

www.usinenouvelle.com

Pays : France

Dynamisme : 41



Page 1/2

[Visualiser l'article](#)

Business Professionnal Women (BPW) à l'assaut du sexisme en entreprise

L'antenne marseillaise de l'ONG a lancé le 14 février son opération "Bye Bye Sexisme, Plus Belle ma Boîte", soutenue par une cinquantaine d'entreprises de toutes tailles. Objectif : partager les bonnes pratiques afin de définir un label commun d'ici 2021.

L'ONG "Bye Bye sexisme" veut lancer un label en 2021. © JC Barla

"Je suis Marseillaise, cette région est souvent pointée pour des comportements machistes. Je tenais à faire partir cet élan contre le sexisme d'ici. Ensemble, nous sommes condamnés à réussir" , explique Marie-Laure Guidi, présidente de BPW Marseille Métropole, à la tête de la société Ioda Consulting. Née en août 2018, l'émanation locale de l'ONG Business Professionnal Women (BPW) regroupe une centaine de membres. Elle lançait le 14 février depuis le Musée des Civilisations de l'Europe et de la Méditerranée (MUCEM) à Marseille une "Charte Egalité", intitulée "Bye Bye Sexisme, Plus Belle ma Boîte" et destinée à lutter contre le sexisme en entreprise.

L'événement a réuni plusieurs dizaines de représentants et représentantes de sociétés, du grand groupe à la start-up, ainsi qu'Aix-Marseille Université et des réseaux tels que l'UPE 13 (Medef des Bouches-du-Rhône), la fédération locale du commerce et de la distribution, l'Institut Régional des Chefs d'entreprise, Réseau Entreprendre Provence, BGE, Aix-Marseille French Tech...

" Toutes les lois adoptées n'ont pas réglé les problèmes " , souligne Marie Desportes, en charge de l'action au sein de BPW Marseille Métropole et directrice associée de Turenne Capital. Nous sommes sur un champ complexe, les entreprises peinent à mesurer à quel point des comportements sexistes à l'égard des femmes peuvent peser sur leur activité, en altérant la productivité, en délitant l'engagement, en ruinant la santé psychologique et physique, en favorisant le turn-over, jusqu'à faire le lit du harcèlement sexuel. La signature de la charte est une étape vers la co-construction d'un label avec un laboratoire en sciences humaines d'Aix-Marseille Université" .

Ce label visera un triple objectif, les entreprises participant à la définition des critères de labellisation : poser objectivement le sujet, établir un outil de mesure et de diagnostic et valoriser celles qui s'engagent. Pour le parrain de l'événement, Pascal Lorne, président de GoJob et d'Aix-Marseille French Tech, *" une société bien équilibrée passe par une mixité réaffirmée et une tolérance zéro contre tous les schismes. GoJob a vocation à remettre les gens au travail, sans distinction de sexe, d'âge, d'origine, ni discrimination. Je suis parti aux Etats-Unis à San Francisco en 2008. J'y suis resté pendant cinq ans. A l'école, mes enfants avaient des camarades élevés par des parents du même sexe, certains enseignants étaient homosexuels... L'ouverture, le droit à la différence, nous y étions tous confrontés quotidiennement. Entre mon départ et mon retour, la France a évolué positivement sur ces questions. Les progrès s'effectuent par petits pas " .*

Biodiversité sociale

[Visualiser l'article](#)

En rassemblant des entreprises de tous secteurs, BPW espère accélérer le mouvement. Directeur général de L'Occitane, Jean-François Gonidec assure avoir posé l'enjeu à son encadrement et ses partenaires dès son arrivée il y a une douzaine d'années. " *90% de nos consommatrices sont des femmes, 60% de nos cadres... Nous essayons de mener une politique d'égalité salariale mais nous sommes clairs aussi pour ne pas laisser passer la moindre réflexion sexiste. On parle beaucoup de respect de la biodiversité sur la planète, mais l'entreprise est elle-même un lieu de tolérance, de biodiversité sociale. Lorsqu'un écart comportemental est constaté, qu'il soit sexiste, raciste, marqué par le refus de l'autre, du handicap, voire carrément déviant, il faut sanctionner, mais aussi dialoguer, former, transmettre des codes... Cette philosophie de groupe s'applique autant aux Etats-Unis où l'approche est plus avancée que lorsque nous soutenons, par exemple, une coopérative de femmes au Burkina Faso. Chaque fois, nous affirmons collectivement notre volonté d'aller vers la construction d'une égalité de tous les gens* " .

Directeur Marketing, Ventes et Logistique de Saint-Gobain, Fabrice Bruno s'investit dans l'initiative de BPW parce que le groupe, déjà organisé sur ces questions, veut partager avec d'autres ce qu'il a instauré. Lui aussi dit noter un mieux, en particulier dans des secteurs auparavant jugés très masculins, comme l'habitat ou l'industrie. " *Ils attirent plus de femmes qu'il y a vingt ans*", confie-t-il.

Clarté de valeurs

Mais la bonne volonté ne suffit pas toujours tant certains blocages semblent ancrés, parfois de manière difficilement explicable, dans la société française. Directeur général de Neotys, éditeur de logiciels de tests de performances à Aubagne (80 collaborateurs), Stéphane Jammet se désole de ne jamais voir de femmes postuler à ses offres de métiers informatiques. " *Elles restent rares dans les filières de formation en France alors que nous voyons en Inde qu'elles sont aussi présentes que les hommes et qu'elles ont compris que ces métiers offrent un vecteur pour sortir de la pauvreté* ".

En plus de sa participation à "Bye Bye Sexisme", Neotys s'est investie dans une démarche "Great Place to work" pour disposer d'un audit indépendant et neutre et continuer à s'améliorer. Président de la société pharmaceutique Provepharm (60 salariés), à Marseille, Michel Féraud a une solution pour toutes les TPE/PME désarmées par le manque d'outils pour affronter le problème : plus les valeurs sont clairement affirmées et pratiquées par l'entreprise, moins l'intolérance s'installe. " *Si l'on se pose en garant de l'égalité des chances, des sexes, des races, qu'on encourage la méritocratie, que des femmes occupent des postes-clés dans le management, le système finit par rejeter tout ce qui est contraire aux valeurs qu'il porte. Mais c'est une attention du quotidien que de détecter qu'une plaisanterie trop répétitive, même sans être malveillante, peut être pesante, et de l'affronter sans tarder* " .

Dès le 21 avril, BPW Marseille Métropole réunira son club d'entreprises partenaires pour échanger sur les pratiques. " *Nous voulons sortir le label au 1er semestre 2021*", annonce Marie Desportes.

Les premiers participants : EDF , STMicroelectronics, Pernod Ricard , Kaporal, L'Occitane, Telfrance, La Provence, PWC, GoJob, Provepharm, Halio DX, Totem Mobi, HighCo, Sopra Steria, Innate Pharma, Oxytronic, Optimum Automotive, RDT 13, Ombrea, Parascandola, Deloitte, BNP Paribas, Enovacom...