



initiative
#StOpE

Résultats du baromètre sur le sexisme ordinaire au travail

Édition 2023

Introduction

Pour dire « stop » au sexisme ordinaire en entreprise, le collectif #StOpE poursuit sa mobilisation et dévoile les résultats de la deuxième édition de son baromètre sur le sexisme dit ordinaire. En France aujourd'hui, le sexisme dit « ordinaire » sévit chez tous les employeurs, quelle que soit leur taille, quel que soit le secteur. Ces actes, propos ou comportements, qui souvent se manifestent de façon insidieuse, excluent, infériorisent et disqualifient celles et ceux qui les subissent dans leur quotidien au travail.

Depuis sa création en 2018, 199 organisations ont rejoint l'initiative #StOpE, Stop au Sexisme dit « Ordinaire » en Entreprise, placée aujourd'hui, sous le Haut Patronage du Ministère 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 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 et ancienne présidente du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) et de Sandrine Ghiotto, Responsable du Pôle Etudes internes d'EDF, **ont déployé un baromètre biennal destiné à évaluer l'état du sexisme ordinaire au travail et à mesurer les perceptions et l'impact généré.**

L'objet du baromètre, administré par l'AFMD et BVA est précisément de recueillir la perception des salarié·es et agent·es sur la prégnance du sexisme ordinaire au travail 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 ordinaire.

Méthodologie du baromètre

Une consultation auprès de entreprises et organisations signataires de l'initiative #StOpE :

- Consultation menée par Internet du 6 mars au 15 avril 2023
- 88 560 salarié·es répondant·es de 15 employeurs français signataires de l'initiative #StOpE

doublée d'un sondage national auprès de salarié·es :

- Sondage mené par internet du 6 mars au 15 avril 2023
- Echantillon représentatif de 1 000 salarié·es d'entreprises publiques et privées (hors salariés de la fonction publique) de 250 salarié·es 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.



Le baromètre **sexisme au travail**
pour mesurer et adapter ses actions

Principaux enseignements

Pour 8 femmes sur 10, les attitudes et décisions sexistes sont régulières au travail. Un constat inchangé depuis deux ans et aujourd'hui partagé par toutes les générations.

L'édition 2023 de ce baromètre est marquée par des évolutions positives, pour autant, le monde du travail est toujours largement perçu comme inégalitaire et sexiste. En effet, pour 79% des femmes interrogées « les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail », un constat partagé par 57% des hommes, et qui stagne par rapport à 2021.

Le baromètre permet de rappeler, à l'appui de données chiffrées, les multiples formes que le sexisme ordinaire au travail revêt : propos rabaissants, interpellations familières ou blagues sexistes pouvant aller jusqu'à la remise en cause des compétences professionnelles et à des discriminations sexistes. 1 femme manager sur 2 déclare aussi avoir été confrontée à des attentes de qualités et comportements managériaux spécifiques du fait de son genre. Cette tendance est en hausse par rapport à 2021 et résulte probablement de la diffusion du concept de « leadership au féminin » qui établit certaines valeurs managériales comme intrinsèquement féminines (empathie, écoute etc.), ce qui s'apparente à un sexisme bienveillant.

Les résultats 2023 mettent en évidence que les femmes de moins 35 ans font autant face au sexisme ordinaire que leurs aînées, voire y sont parfois plus souvent confrontées dans certaines situations. Par exemple, elles sont plus nombreuses à mettre en place des stratégies d'évitement (6 femmes sur 10). Ces situations de sexisme ordinaire sont également partagées par les femmes avec moins de cinq ans d'ancienneté dans l'organisation.

Si 93% des femmes et 89% des hommes reconnaissent les effets délétères du sexisme ordinaire au travail (déstabilisation, perte de confiance en soi, isolement, santé dégradée), le sentiment « qu'on ne peut plus rien dire, plus rien faire » reste largement présent. Près de 7 femmes sur 10 et 6 hommes sur 10 ont déjà entendu ce type récriminations et ces chiffres sont en légère hausse par rapport à 2021, ce qui confirme la montée d'un sentiment de *gender fatigue*¹ dans les organisations.

Paradoxalement, les personnes interrogées jugent encore insuffisante l'implication de l'État et des entreprises pour faire reculer les inégalités professionnelles et le sexisme. 53% des femmes et 32% des hommes considèrent que les entreprises ne s'impliquent pas suffisamment. 60% des femmes et 39% des hommes considèrent l'action de l'État insuffisante. Pour autant, les dispositifs légaux restent mal connus : les 2/3 des femmes ignorent encore l'existence du ou de la référent·e Harcèlement sexuel et Agissements sexistes.

Comme en 2021, la formation et l'engagement fort des directions d'entreprise constituent, aux yeux des salarié·es, les principaux leviers pour lutter contre le sexisme. Ces actions figurent parmi les actions prioritaires de l'acte d'engagement #StOpE et les salarié·es des organisations signataires sont plus nombreux et nombreuses à considérer leurs entreprises comme activement engagées contre le sexisme (82% contre 65% pour la moyenne nationale).

¹ *Gender fatigue* : lassitude généralisée vis-à-vis des mesures mises en place pour plus d'égalité femmes-hommes dans le monde du travail.

Chiffres clés

Les inégalités sont toujours perçues comme très présentes et nécessitant un engagement fort

Pour 9 femmes sur 10, les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes sont encore très importantes. Ce constat est partagé par toutes générations de femmes confondues, mais est plus nuancé chez les hommes (89% des femmes contre 59% des hommes).

Les multiples manifestations du sexisme ordinaire au travail envers les femmes

Les femmes sont confrontées au sexisme sur différents plans :

- **Par le biais de « blagues » :** le sexisme sous le masque de l'humour constitue encore une pratique très répandue, plus des 3/4 des femmes y ont été exposées et 2/3 des hommes.
- **Dans le quotidien professionnel :** 6 femmes sur 10 ont déjà entendu des propos dégradants s'appuyant sur des représentations stéréotypées de la féminité. Cette situation a reculé de 8 points par rapport à 2021.
- **Dans la remise en cause de leurs capacités à manager une équipe :** les stéréotypes négatifs à l'égard des femmes managers sont toujours largement véhiculés, près de 7 femmes sur 10 en ont déjà entendu.
- **Vis-à-vis de la maternité :** la maternité continue d'être perçue comme un « problème » pour l'entreprise et un « handicap » pour la carrière des femmes : près de 7 femmes sur 10 en ont fait l'expérience, comme en 2021. Pour près d'un tiers des femmes, ces propos leur étaient directement adressés et, loin de régresser, ce type de discours est davantage porté auprès des plus jeunes (40% des mères âgées entre 25-34 ans).

- **Dans l'évolution professionnelle** : 50% des femmes jugent avoir déjà été confrontées à certains obstacles au cours de leur carrière en raison de leur sexe (augmentations ou primes non reçues : 36%, promotions non accordées : 31%).

Les conséquences du sexisme ordinaire sur la personne sont tangibles

- **Face aux comportements sexistes au travail, 1 femme sur 2 s'avère très affectée** et a déjà ressenti un sentiment d'injustice, de colère ou d'humiliation.
- 4 femmes sur 10 ont déjà fait l'expérience de compliments sur leur physique ou leur tenue vestimentaire qui les ont mis mal à l'aise.

Des évolutions positives parmi les organisations signataires de #StOpE

- **La moitié des salarié-es se déclare plus attentive aux propos et comportements sexistes.** C'est deux fois plus que la moyenne nationale.
- **Le recul du sexisme ordinaire est plus marqué dans les entreprises signataires de #StOpE** : 41% des femmes et 51% des hommes estiment que, depuis ces trois dernières années, les propos et comportements sexistes ont reculé au sein de leur entreprise. C'est 13 points de plus que la moyenne nationale (29% pour les femmes et 37% pour les hommes).
- **En deux ans, la part des salarié-es ayant bénéficié d'une formation sur le sexisme au travail a plus que doublé dans les entreprises membres du collectif #StOpE.** La moitié des salarié-es ont été sensibilisé-es au sujet, contre moins d'1/4 en moyenne nationale.
- **Globalement, le traitement du sexisme ordinaire a été renforcé,** tous canaux confondus (sensibilisations, formations, communications sur l'intranet, sondages internes, campagnes d'affichage...). La place accordée à ce sujet est bien plus importante aujourd'hui dans les entreprises signataires de #StOpE qu'en moyenne en France.



Contact

stopeusexisme@afmd.fr

Plus d'informations sur le
[site internet](#)

L'initiative #StOpE est animée
par l'Association Française des
Managers de la Diversité

 **afmd**
ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ