite différentes actions.

D'un côté il y a les actions imposées, comme les lois pour la mixité et l'égalité professionnelle, qui s'appliquent en fonction de la taille de l'entreprise. Ces lois cherchent une meilleure transparence de l'index d'égalité des entreprises ainsi que des quotas de femmes (cadres dirigeantes, dans les conseils d'administration, conseils de surveillance...). Bien sûr elles obligent aussi à assurer une rémunération égale entre hommes et femmes pour un travail identique. [22]

D'un autre côté, il y a un grand travail de sensibilisation des entités publiques et privées à travers différents moyens. Par exemple, le European Institute for Gender Equality (EIGE) est une agence de l'Union Européenne qui se consacre à promouvoir l'égalité des sexes en collectant des données, en menant des recherches, en offrant des formations, en développant des indicateurs et en fournissant un soutien

technique pour aider les États membres de l'UE à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des législations visant à réduire les inégalités entre les genres. L'EIGE joue un rôle crucial dans la sensibilisation aux questions de genre et la promotion des bonnes pratiques en matière d'égalité des sexes.

Selon le dictionnaire la sensibilisation c'est rendre quelqu'un, un groupe sensible, réceptif à quelque chose pour lequel il ne manifestait pas d'intérêt [23] C'est donc une prise de conscience, même faire un "déclat" sur la personne.

Lors de mes recherches j'ai pu identifier des activités de sensibilisation passives et actives. Je vais appeler « passive » toute forme de sensibilisation qui ne demande pas un retour où une interaction de la part du récepteur. De la même manière, une sensibilisation « active » suppose une interaction entre l'émetteur et le récepteur. Par exemple, une campagne de sensibilisation visuelle, dont le support est une affiche, serait de la sensibilisation passive, le récepteur se limitant à lire ou regarder le message. Dans le cas d'un atelier de sensibilisation, les participants (récepteurs) sont en interaction avec l'animateur, personne qui transmet les informations et les fait vivre une expérience.

Voici une liste non exhaustive d'exemples de sensibilisation passive :

- Conférences
- Affiches publicitaires
- Articles (et autre type de publication d'études)
- Publications dans les réseaux sociaux ou réseaux d'entreprise
- Podcasts
- Documentaires
- Livres
- Manuels et plans d'action (comme le "Petit manuel du sexisme en entreprise et comment le combattre"[24])

Le Haut conseil de l'égalité entre hommes et femmes (HCE) a publié une expérience sonore de sensibilisation. Quand on visite le site web, nous entendons un appel téléphonique entre un homme et une femme, la situation évolue lors de plusieurs appels. Tout le long du dialogue, il y a plusieurs comportements sexistes. À la fin de l'écoute, il est proposé de décomposer les situations qui ont eu lieu et nous avons accès aux explications des comportements sexistes que nous avons entendus. Cette expérience permet d'apprendre à identifier ce genre de situations et à

comment agir si on est témoins ou victimes.

Le HCE a conçu cette expérience immersive avec Carole Fives (écrivaine), Cheese Nan (créateurs des médias), et Extra (agence de communication)[25]

Voici le lien vers le site web : <https://onsaitcommentcasetermine.fr/>

Beaucoup d'associations et organisations font des publications de sensibilisation sur leur RRSS. Par exemple, le le compte Instagram "Nos alliés les hommes" créé par Noella Bugni-dubois (fondatrice de l'organisation Nous sommes), partage le lien vers les articles publiés dans le blog. D'autres utilisent aussi LinkedIn, comme ONU Femmes, ils publient souvent les résultats des études et les chiffres qui ressortent des statistiques.



Compte instagram "nos_allies_les_hommes"



Publication LinkedIn du compte "ONU femmes france"

Comme exemples de sensibilisation active, il existe (liste non exhaustive):

- Des ateliers

Plusieurs types d'ateliers sont réalisés en entreprise par des animateurs experts qui développent une ou plusieurs expériences collaboratives au sein de l'entreprise. Ce type d'intervention est souvent fait sur mesure ou adapté aux besoins de l'entité.

- Des conférences interactives

Ce type de conférences ont des moments d'interaction avec le public soit durant ou à la fin. Cela peut prendre la forme d'un quiz ou d'un cercle de parole par exemple. Elles sont souvent organisées dans des écoles (études supérieures) ou lors de séminaires d'entreprise.

- Des Cercles de parole

Il peut s'agir par exemple d'un cercle de parole entre hommes (comme ceux organisés par l'association Nous Sommes) consistant en un moment de par-

tage dans un lieu libre de jugements pendant lequel les hommes peuvent discuter de leurs ressentis, émotions, préoccupations... dans une perspective féministe. Ce type d'espace n'est pas très commun, et encore moins entre hommes.

- Des Fresques

Il peut s'agir par exemple de la fresque du sexisme qui est une expérience interactive dans laquelle les participants vont comprendre les causes et conséquences du sexisme. Ils vont aussi voir des situations types et réfléchir ensemble à comment on pourrait interagir si on se retrouvait dans ce genre de situations. L'ensemble de l'activité est réalisé de manière collaborative et animé par 1 ou 2 personnes de l'association.

- Des escape games

Par exemple, en collaboration avec le MEDEF, Collock a conçu un escape game sur mesure visant à sensibiliser à la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel en milieu professionnel. Ce serious game en équipe offre une expérience immersive permettant de promouvoir les comportements appropriés et de faire découvrir les bonnes pratiques dans ce contexte particulier.

- Des expériences avec des casques de Réalité virtuelle (VR)

Par exemple, Revertto conçoit des expériences de sensibilisation immersives à travers des casques de Réalité Virtuelle. D'abord, avec le casque VR, nous vivons une expérience sexiste (ou autre) en première personne, puis vient une analyse des situations et des raisons pour lesquelles elles sont discriminatoires. À la fin, il y a un rappel des définitions et punitions de chaque type d'action. En enlevant le casque il y a un moment de partage en groupe avec un expert de Revertto.

- Des quiz

De multiples types de quiz sont utilisés pour valider des compétences acquises, informer sous une forme plus ludique ou mesurer le niveau de connaissances sur un sujet.

- Des jeux (de cartes, de plateau...)

Par exemple, le maillon fort est un jeu qui permet de comprendre les mécanismes de formation des disparités professionnelles et de savoir identifier les points d'impacts et leviers à actionner. Il a été développé par Roxane du Pelet et Leïla Rigoureux en collaboration avec Goods to Know, entreprise spécialisée en sensibilisation et formation autour des sujets d'inclusion.

- Des vidéos interactives

Par exemple, Remixt propose des formations et sensibilisations en format vidéo. L'entreprise a développé une série de fiction qui reprend des situations discriminatoires du quotidien et les analyse. Lors de ces formations, il y a aussi un rappel du cadre légal.

- D'autres expériences immersives

Un exemple : le projet (UN)BIAS, à l'initiative du collectif SISTA. Il s'agit d'une installation gonflable conçue par Yena Young et le studio de design Bolk. Cet espace est dédié à la réalisation d'une série de tests d'associations implicites (IAT - Université d'Harvard) réalisés par des chercheurs du CNRS. Ces tests évaluent les biais inconscients des individus concernant les représentations du genre et du succès, dans le but de les mettre en lumière de manière plus approfondie.

Lors de mon étude terrain je vais m'intéresser aux activités de sensibilisation active, comment elles sont conçues et par qui.



Terrain

Les expériences de sensibilisation prennent de nombreuses formes différentes. Elles sont plus au moins immersives et ont comme cible différents types de public, et surtout, elles sont conçues par des personnes avec des profils très différents. Je n'étais pas au courant qu'il y avait autant d'initiatives pour lutter contre les discriminations de genre au travail. Tout au long de ce travail je me suis posée beaucoup de questions, je me suis fait des avis différents et je me suis remise en question. Mais voici ma partie préférée, le terrain, discuter, découvrir, expérimenter... en adoptant toujours une posture critique et d'écoute.

Ma démarche

Comment

Pour mieux comprendre comment les activités de sensibilisation sont conçues, réalisées et mises en pratique, je me suis rapproché de plusieurs personnes avec des profils différents. Elles développent des activités de sensibilisation aux discriminations de genre mais chacune à sa manière.

Pour faire cette étude, j'ai réalisé des interviews de 1h et j'ai participé aux activités qui me sont accessibles. Donc j'ai répertorié toutes les personnes que je voulais contacter, ce qu'elles font, et le moyen de contact ; j'ai noté aussi qui j'ai contacté ou pas et avec qui j'ai déjà discuté pour ne pas me perdre bien sûr. Lors de la sélection des personnes, je me suis assurée d'avoir des profils féminins mais aussi masculins.

Pendant que je contactais plusieurs personnes, j'ai préparé mon guide d'entretien. Ici je voulais m'intéresser au parcours professionnel de la personne, à ses définitions de sensibilisation, aux moments dans lesquels elles ont senti un besoin d'agir ainsi qu'à leurs émotions. Dans un deuxième temps je leur ai demandé comment elles conçoivent leurs activités de sensibilisation, avec quel type d'outils et comment elles mesurent l'impact ou l'efficacité de leurs actions (si elles le font). Pour terminer je leur ai demandé comment elles pensaient pouvoir améliorer leurs expériences et bien sûr la question de la baguette magique, ce qu'elles feraient sans aucune contrainte. En fonction du profil, j'ai ajouté quelques questions différentes et adap-

té mon discours afin d'avoir la matière la plus riche possible.

Lors de ce temps de recherche et d'expérimentation, j'ai assisté à deux webinaires. Le premier organisé par Jump « Comment responsabiliser les hommes dans la transformation culturelle de l'entreprise et soutenir la carrière des femmes ». Le deuxième organisé par Remixt était intitulé "Violences sexistes et sexuelles au travail : les identifier pour les prévenir". J'ai participé à la Fresque du sexisme dans un groupe de huit personnes et j'ai aussi testé les expériences immersives que propose Reverso en version ordinateur.

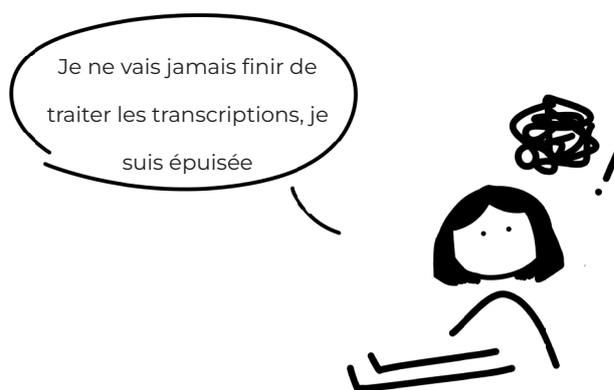


Photo prise pendant la fresque du sexisme

Traitement des transcriptions

J'ai enregistré toutes les interviews afin de pouvoir traiter les transcriptions à posteriori. Cela me permettait d'être à l'écoute lors de la discussion et de pouvoir rebondir et m'adapter à la personne. Après chaque interview j'ai traité la matière, j'ai rempli mon guide d'entretien avec les réponses, pour pouvoir comparer facilement les réponses entre personnes. J'ai marqué pour chaque échange les parties les plus importantes et aussi les choses qui étaient liées avec ce qu'ont dit d'autres personnes interviewées.

Vous trouverez les transcriptions en annexes, attention, ces textes sont issus des conversations et ils ne sont pas toujours bien rédigés.



Qui

Dans cette section je vous présente les personnes que j'ai interviewées, ce qu'elles font et pourquoi leur avis est intéressant dans cette recherche.

Caroline Biais



“Ils (les acteurs) créent des espaces de sécurité, ils créent la possibilité pour les femmes de planter des graines et d'évaluer leur environnement”

Psychologue, elle a fait un Master en Psychologie Clinique et Psychopathologie Intégrative. Elle s'intéresse particulièrement au fonctionnement des émotions et à toutes les façons de les utiliser. Militante queer et féministe, elle a une approche bienveillante et se forme en continu sur l'impact individuel et sociétal des discriminations systémiques. Ce, afin de proposer un environnement le plus “sécurisé” possible.

Je me suis rapprochée de cette professionnelle car je m'interroge sur le “déclat” que peut vivre une personne quand elle participe à une expérience de sensibilisation, et comment on peut créer un environnement qui favorise cette prise de conscience. Aussi, je me questionne sur les émotions qui sont liées à ce déclat ainsi que les émotions qui amènent les personnes à passer à l'action et à devenir acteurs du changement.

Camille Dubourdieu-Rayrot



“fière d’avoir su me relever
et avoir pris une revanche”

Camille a fait des études de commerce à Lyon, elle a cofondée “Balance ton stage” association qui vise à sensibiliser et former les étudiant.es contre le sexisme en entreprise. Cette initiative est soutenue par de nombreuses associations, et cherche à amorcer et accompagner un changement structurel dans les grandes écoles et les entreprises. Actuellement elle travaille chez Goods to Know, structure dédiée à la sensibilisation des collaborateurs au handicap et à l’égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail.

Son profil est très intéressant pour ce mémoire car elle est investie personnellement et professionnellement dans la lutte contre le sexisme en entreprise. De plus, elle a réalisé une étude avec des étudiant.e.s victimes et/ou témoins de sexisme durant leur stage. Cela à abouti en un manuel de sensibilisation “Le Petit Manuel du Sexisme en Entreprise et comment le combattre”. Son regard des discriminations sexistes en début de carrière est très enrichissant.

Sophie Dancourt



“On était de millions,
mais où sont-elles, ces
femmes qui ne sont pas
représentées, pourquoi on
ne les voit pas ?”

Journaliste indépendante, arrivée à la cinquantaine, elle n'a pas vu les femmes de son âge représentées dans les médias (ni nulle part). C'est pourquoi elle a créé le blog, qui s'est transformé en média, "J'ai piscine avec Simone". Ceci est une fusion de divers sujets sociétaux, qu'ils soient profonds ou futiles, partagés entre des femmes engagées, appelées «Simone» en hommage à des personnalités au tempérament bien trempé, de Beauvoir à Veil, englobant toutes celles qui plongent avec expérience dans le grand bain de leur seconde vie. De plus, elle fait de l'accompagnement des entreprises (focus groups de parole, ateliers, formations...) et tables rondes.

Je me suis rapprochée d'elle pour la richesse de son profil, afin d'élargir le spectre, et d'avoir des professionnels qui vont du début de la carrière professionnelle jusqu'à la fin. Aussi, comme journaliste indépendante, elle n'a pas vécu les mêmes expériences qu'une employée au sein d'une entreprise.

Maxime Ruszniewski



“j’obligerai les entreprises
et les politiques à
transformer ce qu’ils
disent en actes”

Avocat de formation, il a travaillé pendant 2 ans au ministère des droits des femmes. Il a exercé en tant que journaliste et il a créé une société de production.

Maxime est aussi cofondateur de la Fondation de femmes, première structure de collecte dédiée aux actions en faveur de l'égalité femme-homme et contre les violences faites aux femmes. En 2019 il crée Remixt, une entreprise qui offre des formations en format vidéo (mini série de fiction) et un outil de suivi pour l'employeur, le tout sur des sujets de diversité en inclusion. En 2023 son premier essai est publié "Petit manuel du féminisme au quotidien».

Un profil avec des multiples expériences qui vont venir nourrir mon étude. Je suis intéressé par son engagement à la lutte contre le sexisme et par son activité de formation interactive au sein de Remixt. Je vais creuser sur ses expériences en tant qu'homme militant ainsi que sur l'importance du cadre légal selon lui.

Roxane de Pelet



“le progrès ne viendra que de notre capacité à confronter nos avis, nos expériences, à entendre des avis contraires, à confronter aussi nos ressentis, créer l'empathie”

Elle a fait des études de finance puis travaillé dans le conseil en stratégie immobilière. Suite à sa maternité elle s'est formée à l'égalité hommes-femmes et a commencé à faire du conseil en égalité professionnelle. Elle a co-créé un jeu de sensibilisation “Le maillon fort”. Ce jeu donne une vision globale des enjeux, les liens de cause et conséquences, quelle est l'origine, comment on en arrive là. Suite à cela elle a aussi co-créé la fresque du sexisme, un atelier collaboratif qui permet de comprendre les enjeux du sexisme et donne des outils pour le combattre.

Son témoignage m'intéresse spécialement car elle a commencé à travailler dans la sensibilisation suite à son expérience de maternité en entreprise et aussi parce qu'elle travaille avec différents outils de sensibilisation et fait des activités différentes.

Ludvic Scharbarg



“Tu es aussi le produit de l’environnement dans lequel tu as évolué au quotidien.”

Il a obtenu une licence en psychologie et un master de sciences de l’éducation et de l’information axé sur les nouvelles technologies. Actuellement il est ingénieur pédagogique chez Reverso, une entreprise qui utilise des casques de réalité virtuelle pour faire vivre des expériences de sensibilisation immersives. L’objectif est de lutter contre le sexisme, les discriminations et toutes formes de violences sociales.

Je voulais mieux savoir quelle était son expérience en tant qu’homme, et au sein de Reverso. Les expériences qui font vivre avec les casques VR peuvent être impactantes donc je vais creuser comment elles sont conçues, et par qui.

Sabine Dehais



“Quand il n’y a pas de diversité, il y a un risque aussi sur la performance tout simplement”

Consultante et associée chez Mews Partners, elle a créé un réseau de femmes, WAM (Women at Mews) au sein de son entreprise. L’objectif initial de ce groupe était le partage d’expériences et des ressentis des employées. Actuellement, en plus des discussions, il y a des conférences sur le sexisme animées par des externes, une formation pour les femmes et une proposition de mentorat.

J’ai contacté Sabine car je m’intéressais par ce type d’initiative en interne, créé et animé par des employées. Quels sont leurs outils, activités qui déploient et le niveau d’acceptation par le reste des employés.

Analyse

Je vais séparer l'analyse en trois parties, chacune étant le fruit d'une observation du terrain sous une perspective différente. D'abord je vais aborder les activités, comment elles sont conçues et par qui. Ensuite, ce qui a amené des personnes à devenir acteurs, comment ils ont décidé de travailler dans la sensibilisation. Enfin, je vais aborder les émotions et les ressentis, ce que les personnes ont expérimenté et quels sont les retours des participants aux activités de sensibilisation.

Activités

Sensibilisation ?

La première chose à différencier ici sont les activités de sensibilisation et la formation et plusieurs personnes interviewées ont expliqué cette différence. Selon elles, la formation à des objectifs pédagogiques permet de mesurer un avant et un après. Toutefois la sensibilisation peut faire partie d'une formation. Mais qu'est ce que la sensibilisation ? Planter une graine, "c'est créer des premiers des premiers déclics"[26] et la sensibilisation est associée à une prise de conscience selon les acteurs interviewés.

Parlons donc de ce déclic, ce moment de réveil qu'on souhaite faire vivre quand on anime une expérience de sensibilisation. En psychologie, ce déclic s'appelle un Insight, et sur les sujets du sexisme, la capacité des personnes à avoir un insight est multifactorielle. A partir de ce que m'a expliqué Caroline Biais, je vous présente deux grands facteurs de déclic :

1. La sécurité. Pour qu'une personne puisse avoir un insight, elle doit être dans une situation de sécurité (financière, matérielle, relationnelle...) Ce facteur est très lié aux privilèges dont bénéficient les personnes, par exemple, "si on prend l'exemple d'un changement de travail, cela reste un privilège de pouvoir se dire : En fait, si ce travail ne me convient pas, je vais changer de travail ou je vais devenir auto-entrepreneur."[27]

Ce facteur a un poids immense et sans lui, le cerveau ne nous laisserait pas avoir un insight, parce que si on est bloqué, cela crée juste un conflit interne.

Quand on fait une activité de sensibilisation, en tant qu'individu, nous ne pouvons pas assurer que les récepteurs puissent avoir un insight. Lors de cette activité on sème une graine, et on essaie de créer un environnement qui permettra potentiellement que cette graine pousse, quand les conditions de la personne seront favorables.

2. L'intelligence: Au sens cognitif du terme, la vitesse de traitement de l'information, la capacité de mémoire, la mémoire de travail, et la capacité de résolution de problèmes, une sorte d'indépendance d'esprit. Ces personnes sont très curieuses, elles cherchent l'information en continue, elles sont capables d'avoir des insights sans être en sécurité.

Cela veut dire qu'il est impossible de mesurer l'impact qu'ont ces activités sur les participants, car on ne peut pas savoir si elles ont un effet, ni quand, étant donné que cela va dépendre de la personne.



Mince, j'avais oienté une partie de mes interviews pour comprendre comment est mesuré l'impact des expériences sur les participants. Je fais comment maintenant ?

La cible

Concernant la cible des activités, la plupart sont dirigées vers les employés et dirigeants des entreprises. Il y a aussi des activités pour les élèves en études supérieures ainsi que pour les professeurs des écoles. Sur les deux extrêmes de la vie professionnelle nous trouvons :

Les activités faites par Balance ton stage, qui veulent sensibiliser les élèves en début de carrière ;

Les activités faites par Sophie Dancourt, qui ont pour objectif de sensibiliser sur la valeur qu'ont les employées seniors ainsi que les femmes de plus de 45 ans pour qu'elles se sentent représentées et puissent prendre la décision

de travailler ou pas. “ A partir de 50 ans on a beaucoup de temps car normalement on a plus à garder nos enfants et on peut travailler 50 heures par semaine ou pas du tout mais il faut que ça reste un choix.” [28]

Les expériences de sensibilisation peuvent être dirigées vers les hommes, les femmes ou les deux. Cela dépend du contexte et du type d'activité. Sabine Dehais, a commencé par animer un réseau composé uniquement de femmes, avec l'objectif de créer un espace de sécurité entre elles. D'un autre côté Camille Dubourdieu, cherche à avoir de plus en plus d'hommes qui participent aux activités qu'elle anime. Même s'il y a des activités exclusives pour les hommes (les cercles de parole de Nos alliés les hommes, et que pour les femmes, comme le mentorat chez Mews), il existe un souhait généralisé d'impliquer les hommes le maximum. **“Il faut que les hommes puissent entendre, puissent s'entendre, c'est très important que ces ateliers soient mixtes, pour créer l'empathie, constater les inégalités autour de soi”** dit Roxane de Pelet.

Les moyens, les outils

Les activités faites par les personnes interviewées sont : conférences interactives, ateliers, fresques, formations, cercles de parole, expériences en VR et jeux. La plupart des acteurs cherchent à faire des activités ludiques, à attirer l'attention des participants. Les outils qu'ils utilisent varient beaucoup mais la plupart utilisent beaucoup les études et les statistiques surtout dans une première phase de compréhension de l'état actuel, afin d'ouvrir les yeux. Roxane de Pelet s'en sert beaucoup et avec Sophie Dancourt la découverte des chiffres a été une libération. Il y a un besoin généralisé de savoir qu'elles n'étaient pas seules, qu'elles font partie d'un collectif. D'autres moyens pour faire voir cela sont : le partage de témoignages que fait Camille Dubourdieu sur le compte instagram Balance ton stage, le média J'ai piscine avec Simone créé par Sophie Dancourt, et les réunions du réseau de femmes en entreprise animé par Sabine Dehais. D'un autre côté il y a les publications sur instagram et le blog de “Nos alliés les hommes” qui sont dirigés vers un public masculin (normalement hetero cis). Cela met en lumière les conséquences du sexisme envers les hommes et essaie de montrer que c'est une lutte commune.

Un autre outil qui ressort est le rappel à la vie quotidienne des participants. Dans la fresque du sexisme, il y a une partie qui porte sur des scènes sexistes du quotidien. Camille Dubourdieu utilise des scénettes pour mettre en situation, et chez Remitx, ils ont produit des scènes (en format vidéo) qui sont ambiancées dans la préhistoire mais qui représentent des situations de l'actualité. Avec beaucoup d'humour,

ils montrent que certains comportements sont obsolètes. Reverso va encore plus loin car les situations que l'ils font vivre à travers les casques VR sont des situations réelles, inscrites dans le quotidien des gens. Les quiz sont utilisés dans plein d'activités différentes, à la fin ou au début, pour évaluer les connaissances en termes de sexisme et pendant, pour rendre des conférences interactives.

En résumé, ils utilisent les jeux, plusieurs types d'activités ludiques, l'humour, le partage de statistiques et de témoignages, le rapprochement à la vie quotidienne et les quiz. Cela est fait avec des outils plus ou moins technologiques, mais avec le même objectif.

Quand

Quand est le moment idéal pour sensibiliser et quelle est la réalité ? Ici il y a une unanimité, le plus tôt possible. Mais la réalité est différente, selon les acteurs, les entreprises font appel à eux souvent quand il y a déjà eu de problèmes de discrimination de genre "vaut mieux prévenir que gérer"[29]

En fonction de la cible des acteurs, ils souhaitent agir à des moments différents (même si c'est toujours le plus tôt possible). Par exemple, Camille Dubourdieu dit qu'il est important de sensibiliser les élèves, les maîtres de stage, et responsables en entreprise, avant que les stages ne commencent. Les élèves, afin de leur donner les outils pour identifier les comportements sexistes et savoir comment agir. "J'avais l'impression d'être désarmée, de ne pas avoir les outils pour gérer cette situation" dit Camille. Et les responsables en entreprise pour ne plus reproduire des comportements sexistes, les identifier en tant que témoins et mettre fin.

Sophie Dancourt dit qu'il faut anticiper, sensibiliser dès qu'on rentre dans les entreprises, afin d'en finir avec les attentes normées qu'ont les entreprises envers les femmes et leur évolution avec l'âge.

Roxanne de Pelet, qui a une approche plus sensible sur la maternité dit qu'il serait idéal que les personnes avant d'être parent fassent un stage d'éducation non sexiste, mais elle explique que quand on va être parent on se dit "je ne tomberai pas dans ces travers" et finalement on est tellement imprégnés que c'est inévitable. Actuellement elle sensibilise des parents dans les écoles, et un retour qu'elle a souvent c'est le souhait des parents d'avoir eu ces informations plus tôt, mais Roxane leur dit que plus tôt "Vous ne m'auriez pas écoutée".

Comment mesurer l'impact ?

J'ai commencé mes interviews avec l'idée de trouver un moyen pour mesurer l'impact des expériences de sensibilisation. Les organisations porteuses de projets à impact, qui ont pour objectif de produire des changements positifs et durables dans des domaines tels que la société et l'environnement, utilisent des outils comme le modèle logique à impact. Cet outil permet d'aligner les efforts sur des objectifs clairs, d'identifier les indicateurs de performance pertinents, de suivre les progrès et d'évaluer l'impact réel d'une intervention. Je me demandais s'il serait possible d'adapter cet outil afin de l'utiliser lors de la conception d'une expérience de sensibilisation.

Quand j'ai interviewé la psychologue Caroline Biais, cette dernière m'a expliqué que ce n'est pas possible de mesurer l'impact d'expériences de sensibilisation et pourquoi (voir dans «Activités - Sensibilisation ?») A ce moment, j'ai donc laissé de côté l'idée de mesurer l'efficacité des expériences mais cela pourrait être un autre sujet d'étude.

Malgré cette découverte, j'ai tout de même continué à demander lors des interviews s'ils mesurent l'impact de ses activités. Je voulais savoir s'ils croient pouvoir le mesurer (comme moi au début) et comment, ou s'ils ne le faisaient pas du tout.

La plupart des fois où j'ai posé la question, pendant les interviews ou lors des webinaires, la réponse était : "on fait des questionnaires". Il s'agit de des questionnaires de satisfaction, ou des ressentis. Demander aux employés d'une entreprise comment ils se sentent c'est important, si les questions sont bien posées, il est possible de savoir si l'environnement est plus au moins sexiste ou si les employées et employés ont été victimes de sexisme au travail. Mais c'est un outil pour mieux connaître l'environnement et les employés. Avec ce type de questionnaire on ne peut pas savoir si, par exemple, l'activité de sensibilisation qui a été faite le mois dernier a eu des effets. Si ce type de questionnaires se font régulièrement, on peut arriver à voir s'il y a des évolutions et des améliorations, mais cela ce n'est pas forcément le fruit d'une expérience de sensibilisation faite en entreprise.

Remixt propose une "safe box", dans laquelle les employés peuvent envoyer des

messages anonymement. Cela permet aux équipes RH d'apprendre plus sur les employés. De plus, ils proposent un tableau de bord pour suivre qui a fait ou pas les modules de formation mis à disposition. Encore une fois, c'est plutôt des outils de suivi, on ne peut pas connaître l'impact des formations (dans le cas de Remixt).

"Je trouve ça hyper dur de mesurer l'efficacité" c'est la première phrase que m'a répondu Roxane de Pellet. En effet, elle mesurait la satisfaction des participants à chaud et à froid et aussi ce qui avait été retenu, mais c'était tout, et cela me paraît normal.

"Je ne le fais pas, je mesure pas.»[26]

Comment améliorer les expériences de sensibilisation ?

Les réponses ont été très variées, car chacun l'adapte à son type d'activité :

- Faire participer plus d'hommes : plusieurs personnes interviewées ont remarqué l'importance d'impliquer les hommes de plus en plus.
- Ajouter des messages clés dans les documents de bienvenue d'un nouvel employé.
- Adapter le format au moment, (atelier, cercle de parole...)
- Essayer d'aller plus loin et commencer un plan d'action, cette proposition de Roxane de Pelet se croise avec le souhait de Maxime Ruzniewski de transformer ce qu'on dit et on propose en actes.
- Rebondir sur l'actualité, adapter les expériences aux sujets d'actualité.
- "Ce qu'il faut c'est en permanence nous confronter au réel et garder les retours d'expérience pour améliorer la solution"[29]

Personnes

Pourquoi ?

Toutes les personnes que j'ai interviewées ont décidé à un moment dans leur vie de faire de la sensibilisation. Que s'est t-il donc passé pour prendre cette décision ?

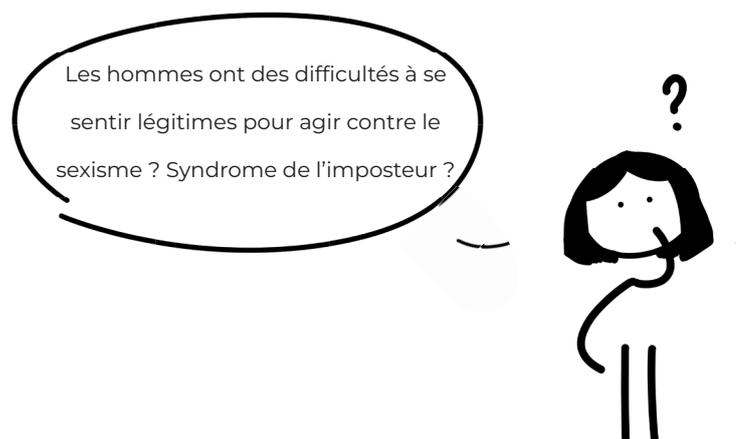
La plupart ont commencé suite au vécu d'une expérience de discrimination sexiste.

Camille a été victime de harcèlement sexiste pendant son stage, cela l'a beaucoup

marquée et elle a décidé de lancer une enquête pour savoir s'il y avait d'autres étudiants dans la même situation. Le besoin de savoir que l'on n'est pas seul est récurrent, plusieurs interviewés sont allés à la recherche des informations (statistiques) ou d'autres personnes dans une situation similaire. Elle a coécrit un manuel du sexisme et a créé l'association "Balance ton stage". Toutefois, cela n'est pas venu immédiatement. Elle a eu besoin de temps pour pouvoir se relever et décider qu'elle voulait agir.

Pour Sophie, ce moment est arrivé avec la cinquantaine, quand d'un coup elle ne se voyait plus représentée nulle part. Où sont les femmes de plus de 45 ans ? Elle était frappée de voir que quand ces femmes étaient représentées, cette image ne correspondait pas à la réalité. "On a le droit de vieillir surtout si cela ne se voit pas". C'est à ce moment-là qu'elle a décidé de créer un média pour parler d'elles, de ce qu'elles font, d'où elles sont. En plus du média "J'ai piscine avec Simone" elle fait des conférences et des interventions en entreprise pour sensibiliser sur l'âgisme.

Maxime a eu deux moments dans sa vie qui l'ont orienté vers la sensibilisation. Quand il était petit, il s'est senti exclu car il ne correspondait pas au schéma classique masculin "je n'étais pas le petit garçon justement bagarreur dans la cour de récré". Suite à ces expériences il a su qu'il avait une sensibilité pour les sujets liés au sexisme mais c'est beaucoup plus tard qu'il s'est senti légitime d'agir, après avoir travaillé au ministère des Droits des Femmes qu'il a co-fondé la Fondation Femmes.



Roxane travaillait dans le conseil en stratégie immobilière dans la même entreprise que son conjoint. Quand elle est tombée enceinte le traitement de l'employeur envers eux a changé : "il me disait : j'ai l'impression d'avoir gagné des points d'être quelqu'un considéré comme plus responsable parce que je suis père et moi j'avais justement l'impression que je devais refaire l'épreuve". Cela a été le déclencheur pour elle, elle a quitté son travail et a fait des études en égalité de genre et quand

elle a découvert les statistiques elle s'est sentie libérée, "j'ai voulu mettre à disposition toutes ces informations à toutes les femmes" et c'est à partir de ce moment qu'elle a commencé à faire du conseil en égalité professionnelle.

Ludvic était livreur quand une secrétaire plus âgée que lui a mis la main au fesses. En plus de cette expérience en première personne, il a été témoin de remarques sexistes faites à une collègue. Il n'arrive pas à comprendre comment les gens peuvent avoir ce genre de comportements "j'ai l'impression qu'ils ne réfléchissent pas quand ils ont ce genre de comportement". Après ce vécu professionnel, il intègre Reverso où il est ingénieur pédagogique.

Ils ont tous des trajectoires différentes, mais cela les a poussés à travailler dans la sensibilisation pour l'égalité hommes femmes. Les discriminations qu'ils ont vécues sont plus ou moins violentes, plus ou moins visibles, mais elles ont eu un effet similaire, vouloir changer les codes sexistes. Ici je vous expose les réalités de peu de personnes, qui ont fini par agir, mais je suis consciente que ce n'est pas systématique, au contraire, il est compliqué de se rendre compte qu'on est victimes et encore plus de décider d'agir. Mais voici comment ça s'est passé pour eux.

Pour Sabine, ce qui l'a amenée à créer le réseau de femmes chez Mews n'as pas été une situation de sexisme. Elle assure qu'elle ne s'est pas sentie discriminée pour être femme dans le milieu professionnel. L'idée de créer WAM (women at Mews) est venue d'un collègue qui lui a suggéré car elle était la seule femme senior manager et associée. Elle a trouvé que c'était une bonne idée et s'est lancée dans l'animation de ce réseau.

Emotions

Pour un designer, le ressenti des utilisateurs est indispensable. Lors de la conception il est important de réfléchir à ce qu'on veut faire vivre et ressentir, à ce que l'on veut transmettre. C'est pourquoi je me suis questionnée sur les émotions.

J'ai discuté des émotions et de leurs significations avec Caroline Biais. Après avoir compris la notion d'insight, j'ai réfléchi aux moments de ma vie où j'ai eus des insight liés au sexisme. A chaque fois j'avais d'abord ressenti de la colère, puis de la honte, de ne pas m'en être rendue compte plus tôt. Selon Caroline, le mécanisme d'avoir de la colère puis de la honte est récurrent, et pas que dans le cas du sexisme.

- **La colère** indique que nos valeurs ne sont pas respectées. Cette émotion est la base pour qu'on puisse prendre conscience, "la plupart du temps, quand je ressens de la colère face à du sexisme, on me prive de liberté, on limite le po-

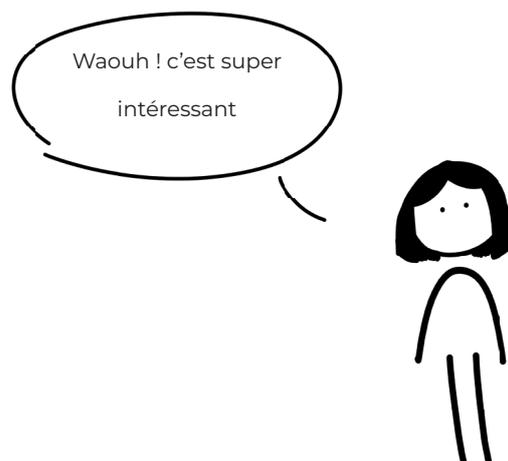
tentiel de mes comportements, sous prétexte qu'on décide de mon genre". Caroline trouve qu'il faut avoir une colère intellectualisée, une colère dans laquelle on se demande quelle limite à été franchie, ce qu'on avait envie de répondre et ce qu'on fera dans le futur si cela se reproduit, une sorte de colère productive.

- **La honte** "c'est la seule émotion qui ne vous veut pas du bien". La honte est la peur de l'exclusion sociale par l'humiliation. Cette émotion est intériorisée à partir de l'âge de 3 ans, elle va nous amener à intérioriser les exigences de la société avec la menace de nous faire exclure ou de vous faire attaquer. Caroline met la chasse aux sorcières comme exemple de menace de se faire attaquer, "ce n'est pas une petite menace en l'occurrence"

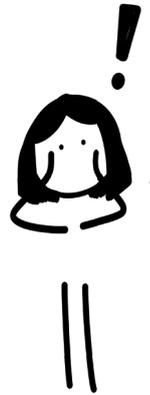
Dans l'exemple que j'ai donné (colère puis honte), ma honte utilise ma colère pour la retourner contre moi-même, et me faire culpabiliser alors que je suis la victime du sexisme. L'objectif de la honte est de faire passer les besoins de la société au premier plan, mais comment faire bouger cette émotion qui nous bloque au moment d'agir ? La honte ne nous empêche pas d'avoir un insight mais d'agir en conséquence. Donc il faudrait "retourner la colère contre la honte en personnifiant la honte comme une personne extérieure comme une forme de porte-parole de la société"[27] et lui dire : "Ok, j'entends ce que tu me dis, que je suis censé avoir honte de mon comportement et que je suis censé avoir honte de ne pas avoir réalisé cela avant"[27]. À ce moment-là, il faudrait se dire que ce n'est pas de notre faute, qu'on n'avait pas assez d'informations avant, et/ou que l'on n'était pas suffisamment en sécurité pour nous en rendre compte.

Ce qu'on retient, c'est que lors d'une expérience de sensibilisation il faut créer un espace de sécurité, et rappeler qu'on n'est pas jugé et qu'on doit être fier d'affronter nos comportements sexistes.

"On devrait pouvoir se sentir fier quel que soit notre âge quel que soit le moment où on réalise ça, pouvoir se sentir fier de nous, de se dire 'Waouh ! En fait, j'ai réussi à enfreindre et à comprendre un code social avec lequel je suis en désaccord et en fait, je commence à trouver des solutions' "[27]



Quelles étaient les émotions par lesquelles les acteurs sont passés ?



Sur l'image en dessus, il y a toutes les émotions et sentiments qui ont été nommés par les interviewés. Quand j'ai commencé à discuter avec eux, j'ai été surprise par le nombre de fois qu'ils nommaient la colère. C'est l'émotion qui se répète le plus, elle a été citée 43 fois. Cela reste cohérent avec ce que disait Caroline, qu'il faut passer par la colère. Dans les cas des interviewés c'était une "colère productive", car ils ont décidé d'utiliser cette force pour faire de la sensibilisation, pour éviter que d'autres personnes continuent à subir le sexisme, "transformer la colère en quelque chose de positif pour aider les autres"[30].

Camille ne s'est pas rendu compte immédiatement de l'agression qu'elle avait vécue, peut-être parce qu'elle n'était pas dans une situation de sécurité à ce moment-là, ou parce qu'elle n'avait pas toutes les informations nécessaires. Quand elle a eu ce déclic, elle a ressenti beaucoup de colère suivie de quelques mois de tristesse. Finalement, quand elle a décidé d'agir, elle s'est sentie fière d'avoir pris une revanche.

Quand Maxime était petit, il ressentait de l'injustice ; maintenant, quand il est témoin des comportements sexistes, il se sent révolté. Depuis qu'il s'est senti légitime d'agir, il avait un besoin de se sentir utile, d'avoir un impact à travers son travail.

La première émotion de Roxane a été de la colère, de plus elle sentait beaucoup de frustration de ne pas avoir les arguments pour réfuter les avis des autres et expliquer le sien. Finalement, quand elle s'est formée et qu'elle a découvert les statistiques, elle s'est sentie apaisée, pleine d'énergie et d'espoir.

Ludvic décrit deux émotions différentes : quand il a été victime il a senti de la colère, et quand il a été témoin de l'incompréhension, il n'arrivait pas à comprendre comment c'était possible.

L'incompréhension est une émotion que Sophie a aussi sentie, elle était sidérée de voir à quel point l'âgisme était normalisé.

En revanche, Sabine n'a ressenti de colère à aucun moment. Je pense qu'elle n'as pas sentie de la colère en partie parce qu'elle assure ne s'avoir pas sentie discriminé tant que femme au travail. Cependant, quand elle a créé le réseau de femmes, elle s'est sentie fière.

La plupart se sentent fiers, heureux de travailler aujourd'hui dans la sensibilisation et de pouvoir planter des graines pour que, tôt ou tard, elles germent. Cela reste lié avec ce que dit Caroline, l'idée qu'il faut mettre la honte de côté et se sentir fier. Maxime essaie d'avoir une approche ludique et non culpabilisante. C'est quelque chose qui se répète dans les interviews, ils essaient de créer un espace libre de jugements.

“qu'ils sachent qu'il y a pas des mauvaises réponses”[26]

“L'importance de créer un espace libre, qui ne stigmatise pas la parole dans lequel on peut dire les choses”[28]

Quelles sont les réactions des participants aux activités de sensibilisation ?

Pour avoir un public plus réceptif, l'idéal (selon les interviewés) est d'avoir des groupes réduits, d'environ 10 personnes. Quand les participants sont trop nombreux, il y a moins d'interactions et cela ne marche pas très bien, explique Camille. Elle a aussi perçu que les étudiants vont poser des questions et sont plus émus que les employés d'une entreprise, même s'ils remercient les animateurs.

Un autre moyen pour avoir de meilleurs retours c'est de travailler la forme, précise Maxime, grâce à leur approche ludique il y a une meilleure adhésion et compréhension de la problématique.

“Les femmes qui participent ont des points de convergence entre elles,” dit Sophie, en parlant des réactions des femmes. Cela est en relation avec ce qu'explique

Caroline de l'importance de créer un espace de partage dans lequel les femmes puissent connaître d'autres réalités et évaluer leur environnement.

Selon les expériences de Roxane, quand elle intervient en entreprise, les participants sont très en retrait au début de l'atelier, et ils sont de plus en plus engagés par la suite. Elle, comme d'autres interviewés, dit que les retours dépendent beaucoup des participants. Il y a des gens qui sont apaisés de découvrir les statistiques, d'autres heureux d'en parler et contents de voir que ce type d'initiatives contre le sexisme existent. Dans les interventions qu'elle fait il y a deux parties, une d'explication du contexte et de la problématique et une autre de travail sur l'action et ce qu'on peut mettre en place. Face à ça il y a deux grandes réactions "ça me paraît indécrottable ce truc on y arrivera jamais" et "ah je suis contente de voir qu'en fait on peut avoir une action à notre mesure". Caroline parlait de l'importance de revenir à notre condition d'être humain. "Parce que pour les personnes qui luttent, ça reste important de se dire que en tant qu'individu, on a peu d'impact, c'est collectivement qu'on va avoir un impact"[27] et que le poids du changement ne repose pas que sur nos épaules individuellement.

Concernant les réactions des gens qui font les parcours de Reverso (casques VR), il y a un peu de tout, je vais remarquer l'importance de bien mesurer le contenu. Ce type d'expériences immersives peuvent être choquantes, il y a eu des gens qui ont fini par pleurer à la fin. Pour éviter que ce soit traumatisant ils évaluent bien les scènes qui vont représenter et au début, (une fois avec le casque) il y a un avertissement pour les gens qui ont déjà vécu des agressions.

La fresque du sexisme se divise en deux temps : le premier analyse le sexisme, ses causes et conséquences, tandis que le deuxième propose des scénettes et des cas pratiques. Un moment dédié à l'expression des émotions intervient entre les deux parties. Les créateurs de la fresque ont compris qu'après avoir tout expliqué, les participants peuvent se sentir noyés face à l'ampleur du sexisme. Après avoir travaillé sur les cas pratiques, il y a un temps de discussion sur la potentielle évolution de nos émotions.

Où sont les designers ?

Comment conçoit-on ?

Je vois avant tout le designer comme quelqu'un suivant une méthodologie dans ses projets. Cette méthodologie se compose généralement des étapes suivantes, qui vont s'adapter au projet.

La première phase consiste en une exploration pour connaître l'environnement du projet en plongeant dedans "à distance" via la lecture, l'écoute, l'observation, etc.

Dans un deuxième temps, le designer effectue une immersion "de plus près", il habite alors les espaces, observe de l'intérieur, interagit avec les acteurs, se pose et pose des questions... Cette phase demande une préparation pour qu'elle soit efficace, le designer doit décider ce qu'il va observer et expérimenter et depuis quelle posture en amont.

Selon l'objectif du projet, le designer va décider son angle d'analyse des informations recueillies. Il va identifier les informations qui convergent et remarquer les informations clés pour le projet.

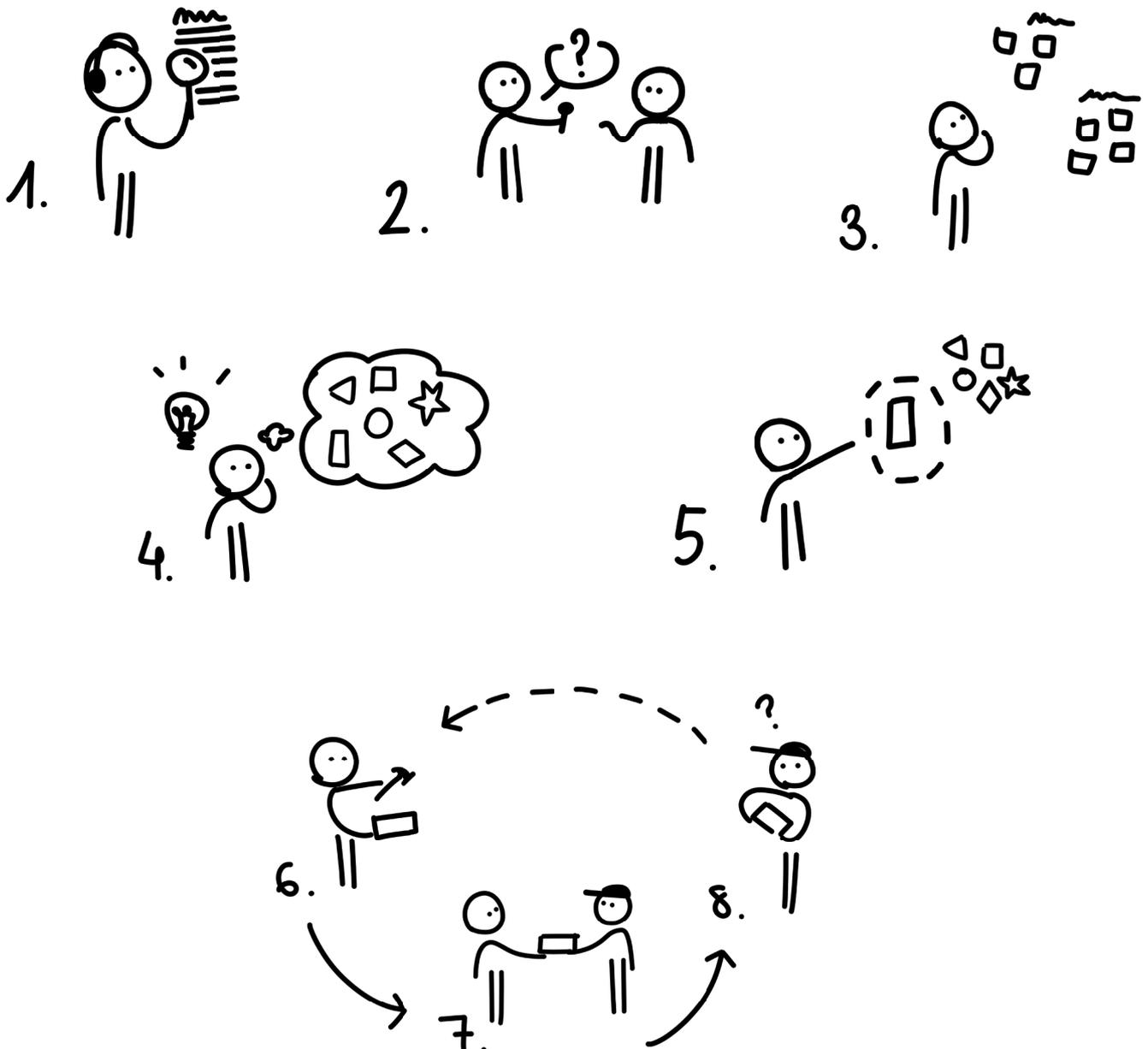
À ce stade commence une phase d'idéation : l'exploration de différentes possibilités/solutions à la problématique du projet. Au démarrage de cette étape, le plus important est la production de la matière, le designer ne va pas forcément tenir en compte les contraintes.

Ensuite, le designer va choisir ses critères de sélection et faire un tri en confrontant les options avec les besoins initiaux. Idéalement, tout le long du projet, il va faire appel aux parties prenantes afin d'enrichir chaque étape. En fonction du projet, le designer va choisir qui faire intervenir et quand.

Une fois une idée choisie, le designer va commencer son développement et à faire des prototypes qui vont lui permettre de tester l'idée. Selon le projet, divers types de tests pourront être envisagés. Le designer peut d'abord expérimenter les tests sur lui-même puis faire interagir les utilisateurs, observer ce qu'ils font, et noter les éventuels blocages afin d'améliorer la solution.

Le ou la designer va réitérer cette dernière étape autant de fois que nécessaire jusqu'à arriver à la conception et production de la version « définitive ». Je mets des guillemets car je considère qu'il faudrait adapter en continu la solution afin qu'elle puisse évoluer avec la société pour laquelle elle a été conçue.

Tout au long de cet exercice de conception, il est primordial de ne pas oublier pour qui on conçoit, qui va utiliser interagir avec ce que l'on produit. Il faut confronter tout au long du projet ce qu'on fait avec les besoins des usagers. Les besoins qu'ils arrivent à exprimer ainsi que ceux qu'ils ne verbalisent pas ou ne connaissent pas. Il faut se demander : que vont-ils expérimenter ? Comment vont-ils se sentir avant, durant et après l'interaction ?



Par qui et comment ont été conçues les expériences de sensibilisation étudiées ?

Quand j'ai commencé à découvrir toutes ces expériences de sensibilisation je me suis dit « c'est super chouette, mais qui a fait ça ? ». Je croyais que derrière toutes ses idées créatives et innovantes il devait avoir un ou des designers à un moment où à un autre du processus d'idéation et création. J'ai systématiquement demandé lors de mes interviews comment les activités avaient été conçues. J'ai été très surprise quand je me suis rendue compte que la grande majorité des expériences avaient été conçues sans l'intervention de designers. Toutefois, quand j'écoutais les réponses de mes interviewés, je n'arrêtais pas de penser « mais, ça c'est ce que font des designers ». En effet, des outils de designers ont été à chaque fois utilisés, notamment certaines étapes du processus de création que j'ai décrit plus haut.

Différents moyens (caractéristiques du design) ont été utilisés dans la phase de recherche et immersion terrain. Sabine Dehais, chez Mews, a fait des questionnaires aux employés sur la perception du sexisme en entreprise et des interviews auprès des femmes afin de mieux connaître l'environnement et mieux comprendre leurs besoins. Roxane de Pelet explique qu'il est nécessaire de prendre le temps pour réfléchir et bien comprendre les enjeux « Il faut accepter que le temps soit long et qu'on puisse mûrir et revenir beaucoup dessus ». Chez Reverso, Ludvic donne l'exemple d'un projet pour la prévention des violences sur les surveillants pénitenciers : au début de ce projet, ils ont passé trois jours en prison pour comprendre le fonctionnement et les problématiques et ils ont interviewé les intervenants clés du projet.

Concernant la phase d'idéation, Camille m'a parlé de comment elle se passe chez Goods to Know. Au début d'un projet, ils se réunissent pour faire de la génération d'idées, notamment sur les activités et formats, et se mettent d'accord sur les messages clés qu'ils veulent faire passer. Pour la conception du jeu Le maillon fort, Leila et Roxane ont dans un premier temps réfléchi de leur côté, puis elles ont fait une mise en commun et ont discuté des possibilités. Roxane identifie clairement la différence entre un premier temps de divergence (phase d'idéation), où il faut produire sans contraintes, et un deuxième temps de convergence : «c'est une phase d'émergence et après il y a une phase de convergence».

Suite aux étapes d'immersion terrain et de production d'idées, ils plongent dans la conception. Ici, tous ont sollicité des spécialistes des domaines qu'ils traitent, "c'est nous qui faisons les scripts mais on les fait valider par des experts de chaque domaine" [29] explique Maxime en parlant de la conception de la série qu'ils produisent. Roxane précise qu'il faut tester et revenir en arrière : pour bien adapter la solution au besoin, il faut faire des itérations.

Conclusion : Le design dans la sensibilisation

Les entretiens effectués mettent en évidence que le moment idéal pour sensibiliser est avant l'apparition de problèmes graves liés au sexisme. Il est essentiel de prioriser la prévention.

De plus, le ton du message que nous souhaitons transmettre doit être adapté. Il y a un risque que des activités qui sortent de l'ordinaire ne soient pas prises au sérieux. L'objectif principal des expériences de sensibilisation est de faire prendre conscience. Cela n'interdit pas de rendre les activités ludiques ; au contraire, il est essentiel d'impliquer les participants et de susciter leur intérêt grâce à des approches inhabituelles et originales.

Il est également crucial de revoir, tester et réitérer en permanence les activités, car les approches qui fonctionnent pour un type de structure ou de public peuvent différer pour un autre. De plus, il est nécessaire d'adapter le discours en fonction des actualités sociales, politiques et juridiques afin de le maintenir à jour et de permettre aux participants de se sentir représentés.

Comme nous l'avons constaté, **le design est déjà partiellement intégré dans la conception des expériences de sensibilisation étudiées. Même si les personnes qui ont conçu les expériences ne sont pas des professionnels du design, ils ont utilisé certains outils de la méthodologie du design ce qui a apporté une grande valeur ajoutée.**

Lors de la conception des activités il est essentiel de s'immerger dans le contexte, de bien comprendre les enjeux et adapter l'offre aux besoins. Collaborer avec des

experts pour le contenu et pour la forme et avoir une approche empathique, réfléchir à ce qu'on va faire ressentir, sont des étapes importantes.

En complément des outils de design utilisés, adopter une approche design plus globale peut contribuer à intégrer dès la conception des expériences l'utilisation des émotions pour créer un environnement sécurisé et libre de jugements.

La fresque du sexisme est une de rares activités qui fait intervenir explicitement les émotions (voir section Quelles sont les réactions des participants aux activités de sensibilisation ?)

Maintenant que l'on sait que ce que l'on ressent influence notre capacité d'avoir un insight, il paraît clair qu'il faut concevoir les expériences en favorisant l'expression des émotions. Si les participants sont conscients de ce qu'ils ressentent et de pourquoi, il leur est plus simple de devenir acteurs du changement (par exemple, pour avoir une colère productive [27]). Il est également pertinent de réfléchir aux ressentis des participants lors de la conception de l'expérience afin qu'ils puissent se sentir en sécurité. Créer un environnement libre de jugements est indispensable pour une participation productive.



Bibliographie

- [1] F. Armengaud, « Christine Delphy : « Penser le genre » : Note de lecture par Françoise Armengaud », *Nouv. Quest. Féministes*, vol. 21, no 1, p. 126, 2002, doi: 10.3917/nqf.211.0126.
- [2] E. Essig et R. Soparnot, « Re-thinking gender inequality in the workplace – a framework from the male perspective », vol. 22.
- [3] N. U. Haut-Commissariat aux droits de l'homme, « Stéréotypes liés au genre », OHCHR. Consulté le: 9 août 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping>
- [4] « agression - Définitions, synonymes, conjugaison, exemples | Dico en ligne Le Robert ». Consulté le: 1 septembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/agression>
- [5] « violence - Définitions, synonymes, conjugaison, exemples | Dico en ligne Le Robert ». Consulté le: 1 septembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/violence>
- [6] « L'intersectionnalité et la discrimination multiple - Questions de genre - www.coe.int », *Questions de genre*. Consulté le: 9 août 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>
- [7] European Institute for Gender Equality (EIGE), « Gender Equality Index 2022 - The COVID-19 pandemic and care ».
- [8] « Délégation aux droits des femmes : compte rendu de la semaine du 1er mai 2023 », Sénat. Consulté le: 11 août 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.senat.fr/compte-rendu-commissions/20230501/ddf.html#toc2>
- [9] « Gender Equality Index », European Institute for Gender Equality. Consulté le: 25 août 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>
- [10] V. Woolf, *Une chambre à soi*. Le livre de poche, 2020.

[11] « Présentation du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027 | Égalité-femmes-hommes ». Consulté le: 1 septembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/presentation-du-plan-interministeriel-pour-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-2023-2027>

[12] European et Institute for Gender Equality (EIGE), « Sexism at work: how can we stop it? ».

[13] S. PIERRE-BROSSO, X. Alberti, M.-A. Bernard, M. Chaudouët-Delmas, A. Prado de Oliveira, et M. Arnaud, « Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France », la Documentation française, Paris, 2023-01-23-STER-55, janv. 2023.

[14] K. Briard, « Temps partiel et segregation professionnelle femmes-hommes : une affaire individuelle ou de contexte professionnel ? ».

[15] J. Laufer, « Femmes et carrières: la question du plafond de verre », Rev. Fr. Gest., vol. 30, no 151, p. 117-128, août 2004, doi: 10.3166/rfg.151.117-128.

[16] « Plafond de verre : l'impossibilité pour les femmes d'accéder à des postes importants en entreprise », Cadremploi. Consulté le: 25 août 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/conseils-carriere/plafond-de-verre-limpossibilite-pour-les-femmes-d-acceder-a-des-postes-importants-en-entreprise>

[17] P. Desgrez, « Biais sexistes et marques d'inegalite de genre dans le discours des recruteurs : un effet de la persistance des discriminations sexistes dans l'accès au travail », 2009.

[18] « Article L1142-2-1 - Code du travail - Légifrance ». Consulté le: 23 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031072447

[19] « Article L1153-1 - Code du travail - Légifrance ». Consulté le: 23 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893894

[20] « Agression sexuelle commise sur une personne majeure ». Consulté le: 23 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33891>

[21] « Viol commis sur une personne majeure ». Consulté le: 23 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1526>

- [22] « Mixité et égalité professionnelle dans les entreprises | entreprises.gouv.fr ». Consulté le: 22 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.entreprises.gouv.fr/fr/mixite-et-egalite-professionnelle-dans-entreprises>
- [23] É. Larousse, « Définitions : sensibiliser - Dictionnaire de français Larousse ». Consulté le: 22 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/sensibiliser/72106>
- [24] C. Dubourdieu-Rayrot, A. Peigney, et Simon, « PETIT MANUEL DU SEXISME EN ENTREPRISE et comment le combattre ».
- [25] « On sait comment ça se termine -Campagne HCE contre le sexisme », On sait comment ça se termine. Consulté le: 23 décembre 2023. [En ligne]. Disponible sur: <https://onsaitcommentcasetermine.fr/>
- [26] R. de Pelet, « Interview - Roxane de Pelet ».
- [27] C. Biais, « Interview - Caroline Biais ».
- [28] S. Dancourt, « Interview - Sophie Dancourt ».
- [29] M. Ruszniewski, « Interview - Maxime Ruszniewski ».
- [30] C. Dubourdieu-Rayrot, « Interview - Camille Dubourdieu-Rayrot ».



Remerciements

Je souhaite d'abord remercier mes directrices de mémoire. Zaida, gracias pour ta disponibilité et patience tout le long, tu as su me débloquent, et m'écouter quand j'avais juste besoin de dire en voix haute mes pensées. Johanna, merci pour tes retours toujours si justes, sur mon travail et moi. Tu m'as aidé à ajouter dans ce travail ce qui me tient à cœur, cela m'a permis de m'approprier ce mémoire. Ce travail n'aurait pas du tout pris cette forme sans votre soutien (en parfait équilibre).

Merci à toutes les personnes que j'ai contacté et ont répondu, celles qui se sont intéressées par mon sujet de mémoire et qui ont contribué à enrichir mon terrain. Un GRAND merci aux personnes interviewées, merci pour votre temps, votre partage et votre sincérité.

Merci à mes relecteurs et relectrices, qui ont eu beaucoup de patience et qui ont toujours essayé de comprendre ce que je voulais dire dans ma tête d'espagnole. Merci à Etienne, Diane et Elisa.

Merci Isaure, pour ton soutien toujours avec de l'humour, même quand on était sous l'eau.

Merci à l'ENSCI de permettre que ce genre de projet ait sa place, merci de donner cette liberté difficile de trouver ailleurs.

