



Stop au Sexisme *dit* Ordinaire en Entreprise

Communiqué de presse

## Etude sur le sexisme au travail :

### Pour plus de 8 femmes sur 10, le sexisme au travail est une réalité

Lundi 22 mars 2021 - ***Pour dire « stop » au sexisme ordinaire en entreprise, le collectif #StOpE regroupant plus de 110 entreprises poursuit sa mobilisation et dévoile les résultats d'une étude. En France aujourd'hui, le sexisme dit « ordinaire » sévit dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, quel que soit le secteur. Ces actes, propos, comportements, qui souvent se manifestent de façon involontaire ou insidieuse, excluent, infériorisent et disqualifient celles et ceux qui les subissent dans leur quotidien au travail.*** Depuis sa création en 2018, 114 organisations ont rejoint l'initiative #StOpE, Stop au Sexisme dit « Ordinaire » en Entreprise, placée aujourd'hui, sous le Haut Patronage d'Élisabeth Moreno, Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances. Les organisations signataires de #StOpE s'engagent à faire reculer durablement le sexisme dit ordinaire en déployant au fil de l'eau [huit actions prioritaires](#).

La huitième action prioritaire de #StOpE consiste à "Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme dit ordinaire". A ce titre, les organisations signataires, accompagnées de Brigitte Grésy, experte des questions de sexisme au travail, ont souhaité **administrer un baromètre d'envergure destiné à évaluer l'état du sexisme au travail et à mesurer les perceptions et l'impact généré**. L'objet du baromètre, administré par BVA était précisément de recueillir la perception des salariés et agents sur la prégnance du sexisme dit ordinaire en entreprise et ses formes les plus répandues, sur l'impact de ces agissements sur l'individu et sa carrière et enfin sur les actions à mener pour prévenir le sexisme dit ordinaire.

#### LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

Cette démarche est d'abord un puissant moyen pour, à l'appui de données chiffrées, mettre en lumière que le sexisme au travail est un phénomène massif : **pour 82% des salariées interrogées** « les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail », un constat partagé par 60% des hommes.

Elle participe aussi à la pédagogie indispensable sur la multiplicité des formes qu'il revêt : incivilités en réunions, remarques dégradantes ou « blagues », allant jusqu'à la remise en cause des compétences et à des discriminations professionnelles. Elle permet aussi de faire prendre conscience de l'ampleur des conséquences du sexisme à la fois sur l'individu, en termes de souffrance au travail et d'obstacles à son parcours professionnel, et sur les organisations elles-mêmes : **95% des femmes et 90% des hommes affirment que les manifestations sexistes engendrent une baisse de confiance en soi et respectivement 94% et 90% une déstabilisation de la personne.**

« Ce baromètre, indispensable comme point de départ de la mesure, contribue à sensibiliser à grande échelle sur la prégnance du sexisme dit ordinaire dans le milieu professionnel mais aussi sur ses incidences vécues par les victimes ou témoins. » explique Anne-Laure Thomas, Directrice Diversités & Inclusion France chez L'Oréal et co-fondatrice de #StOpE.

Les entreprises membres de #StOpE sont très largement perçues par leurs salariés comme activement engagées contre le sexisme. **71% des femmes et 84% des hommes considèrent que leur employeur membre de #StOpE est activement engagé, des résultats supérieurs à la moyenne du baromètre national (respectivement 58% et 66%).**

Néanmoins, les personnes sondées jugent encore insuffisantes l'implication générale de l'Etat et des entreprises contre le sexisme. **La moitié des hommes pensent que cette implication est suffisante, alors que c'est le cas seulement pour un tiers des femmes.** Les actions et dispositifs de prévention doivent se poursuivre et être rendus plus visibles.

Pour Sandrine Ghiotto, Responsable des Etudes internes au sein du groupe EDF, qui a piloté la mise en œuvre de ce baromètre auprès des entreprises de #StOpE, « *les attentes à l'égard des organisations sont d'autant plus grandes, que le sexisme est aujourd'hui clairement appréhendé par les salariées et la tolérance à son égard plus faible* ».

Parmi les actions prioritaires, la formation des managers et salariés est perçue comme le principal vecteur pour lutter contre les manifestations sexistes, elle est plébiscitée par plus de 50% des répondantes et répondants. La deuxième action phare, plébiscitée à 45% par les femmes et 38% par les hommes, est d'avoir un message fort des directions d'entreprises condamnant les remarques sexistes.

En synthèse, « *Les enseignements du baromètre montrent la nécessité de poursuivre l'action dédiée à la prévention du sexisme dit ordinaire au travail pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes* » indique Anne- Sophie Beraud, Vice-présidente Inclusion et Diversité Accor et co-fondatrice de l'initiative #StOpE. Le travail collégial des entreprises telles que celui du collectif #StOpE est un formidable moteur pour ce faire. Les résultats montrent aussi que les bonnes pratiques mises en exergue conjointement par les organisations de #StOpE sont celles attendues pour prévenir le sexisme dit ordinaire.

L'enjeu est d'importance car, aux yeux de Brigitte Grésy, « *au-delà de la lutte contre le sexisme, c'est toute la question de l'égalité professionnelle qui est en jeu et celle de la modernisation des organisations* »

## **MESURER POUR PROGRESSER : LES PROCHAINES ÉTAPES**

Le 11 mars dernier, dans le cadre de leur rendez-vous trimestriel, les 114 du collectif #StOpE ont participé à la restitution des résultats du baromètre et échangé sur ses grands enseignements. L'objectif attendu à court terme est de relever les pistes de travail prioritaires à approfondir conjointement. Des groupes de travail doivent ainsi se constituer pour apporter au collectif des leviers d'action spécifiques répondant à chaque piste identifiée.

Aussi, « *notre enjeu est de mesurer dans le temps l'état du sexisme dans les organisations et l'impact des actions de prévention mises en place sur la libération de la parole et sur les comportements. Un tel baromètre a vocation à être reconduit à la demande pour les entreprises qui le souhaitent et, à tout le moins, dans les deux ans.* » signale Morgane Reckel, Directrice associée Diversité & Inclusion France et Western Europe Maghreb chez EY et co-fondatrice de l'initiative #StOpE

## Chiffres clés du baromètre

### Des inégalités toujours perçues comme très présentes et nécessitant un engagement fort

**Pour plus de 9 femmes sur 10, les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes sont aujourd'hui encore très importantes** Même s'ils sont largement majoritaires, les hommes semblent moins nombreux à le penser (65%, et seulement 18% « Tout à fait d'accord »).

### Sexisme au travail envers les femmes : des manifestations multiples

Les femmes sont confrontées au sexisme sur différents plans :

- **Par le biais de « blagues »** : 8 collaboratrices sur 10 affirment en avoir déjà entendues et les trois quarts des hommes s'en disent témoins (74%).
- **Dans leur travail au quotidien** : 44% des femmes ont eu l'impression de recevoir un traitement différent d'un homme
- **Dans la remise en cause de leurs capacités à manager une équipe** : près d'une collaboratrice sur deux estime avoir déjà entendu des propos disqualifiants à l'égard des aptitudes managériales des femmes (pour manager une équipe (44%) ou diriger un service ou une entreprise (43%).
- **Vis-à-vis de la maternité et du temps partiel** : Les trois quarts des femmes ont déjà entendu des préjugés associés à la maternité (75%), dont un quart (23%) à leur sujet
- **Dans l'évolution professionnelle** : 52% des femmes jugent avoir déjà été confrontées à certaines limites au cours de leur carrière en raison de leur sexe (augmentations/ primes non reçues : 37%, promotions non accordées : 31%)

### Un sexisme existant également envers les hommes

S'il est nettement plus marqué auprès des femmes, le sexisme n'en est pas moins existant à l'égard des hommes. Plus ciblé, celui-ci est essentiellement basé sur deux axes :

- **Les stéréotypes liés au genre masculin** : Ainsi, 4 hommes sur 10 ont déjà entendu des propos dégradants remettant en cause leurs compétences en s'appuyant sur des représentations de la masculinité
- **La paternité** : même si cela est beaucoup moins marqué que pour la maternité, la paternité constitue également une source de préjugés. 3 hommes sur 10 déclarent avoir déjà entendu des propos stigmatisants à ce sujet (29%), principalement sur le fait que le temps partiel n'est pas fait pour les hommes (19%) et qu'il ne leur est pas utile de prendre leur congé paternité (16%).

### Des pratiques impactant fortement les victimes

**Le sexisme dit ordinaire en entreprise a une réelle incidence sur les individus le subissant : hommes et femmes s'accordent à le dire.** Pour 95% des femmes et 90% des hommes, celui-ci entraîne une baisse de confiance en soi et respectivement 94% et 90% une déstabilisation du travail de la personne concernée.

[A propos du collectif #StOpE]

Lancée par EY, L'Oréal et Accor en décembre 2018, l'initiative #StOpE, Stop au Sexisme dit « Ordinaire » en Entreprise, a pour objectif de partager et de promouvoir les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme dit « ordinaire » au travail. En 2020, 114 entreprises et organisations sont engagées dans le collectif pour faire évoluer les pratiques et les mentalités dans le monde professionnel. Depuis janvier 2021, c'est par l'AFMD (Association française des managers de la diversité) que l'initiative est animée. [www.afmd.fr/afmd-x-initiative-stope](http://www.afmd.fr/afmd-x-initiative-stope)

## Contacts Relations Presse

### Association française des managers de la diversité Accor

Sandrine Weber

Responsable de projets communication et éditorial

T. +33 7 56 27 21 47

[sweber@afmd.fr](mailto:sweber@afmd.fr)

Angélique Cambon

Communication Manager

T. 33 1 45 38 15 24 - M. +33 6 21 32 76 97

[angelique.cambon@accor.com](mailto:angelique.cambon@accor.com)

### L'Oréal France

Agathe Watine

Responsable Communication

T. +33 6 76 21 74 77 T.

[agathe.watine@loreal.com](mailto:agathe.watine@loreal.com)

### EY

Amélie Fournier

Responsable service Relations Médias

T. +33 6 34 27 50 47

[Amelie.fournier@fr.ey.com](mailto:Amelie.fournier@fr.ey.com)

## Méthodologie du baromètre

### Une consultation auprès de grandes entreprises françaises membres de #StOpE

- Consultation menée par Internet du 19 janvier au 9 février 2021
- 64690 salariés répondants de 17 grandes entreprises françaises membres

### Doublee d'un sondage national auprès de salariés

- Sondage mené par internet du 25 janvier au 9 février 2021
- Echantillon représentatif de 1000 salariés d'entreprises publiques et privées (hors salariés de la fonction publique) de 200 salariés et plus
- La représentativité a été assurée grâce à la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, secteur d'activité, taille d'entreprise, région et catégorie d'agglomération.