



LA ROMANCE AU TRAVAIL

Amour, sexe & autres histoires

ÉQUIPE & PARTENAIRES

Étude menée sous la direction de



Jean-Claude DELGÈNES

*Président Fondateur du Groupe Technologia
Economiste en organisation du travail*



Jean-François AMADIEU

*Professeur de gestion – Panthéon Sorbonne
Spécialiste des relations sociales au travail*



Étude réalisée en partenariat avec



REMERCIEMENTS

Que soient ici remerciées toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude :

- Les salariés, avec ou sans casquette de responsables, d'élus du personnel, de DG, de DRH, etc. qui ont bien voulu diffuser et/ou répondre à ce questionnaire
- Les salariés qui ont bien voulu témoigner de leur vécu direct ou indirect en matière de romance au travail
- Les partenaires de TECHNOLOGIA
- Les équipes de TECHNOLOGIA qui ont œuvré de près ou de loin pour la réussite de l'étude, tout particulièrement M. A. & G qui ont été à la manœuvre

SOMMAIRE

MÉTHODOLOGIE & PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE

1^{ère} partie – PORTRAIT DES FRANÇAIS ET DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

2^{ème} partie – ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

3^{ème} partie – RISQUES DE DÉRIVE LIÉS À LA ROMANCE AU TRAVAIL

4^{ème} partie – RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

5^{ème} partie – LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

CONCLUSION

MÉTHODOLOGIE & PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE

MÉTHODOLOGIE

L'étude a été conduite en plusieurs phases

Construction et mise en test d'un questionnaire
d'une centaine de questions (dont des questions ouvertes)

Consultation de spécialistes des relations
interpersonnelles au travail (y compris intégrant des
comparaisons avec les Etats-Unis)

Diffusion du questionnaire dans le monde du travail
(*via* les réseaux de fédérations, d'organisations
professionnelles, etc.), secteur privé comme public *

Entretiens complémentaires qualitatifs



Diffusion du
questionnaire



19 oct. 2023



08 janv. 2024



Echantillon

Un échantillon
qualifié de **1682**
répondants**
principalement
composé de **cadres,**
professions
intermédiaires et
employés

* Dans l'étude, les mots « entreprise » ou « salarié » doivent se comprendre au sens générique,
et désignent aussi bien les entreprises que les établissements publics, aussi bien les salariés que les agents publics

** Echantillon de commodité, non probabiliste

Score d'intérêt : 2528 connexions au questionnaire ont été comptabilisées, sans toutes donner lieu à réponses complètes

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE

– *Raisons d'être de l'étude* – (1/2)

Nous passons à peu près deux tiers de notre vie éveillée au travail. Alors sans surprise, le travail est un lieu où se déploient les relations amoureuses, sexuelles, intimes... qu'on appellera ici « Romance au travail ». Technologia s'y intéresse depuis sa création en 1989. Technologia s'y intéresse car le milieu professionnel est un espace de vie et d'émotions et pas simplement un endroit de tensions, voire de souffrances. Très peu de travaux existent sur ce volet et cette étude devrait inciter les équipes de recherche à approfondir cette approche.

1. Romance et relations de travail

Les humains sont ainsi, ils ne peuvent pas fabriquer un mur étanche entre relations professionnelles et relations personnelles. Si on veut comprendre les relations de travail dans toutes leurs dimensions, sans fausse pudeur, il faut aussi y intégrer la « dimension romance », dans l'ensemble des effets (directs et indirects) qu'elle peut avoir sur le travail au quotidien, les pires (stigmatisation, harcèlement et agression) comme les meilleurs (plaisir, bien être et joie de vivre).

2. Romance et effets sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) / Santé au travail

Les relations personnelles au travail ne regardent pas l'employeur ? Peut-être... et en même temps, tout ce qui peut avoir un effet sur QVCT / Santé au travail s'impose à l'employeur et plus largement aux acteurs de la prévention. Qu'en est-il ? Quel bien et quel mal la romance fait-elle à la QVCT / Santé au travail ?

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE

– Raisons d’être de l’étude – (2/2)

...

3. Romance et actions de régulation

Justement, jusqu’où les employeurs doivent-ils s’immiscer dans les affaires de romance au travail? Que dicte le droit ? Et dans la pratique, jusqu’où vont-ils ?

4. Droit du travail et pudibonderie

La gouvernance du travail en France ne se définit pas que dans les étroites frontières nationales. Puisqu’en France le management, l’organisation, la communication... sont en partie sous l’influence des règles anglo-saxonnes, qu’en est-il de la régulation de la romance ? Vit-on vraiment un glissement vers une société puritaine et pudibonde ?

5. Potins et connaissances

La romance au travail, c’est une formidable machine à potins, tout le monde en parle à sa petite échelle ! Mais à un niveau macro personne n’en a vraiment la mesure, même à grande maille. Et si on montait d’un cran ?

1^{ère} partie

PORTRAIT DES FRANÇAIS ET DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

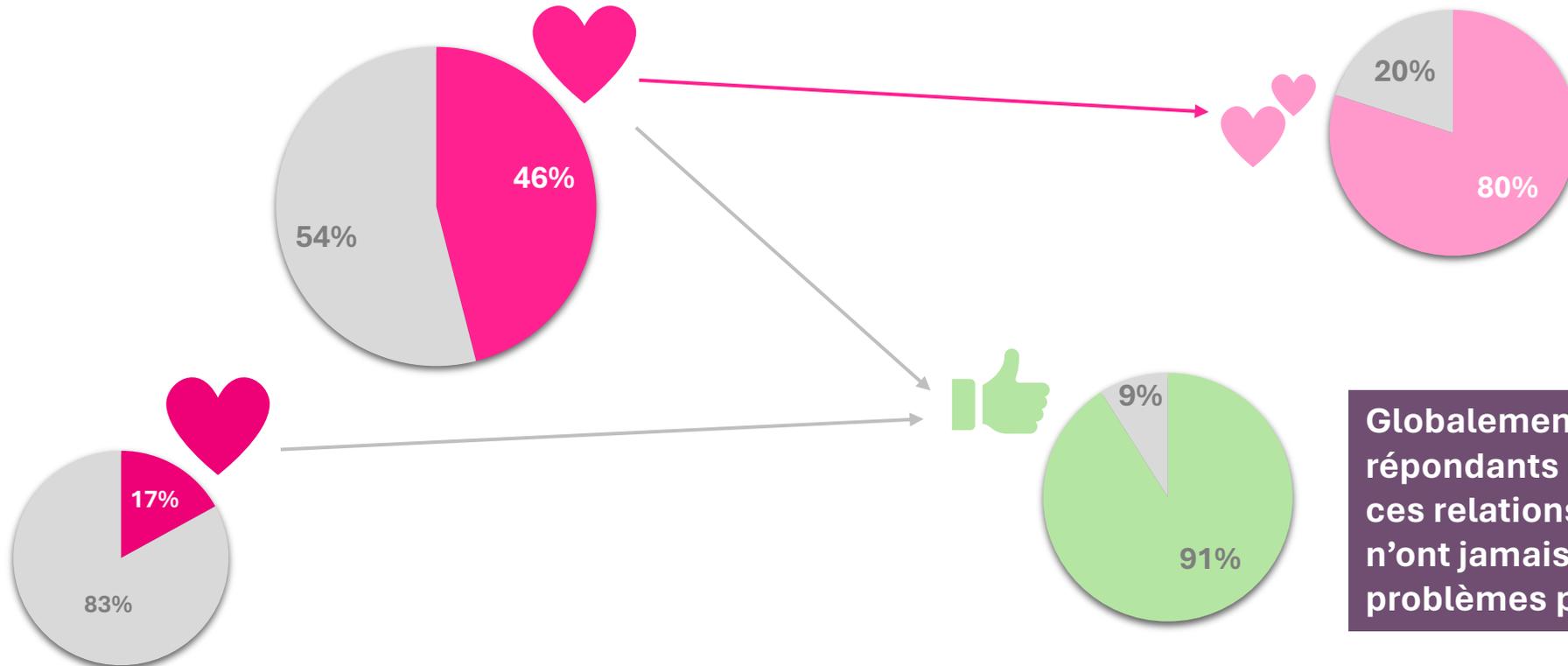
1. PORTRAIT DES FRANÇAIS ET DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– Beaucoup d’histoires, qui se passent plutôt bien –

46% des répondants ont déjà eu une relation amoureuse au travail

17% une histoire purement sexuelle au travail

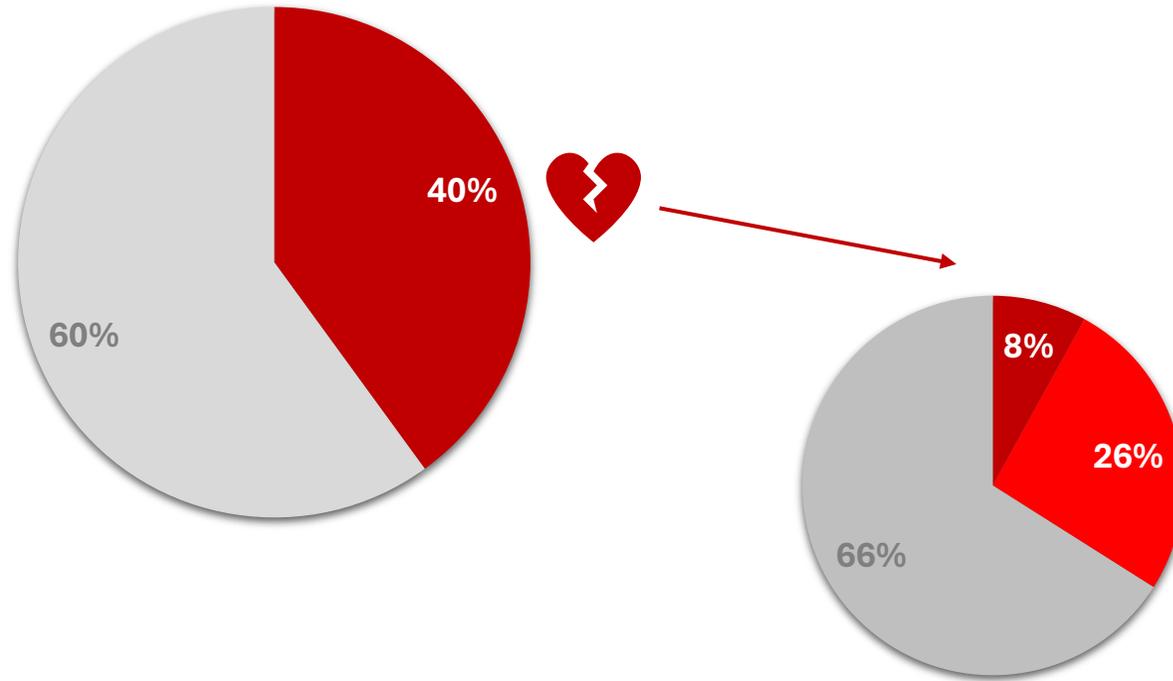
Parmi ces 46%, 80% déclarent que cette relation amoureuse a abouti à une histoire sérieuse (Versus moins d’un quart quand il est question d’histoire purement sexuelle)



Globalement, 91% des répondants affirment que ces relations au travail n’ont jamais posé de problèmes particuliers

1. PORTRAIT DES FRANÇAIS ET DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– *Beaucoup d’histoires, avec tout de même des bouleversements à la clé* –



En revanche, **40% des répondants ont connu une rupture suite à une relation amoureuse ou sexuelle au travail**

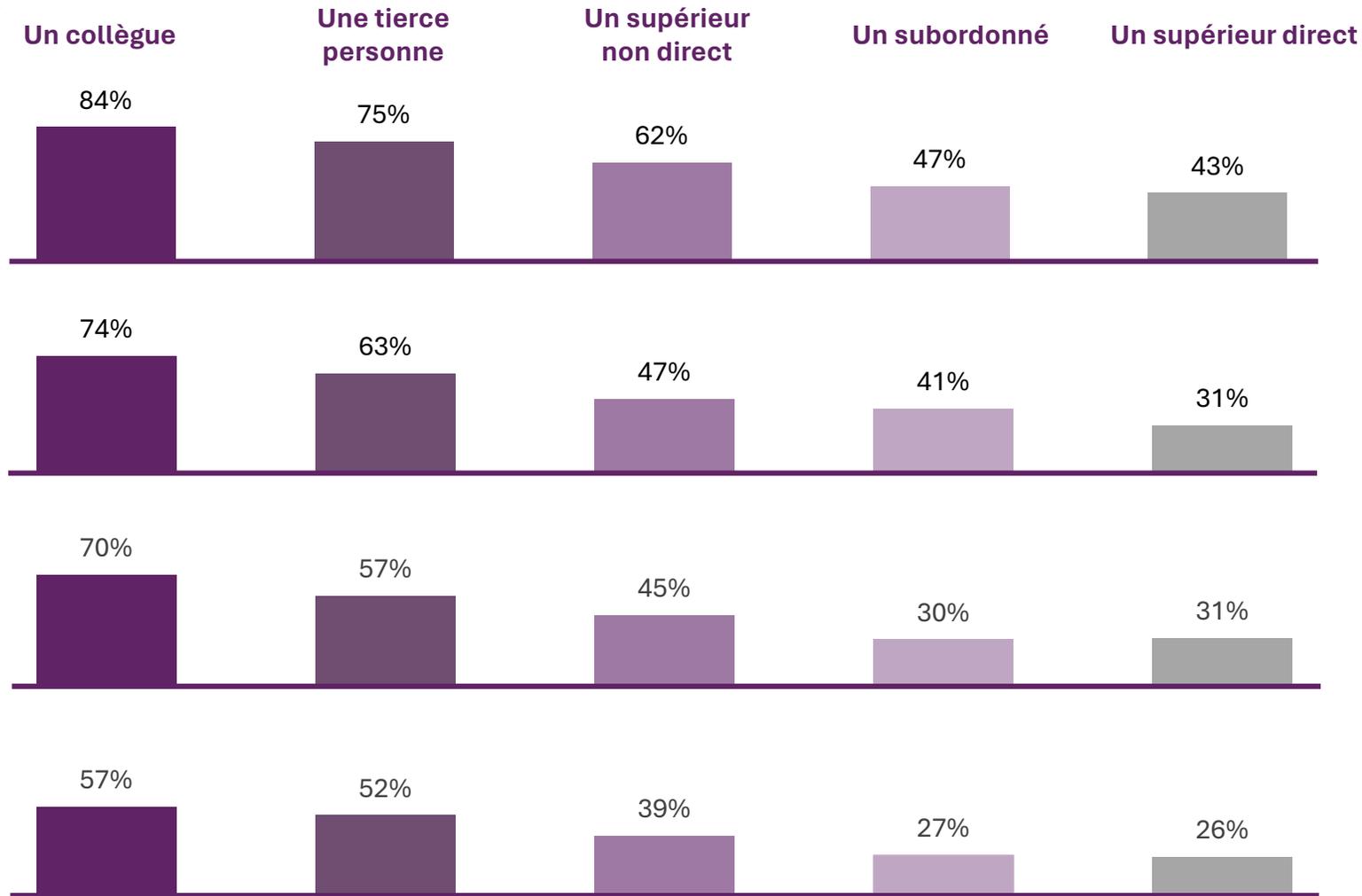
Parmi ces 40%, ils sont plus d'un tiers (26+8) à dire que leur relation au travail a eu des conséquences négatives dont 8% pour qui ces conséquences négatives ont été traumatisantes

2^{ème} partie

ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ – Séduction, drague et relations –

Selon vous au travail, de façon générale, il est acceptable ...*

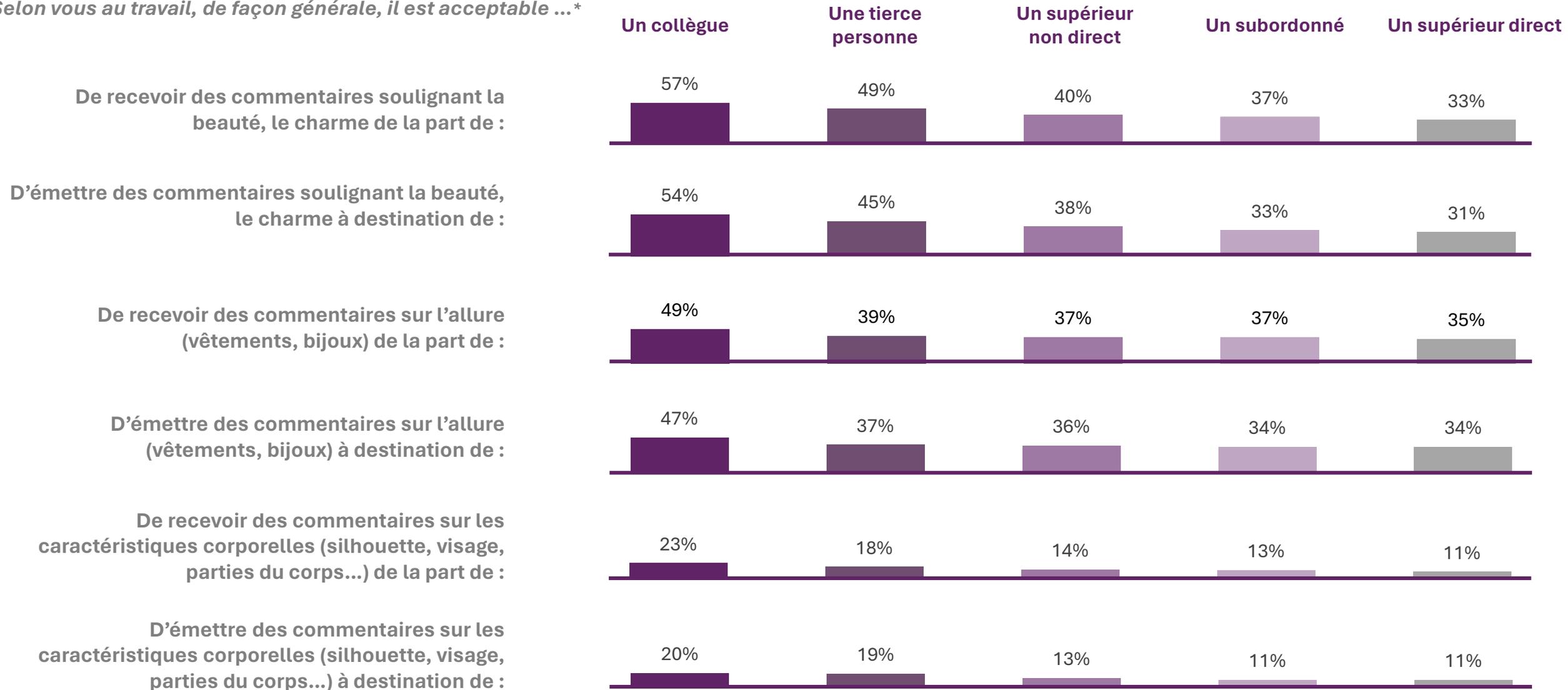


*Sout-total des répondants « tout à fait acceptable » et « acceptable »

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

– Commentaires sur le physique –

Selon vous au travail, de façon générale, il est acceptable ...*



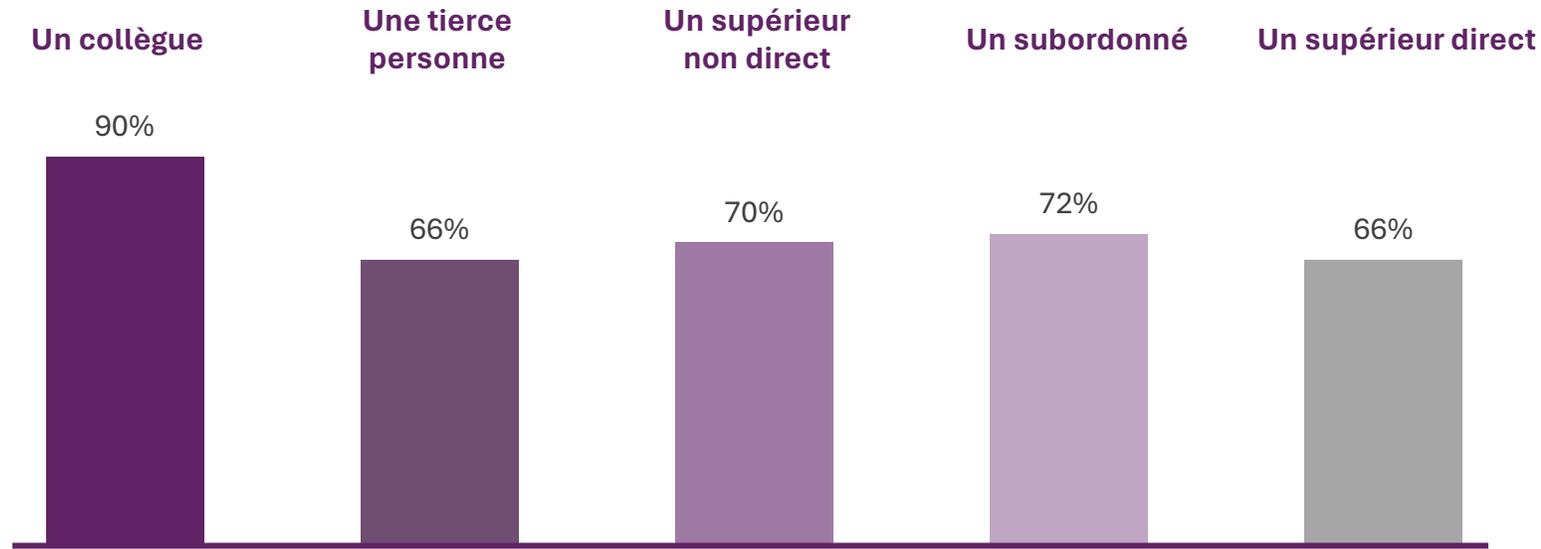
*Sout-total des répondants « tout à fait acceptable » et « acceptable »

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

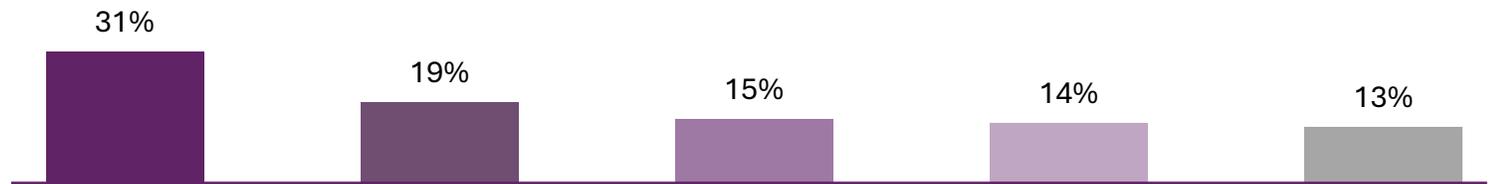
– Salutations physiques –

Selon vous au travail, de façon générale, il est acceptable ...*

De se saluer en faisant la bise avec :



De se saluer avec un contact appuyé (bras autour du cou, main à la taille...) avec :



*Sout-total des répondants « tout à fait acceptable » et « acceptable »

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

– *Ce qui est acceptable, et avec qui...* –

Les degrés d'acceptabilité varient selon l'existence d'un rapport hiérarchique

- En matière de séduction, drague et relations, les taux d'acceptation passent du simple au double selon que la relation envisagée implique ou non un rapport hiérarchique
 - Ainsi, il paraît acceptable d'entretenir une relation amoureuse avec son collègue pour 84% des répondants...
 - ... mais on passe à 43% s'il s'agit d'un supérieur direct, soit une situation « deux fois moins acceptable »

- Mais en matière de commentaires sur le physique, et surtout s'il s'agit de commentaires sur les caractéristiques corporelles (silhouette, visage, parties du corps...), les seuils d'acceptabilité sont si bas *de façon générale* que les différences de statut sont de toute façon écrasées
 - Ainsi, émettre ou recevoir ce genre de commentaires si cela implique le supérieur direct n'est acceptable que pour 11% des répondants
 - ... mais l'acceptabilité reste minoritaire aussi si cela implique des collègues (20% à 23%)

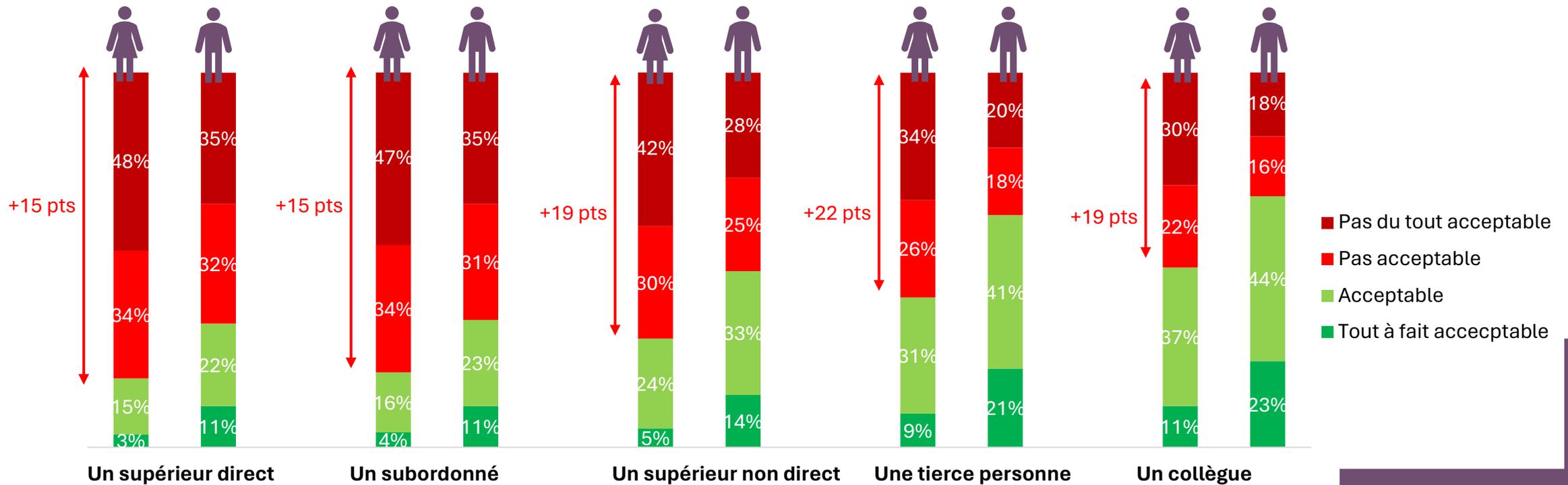
- Enfin, derrière un sujet qui peut paraître anodin, à savoir le fait de se saluer
 - l'acceptabilité de « la bise » n'est pas unanime (90% entre collègues, mais entre 66% avec un supérieur direct et/ou une tierce personne et 72% pour tous les autres) [Le Covid a fait sauter un verrou]
 - ... mais l'acceptabilité d'un contact appuyé comme la main à la taille n'est acceptable que pour 31% des répondants s'il s'agit de collègues, et 13% s'il s'agit du supérieur direct

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ – Variations selon le genre –

Le seuil d'acceptation concernant les commentaires sur le physique est très similaire entre les femmes et les hommes. En revanche, les sujets de séduction/drague au travail sont plus inacceptables pour les femmes que pour les hommes. Exemple : 65% des femmes trouvent inacceptable de se faire draguer par un subordonné contre 49% des hommes, soit 15 points de plus.

Globalement, la préférence pour « l'amour » plutôt que pour le « sexe » est plus marquée chez les femmes.

Les résultats les plus marqués concernent l'acceptabilité de « *rapports sexuels occasionnels au travail avec...* »

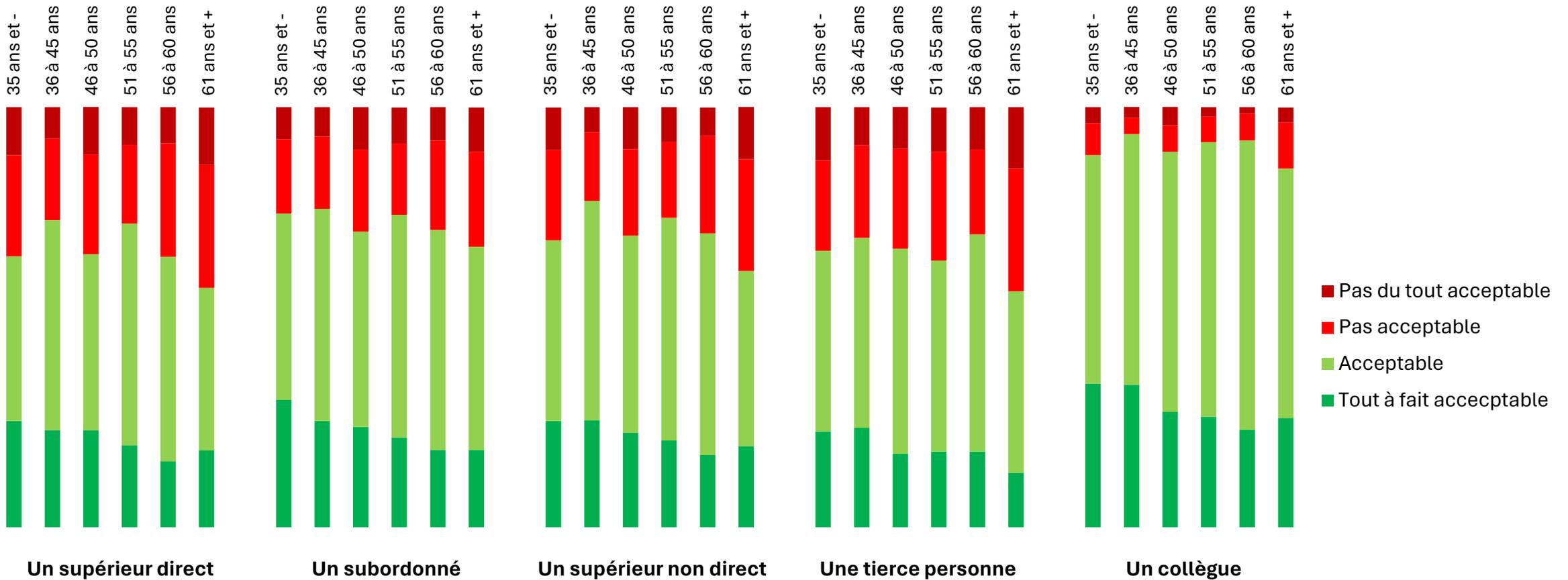


2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

– Variations selon l'âge –

Concernant les différentes tranches d'âges, il est difficile de constater des tendances fortes en lien avec les sujets de la Romance au travail. Les personnes les plus âgées ET le rapport hiérarchique réduisent l'acceptabilité des liens de proximité

Les résultats les plus marqués concernent l'acceptabilité de « *se saluer en faisant la bise, sans autre contact, avec...* »



2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

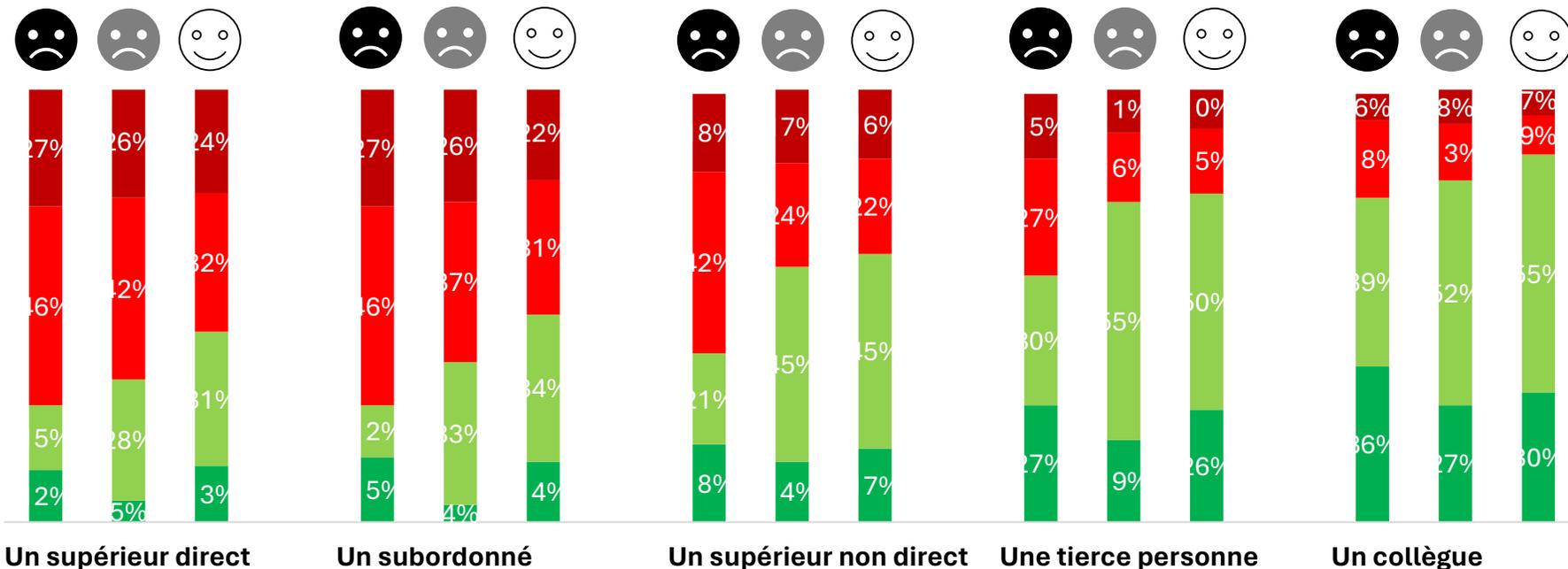
– Variations selon les expériences passées –

Le seuil d'acceptation concernant les commentaires sur le physique est très similaire pour tous les répondants, avec ou sans mauvaise expérience.

En revanche, les sujets de séduction/drague au travail sont plus inacceptables pour les personnes qui ont vécu des relations ou situations de drague qui ont dégénéré au travail.

Cela est encore plus accentué pour les personnes répondant avoir vécu des relations au travail qui ont eu des conséquences négatives traumatisantes. Ce seuil d'acceptabilité est encore plus réduit lorsqu'il existe un lien hiérarchique.

Exemple. « Selon vous au travail, il est acceptable d'entretenir une relation amoureuse avec... »



-  Répondants avec expériences négatives traumatisantes
-  Répondants avec expériences négatives non traumatisantes
-  Répondants sans expériences négatives

- Pas du tout acceptable
- Pas acceptable
- Acceptable
- Tout à fait acceptable

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

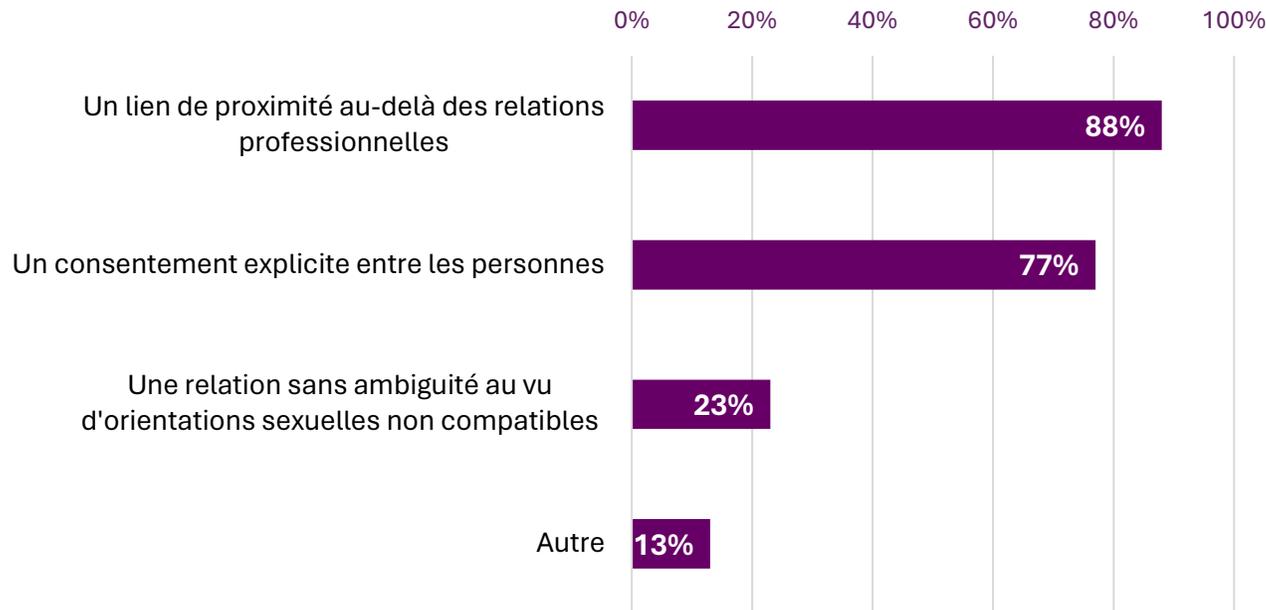
– « Ça dépend aussi du contexte ! » –

Les situations de drague/séduction au travail, les commentaires sur le physique et les salutations au travail sont beaucoup plus acceptables lorsqu'un lien de proximité au-delà des relations professionnelles existe déjà.

- En effet, 88% des répondants affirment avoir voulu répondre « ça dépend, ça peut être acceptable si... » il y a un lien de proximité au-delà des relations professionnelles (lien antérieur à l'entrée dans l'entreprise, repas/soirées en extérieur...)
- Le « consentement explicite » est aussi un facteur d'acceptabilité (pour 77% des répondants), tandis que l'absence d'ambiguïté au vu d'orientations sexuelles non compatibles ne joue que pour 23% des répondants (ex. une femme avec un homme qu'on sait être homosexuel)

>> On comprend que **c'est la subjectivité des liens qui change la donne**

Si vous avez eu envie de répondre « ça dépend, c'est acceptable si ... », quelles en sont les raisons ?



Témoignages

« Culturel ! Dans le sud, les gens sont plus tactiles »

« Quand les relations professionnelles se transforment en amitié »

« OK seulement si c'est une remarque sur une apparence qui ne serait pas appropriée vis-à-vis des clients »

« Les commentaires sur l'allure peuvent être acceptables si ce n'est pas fréquent »

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

– Témoignages –



« En début de carrière j'ai accepté le tutoiement réciproque avec mon supérieur. Ses propos et son attitude ont très vite été sexuels. J'ai perdu mon emploi car j'ai refusé de répondre à ses attentes. Durant toute ma carrière j'ai vouvoyé collègues, chefs, subordonnés ainsi que stagiaires scolaires ; ainsi je n'ai plus jamais été victime de propos déplacés. »

« La relation sexuelle hiérarchique a toujours posé des problèmes. Je ne vois pas pourquoi ça changera à ce jour. »

« Il me semble dangereux, problématique et non déontologique d'être séduit et/ou d'entretenir une relation amoureuse ou sexuelle avec quelqu'un dans le cadre d'une relation hiérarchique quelle qu'elle soit. Cela induit obligatoirement des faveurs concrètes comme des promotions ou des augmentations de salaire non justifiées par les compétences professionnelles, des informations pour bénéficier de changement de poste ou de promotions. »

« le covid a supprimé la bise du matin, ce qui est un soulagement lié à une corvée qui disparaît, pour les filles, et une mesure sanitaire efficace. » / « Mais globalement ce sont toujours les femmes qui doivent la bise à tous. Les hommes se serrent la main. Grace au covid je ne suis plus obligée de faire la bise et c'est tant mieux. »

« Le mieux étant d'éviter tout contact physique "intime" bise ou autre, pour éviter tout risque de débordements et/ou autres complications pouvant dégénérer en malaise. »

>> L'ensemble des témoignages ramène à une équation simple et quasi-tautologique : la distance volontaire évite les rapprochements *non sollicités*

2. ACCEPTABILITÉ DES LIENS DE PROXIMITÉ

– Témoignages –



« Concernant les relations amoureuses au travail, je suis plutôt bienveillant sauf dans le cas d'une relation entre supérieur et subordonné qui jette souvent le trouble dans une équipe et qui interfère inévitablement avec le travail »

« Par expérience personnelle, ce qui m'apparaît lourd à supporter c'est quand la relation hiérarchique parasite l'évolution naturelle de l'attraction »

« Une relation amoureuse entre un collègue et son supérieur hiérarchique ou subordonné est néfaste au travail car on n'est pas objectif dans nos décisions »

« J'ai dit qu'il était acceptable "d'entretenir une relation amoureuse au travail" ; cela veut dire que l'on peut avoir une relation amoureuse avec une personne de sa société ; mais en aucune façon on ne doit occuper du temps de travail à faire vivre cette relation par des discussions ou gestes. »

>> Ces témoignages mettent en relation l'acceptabilité d'une relation amoureuse ou sexuelle au travail et les possibles effets néfastes sur le travail (voire sur la relation elle-même), ce qui mène à la partie suivante de l'étude : les risques de dérive

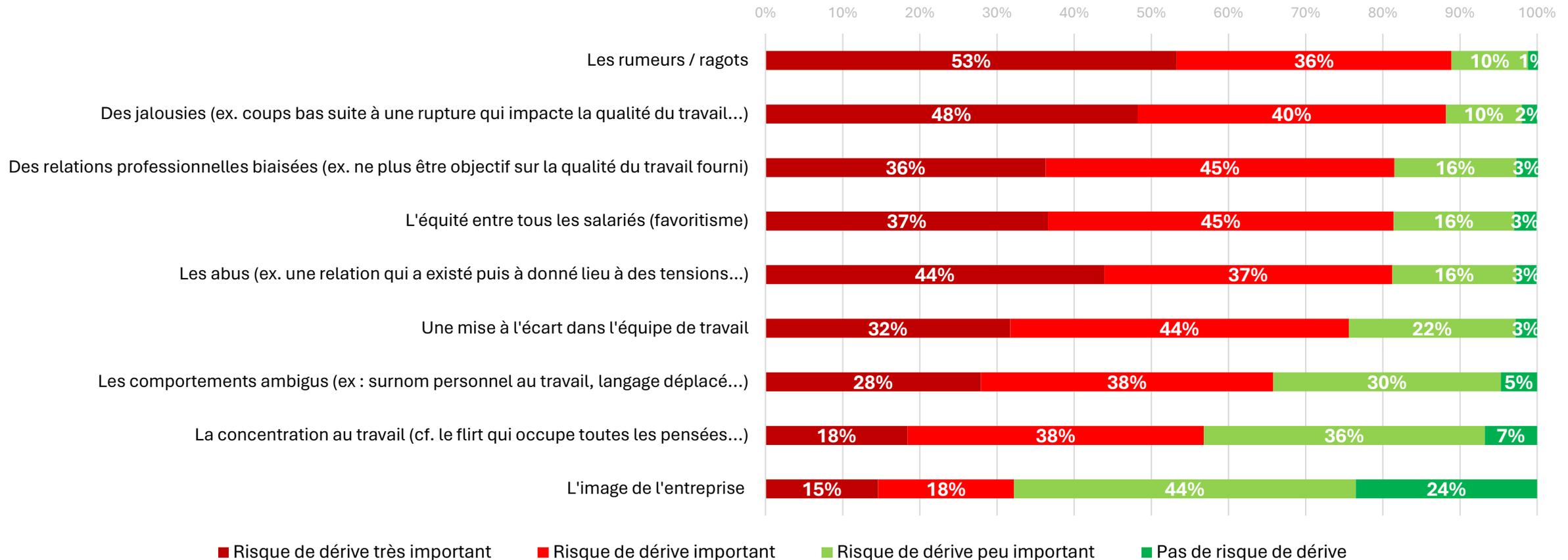
3^{ème} partie

RISQUES DE DÉRIVE LIÉS À LA ROMANCE AU TRAVAIL

3. RISQUES DE DÉRIVE LIÉS À LA ROMANCE AU TRAVAIL

La grande majorité des répondants estime que les risques de dérive en cas de relations au travail sont importants voire très importants et concernent tous les sujets, à l'exception de l'**image de l'entreprise**, très à part dans les scores. Les sujets qui comportent le plus de risques de dérive en cas de relation au travail sont les **rumeurs/ragots**, les **jalousies/coups bas**, suivis des **relations professionnelles biaisées**, le **manque d'équité** et la **mise à l'écart**.

En cas de relations au travail, comment évaluez-vous le risque de dérive concernant :



3. RISQUES DE DÉRIVE LIÉS À LA ROMANCE AU TRAVAIL

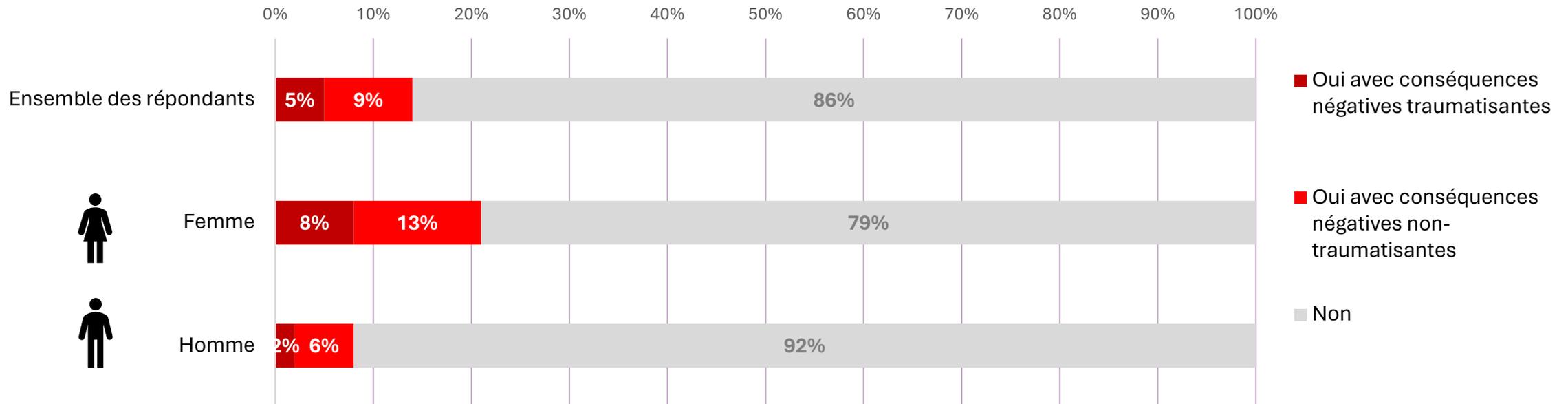
– *Des vécus qui peuvent varier en fonction du genre –*

Plus d'une femme sur cinq témoigne avoir connu des situations de drague/compliments qui ont dégénéré au travail dont 8% avec pour conséquences négatives des propos voire des gestes déplacés, des situations traumatisantes.

A contrario les situations de drague/compliments qui ont dégénéré ne concernent « que » 8% des hommes.

>> Tous les autres (86%), se répartissent en absence de drague, ou drague légère, ou consentie.

Au travail, avez-vous vécu des situations de drague/compliments qui ont dégénéré ?



3. RISQUES DE DÉRIVE LIÉS À LA ROMANCE AU TRAVAIL

– Témoignages –



« Il se tapait la greffière y compris dans les bureaux. Et ça a pu conduire à des arrangements entre organisations professionnelles. Donc il a fallu mettre les pieds dans le plat, c'est remonté jusqu'au 1^{er} président, et c'est la greffière qui a été déplacée, et le président a été viré »

>> Quand les dérives sont trop fortes, il n'y a plus vraiment de « sortie par le haut » qui soit possible, ce qui souligne l'enjeu de la vigilance et de l'action anticipée

« Exemples de privilèges, c'est les missions dans d'infogérance dans une salle des marchés à l'international, exemple une semaine à New York, c'était assez tentant. Or à une époque y avait une administrative qui filait les bonnes missions à son petit copain. Idem le commercial chéri, ils se faisait taper ses devis super vite ».

>> Les dérives ne sont pas forcément sordides, mais peuvent venir biaiser la bonne marche de l'activité ordinaire

« On a eu ça avec des hôtesse d'accueil (plutôt jeunes et jolies) virées à force de coucher avec plusieurs traders de la salle des marchés. Et d'ailleurs un responsable une fois sa fille avait un job d'été comme hôtesse, et il a bien dit "oh les gars, que j'en vois pas un tourner autour de ma fille" »

>> Dans certains postes, le savoir-être professionnel (sourire, disponibilité, fixage...) peut être interprété (par naïveté ou par mauvaise foi) comme un signe de séduction ou encourageant la drague

3. RISQUES DE DÉRIVE LIÉS À LA ROMANCE AU TRAVAIL

– Témoignages –



« Mélanger le professionnel et le personnel peut être source de difficulté. Notre humanité peut malgré tout faire bouger les lignes. Supérieur comme subordonné doivent être informés (voir formés) sur les dérives qui peuvent arriver et polluer les relations de travail. »

« Il me semble dangereux, problématique et non déontologique d'être séduit et/ou d'entretenir une relation amoureuse ou sexuelle avec quelqu'un dans le cadre d'une relation hiérarchique quelle qu'elle soit. Cela induit obligatoirement des faveurs concrètes comme des promotions ou des augmentations de salaire non justifiées par les compétences professionnelles, des informations pour bénéficier de changement de poste ou de promotions. »

« Il faut juste savoir doser et respecter les gens sans tomber dans le harcèlement ou la malveillance »

« Il y a pour moi aussi la notion de comment les choses sont dites et du ton employé. Un "j'aime ta robe aujourd'hui" peut être dit de façon neutre, comme un simple compliment, mais si la personne le dit en fixant avec insistance une partie de l'anatomie du porteur de la robe, cela prend un sens totalement différent »

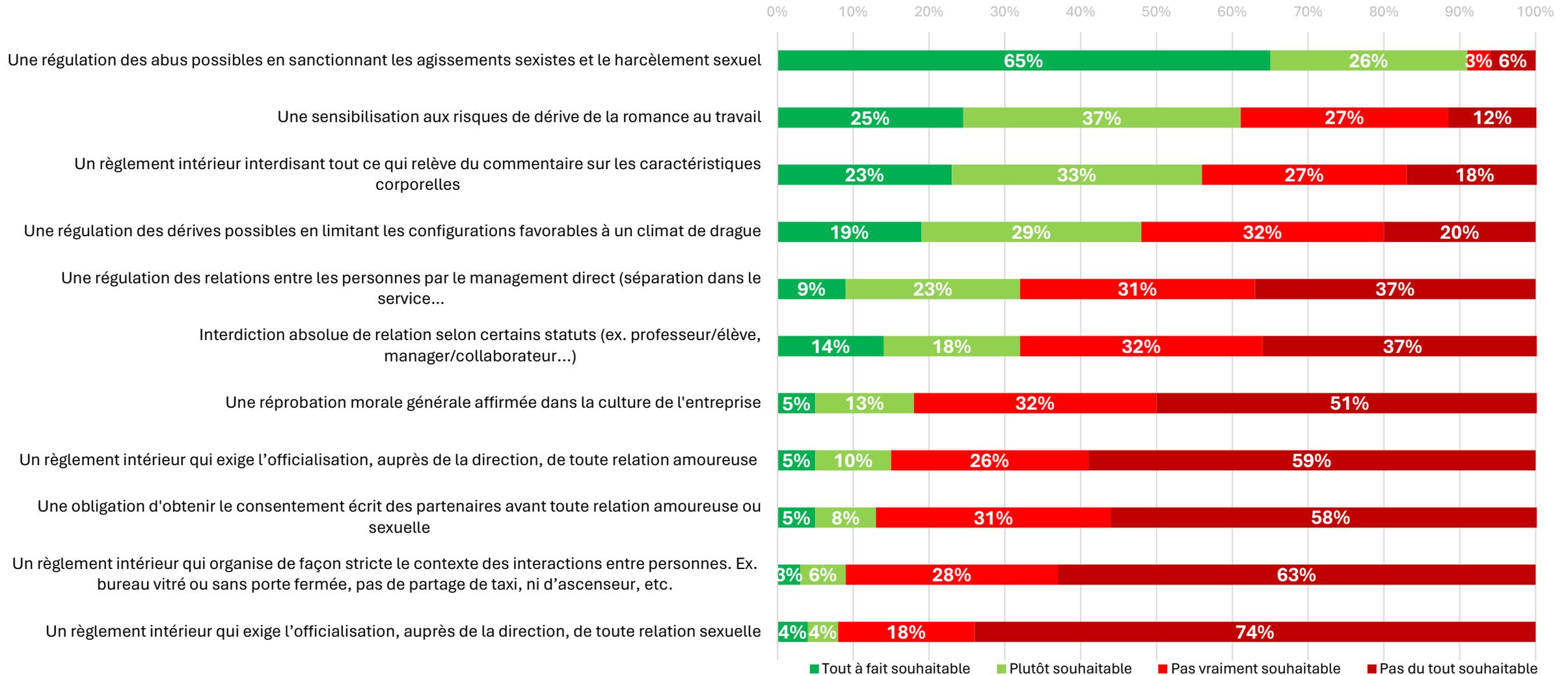
>> Ces témoignages ont en commun le « bon dosage » comme moyen de réguler les risques de dérive... mais d'emblée il apparaît que tout le monde ne partage pas la même idée de ce qu'est le bon dosage, ce qui mène à la partie suivante de l'étude, sur la régulation de la romance au travail

4^{ème} partie

RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

En matière de relations au travail, est-il souhaitable que les différents acteurs de l'établissement interviennent au travers des actions suivantes :



4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

Les réponses indiquent **une tendance pro-régulation, mais plus souple** (sensibilisation, vigilance face aux dérives...) **que rigide** (règlement intérieur exigeant de déclarer officiellement les relations, ou dictant certains comportements...)

→ PLUS EN DÉTAIL, QUE RÉCLAME LE MONDE DU TRAVAIL ?

- **De façon presque unanime avec 91% des répondants**

« Une régulation des abus possibles en sanctionnant les agissements sexistes et le harcèlement sexuel »

- **Le reste fait moins l'unanimité**

« Une sensibilisation aux risques de dérive de la romance au travail » ou encore « Un règlement intérieur interdisant tout ce qui relève du commentaire sur les caractéristiques corporelles » sont souhaités par environ une personne sur deux (avec une tendance « tout à fait souhaitable » bien plus faible que pour le souhait d'une régulation des abus)

- Pour le reste, **les régulations plus strictes sont plutôt vues comme non souhaitables**

Ainsi seuls 8% des répondants trouveraient souhaitable un règlement intérieur exigeant de déclarer toute relation sexuelle avec une personne du travail.

Conclusion

Ces tendances donnent à voir un monde du travail qui n'est pas spécialement puritain ou rigide (les règles strictes ne sont plébiscitées que par une minorité)

... mais en revanche très nettement pro-consentement.

Autrement dit : que les employeurs ne se mêlent pas de comment les salariés s'occupent entre eux hors travail, sauf si ça dégénère

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– Témoignages –



« Alors pas de règle formelle pour moi. Mais je pense que les hiérarchies doivent être au clair, ne pas abuser. Moi j'en ai connu une qui a couché avec tous ses directeurs. Alors j'ai dit à la personne, fais ta vie comme tu veux, mais je ne veux pas en entendre parler. Et elle a fini par se plaindre de harcèlement moral, tout en étant coupable de saboter le travail pour lui nuire à lui. Idem, il a fallu mettre le holà, avec un écrit, sur un responsable qui faisait venir une employée à son domicile. »

>> Par conséquent, il faut rester attentif aux histoires pour se tenir prêt à intervenir en cas de dérive

« On nous encadre trop : le tabac, la vitesse... Maintenant, lutter contre les discriminations oui, mais légiférer sur les histoires, on entre dans le registre intime, j'en ai marre, je suis grande. Et puis de toute façon en France on est les rois pour pondre des lois et ensuite pas les respecter. »

>> Ce témoignage remonté et presque libertaire isole tout de même clairement la dimension négative (ici : « discrimination ») qui elle mériterait bien d'être encadrée

« En tant que RH, j'entre dans un bureau et vois un manager embrasser une collaboratrice. Je referme la porte, et le manager revient "excuse-moi, j'aurais dû fermer ma porte". J'ai répondu "tu fais ce que tu veux, mais pas dans l'entreprise." »

>> Le parti pris des dirigeants peut être à minima de « refouler » la romance hors de la sphère professionnelle

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– Témoignages –



« J'estime qu'il n'est pas souhaitable de tout régler, mais qu'il est nécessaire de compartimenter le PRIVE et le PRO en général et qu'il n'est pas souhaitable sur le long terme que des personnes avec un lien de subordination travaillent ensemble au quotidien au sein d'une équipe et que le consentement doit être clairement exprimé et respecté. »

« Il ne faut pas tout mélanger travail et vie personnelle. De plus les remarques sur l'allure ou autres restent subjectives et n'apportent rien à une relation de travail »

>> L'accent est mis sur la frontière privé / professionnel comme moyen de réguler les risques de dérive

« Sans consentement, tout agissement de type drague, bise et autre comportement exigeant une rupture d'intimité est totalement inacceptable. »

« Il faut que les personnes puissent pleinement et librement exprimer leur accord ou opposition. »

« Accepter de se faire draguer ne sous-entend pas que nous ne pouvons pas gentiment recadrer la personne »

>> Ces témoignages insistent sur le consentement comme critère de régulation (tout ce qui n'est pas consenti est à proscrire

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– La loi et les usages en France : une régulation délibérément limitée –

Principe constitutionnel en droit français, le respect de la vie privée interdit aux règlements intérieurs des entreprises de réguler les relations interpersonnelles.

Dans les usages, il apparaît parfois que des règlements intérieurs introduisent des clauses à la marge de la légalité, en interdisant les couples, ou tout du moins en obligeant leur signalement. Si l'écrit semble assez rare, en revanche les règles informelles (et donc officieuses) en la matière sont plus nombreuses. Elles peuvent être pensées et déployées dans une certaine idée de l'intérêt de l'entreprise (éviter d'en faire un lieu de divertissement, au détriment du travail), pour éviter les dérives en choisissant en quelque sorte de les tuer dans l'œuf (pas de romance, donc pas de dérive de la romance).

Mais si on s'en tient au respect de la loi, les entreprises peuvent néanmoins chercher à réguler la romance au travail d'au moins deux manières :

- En appeler aux principes déontologiques en termes de conflits d'intérêt, mais c'est souvent là, la marque de fabrique des seules entreprises françaises à gouvernance nord-américaine, qui cherchent (comme en matière fiscale par exemple) à introduire un maximum de leurs procédures en poussant le plus loin possible les limites du droit français
- Se montrer très ferme non pas sur la romance en tant que telle mais sur l'encadrement de tout ce qui relève du champ du harcèlement et des agissements sexistes (ce qui peut en fait inciter les salariés à éviter, par précaution, tout comportement qui fait se *rapprocher* de la ligne rouge ; et pas juste à prévenir/sanctionner les seuls comportements prohibés)

Cette façon de réguler les *possibles* comportements prohibés en régulant *tous* les comportements de nature amoureuse ou sexuelle n'est pas officiellement la règle en France.

En revanche les USA en sont une illustration presque parfaite. Et c'est utile d'établir une rapide comparaison pour mieux saisir les aspects singuliers qui demeurent dans l'hexagone.

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– La France & les firmes américaines – (1/3)

En France et en Europe une grande liberté est laissée dans les entreprises.

Les firmes Nord-américaines sont en revanche prohibitionnistes à un degré ou un autre en encadrant plus étroitement les romances souvent qualifiées de « *Close Personal Relationship* » ou de « *Fraternization* ».

Les règles internes dont se sont dotées environ la moitié des grandes entreprises américaines aux USA interdisent à 99% une romance entre un chef et son subordonné. Les démissions de dirigeants et les licenciements sont nombreux mais les romances entre les chefs et leurs subordonnés restent malgré tout fréquentes.

- Dans 50 % des cas, toute relation est interdite entre deux salariés de statut différents même s'il n'existe pas de lien hiérarchique entre eux.
- Dans 35% des cas, il est même interdit à deux collègues d'avoir une romance s'ils ont le même supérieur hiérarchique.

Les conséquences pour les employés peuvent être par exemple le refus d'embaucher un proche, le licenciement, un refus de promotion, ou encore une mutation forcée.

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– La France & les firmes américaines – (2/3)

Certaines entreprises vont encore plus loin, en prohibant aux USA toute forme de relation entre un employé et un autre parfois pour certains postes ou certaines fonctions : relation romantique et sexuelle bien entendu mais aussi lien familial, colocation avec un employé, et plus généralement toute connaissance ou ami avec lequel des informations confidentielles pourraient être échangées.

- Ce n'est généralement pas le cas dans les entreprises française, à ceci près que dans la Fonction Publique, peuvent être exigées des déclarations sur les relations présentes et même sur les relations passées de façon à prévenir très en amont les conflits d'intérêt (ce qui peut amener à se déporter d'une mission, changer de service, etc.).

Que les romances soient proscrites ou autorisées, les firmes américaines obligent parfois à déclarer la relation, c'est la pratique du « *Love Contract* » qui concernait en 2023 30% des salariés : les employés engagés dans une relation doivent signer un document déclaratif qui décharge l'entreprise de toute responsabilité en cas de déviance. Les employés confirment que la relation est consensuelle et ils s'engagent aussi alors à ne pas (ou à ne plus) avoir de lien qui implique qu'un partenaire puisse prendre de décisions professionnelles concernant l'autre. Il s'agit de garantir qu'aucun favoritisme ni pression ne seront possibles. Ces « *Love Contract* » sont transmis à la DRH. Ne pas informer d'une relation amoureuse ou sexuelle peut entraîner le licenciement mais on note que seuls 18% des salariés ont déclaré leur romance à leur employeur en 2023 (SHRM).

- Par définition, ces dispositifs n'enregistrent pas ce qui est délibérément et efficacement caché ; occasion de souligner qu'au travers de ces régulations, l'employeur peut vouloir se protéger avant tout lui-même en *édicte* des règles, sans être particulièrement coupable si les employés choisissent de ne pas les mobiliser, estimant plus profitable de les *contourner*.

4. RÉGULATION DE LA ROMANCE AU TRAVAIL

– *La France & les firmes américaines* – (3/3)

Par ailleurs, des guides de bonne conduite existent et sont parfois très détaillés :

Quelles sollicitations sont admises ? Quels gestes sont admissibles ou au contraire déplacés ou répréhensibles ? Quels propos sont inappropriés ?

Certaines firmes nord-américaines fixent ainsi précisément quels comportements sont possibles et quand commence le harcèlement sexuel. Elles définissent les gestes admissibles ou pas et leur durée (bises et accolades, main sur l'épaule ou le bras...), les distances sociales admises, les promiscuités à proscrire car elles créeraient une insécurité pour un des employés et seraient susceptibles de mener à des formes de harcèlement (tête à tête dans un bureau fermé, un ascenseur...).

NBC proscrit ainsi le fait de partager un taxi pour rentrer chez soi avec un autre employé.

S'agissant des « regards insistants », Netflix aurait expliqué en 2018 à ses employés dans le cadre de sa politique anti-harcèlement qu'un contact visuel ne devait pas durer plus de 5 secondes.

D'autres firmes précisent qu'une proposition de rendez-vous hors travail vaguement écartée vaut refus net et ne doit pas être formulée une seconde fois ce qui caractériserait un harcèlement. Autre exemple, demander un numéro de téléphone à un employé n'est pas possible si la personne n'a pas avant consenti au principe de la communication de son numéro de téléphone. Inviter à prendre un verre ou à déjeuner un autre employé que l'on ne connaît pas déjà est interdit (personne sur un annuaire ou un réseau social professionnel).

Dans le même temps, la prise en compte du respect des identités sexuelles LGBTQ+ pousse à s'éloigner de tout cadre normatif en matière d'identité et de sexualité, ce qui pourrait venir disqualifier ces modèles hyper-stricts

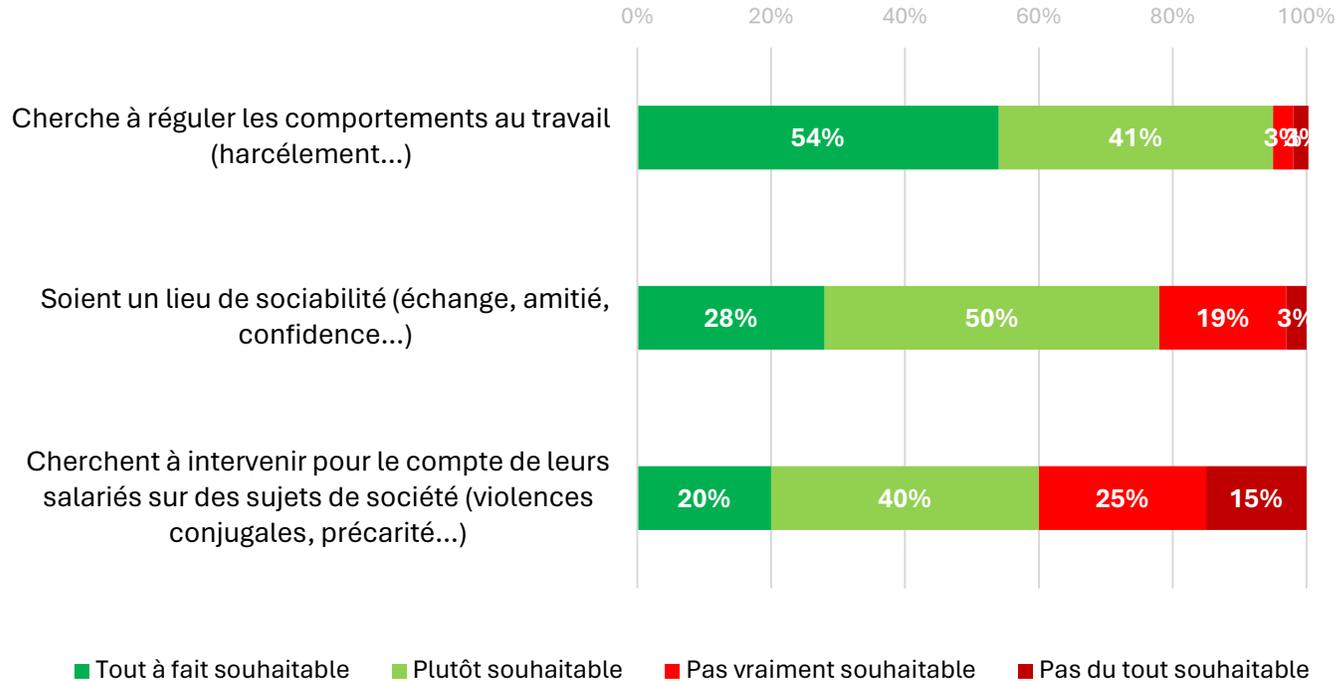
5^{ème} partie

LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

5. LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

– Missions élargies des entreprises –

De façon générale, est-il souhaitable que les établissements :



Pour la grande majorité des répondants, l'entreprise à un rôle à jouer au-delà des missions « naturelles » d'organisation du travail et de production de valeur ajoutée.

Cela dit, comme pour les souhaits de régulation, la tendance est plus marquée en faveur d'une mission de protection (notamment contre le harcèlement), qui emporte 95% d'adhésion ; que d'une mission d'animation de la sociabilité (78% d'adhésion) ; ou que d'une mission sociétale (notamment contre les violences conjugales ou la précarité), qui emporte malgré tout 60% d'adhésion.

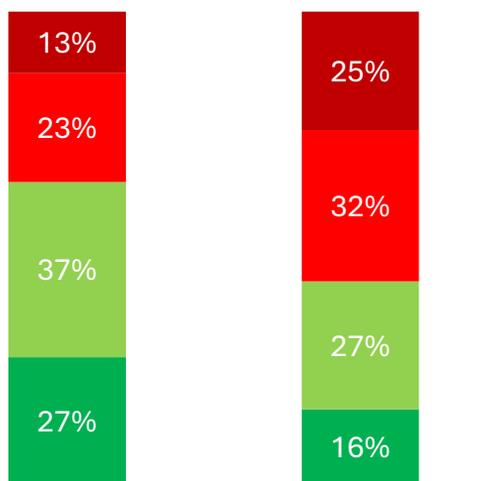
5. LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

– Missions élargies des entreprises & Souhaits de régulation de la romance –

Globalement, les personnes qui attendent des interventions de leurs employeurs sur des sujets de société (violences conjugales, précarité...) sont légèrement plus « pro-régulation romance au travail » que les autres répondants. (Concernant l'entreprise comme lieu de sociabilité, les résultats sont très similaires)

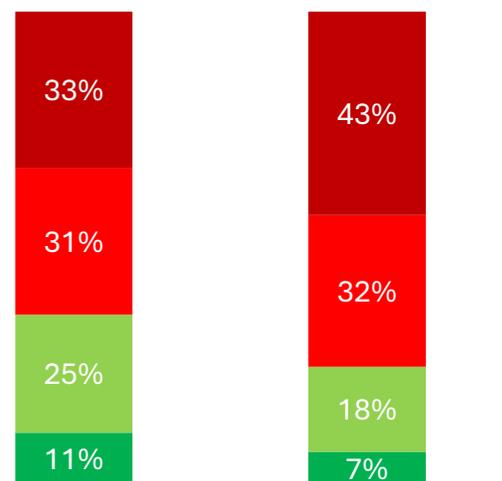
On comprend alors que les souhaits de régulation des relations amoureuses ou sexuelles ne sont pas coupés d'autres prises de position sur le rôle social de l'entreprise plus généralement. On peut faire le pari que les évolutions de ce type, dans les esprits comme dans les dispositifs, se renforcent mutuellement.

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers un règlement intérieur qui interdit tout ce qui relève du commentaire sur les caractéristiques corporelles des personnes ?



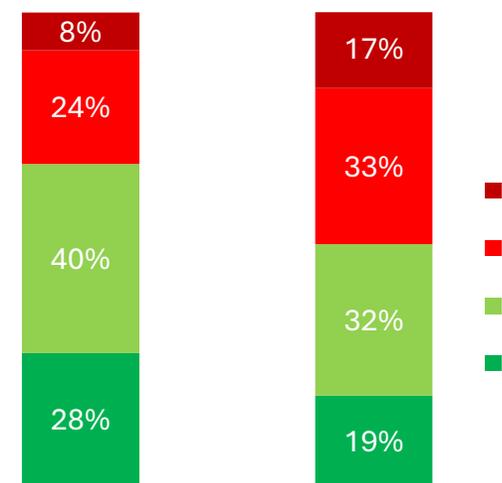
PRO mission sociale de l'entreprise ANTI mission sociale de l'entreprise

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers une régulation des relations entre les personnes par le management direct ?



PRO mission sociale de l'entreprise ANTI mission sociale de l'entreprise

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers une sensibilisation aux risques de dérive de la romance au travail ?



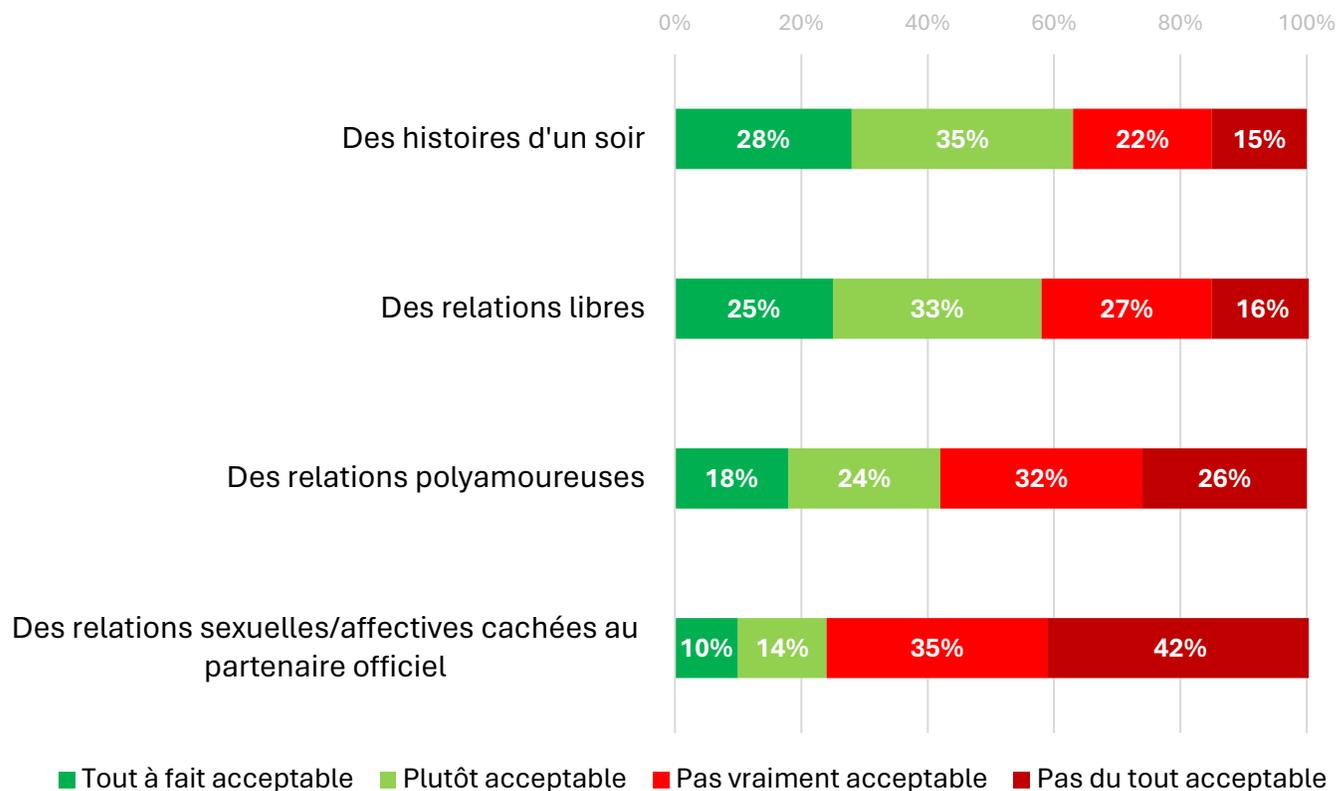
PRO mission sociale de l'entreprise ANTI mission sociale de l'entreprise

- Pas du tout souhaitable
- Pas vraiment souhaitable
- Plutôt souhaitable
- Tout à fait souhaitable

5. LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

– Opinions sur les styles de vie sexuelle –

De façon générale, que pensez-vous :



Ces tendances montrent que l'acceptation sociale de style de vie « légers » sont perçus comme majoritairement acceptables (autour de 60% pour les histoires d'un soir ou les relations libres)...

... tandis que d'autres styles de vie alternatifs sont moins acceptés quand ils sont enchevêtrés avec des situation de couple (l'acceptabilité du polyamour se réduit à 42%), *a fortiori* si c'est « dans le dos » du partenaire officiel (l'acceptabilité tombe carrément à 24%).

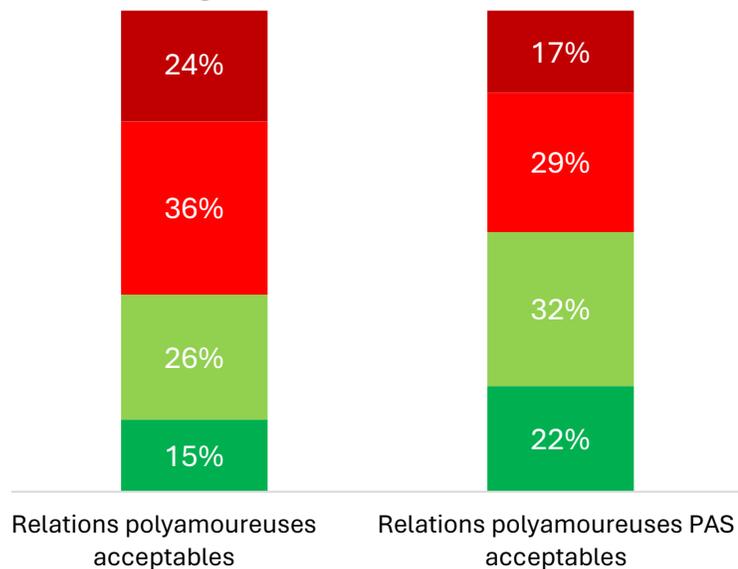
5. LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

– Opinions sur les styles de vie sexuelle & Souhaits de régulation de la romance –

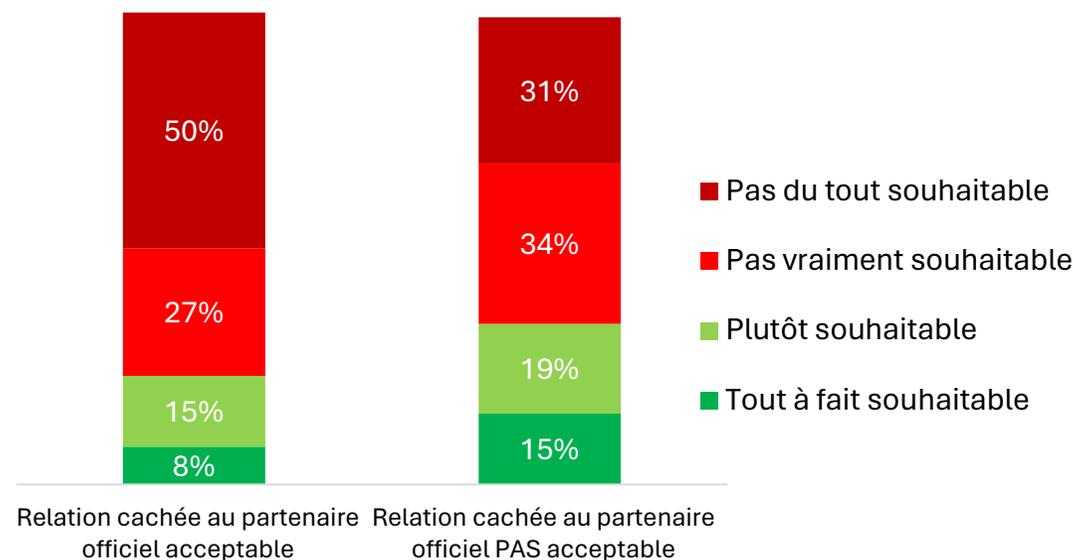
Les personnes plus ouvertes aux relations moins classiques sont moins favorables aux régulations formelles au travail :

- 60% des répondants qui trouvent acceptables les relations polyamoureuses ne sont pas favorables à une régulation des dérives possibles en limitant les configurations favorables à un climat de drague contre 46% pour les répondants qui ne trouvent pas du tout acceptables les relations polyamoureuses
- 77% des répondants qui trouvent acceptables d’avoir des relations cachées au partenaire officiel (tromper) ne sont pas favorables à une interdiction absolue de relation selon certains statuts (élève/prof, manager/collaborateur...) contre 65% pour les répondants qui ne trouvent pas du tout acceptable d’avoir des relations cachées au partenaire officiel (tromper)

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers une régulation des dérives possibles en limitant les configurations favorables à un climat de drague ?



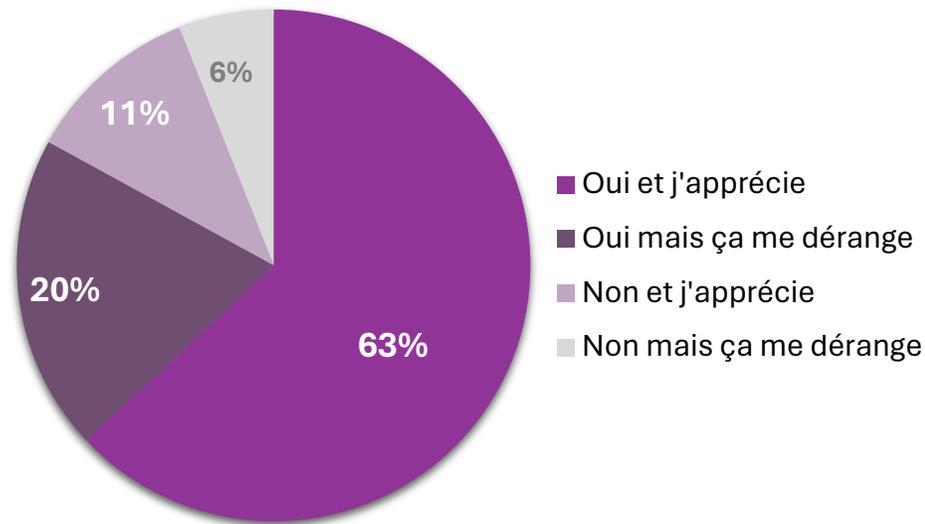
Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers une interdiction absolue de relation selon certains statuts (étudiant/prof, manager/collaborateur...) ?



5. LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

– Émotions au travail –

Les émotions ont-elles leur place dans le travail au quotidien ?



Pour la majorité des répondants, 63%, les émotions ont leur place dans le travail et ils apprécient.

Tandis que pour 20% des répondants, les émotions ont aussi leur place dans le travail, mais ils n'aiment pas ça.

Ceux qui considèrent que les émotions n'ont pas cours en milieu professionnel sont minoritaires, à hauteur de 17% (6% aimeraient un surcroît d'émotion), ce qui au bout du compte ramène à 11% les répondants qui constatent que les émotions n'ont pas leur place au travail et que c'est très bien comme ça.

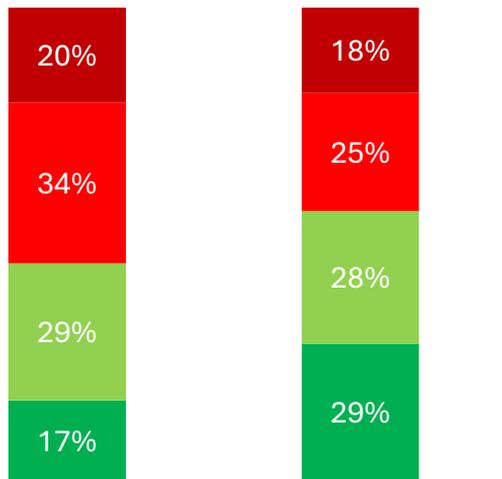
5. LE TRAVAIL, ENTRE ÉMOTIONS, LIENS SOCIAUX ET SUJETS DE SOCIÉTÉ

– Émotions au travail & Souhaits de régulation de la romance –

Les personnes pour qui les émotions ont leur place en entreprise sont généralement moins favorables aux régulations et notamment concernant les régulations qui pourraient brider des interactions sociales :

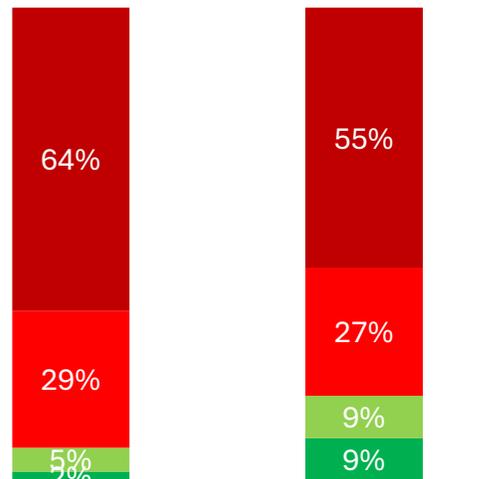
- Une régulation des dérives possibles en limitant les configurations favorables à un climat de séduction ou de drague
- Un règlement intérieur qui organise de façon stricte le contexte des interactions entre personnes (*ex. bureau vitré ou sans porte fermée, pas de partage de taxi...*)
- Interdiction absolue de relation selon certains statuts

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers une régulation des dérives possibles en limitant les configurations favorables à un climat de drague ?



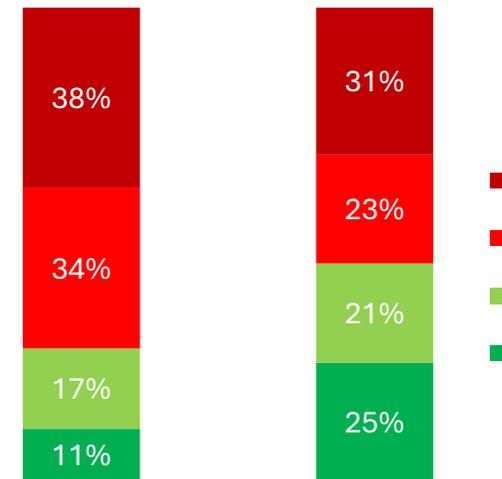
Les émotions ont leur place en entreprise Les émotions n'ont pas leur place en entreprise

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers un règlement intérieur qui organise de façon stricte le contexte des interactions entre personnes ?



Les émotions ont leur place en entreprise Les émotions n'ont pas leur place en entreprise

Est-il souhaitable que les acteurs de l'entreprise interviennent à travers l'interdiction absolue de relation selon certains statuts ?



Les émotions ont leur place en entreprise Les émotions n'ont pas leur place en entreprise

■ Pas du tout souhaitable
 ■ Pas vraiment souhaitable
 ■ Plutôt souhaitable
 ■ Tout à fait souhaitable

CONCLUSION

CONCLUSION

– La romance au travail, un sujet sérieux –

L'amour et le sexe au travail... Le sujet aurait pu paraître frivole, voire inapproprié.

Et pourtant, pour des spécialistes des conditions de travail (experts, mais aussi DG, DRH, Médecine du travail, Représentants du personnel, CSE, organisations syndicales...) ce sujet devrait être traité à sa juste ampleur car il intéresse et concerne directement des pans entiers du monde du travail.

Que dit cette étude, tout compte fait ? Que les mœurs changent, dans la société en général et au travail en particulier (pour rappel, les #MeToo se répartissent dans tous les secteurs d'activité). Ce qui est « acceptable » dans le registre de la drague et des histoires ne relève plus vraiment des bonnes mœurs, des convenances ou encore des apparences. Désormais c'est le consentement qui prime. Y compris concernant une façon trop tactile de se saluer.

Concernant le monde du travail plus précisément, la tendance est à attendre des entreprises une non-intrusion dans les relations interpersonnelles, mais une vigilance accrue sinon une action en cas de situations d'abus ou de dérives. En cela, le constat rejoint celui des attentes en matière de « bonheur au travail » : les salariés n'attendent pas que l'employeur « fasse leur bonheur » pour ensuite bien travailler, mais bien plus qu'il donne les moyens de travailler... et en ce qui concerne le bonheur ils s'en chargent !

➤ **On est en revanche loin d'une demande sociale de codification à l'américaine.**

CONCLUSION

– *La romance au travail, un sujet qui stimule les enjeux de prévention* –

Sans doute le chemin est étroit pour les dirigeants et les acteurs de la prévention entre un laisser-faire pour gens consentants et une régulation des abus et dérives.

Mais c'est bien ce qui est souhaité (et donc souhaitable) à la lecture de cette étude : faire de son travail autre chose que du travail, à savoir un lieu de sociabilité et d'émotions... mais un lieu devant rester « *safe* », ce que doivent garantir les employeurs, mais aussi la communauté ordinaire des salariés, sans attribution particulière, qui pourrait néanmoins s'appuyer sur des dispositifs dédiés.

En ce sens, les règlements intérieurs pourraient évoluer : sans en arriver à codifier le travail comme *lieu de vie*, ils pourraient en faire un *lieu protégé*, un sanctuaire, en renforçant l'identification et la fiabilité des dispositifs de signalement (pour soi-même ou pour autrui) et en prévoyant une graduation des sanctions (au regard, par exemple, de la drague insistante) là où trop souvent le choix se réduit à l'alternative binaire du laisser-faire, ou de la mutation / licenciement ; là où trop souvent un management non formé préfère « regarder ailleurs » parce que ce n'est « pas si grave ».

Et justement, à quand des assises des Référents harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes ; et des chartes associées ? Des assises nationales dignes de ce nom, qui établiraient un bilan des réussites et sans doute aussi (vu les constats de « gadgets ») un inventaire des renforcements nécessaires, que ce soit en termes de moyens ou de méthodologies ?

Du constat aux perspectives, c'est bien là l'ambition de cette étude...



📍 29 rue du Louvre - 75002 Paris

☎ 01 40 22 93 63

✉ contact@technologia.fr

🌐 www.technologia.fr

SAS au capital de 225.000 € – RC 378 558 050 00068

APE 7112B – NAF 7022Z

N° TVA intracommunautaire : FR05378558050

