



DOSSIER  
Spécial

# En entreprise, les lignes bougent

**ÉGALITÉ** Anonymat des CV, accompagnement des salariés transgenres, adoption de l'écriture inclusive... les entreprises ajustent leurs pratiques.

PAR CÉLINE CHAUDEAU

**PERSONNE N'AIME** se dire qu'il a des préjugés. Sylvain Breuzard, lui, a osé admettre les siens et agir pour les combattre. PDG de Norsys, une entreprise de services du numérique, il a testé et approuvé une méthode qui a fait ses preuves : le CV anonyme. « Chez nous, la remise en cause remonte à 2005, se souvient-il. L'informatique est un monde encore assez masculin et cela me dérangeait. Je crois en la complémentarité des regards et je me suis remis en cause. Pour donner plus de place aux femmes, nous avons testé le CV anonyme et nous l'avons gardé. » Concrètement, lui et ses managers font gommer toute mention de l'âge et du sexe des candidats quand ils étudient une candidature. « Soudain, plus de profils de femmes ont émergé. Des managers se sont rendu compte que, plus ou moins consciemment, ils tenaient compte du sexe et de l'âge des candidats. Grâce au CV anonyme, nous avons pu rééquilibrer les choses. »

## Changer de vocabulaire

Lancer le débat de l'égalité, c'est aussi, parfois, soulever des questions délicates. « Quand je suis arrivée, j'ai noté que nous n'étions qu'un tiers de femmes, que les postes de direction restaient très masculins et qu'il y avait parfois des manifestations de sexisme dit ordinaire », raconte Alice Aguirregabiria, consultante chez Fifty-Five, une société de conseil spécialisée en marketing digital. Le constat n'a pas fait plaisir à la direction. « Cependant, rapidement, les équipes RH et le

comité social et économique (CSE) se sont embarqués avec

nous pour travailler sur des axes concrets comme le recrutement ou une culture de travail plus inclusive. »

« Cette prise en compte passe aussi par les mots », abonde Sylvain Breuzard. Pour pointer certains stéréotypes, ce dirigeant s'amuse régulièrement à changer la mention « jour homme » (NDLR : *unité de mesure utilisée dans les devis pour indiquer le nombre de jours requis par personne pour réaliser une mission*) par « jour femme ». S'il n'a pas encore opté pour l'écriture inclusive, d'autres organismes, comme le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) ont tenté, en 2016, leur révolution graphique et syntaxique. Hasard ou non, en deux ans, son « école d'ingénieur.e.s » a enregistré 30 % de candidatures féminines en plus. « Promouvoir une communication libérée des stéréotypes de sexe permet une ouverture des possibles pour

tous et toutes, et contribue à construire une société d'égalité », assure Olivier Faron, son administrateur général.

## Accompagner la transidentité

« Les entreprises s'emparent même de la question de la transidentité », se félicite Béatrice Denaes, autrice du livre *Ce corps n'était pas le mien* (éd. First). L'ancien médiateur de Radio France, qui a fait sa transition sur le tard par peur du regard des autres, se réjouit que son ancien employeur ait aujourd'hui désigné un référent pour accompagner les salariés concernés par la question.

En 2019, pour mieux aider

les personnes transgenres au travail, L'Autre Cercle, acteur français qui œuvre pour l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans le monde professionnel, et l'Association nationale des DRH (ANDRH) ont publié un guide à destina-

tion des fonctions RH et managériales. Ces organismes rappellent que plus d'un tiers des personnes transgenres déclarent avoir été discriminées dans leur environnement professionnel... ■

## Zoom

### Sexisme au travail

« De plus en plus, nous accompagnons des entreprises dans la prévention de risques psychosociaux liés au harcèlement et aux comportements sexistes », témoigne Alice Marchionno, consultante au cabinet Equilibres. Comment sensibiliser les salariés à cette question ? Et quels sont les dispositifs d'alerte qui peuvent être mis en place ? « Aujourd'hui, réagir à certains comportements ne suffit plus

et les entreprises doivent créer des mesures de prévention en amont. » Cette juriste rappelle qu'une attitude sexiste est un comportement discriminatoire basé sur le sexe d'une personne et nourri de stéréotypes qu'il faut déconstruire. « Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a aussi introduit le concept nocif de sexisme ordinaire, qui peut paraître anodin, mais peut humilier une ou un collègue. Nous parlons ici de plaisanteries ou d'interpellations

familiales ou de compliments déplacés sur l'apparence physique par exemple. »

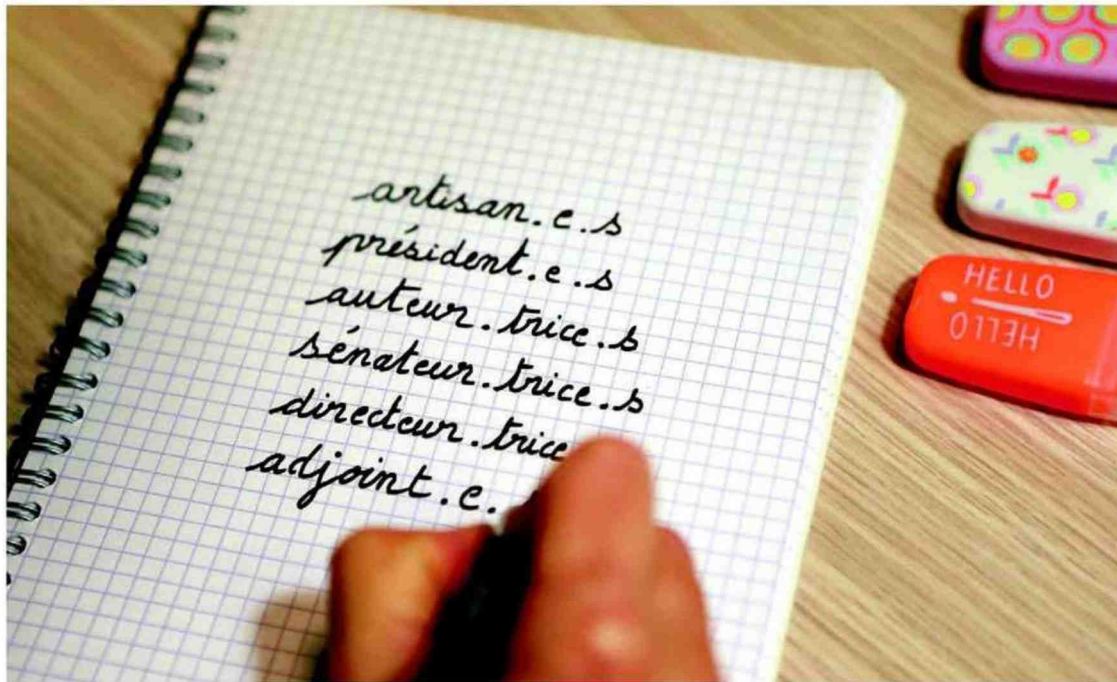
Selon une récente étude, 42 % des femmes ont déjà vécu ce type de situation. Et de poursuivre : « C'est dans l'intérêt des employeurs de s'emparer de ces questions. Pour entretenir un climat bienveillant propice à de bons résultats, mais aussi parce que protéger ses salariés est une obligation légale. »



**Promouvoir une communication libérée des stéréotypes de sexe permet une ouverture des possibles**

OLIVIER FARON,  
ADMINISTRATEUR DU CNAM





Certaines entreprises ont fait le choix d'employer l'écriture inclusive pour promouvoir l'égalité entre les deux sexes.

