

ParisTech

Compte rendu atelier

« Harcèlement sexuel & Communication »

Lundi 18 mars 2019, de 09h30 à 13h00, à Telecom ParisTech

Florence Lelait & Marie Rebeyrolle



Compte tenu de son thème « Harcèlement sexuel & Communication », cet atelier a réuni une trentaine de participants venant des directions enseignements, communication, diversité sociale et/ou égalité femmes hommes, ainsi que des étudiantes.

L'ATELIER S'EST DEROULÉ EN 4 TEMPS

1. Ouverture par Yves Poilane.
2. Table-ronde présentant les témoignages de l'Ecole des Ponts ParisTech, l'ENSTA ParisTech et Chimie ParisTech.
3. Échanges en sous-groupes sur 3 thématiques choisies par les participants.
4. Restitution des travaux en sous-groupes.

1. TROIS MESSAGES CLÉS EN OUVERTURE

1. Sept des dix écoles de ParisTech comptent 30% voire moins de filles dans leurs promotions et souhaitent augmenter ce pourcentage.
2. L'exemple des data scientist et data analyst, montre que les représentations genrées peuvent induire des biais dans l'analyse du Big data, et qu'il est donc nécessaire d'avoir plus de femmes ingénieures dans ce domaine (entre autres).
3. Faire en sorte que les jeunes femmes se sentent bien dans nos écoles est une condition nécessaire à l'accroissement de l'attractivité de nos écoles pour elles, depuis nos viviers directs bien sûr, mais aussi en amont au lycée.

2. TÉMOIGNAGES DE LA TABLE-RONDE

Présentation de dispositifs d'information et de prévention au harcèlement sexuel mis en place :

1. **À l'Ecole des Ponts ParisTech – Intervention d'Elisabeth Beyls et d'étudiantes de l'école :** enquête anonymisée, dossier dans le journal des élèves, campagne d'affichage au sein de l'école.
2. **À l'ENSTA ParisTech – Intervention de Stéphane Delolme & Florence Tardivel :** enquête, séquence de prévention sur le harcèlement et l'alcoolisme avant le week-end d'intégration qui est très encadré (tour-opérateur, présence de la sécurité civile et de vigiles, présence des personnels administratifs de l'école), dispositif d'écoute (2 personnels administratifs, 1 étudiant, 1 psychologue, 1 alumni, 1 conseiller de prévention) ; création de groupes de parole ; publication d'une plaquette « Non au harcèlement » identifiant tous les niveaux d'abus de l'outrage sexiste au viol.

Analyse d'outils de communication utilisés par les écoles et les entreprises :

3. À Chimie ParisTech (50% de filles) – Intervention de Carine Robert : dans un domaine comme la cosmétique qui pourrait être considéré *a priori* comme favorable aux filles, celles-ci font aussi face à un plafond de verre. Exemple de L'Oréal qui a une image très féminine : or si 50% des employés sont des femmes, celles-ci sont peu nombreuses aux postes de direction. Il est ainsi essentiel de s'attaquer à deux phénomènes : **l'autocensure** alors même que les statistiques des concours montrent que les filles réussissent (peu de variations dans le pourcentage de filles parmi les candidats et les admis) et **le sexisme ordinaire**. Exemple de l'entreprise Colas où le turnover des femmes est très important.

Échanges avec la salle :

- Le Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation met à disposition des affiches¹ que les établissements peuvent utiliser pour sensibiliser leurs étudiants au harcèlement.
- Il est nécessaire d'expliquer l'impact des propos ou comportements dégradants sur les femmes.
- Les traditions ne doivent pas être une excuse aux comportements sexistes, le sexisme étant avant tout un problème de société.

3. TRAVAUX EN SOUS-GROUPES

Il a été proposé à chaque participant d'écrire une question sur laquelle il souhaiterait obtenir des réponses d'ici la fin de l'atelier. Ces questions ont été regroupées en trois catégories :

1. **Réflexion sur le harcèlement sexuel**, causes, moyens de lutter contre, freins, leviers, stéréotypes genrés...
2. **Les moyens mis / à mettre en place**, dispositifs, modes de coopération, rôle des directions, moyens attribués...
3. **Les outils de communication**, campagnes, témoignages, ce qui marche, qui est concerné, le ton à adopter...

¹ Affiches disponibles ici : <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid38153/egalite-et-lutte-contre-les-discriminations.html>

4. RESTITUTION DES TRAVAUX EN SOUS-GROUPES

RÉFLEXIONS SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Les réflexions qui ressortent :

- « Si l'on voulait résumer, on pourrait dessiner un 'homme blanc' car les représentations sont souvent vues du point de l'homme blanc (hétérosexuel) ! », « C'est une question de 'tolérance générale' qui doit inclure le racisme, la diversité, l'homophobie... »
- « Il y a une différence de perception générale : les hommes n'ont souvent pas conscience qu'une situation ou un propos relève du harcèlement sexuel. »
- « L'identité masculine étant ébranlée par les mouvements en cours, il importe que l'égalité femmes hommes ait une valeur ajoutée aussi pour les hommes. »

Trois pistes d'actions sont proposées :

- Faut-il créer des lieux de socialisation exclusivement féminins (*girl's club*) comme il en existe pour les hommes ? Par exemple l'association pour les filles à l'École des Ponts ParisTech ?
- Les hommes doivent être acteurs de la lutte contre le harcèlement sexuel.
- C'est un sujet qui dépasse largement le cadre de nos écoles. Un sujet de société. Il serait très utile d'aller puiser du côté des travaux scientifiques en sciences humaines et sociales (sociologie, anthropologie...) pour mieux comprendre et s'y repérer.

LES MOYENS MIS / À METTRE EN ŒUVRE

Écouter :

- Mettre en place / renforcer les dispositifs d'écoute. Accompagner les élèves qui souhaitent aller vers une demande de sanction (ex. dépôt de plainte). Rappeler l'article 40² aux personnels.

Évaluer :

- Identifier la présence de comportements sexistes entre élèves, personnels via une enquête sur le « bien-être » dans l'école permettant de détecter des situations sans pour autant afficher le sujet du sexisme / harcèlement.
- Produire des données factuelles (chiffres, témoignages...).
- Partager les questionnaires utilisés par les écoles de ParisTech afin que chaque école puisse les utiliser en les adaptant.
- Organiser dans quelques mois un atelier sur les indicateurs.

Informier :

- **Sensibiliser, échanger, alimenter la réflexion** : conférences, théâtre, interventions d'associations, témoignages, plaquettes, campagne d'affiches...
- **Définir un calendrier et des temps forts** : en particulier à l'arrivée dans l'école, avant/après le WEI.
- **Rappeler le cadre et les règles** :
 - Rappel des sanctions (loi, sanctions prises par l'école).
 - Présentation du dispositif institutionnel (pôle égalité femmes hommes, référents...).
 - Présentation des associations.

Former (formation obligatoire) :

- Les personnels administratifs.
- Les enseignants.
- Les BDE : formation juridique, formation égalité femmes hommes.
- Les étudiants : formation validée par des ECTS.
- Les étudiants et collègues étrangers (dimension interculturelle : ce qui est possible ou non en France, dans une école).

Décliner un cycle : « Écouter, Évaluer, Informer, Former ». Le formaliser dans un « kit » commission diversité ParisTech. Mesurer son efficacité après un an puis tous les ans. Ajuster.

² Article 40 du code de procédure pénale : « Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1. Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ».

LES OUTILS DE COMMUNICATION

Concrétiser la transversalité des sujets harcèlement, sexisme, égalité femmes hommes :

- Intégrer les directions des études, de la recherche, les laboratoires dans la communication sur ces sujets (cf. indicateurs demandés par le HCERES ou indicateurs de genre dans les projets européens).

Incarner une parole portée par un discours institutionnel à tous les niveaux :

- Co-porter cette parole avec la direction de l'établissement, la direction des études, la direction de la communication, les référents diversité, les référents égalité femmes hommes, les BDE, les associations, les élèves, le CHSCT...

Rythmer la communication :

- « Normaliser » ces sujets et les intégrer dans la vie des écoles.
- Construire un dispositif récurrent s'appuyant sur la propre périodicité des écoles.
- Travailler ces sujets dans des commissions (internes et externes), nommer des référents chargés de missions et projets particuliers.

Privilégier un ton sérieux :

- Éviter le discours décalé, le second degré qui n'ont pas nécessairement l'impact escompté.
- Considérer les hommes comme des alliés.
- S'appuyer sur des témoignages, des verbatim.
- Développer un argumentaire, ne pas rester dans l'univers des croyances.

L'ensemble de ces propositions sont à intégrer dans le kit « **Écouter, Évaluer, Informer, Former** ».

CINQ ACTIONS PRIORITAIRES DÉFINIES

SUR LES SUJETS HARCÈLEMENT, SEXISME ET ÉGALITÉ FEMMES HOMMES

1. Réaffirmer l'engagement institutionnel des directions des écoles :

- Contribuer à incarner, pour les directions des écoles, une parole portée à tous les niveaux.
- Identifier dans chaque école des référents sur ces sujets disposant d'un temps de travail dédié et de missions claires.

2. Renforcer la transversalité dans l'animation des actions :

- Développer une dynamique d'engagement de tous (direction d'établissement, des enseignements, de la communication, référents, BDE, associations, élèves...).
- Rythmer les actions sur des temps forts pour chaque école.
- Considérer les hommes comme des alliés.

3. Enrichir la réflexion et l'analyse :

- Aller puiser du côté des travaux scientifiques en sciences humaines et sociales (sociologie, anthropologie...) pour mieux comprendre, se repérer, informer et former.

4. Co-construire un kit « Écouter, Évaluer, Informer, Former » :

- Mutualiser les bonnes pratiques, organiser et développer son plan d'action par école.
- Mesurer l'efficacité du kit après un an puis tous les ans. Ajuster.

5. Choisir une action commune dans le kit ParisTech :

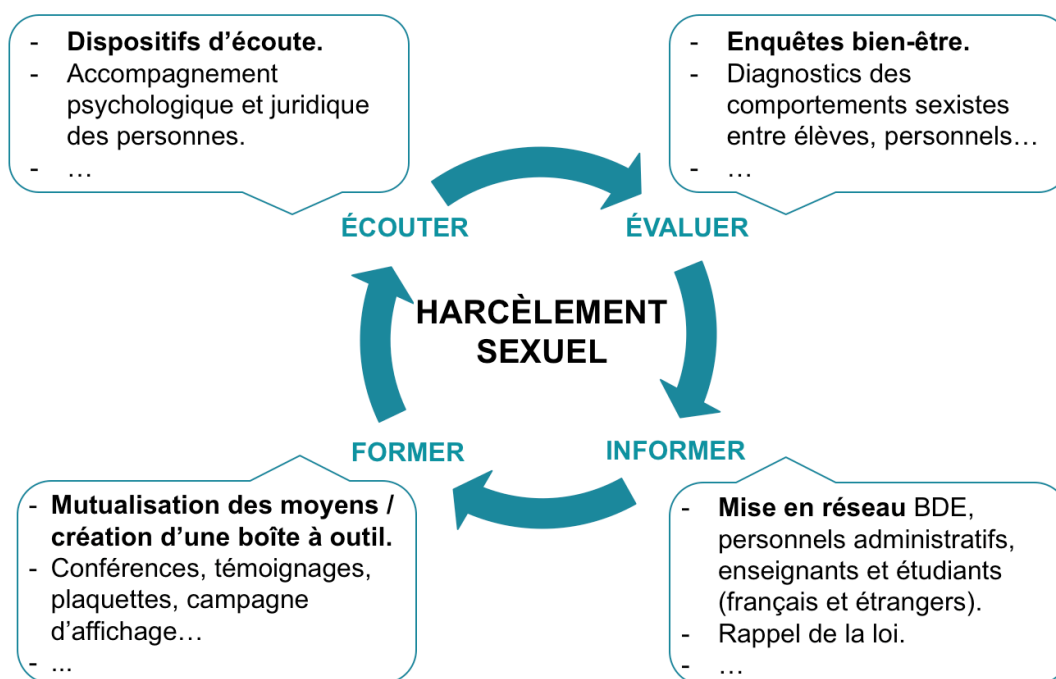
- Sélectionner une action à réaliser en même temps dans toutes les écoles.

Auxquelles s'ajoute la présentation des résultats de l'atelier au Comité des fondateurs afin :

- De confirmer le rôle central des directions.
- D'identifier les bons modes d'intervention, la structuration autour des COMUE, le rôle de ParisTech.

ANNEXE 1 – EN UNE DIAPOSITIVE

ACTIONS DÉFINIES



ANNEXE 2 – PROGRAMME

HORAIRES	DURÉE	ACTIONS
09h-09h30	30 mn	Café accueil
09h30-09h40	10 mn	Présentation de l'atelier <i>Yves Poilane, président commission diversité ParisTech</i>
09h40-10h40	60 mn	TABLE-RONDE + ÉCHANGES AVEC LA SALLE <i>Animée par Marie Rebeyrolle, déléguée diversité ParisTech</i> Thème 1 : « Le harcèlement sexuel, un problème d'actualité dans nos écoles ? » <i>Elisabeth Beyls (Ecole des Ponts ParisTech) & Stéphane Delolme (ENSTA ParisTech)</i> Thème 2 : « La communication dans nos écoles : quels messages en particulier sur les métiers et l'égalité femmes hommes ? » <i>Carine Robert (Chimie ParisTech) & Florence Tardivel (ENSTA ParisTech)</i>
10h40-10h50	10 mn	Répartition en 2 sous-groupes
10h50-11h20	30 mn	TRAVAUX EN SOUS-GROUPES PARTIE 1 Echanges (réalités, questions, propositions, actions, évaluation...)
11h20-11h40	20 mn	Pause
11h40-12h00	20 mn	TRAVAUX EN SOUS-GROUPES PARTIE 2 Synthèse des échanges et préparation de la restitution au collectif
12h00-12h45	45 mn	RESTITUTION DES TRAVAUX EN SOUS-GROUPES
12h45-13h00	15 mn	Synthèse des restitutions, prochaines actions et conclusion