

Les entreprises face à un regain de virilisme

Les comportements sexistes sont toujours courants en milieu professionnel

Anne Rodier

Le lancer de hache, c'est le nouveau défouloir en 2025. L'entreprise Rejolt, spécialisée dans l'événementiel, qui vante les « *poussées d'adrénaline qui se déclinent désormais en groupe* », propose ce dispositif très à la mode au sein du CAC 40. « *Les demandes ont augmenté de 30 % en un an*, indique le directeur général de Rejolt, Laurent Gabard. *On travaille exclusivement avec les très grandes entreprises, tous secteurs confondus. Le team building est vraiment en train d'exploser, c'est devenu un outil RH, avec des activités proches du bureau, à petit budget, qui s'organisent localement. Les salariés ont besoin d'extérioriser leur stress et de couper le rythme de la journée.* » Le *team building* a toujours été une manière de transmettre ce qu'on attend des salariés.

Les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, font-elles face à une remontée du virilisme ? Lors de la présentation des locaux restaurés du siège d'Axa, le 21 mai, la DRH de l'assureur, Karima Silvent, s'est félicitée, pour vanter les conditions de travail, de l'existence d'une salle de sport tout équipée avec sac de boxe, tapis d'entraînement et autres vélos d'intérieur. Le confort des lieux et les rémunérations ont aussi été évoqués, dans un second temps.

« *Le monde du travail s'est façonné autour de valeurs viriles* », rappelle la sociologue Haude Rivoal, associée au Centre d'études de l'emploi et du travail et autrice du livre *La Fabrique des masculinités au travail* (La Dispute, 2021). Une dynamique dont les principales caractéristiques sont la valeur accordée à la force, le rapport distancié au féminin et l'attachement à la division sexuelle du travail. « *L'expression de la virilité – idéal de force, puissance – sert à inférioriser le féminin. Avant, il y avait une domination masculine qui prenait des formes de mise à l'écart des femmes dans les instances dirigeantes* », décrit la sociologue.

Quatre axes de transmission

Sous les dorures des salons de l'hôtel particulier du XVIII^e siècle de La Vaupalière, à Paris, où siège le groupe Axa, il n'y a que des portraits d'hommes. De fait, il n'y avait pas de femmes dans les instances à l'époque des mutuelles de l'UAP, qui ont fusionné avec Axa en 1999. La compagnie d'assurances est désormais quasi exemplaire en termes de parité, avec 48 % de femmes aux postes de direction générale et 38 % au comité exécutif. Mais la fresque installée dans le nouveau bâtiment, qui en retrace l'histoire jusqu'à aujourd'hui, ne compte qu'une seule femme.

Si l'on se penche sur les chiffres, les organigrammes genrés du ministère de l'intérieur réalisés par l'association Femmes de l'intérieur révèlent, autre exemple, que certains métiers, comme ceux de préfets ou de commissaires de police, connaissent une décroissance du

nombre de femmes dans leur effectif. La part des préfètes est ainsi passée de 30 % en 2022 à 18,5 % en 2024.

« Aujourd'hui, on assiste à un retour de bâton très clair pour assumer la discrimination présentée comme une préférence. Les entreprises continuent de transmettre des valeurs de domination masculine », explique Haude Rivoal. La sociologue indique quatre axes de transmission : les rites d'institution, des mythologies genrées comme la réécriture au masculin de l'histoire de la tech (avec Elon Musk et Mark Zuckerberg menaçant en 2023 de s'affronter en combat MMA), dans laquelle on oublie que les femmes étaient très nombreuses dès les années 1950 ; les mécanismes de recrutement pour valider les représentations sociales ; les périodes d'essai pour tester la personnalité de la jeune recrue avec la culture d'entreprise ; le team building, qui « a toujours rejoué les valeurs de performance, d'endurance et de compétitivité propres à la virilité » .

Les comportements sexistes sont toujours courants en milieu professionnel, selon la troisième édition du baromètre du sexisme ordinaire au travail, publiée le 6 mai et réalisée par Ipsos du 14 au 28 janvier pour l'Association française des managers de la diversité. L'initiative « Stop au sexisme ordinaire en entreprise » a invité les salariés de 19 entreprises signataires (dont Air France, Apicil, La Banque postale, BPCE, EDF, Engie, EY ou France Travail) à y participer du 15 janvier au 28 mars.

Les 132 000 réponses décrivent un monde du travail avec, d'un côté, des hommes qui se disent bienveillants mais font preuve de sexisme – apparemment sans le savoir. Un homme sur deux pense que les expressions « *ma grande* » ou « *miss* », sont bienveillantes, voire flatteuses. Et, de l'autre, des femmes qui développent des stratégies d'évitement pour s'en protéger, puisque trois sur quatre sont confrontées à des blagues sexistes, et deux sur trois ont déjà vécu un comportement sexiste en réunion (se faire couper la parole, notamment). Les femmes sont toujours perçues comme moins légitimes dans le monde professionnel : une sur deux a déjà vu ses compétences remises en question à cause de son genre.

Un autre récent sondage IFOP indique pourtant que les Français sont très attachés aux politiques de diversité. Les grandes entreprises n'ont pas vraiment suivi l'appel de Donald Trump à revenir sur le sujet. Selon l'Association nationale des DRH, qui fédère plus de 6 000 entreprises, « *il n'y a pas de recul des politiques de diversité. Au-delà des sujets politiques, les entreprises ont la volonté de rester ancrées sur leurs valeurs d'équité et d'inclusion* », indique sa présidente, Audrey Richard.

« Mais les salariés, sans être partisans de Trump, expriment une exaspération par rapport à la lutte contre les inégalités femmes-hommes, soit qu'ils estiment que l'égalité est atteinte, soit qu'il existe des sujets plus urgents à traiter. Des propos tenus le plus souvent à la machine à café et pas avec n'importe qui, mais qui sont de plus en plus fréquents », témoigne le chercheur Denis Monneuse, responsable adjoint de la chaire diversité et inclusion à l'Edhec. Les entreprises l'ont compris et continuent à faire le minimum légal pour les femmes, mais la théorie "Think leadership, think man", associant le leadership à la virilité, perdure. »