

# RÉSULTATS DU BAROMÈTRE 2025 SUR LE SEXISME DIT « ORDINAIRE » AU TRAVAIL

3<sup>ème</sup> édition - Mai 2025

Rapport global

initiative  
**#StOpE**

Stop au Sexisme Ordinaire  
en Entreprise

Initiative coordonnée par l'Association Française des Managers de la Diversité

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



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

Présentation de l'initiative #StOpE	p. 4
Présentation du baromètre	p. 5
Liste des entreprises et organismes participants	p. 6
Méthodologie du baromètre 2025	p. 7
Notes de lecture	p. 8
Profil des répondant-e-s	p. 9

## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

p. 10

## RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

### 01 La reconnaissance des inégalités et l'ancrage des stéréotypes genrés dans le monde du travail **p.18**

- ▶ La reconnaissance de la réalité des inégalités professionnelles en France p.19
- ▶ Les représentations genrées des rôles parentaux et leur impact sur la carrière des mères p.23
- ▶ Les réactions aux actions de promotion de l'égalité femmes-hommes p.26

### 02 Les manifestations du sexisme au travail : ressentis, expériences et témoignages **p.29**

- ▶ Un état des lieux du vécu des femmes et du témoignage des hommes au sujet des discriminations ciblant les femmes dans leur entreprise / organisation p.30
- ▶ Focus sur les « blagues », remarques et comportements sexistes « ordinaires » p.35
- ▶ Le sexisme « ordinaire » lors des réunions d'équipe p.42
- ▶ Les attentes genrées vis-à-vis des managers p.45
- ▶ Les attentes genrées vis-à-vis des hommes p.48
- ▶ Les conséquences du sexisme sur les salariées et agentes au sein de l'entreprise / organisation p.52
- ▶ La prégnance du sexisme et son évolution au sein de l'entreprise / l'organisation p.55

### 03 La perception du rôle joué par son entreprise / organisation pour lutter contre le sexisme **p.60**

- ▶ La perception des actions mises en place par son entreprise / organisation pour lutter contre le sexisme p.61
- ▶ L'opinion des salarié-e-s et agent-e-s sur les priorités pour lutter contre le sexisme au sein de son entreprise / organisation p.68



# INTRODUCTION

Contexte, méthodologie et  
profil des répondant·e·s

# initiative #StOpE

Stop au Sexisme Ordinaire  
en Entreprise

**Ce baromètre s'inscrit dans le cadre de l'initiative #StOpE.**

**L'initiative #StOpE, Stop au Sexisme Ordinaire en Entreprise a été créée en 2018 par Accor, EY et L'Oréal France. Elle a été lancée aux côtés de vingt-sept entreprises et organisations, et constitue la première initiative interentreprises ayant pour objectif de lutter contre le sexisme « ordinaire » au travail.**

L'initiative #StOpE est placée sous le haut patronage du ministère délégué chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations, et **depuis 2021, l'initiative est portée et animée par l'AFMD.**

En 2025, elle rassemble **301 organisations signataires.**

# Présentation du baromètre # StOpE sur le sexisme ordinaire au travail

**L'objet du baromètre est de recueillir la perception des salarié·es et agent·es sur la prégnance du sexisme « ordinaire » au travail et ses formes les plus répandues. Il s'agit également de mesurer l'impact de ces agissements sur les femmes et leur carrière, et enfin, d'identifier les actions à mener pour prévenir le sexisme « ordinaire ».**

Il est reconduit tous les deux ans, se concentre sur le périmètre français et est complémentaire des autres enquêtes menées en France sur le sexisme. Les deux premières éditions du baromètre ont été menées en 2021 et 2023 avec l'appui de l'institut d'études BVA sous la coordination de l'AFMD. L'édition 2025 a été réalisée avec l'appui de l'institut d'études Ipsos, toujours sous coordination de l'AFMD.

**Édition 2021** : 17 organisations, près de 65 000 interviews réalisées

**Édition 2023** : 15 organisations, près de 90 000 interviews réalisées

**Édition 2025** : 19 organisations, près de 132 000 interviews réalisées

**Les 19  
entreprises et  
organismes  
participants  
cette année**

- **AEMA Groupe**
- **BPCE**
- **Air France**
- **CIRCET**
- **Crédit Mutuel Alliance  
Fédérale**
- **Groupe EDF**
- **Engie**
- **Ernst and Young**
- **France Travail**
- **Generali**
- **Groupe Apicil**

- **L'Oréal**
- **La Banque Postale**
- **Lazard**
- **Ministère de l'Économie,  
des Finances et de la  
Souveraineté industrielle  
et numérique**
- **Orange**
- **Thales**
- **TotalEnergies**
- **RATP Dev Lyon**

## Une étude en miroir

En parallèle de la consultation, un sondage auprès d'un échantillon représentatif de salarié·e·s a été réalisé.

Ainsi, chaque organisation participante peut comparer ses résultats non seulement aux résultats moyens des autres organisations participantes mais aussi à des résultats nationaux robustes.



## La consultation #StOpE

### La cible interrogée :

Environ 600 000 salarié·es et agent·es des 19 organisations participantes à l'édition 2025 ont été invité·es à répondre à l'enquête. Parmi elles et eux, **131 908 personnes** ont répondu au questionnaire, soit 22% des personnes contactées.

### La méthodologie :

La consultation a pour principe de donner la possibilité à chaque membre d'une population de se prononcer sur le sujet choisi. L'objectif de cette démarche est d'ouvrir le débat et d'encourager la participation du plus grand nombre. Plus le nombre de répondant·es à une consultation est élevé, plus les résultats obtenus sont significatifs. En ce sens, chaque organisation a communiqué de manière à sensibiliser ses salarié·es et agent·es à l'importance de participer à la consultation.

### Le mode de collecte :

Interrogation en ligne sur système CAWI (computer web assisted interviews) via un lien unique ouvert généré par Ipsos et envoyé par les organismes participants à leurs salarié·es ou agent·es.

## Le sondage national



### La cible interrogée :

Sondage national auprès d'un échantillon représentatif de **1 000 salarié·es d'entreprises de 250 salarié·es et plus** (hors secteur public) dont 500 femmes et 500 hommes.

### La méthodologie :

La représentativité de cet échantillon a été assurée par la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes, pour les hommes d'une part et pour les femmes d'autre part : âge, catégorie socioprofessionnelle, région, catégorie d'agglomération.

### Le mode de collecte :

Interrogation en ligne sur système CAWI (computer web assisted interviews) via l'Access panel d'Ipsos.

# Lire et comprendre les résultats

## Résultats d'ensemble

Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels # StOpE 2023
1 000 interviews	131 908 interviews	88 560 interviews

**Résultats 2025 issus du sondage représentatif**

**Moyenne arithmétique des résultats 2025 des 19 organisations participantes** (chaque organisation étant comptée à un poids égal)

**Consultation menée par Internet du 6 mars au 15 avril 2023 auprès de 15 grandes entreprises françaises**



## Résultats femmes

Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels # StOpE 2023
500 interviews	70 634 interviews	49 533 interviews

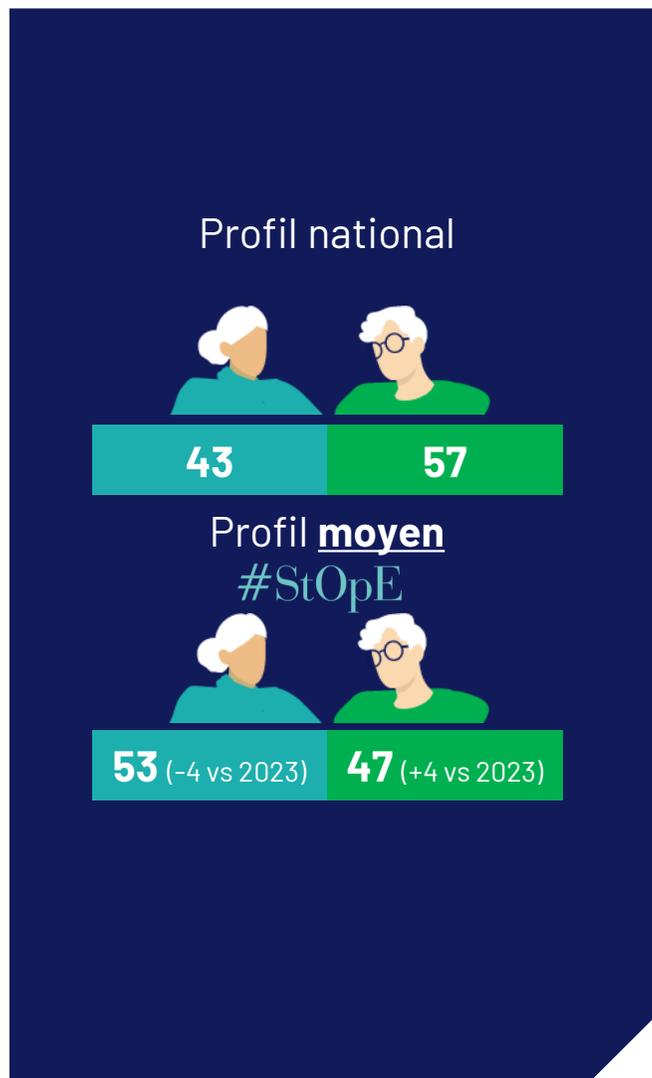


## Résultats hommes

Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels # StOpE 2023
500 interviews	61 274 interviews	39 027 interviews

-  **Tous les résultats affichés dans le rapport sont présentés en pourcentages (%)**
-  **Dans les résultats « Moyenne #StOpE », chaque organisation pèse le même poids**

## Profil des répondant·e·s



	Profil national	Profil <u>moyen</u> # StOpE
<b>Âge</b>		
18-24 ans	7	3
25-34 ans	25	19
35-49 ans	35	40
50 ans et plus	33	38
Non réponse	-	<1
<b>Catégorie socioprofessionnelle*</b>		
Cadres et professions intellectuelles sup.	35	64
Professions intermédiaires, contremaîtres	22	12
Employés, personnels de service	20	21
Ouvriers	23	1
Non réponse	-	2
<b>Rôle d'encadrant</b>		
Oui	35	29
Non	64	70
Non réponse	1	1

\*profil moyen des répondant·e·s hors Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique de France



# PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ÉTUDE

# Les résultats clés

## Opinions à l'égard des inégalités femmes-hommes

- **77%** des femmes issues des organisations #StOpE considèrent que **les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail** (vs. **54%** des hommes).
- En dépit de cette différence de perception, **hommes et femmes reconnaissent très majoritairement l'impact du sexisme dans le monde du travail** (il déstabilise le travail, impacte la confiance en soi, voire la santé...).
- **37%** des collaborateurs des organisations #StOpE pensent que **les hommes sont aujourd'hui discriminés** (vs. **15%** des collaboratrices).
- **Près d'une femme sur quatre a peur de s'exprimer pour défendre l'égalité et les droits des femmes** (#StOpE : **21%**).

## Manifestations du sexisme « ordinaire » au travail

- **7 femmes sur 10 déclarent avoir déjà vécu au moins une situation discriminatoire ou sexiste en raison de leur genre.** Une minorité d'hommes (**4 sur 10**) déclarent avoir observé ces situations.
- **74%** des collaboratrices #StOpE déclarent avoir déjà **entendu des « blagues sur les femmes »** sur leur lieu de travail, une réalité perçue par **67%** des hommes.
- Environ **4 femmes sur 10 ont déjà été appelées par un homme par un qualificatif sexiste** comme « ma grande », « ma chérie », « miss » ou « beauté » ; une minorité d'hommes dit l'avoir déjà entendu (#StOpE : **23%**).
- **Les hommes rencontrent également des injonctions stéréotypées**, qui par leur référence au genre renvoient dans le même temps à une vision dégradante des femmes (des propos comme « *il n'assure pas, c'est une femmelette* », #StOpE : **37%**).
- **Près de 6 femmes sur 10 ont déjà mis en place au moins une stratégie d'évitement** comme ne pas porter certaines tenues vestimentaires ou faire en sorte de ne pas se retrouver seules avec certaines personnes.

## Bilan et actions prioritaires

- Plus du tiers des salariées et agentes des organisations membres de #StOpE affirment que **les propos et comportements sexistes dans leurs organisations sont en baisse ces dernières années (37% vs. 43% des hommes)**.
- **La majorité des salarié.e.s et agent.e.s ont par ailleurs le sentiment que leur organisation est activement engagée contre le sexisme** (#StOpE : **77%** des femmes, **86%** des hommes).
- **Néanmoins, le sentiment que les situations de sexisme sont plus sanctionnées qu'avant est loin d'être majoritaire (16% des femmes vs. 19% des hommes)**.
- **Or, la sanction est citée par les femmes comme le moyen le plus prioritaire à mettre en place contre le sexisme dans les organisations** (#StOpE : **40%**).

# Principaux enseignements

## Inégalités professionnelles et parentales : des perceptions contrastées malgré une reconnaissance commune des enjeux

Les inégalités professionnelles et leurs conséquences dans le monde du travail sont largement reconnues par les salarié.e.s et agent.e.s

L'importance du sexisme dans le monde du travail est reconnue, que cela soit par les salarié.e.s français.es dans leur ensemble ou par les collaboratrices et collaborateurs des organisations du collectif #StOpE. Pour autant, **il existe une différence de perception importante entre les hommes et les femmes**. Si 75% des femmes salariées et 77% de celles au sein des organisations #StOpE considèrent que les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes dans le monde du travail, seuls 62% des hommes salariés en général et 54% des collaborateurs des organisations #StOpE partagent cette opinion.

D'une manière générale, **les femmes des organisations du collectif #StOpE témoignent d'une prise de conscience plus accrue des inégalités que les femmes salariées en général**, tandis que **les hommes des organisations du collectif #StOpE ont tendance à minimiser la prégnance des inégalités dans le monde professionnel, comparativement aux hommes salariés dans leur ensemble**.

En dépit de cette différence de perception, **hommes et femmes reconnaissent très majoritairement l'impact du sexisme dans le monde du travail** (il déstabilise le travail, impacte la confiance en soi, voire la santé...).

L'imbrication entre parentalité et inégalités professionnelles est néanmoins marquée par des différences de perception fortes entre femmes et hommes

Globalement, **les stéréotypes parentaux sont partagés par une minorité des personnes interrogées**. Toutefois, **l'imbrication des sphères de la vie et leur impact sur la vie professionnelle ne sont pas encore évidents** : une part significative des hommes (#StOpE : 27%, national : 49%) pensent que le partage des tâches domestiques et parentales n'a pas d'impact sur l'égalité professionnelle.

Or, **la grande majorité des femmes affirment que les différentes situations liées à la parentalité** (congé maternité, congé parental, temps partiel...) **peuvent être des freins à la carrière des femmes en général**. Dans le même temps, elles estiment que cela ne constitue pas des freins pour leurs collègues masculins. D'une manière générale, 73% des femmes salariées et 72% des femmes des organisations #StOpE estiment que **le simple fait d'être mère est un frein pour leur progression de carrière**, une idée partagée par moins d'un homme sur deux (national : 49%, #StOpE : 35%). A contrario, **le fait d'être père est vu comme un frein dans la carrière des hommes par moins d'une femme sur cinq** (national : 17%, #StOpE : 12%), mais par environ un homme sur quatre (national : 28%, #StOpE : 23%).

# Principaux enseignements

Alors que l'implication des hommes pour atteindre l'égalité professionnelle est jugée essentielle, les salariés et agents masculins se montrent plus réticents à la promotion de l'égalité femmes-hommes

Reconnaissant moins les conséquences de la parentalité sur la vie professionnelle, **les hommes font également part d'opinions plus négatives sur la promotion de l'égalité femmes-hommes** : par exemple, ils sont significativement plus nombreux que les femmes à penser que les hommes sont aujourd'hui discriminés (37% des hommes vs. 15% des femmes au sein du collectif #StOpE) ou qu'on en demande trop aux hommes pour soutenir l'égalité. À noter que les salariés et agents des organisations #StOpE se montrent aussi négatifs que les salariés français dans leur ensemble : parmi ces derniers, 40% pensent que les hommes sont aujourd'hui discriminés, contre 21% des femmes.

Dans ce contexte, **environ une femme sur quatre fait part d'une peur de s'exprimer pour défendre l'égalité et les droits des femmes** (national : 26%, #StOpE : 21%).

Cependant, **tous reconnaissent que l'implication masculine est essentielle pour atteindre l'égalité dans le monde du travail** (#StOpE : 89% des collaboratrices et 86% des collaborateurs).

## Les manifestations du sexisme au travail : quotidiennes pour les femmes, peu visibles pour les hommes

Des situations discriminatoires ou dévalorisantes vécues au quotidien par une majorité de femmes mais constatées par une minorité d'hommes

Globalement, **une minorité des collaboratrices interrogées estiment que le sexisme est un problème répandu dans leur organisation** (11% pour l'ensemble et 9% au sein des organisations membres de #StOpE). **Mais, lorsque l'on leur expose en détail des situations discriminatoires ou sexistes, 7 femmes sur 10 déclarent en avoir déjà vécu au moins une en raison de leur genre** (en tête, des augmentations de salaire inférieures à ce qu'elles méritaient et des remarques et propos sexistes). En miroir, **une minorité d'hommes déclarent avoir observé ces situations** (environ 4 sur 10).

De même, **la majorité des femmes déclarent avoir déjà vécu des expériences de dévalorisation de leurs compétences** en raison de leur genre (national : 60%, #StOpE : 51%), en particulier le fait d'être sous-estimées en se voyant attribuer des tâches en-deçà de leurs compétences (national : 42%, #StOpE : 31%). En parallèle, seule une minorité des hommes déclarent avoir été témoins d'une situation de dévalorisation des compétences d'une femme (national : 41%, #StOpE : 19%).

# Principaux enseignements

**La rémunération est également un point central** avec un écart de perception important : la moitié des femmes ont le sentiment d'être moins bien payées que leurs collègues masculins. Or, seule une minorité des hommes pensent être mieux payés que leurs collègues féminines (national : 28%, #StOpE : 12%).

A ce problème de la rémunération s'ajoute celui de la représentation : **les femmes ont le sentiment de devoir en faire plus que les hommes pour être valorisées**, mises en avant (national : 56%, #StOpE : 49%). Ces efforts supplémentaires à fournir sont peu perçus par les hommes, en particulier par les hommes issus des organisations #StOpE qui sont très peu nombreux à penser que les femmes ont à en faire plus (par exemple, pour être mises en avant – national : 37%, #StOpE : 13%).

**Dans un contexte de réunions, les deux-tiers des femmes déplorent au moins un comportement sexiste au cours de leur carrière en raison de leur genre** (ne pas être écoutée, se faire couper la parole, qu'on leur demande de prendre des notes ou de s'occuper des collations...); des comportements dont seul un tiers des hommes du collectif #StOpE (36%) et 45% des salariés dans leur ensemble se souviennent.

**Enfin, les compétences des femmes en termes de management et de direction font aussi régulièrement l'objet de remises en question** par le biais de réflexions ou de plaisanteries : une femme sur deux au sein du collectif #StOpE en a déjà entendu... contre seulement 22% des hommes.

## Des « blagues » et des remarques sexistes présentes au quotidien

Le sexisme en entreprise passe également par **des « blagues » ou des remarques sexistes « ordinaires »** : 74% des collaboratrices #StOpE déclarent avoir déjà entendu des « blagues sur les femmes » sur leur lieu de travail. Cette réalité est également perçue par les hommes, 67% des collaborateurs #StOpE déclarant la même chose.

Dans le détail, environ 4 femmes sur 10 ont déjà été appelées par un homme par un qualificatif sexiste comme « ma grande », « ma chérie », « miss » ou « beauté », quand une minorité d'hommes dit l'avoir déjà entendu (national : 34%, #StOpE : seulement 23%).

Près de 4 femmes sur 10 ont par ailleurs déjà souffert de remarques sur leur physique ou leur tenue, qu'elles soient positives ou négatives.

Sur l'ensemble des remarques ou propos sexistes entendus sur le lieu de travail, **les résultats des femmes du collectif #StOpE se distinguent peu des résultats des femmes salariées dans leur ensemble, tandis que les résultats des hommes #StOpE se situent systématiquement en dessous des résultats des salariés au global** : les hommes #StOpE verraient moins des situations pourtant aussi fréquentes.

**Dans une majorité des cas, ces remarques sont perçues comme inappropriées** (plus d'une personne sur deux). Cependant, **beaucoup les trouvent bienveillantes** (entre 41 et 51%, hommes et femmes confondus) voire flatteuses (une femme sur cinq, 41% des salariés hommes au global et 26% des collaborateurs #StOpE).

# Principaux enseignements

## Des hommes également soumis à des attentes genrées

**Les hommes rencontrent également des injonctions stéréotypées**, qui par leur référence au genre renvoient dans le même temps à une vision dégradante des femmes : nombreux déclarent avoir entendu des formules inappropriées (« *il est trop gentil, pour faire ce métier, il faut « en avoir »* », « *il n'assure pas, c'est une femmelette* ») les concernant ou concernant des collègues (national : 50%, #StOpE : 37%). Ils sont également nombreux à penser qu'il existe des **attentes genrées à leur égard** : 52% des salariés ou agents #StOpE disent le ressentir au travail. Sans être majoritaire, le sentiment qu'il faut être le pourvoyeur de revenus dans la famille est en progression (national : 37%, #StOpE : 21%, +4 points).

D'une manière générale, **les injonctions autour de la paternité restent très présentes** : un quart des hommes issus des organisations membres de #StOpE a déjà entendu dire que les enfants avaient davantage besoin de leur mère que de leur père (national : 38%), 18% que le temps partiel n'était pas approprié pour un homme (national : 25%) et 15% que ce n'était pas utile de prendre son congé paternité (national : 23%).

## Les conséquences du sexisme au travail : colère, injustice et stratégies d'évitement

Face à tous ces comportements évoqués, **les femmes ressentent en priorité de la colère, un sentiment d'injustice, une incapacité à réagir et de l'agacement** (environ une femme sur quatre). Seules 6% d'entre elles affirment que les situations rencontrées les ont fait rire car elles n'ont pas trouvé cela grave.

Enfin, de façon plus préoccupante, **elles sont près de 6 sur 10 à avoir déjà mis en place au moins une stratégie d'évitement** comme ne pas porter certaines tenues vestimentaires (national : 31%, #StOpE : 35%) ou faire en sorte de ne pas se retrouver seules avec certaines personnes (national : 25%, #StOpE : 27%).

# Principaux enseignements

## Bilan et actions prioritaires : un engagement réel des organisations du collectif #StOpE mais des marges de progrès encore nombreuses

Les salarié.e.s et agent.e.s des organisations du collectif #StOpE témoignent de **nombreuses situations de sexisme** ces trois dernières années (40% vs. national : 32%). Si ces chiffres relativement élevés peuvent témoigner d'une **prise de conscience accrue**, résultat d'une plus grande sensibilisation et d'une libération de la parole sur le sujet, ils constituent également un **point de vigilance**, attestant, en regard des autres résultats présentés, d'une présence toujours forte du sexisme « ordinaire » au travail, y compris dans les organisations engagées #StOpE.

Néanmoins, plus du tiers des salariées et agentes des organisations membres de #StOpE (37%) affirment que **les propos et comportements sexistes dans leurs organisations sont en baisse ces dernières années**, un chiffre largement supérieur à la moyenne des salariées, contre seulement 2% qui pensent qu'ils sont en hausse (21% affirment que cela n'a pas changé, 7% affirment qu'ils n'existent pas, 33% ne se prononcent pas). Les hommes sont un peu plus nombreux à observer une raréfaction de ces comportements (43%) ou leur absence totale (14%).

**La majorité des salarié.e.s et agent.e.s ont par ailleurs le sentiment que leur organisation est activement engagée contre le sexisme**, une proportion plus importante dans les entreprises du collectif #StOpE (77% des femmes, 86% des hommes), en décalage avec les résultats nationaux. Par ailleurs, **deux femmes sur trois au sein des organisations #StOpE ont le sentiment d'être suffisamment protégées** contre le harcèlement sexuel et le sexisme au travail.

Plus précisément, **les différents dispositifs testés** (rappel dans le règlement intérieur de l'interdiction des agissements sexistes au travail, référents Harcèlement sexuel et agissements sexistes désignés dans l'organisation et parmi les représentants du personnel) **prennent de l'ampleur depuis 2023**, leur mise en place et / ou leur notoriété progressant au sein des organisations #StOpE.

En revanche, **le sentiment que les situations de sexisme sont plus sanctionnées qu'avant est loin d'être majoritaire** : seules 16% des collaboratrices et 19% des collaborateurs du collectif #StOpE ont ce sentiment, tandis qu'environ un quart pensent que cela n'a pas changé (26% des femmes et 28% des hommes) et que 12% pensent que le sexisme est au contraire moins sanctionné.

**Or, la sanction est citée par les femmes comme le moyen le plus prioritaire à mettre en place contre le sexisme dans les organisations** (national : 43%, #StOpE : 40%), suivie de messages forts de la Direction sur la tolérance zéro, et de la formation des managers et collaborateur.trices aux stéréotypes et manifestations du sexisme. Encore une fois, les hommes des organisations #StOpE se distinguent ici aussi par des attentes différentes, y compris de l'ensemble des salariés masculins : pour eux, la formation des salarié.e.s et agent.e.s est l'action prioritaire à mettre en place (34%), suivie de la formation des managers (32%) puis de la sanction (32%).

Dernière mesure testée, **la mise en place de quotas pour les postes à responsabilités remporte l'adhésion d'un peu plus d'une femme sur deux** (national : 54%, #StOpE : 56%)... mais de moins d'un homme sur deux au global (45%) et **moins du tiers des collaborateurs #StOpE** (29%). Un chiffre faisant écho au sentiment de discrimination des hommes partagé par plus du tiers des hommes des organisations membres de #StOpE.



# RÉSULTATS

Enseignements détaillés  
de l'étude

# La reconnaissance des inégalités et l'ancrage des stéréotypes genrés dans le monde du travail

# 01

# La reconnaissance de la réalité des inégalités professionnelles en France

# La perception des inégalités professionnelles en France souffre d'une différence marquée entre femmes et hommes, les salariées et agentes françaises étant plus nombreuses à les observer.

**Question :** « Dites-moi si vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes. Aujourd'hui, en France... »

**Base :** Ensemble



## Opinion des femmes



## Opinion des hommes

% D'accord	Opinion des femmes			Opinion des hommes		
	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels 2023	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels 2023
Il est plus facile de « faire carrière » pour un homme	<b>83</b>	<b>87</b>	88	<b>60</b>	<b>49</b>	49
Les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes sont encore très importantes	<b>80</b>	<b>84</b> ↘	89	<b>61</b>	<b>55</b>	59
Dans le monde du travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou des décisions sexistes	<b>75</b>	<b>77</b>	80	<b>62</b>	<b>54</b>	57
Les entreprises / organisations s'impliquent suffisamment pour faire reculer les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes	<b>38</b>	<b>46</b> ↗	38	<b>56</b>	<b>59</b>	57

# La reconnaissance de l'impact du sexisme dans le monde professionnel reste néanmoins importante et progresse, chez les hommes comme chez les femmes.

**Question :** « A propos du sexisme dans le monde du travail tel que nous venons de l'évoquer, êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ... Les réflexions et attitudes sexistes... »

**Base :** Ensemble



## Perception des femmes

### % D'accord

	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels 2023
... déstabilisent le travail de celles qui les subissent	88	95	93
... ont un impact sur la confiance en soi	85	94	93
... peuvent avoir un impact sur la santé	84	91	88
... peuvent modifier le comportement des salariées / des agentes	84	95	93
... peuvent conduire à l'isolement pour ne pas être exposée aux autres	84	91	88
... peuvent avoir un impact sur la confiance dans l'entreprise / l'organisation et donc sur la fidélité et l'engagement interne	81	91	89
... peuvent conduire à ne pas prendre de nouvelles responsabilités	75	82	82
... font partie du jeu des relations hommes-femmes au travail ; ce n'est pas grave	17	4	7



## Perception des hommes

	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels 2023
... déstabilisent le travail de celles qui les subissent	78	91	89
... ont un impact sur la confiance en soi	78	91	89
... peuvent avoir un impact sur la santé	76	89	86
... peuvent modifier le comportement des salariées / des agentes	79	91	89
... peuvent conduire à l'isolement pour ne pas être exposé aux autres	77	87	85
... peuvent avoir un impact sur la confiance dans l'entreprise / l'organisation et donc sur la fidélité et l'engagement interne	76	87	86
... peuvent conduire à ne pas prendre de nouvelles responsabilités	72	79	76
... font partie du jeu des relations hommes-femmes au travail ; ce n'est pas grave	24	6	9

# Néanmoins, l'attention portée aux comportements sexistes diminue depuis 2023.

**Question :** « Et à titre personnel, diriez-vous que ces 3 dernières années ... ? »

**Base :** Ensemble

Plusieurs réponses possibles - Total supérieur à 100%



## Comportement des femmes

	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels 2023
Vous êtes plus <b>attentive / attentif</b> aux propos et comportements sexistes autour de vous	36	47	52
Vous avez davantage conscience des inégalités entre les femmes et les hommes	27	29	39
Vous intervenez davantage quand vous êtes témoin de propos ou comportements sexistes	22	28	32
Vous veillez davantage à ne pas vous-même avoir des propos ou comportements sexistes	21	27	30
Vous êtes plus <b>choquée / choqué</b> qu'avant par les propos et comportements sexistes autour de vous	19	20	28
<b>Vos réactions et vos comportements n'ont pas changé ces 3 dernières années</b>	26	16	15
Aucune de ces propositions	12	14	11



## Comportement des hommes

	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE	Rappels 2023
Vous êtes plus <b>attentive / attentif</b> aux propos et comportements sexistes autour de vous	36	50	52
Vous avez davantage conscience des inégalités entre les femmes et les hommes	21	27	31
Vous intervenez davantage quand vous êtes témoin de propos ou comportements sexistes	18	22	27
Vous veillez davantage à ne pas vous-même avoir des propos ou comportements sexistes	34	43	45
Vous êtes plus <b>choquée / choqué</b> qu'avant par les propos et comportements sexistes autour de vous	18	21	27
<b>Vos réactions et vos comportements n'ont pas changé ces 3 dernières années</b>	24	18	17
Aucune de ces propositions	13	13	12

# Les représentations genrées des rôles parentaux et leur impact sur la carrière des mères

# Les stéréotypes parentaux sont partagés par une minorité de répondant·es mais une part significative des hommes pensent que le partage des tâches domestiques et parentales n'a pas d'impact sur l'égalité professionnelle.

**Question :** « A propos de l'éducation des enfants, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »

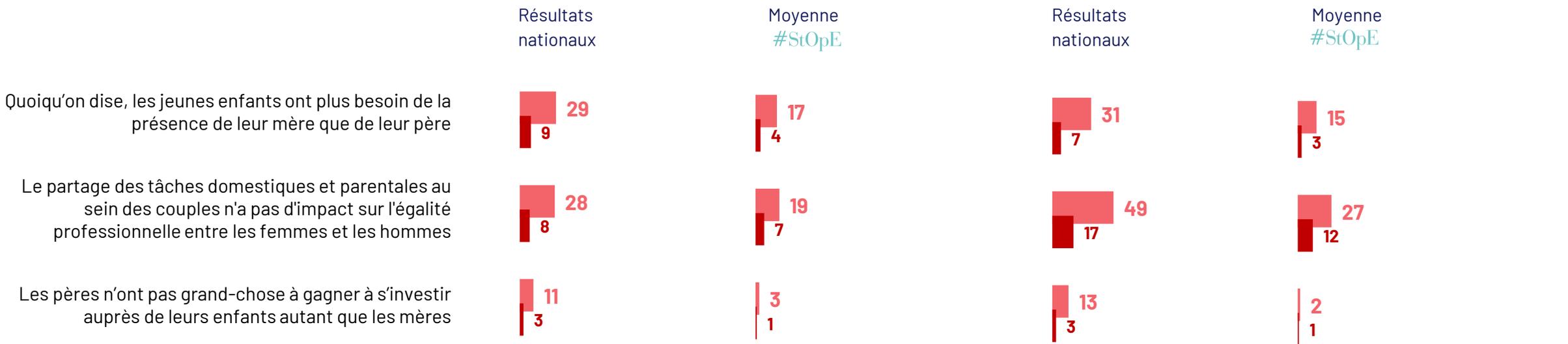
**Base :** Ensemble



## Opinion des femmes



## Opinion des hommes



■ Sous-total **D'accord** (Tout à fait d'accord + Plutôt d'accord) / ■ ... dont **Tout à fait d'accord**

# Les femmes ont conscience de l'impact différentiel des situations liées à la parentalité sur la progression de carrière des femmes et des hommes ; les hommes sont beaucoup moins nombreux à percevoir cette différence et s'estiment presque autant lésés par ces situations que les femmes.

**Question 1** : « Pour **une femme**, chacune de ces situations peut-elle selon vous représenter un frein à sa progression de carrière ? »

**Question 2** : « Pour **un homme**, chacune de ces situations peut-elle selon vous représenter un frein à sa progression de carrière ? »

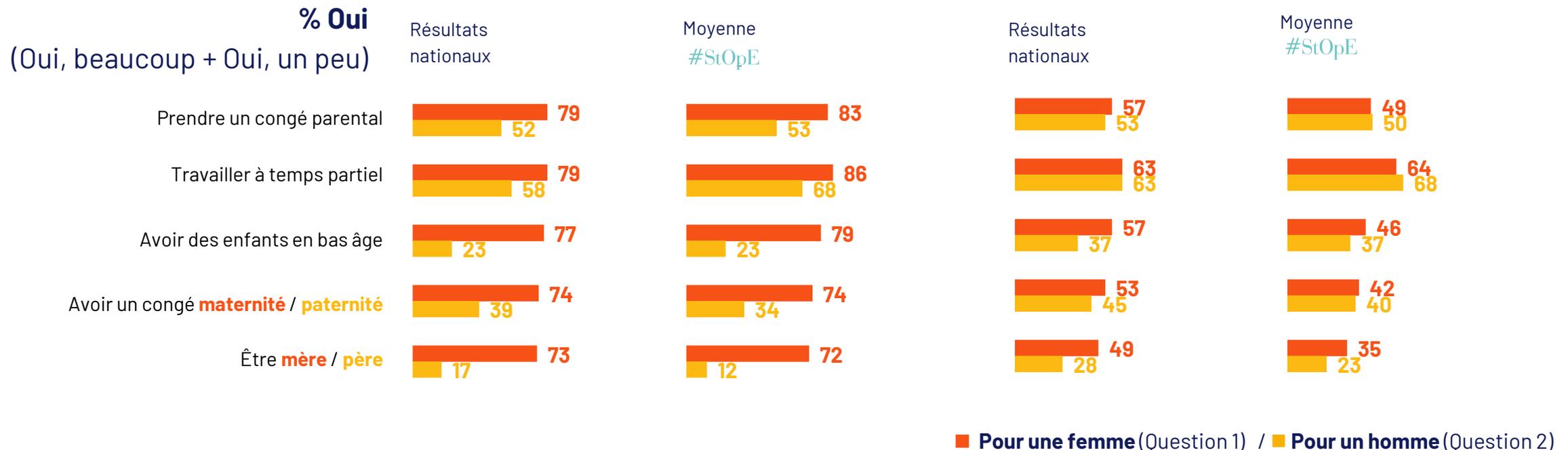
**Base** : Chacune des deux questions a été posée à l'ensemble des répondant-es



## Opinion des femmes



## Opinion des hommes



# Les réactions aux actions de promotion de l'égalité femmes-hommes

# Les hommes se montrent plus perméables aux opinions négatives sur la promotion de l'égalité femmes-hommes.

**Question :** « Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le monde du travail en général, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »

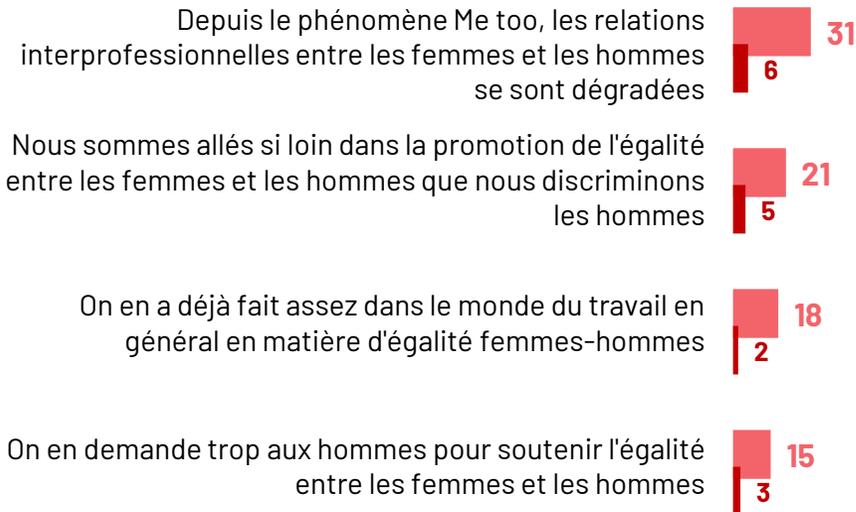
**Base :** Ensemble



## Opinion des femmes

Résultats nationaux

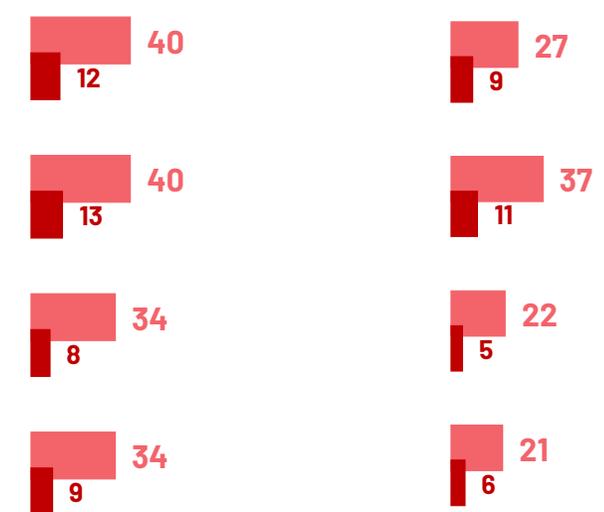
Moyenne #StOpE



## Opinion des hommes

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE



■ Sous-total **D'accord** (Tout à fait d'accord + Plutôt d'accord) / ■ ... dont **Tout à fait d'accord**

# Toutefois, hommes et femmes affirment très majoritairement que l'implication masculine est essentielle pour atteindre l'égalité.

**Question :** « Concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le monde du travail en général, êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec chacune des affirmations suivantes ? »

**Base :** Ensemble



## Opinion / ressenti des femmes



## Opinion / ressenti des hommes

### % D'accord

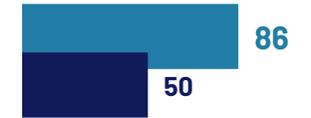
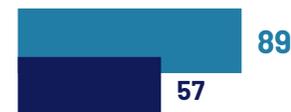
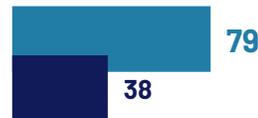
Résultats nationaux

Moyenne #StOpE

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE

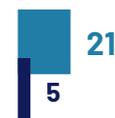
L'implication des hommes est essentielle pour atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes



Il y a des actions que je peux entreprendre pour aider à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes



J'ai peur de m'exprimer et de défendre l'égalité et les droits des femmes, à cause de ce qui pourrait m'arriver



■ Sous-total « **D'accord** » (Tout à fait d'accord + Plutôt d'accord) / ■ ... dont « **Tout à fait d'accord** »

# Les manifestations du sexisme au travail

# 02

## Ressentis, expériences et témoignages

# Un état des lieux du vécu des femmes et du témoignage des hommes au sujet des discriminations ciblant les femmes dans leur entreprise / organisation

# 7 femmes sur 10 déclarent avoir déjà vécu au moins une situation discriminatoire ou sexiste au travail. En miroir, plus de 4 hommes sur 10 déclarent en avoir observé.

**Question femmes :** « Pour chacune des situations suivantes, au sein de votre entreprise/ organisation, avez-vous le sentiment **de l'avoir déjà vécue parce que vous êtes une femme ?** »  
**Question hommes :** « Pour chacune des situations suivantes, avez-vous le sentiment de **l'avoir observée** au sein de votre entreprise/ organisation **pour une femme, parce que c'était une femme ?** »

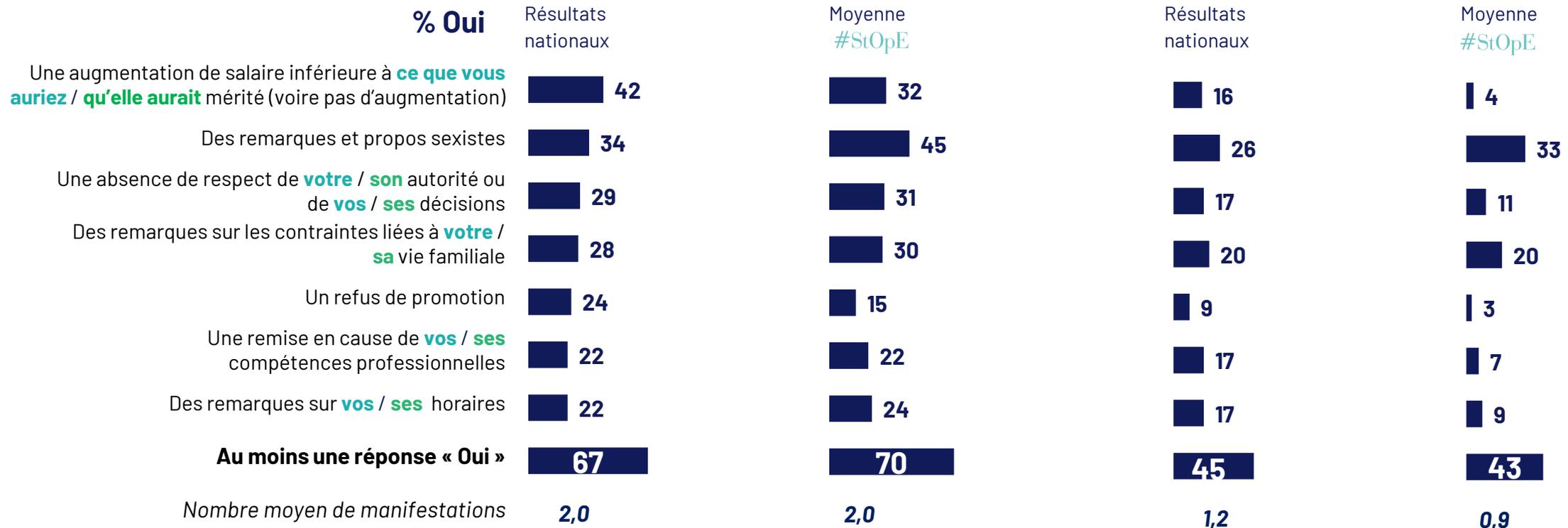
Base : Ensemble



## Expérience personnelle des femmes



## Témoignage des hommes



# Par ailleurs, la majorité des femmes affirment avoir déjà vécu des expériences de dévalorisation de leurs compétences en raison de leur genre, dont seule une minorité d'hommes a été témoin.

**Question femmes :** « Au sein de votre entreprise / organisation, avez-vous déjà eu le sentiment que, **parce que vous étiez une femme, votre entourage professionnel** (hiérarchie, collègues) Répondez spontanément en pensant aux relations de travail telles que vous les vivez ou avez vécues. »

**Question hommes :** « Au sein de votre entreprise / organisation, avez-vous déjà eu le sentiment que, **parce qu'elle est une femme, son entourage professionnel** (hiérarchie, collègues) ...Répondez spontanément en pensant aux relations de travail telles que vous les vivez ou avez vécues. »

Base : Ensemble



## Expérience personnelle des femmes



## Témoignage des hommes

### % Oui, c'est déjà arrivé

... **vous / la** sous-estime en **ne vous / ne lui** donnant pas de tâches correspondant à **vos / ses** compétences

Résultats nationaux

42

Moyenne #StOpE

31

Résultats nationaux

25

Moyenne #StOpE

12

... **vous / lui** fasse comprendre qu'en « faire plus » permettrait que **votre / son** travail soit reconnu

33

30

25

8

... ne **vous / lui** laisse pas assez d'autonomie pour réaliser **votre / son** travail

33

21

23

9

... **vous / la** charge de tâches perçues comme ingrates ou dévalorisantes par **votre / son** équipe de travail

31

25

21

8

**Au moins une réponse « Oui, c'est arrivé »**

**60**

**51**

**41**

**19**

# La moitié des femmes pensent être moins bien payées que leurs collègues masculins qui, globalement, n'ont pas le sentiment d'être mieux payés que leurs collègues féminines.

**Question femmes :** « Aujourd'hui, pensez-vous que vous êtes **moins payée que vos collègues masculins** ... »

**Question hommes :** « Aujourd'hui, pensez-vous que vous êtes **mieux payé que vos collègues féminines** ... »

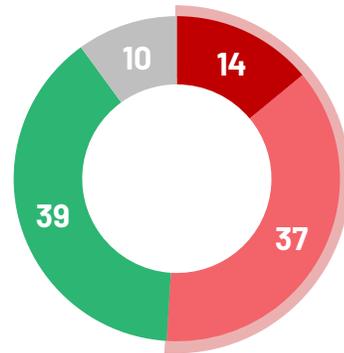
Base : Ensemble\*



- Oui, beaucoup moins
- Oui, un peu moins
- Non
- Je ne sais pas

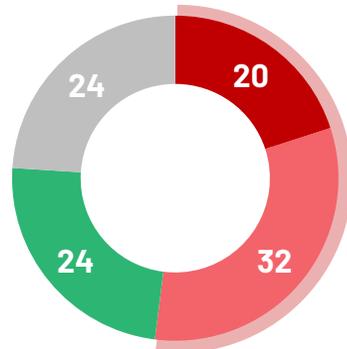
## Sentiment des femmes d'être moins payées

Résultats  
nationaux



**% MOINS**  
**51**

Moyenne  
#StOpE \*



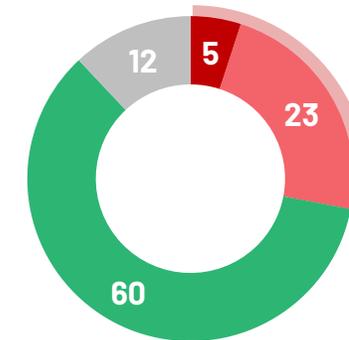
**% MOINS**  
**52**



- Oui, beaucoup mieux
- Oui, un peu mieux
- Non
- Je ne sais pas

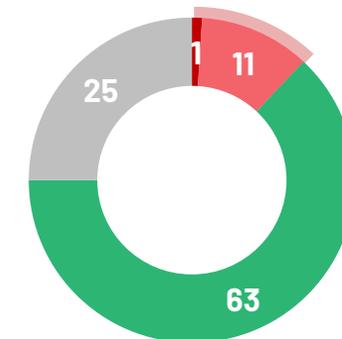
## Sentiment des hommes d'être mieux payés

Résultats  
nationaux



**% MIEUX**  
**28**

Moyenne  
#StOpE \*



**% MIEUX**  
**12**

# Une part importante des salariées et agentes ont le sentiment de devoir en faire plus que les hommes pour être valorisées ou obtenir ce qu'elles veulent au travail – un sentiment dont les hommes ont peu conscience.

**Question femmes :** « Avez-vous le sentiment qu'en tant que femme, dans votre entreprise / organisation, **vous devez en faire plus que les hommes au travail si vous voulez...** »

**Question hommes :** « Et avez-vous le sentiment que dans votre entreprise / organisation, **les femmes doivent en faire plus que les hommes au travail si elles veulent...** »

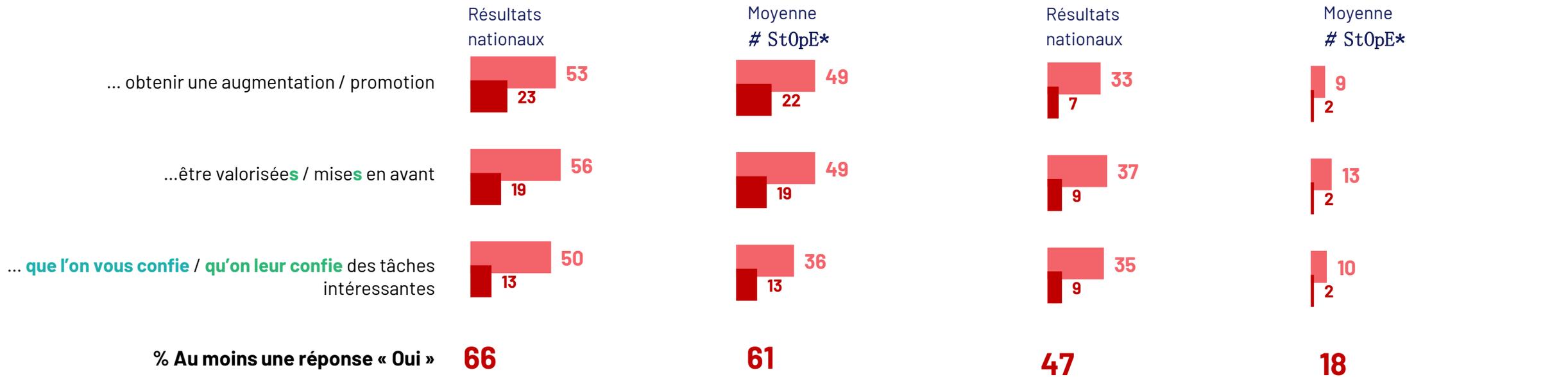
Base : Ensemble\*



## Expérience personnelle des femmes



## Témoignage des hommes



■ **Sous-total Oui** (oui, un peu plus + oui, beaucoup plus) / ■ **Oui, beaucoup plus**

# Focus sur les « blagues », remarques et comportements sexistes « ordinaires »

# Les « blagues sur les femmes » restent présentes dans le quotidien au travail du point de vue des femmes et des hommes.

**Question :** « Avez-vous déjà entendu des femmes faire l'objet de « blagues sur les femmes » dans votre entreprise / organisation ? »

**Base :** Ensemble

- Souvent
- De temps en temps
- Rarement
- Jamais
- Je ne sais pas



## Témoignage des femmes

**% OUI :**



## Témoignage des hommes

**% OUI :**



# Toutefois, les formules sexistes visant les femmes sont plus souvent entendues par les femmes que les hommes...

**Question femmes :** « Avez-vous déjà entendu, **alors que vous étiez en majorité des femmes**, réunies dans un lieu de travail ou de convivialité, des formules du genre « Alors les filles ça papote » ou « Ça piaille ! » ou encore « Alors les pipelettes ! » ? »

**Question hommes :** « Avez-vous déjà entendu, **alors qu'il y avait une majorité de femmes réunies** dans un lieu de travail ou de convivialité des formules du genre : « Alors les filles ça papote » ou « Ça piaille ! » ou encore « Alors les pipelettes ! » ? »

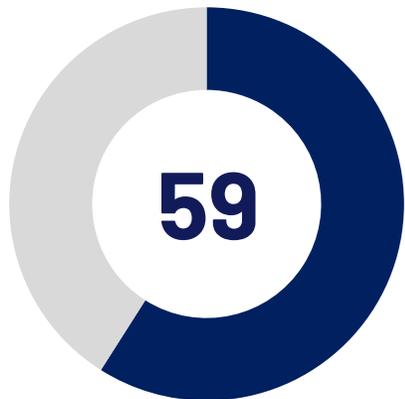
Base : Ensemble



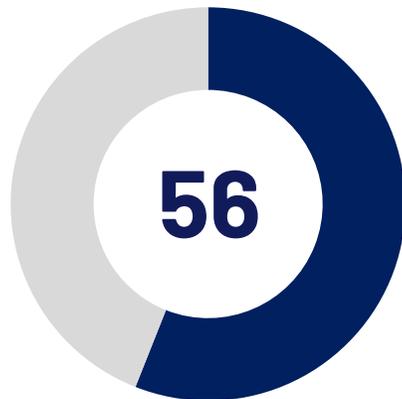
## Expérience personnelle des femmes

% Oui

Résultats  
nationaux



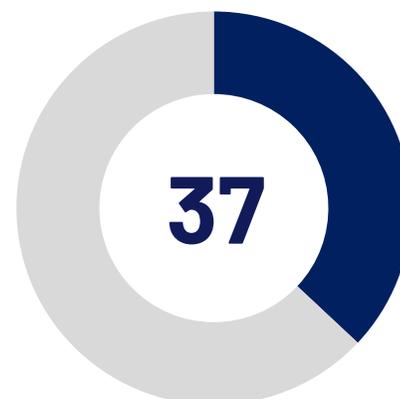
Moyenne  
# StOpE



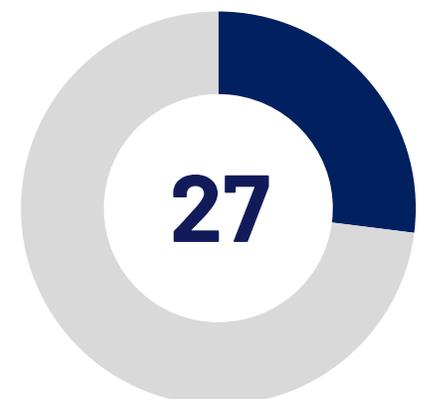
## Témoignage des hommes

% Oui

Résultats  
nationaux



Moyenne  
# StOpE



## ... et il en va de même pour les remarques sexistes dénigrant les femmes.

**Question femmes :** « Avez-vous déjà entendu dire dans votre entreprise / organisation, des propos comme... »

**Question hommes :** « Avez-vous déjà entendu dire au sujet d'une collègue, collaboratrice ou supérieure hiérarchique, des propos comme... »

**Base :** Ensemble



### Expérience personnelle des femmes

**% Oui**

Résultats  
nationaux

Moyenne  
# StOpE

... « Elle est de mauvaise humeur ; elle doit avoir ses règles »



... « Ne fais pas ta blonde » / « Elle fait sa blonde »



**Au moins une réponse « Oui »**



### Témoignage des hommes

Résultats  
nationaux

Moyenne  
# StOpE



# Environ 4 femmes sur 10 ont déjà été appelées par un homme par un qualificatif sexiste (ma grande, miss...).

**Question femmes :** « Dans votre environnement de travail, **un homme s'est-il déjà adressé à vous en vous appelant** par l'un de ces qualificatifs : ma petite, ma grande, ma chérie, ma belle, ma poule, ma cocotte, ma jolie, ma mignonne, miss ou beauté... ?

**Question hommes :** « Avez-vous **déjà entendu**, dans votre environnement de travail, **un homme s'adresser à une femme en l'appelant par l'un de ces qualificatifs** :... ma petite, ma grande, ma chérie, ma belle, ma poule, ma cocotte, ma jolie, ma mignonne, miss ou beauté... ?

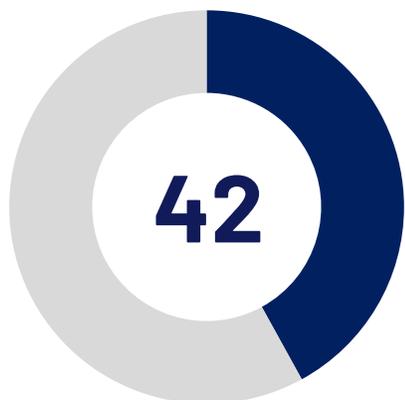
Base : Ensemble



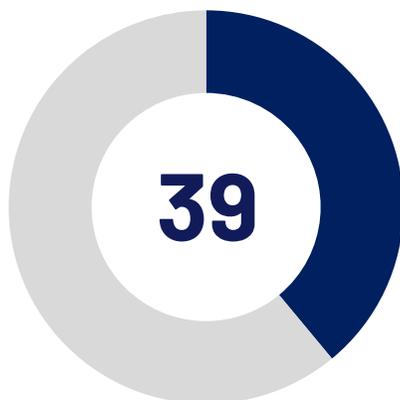
## Expérience personnelle des femmes

% Oui

Résultats  
nationaux



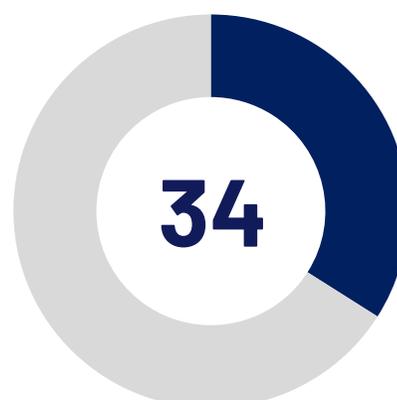
Moyenne  
#StOpE



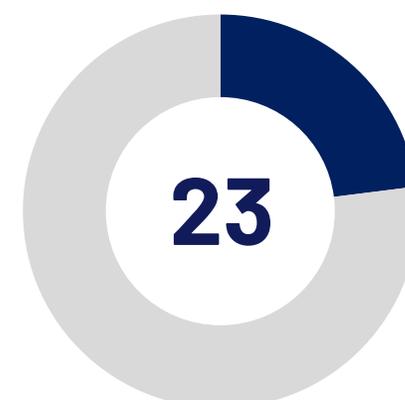
## Témoignage des hommes

% Oui

Résultats  
nationaux



Moyenne  
#StOpE



# Si une majorité de femmes et d'hommes perçoivent négativement ces expressions, beaucoup les pensent bienveillantes et flatteuses.

**Question :** « Selon vous, le plus souvent, ces expressions étaient-elles ? »

**Base :** A celles et ceux qui ont entendu des expressions du type « ma petite, ma grande, ma chérie, ma belle, ma poule, ma cocotte, ma jolie, ma mignonne, miss ou beauté » dans leur environnement de travail (**à leur égard pour les femmes / à l'égard de femmes pour les hommes**).



## Expérience personnelle des femmes

**% OUI**

Résultats nationaux

209 interviews

Inappropriées



Désobligeantes



Bienveillantes



Flatteuses



Moyenne

#StOpE

28 337 interviews



## Témoignage des hommes

Résultats nationaux

167 interviews



Moyenne

#StOpE

15 265 interviews



# Dans ce contexte, près de 4 femmes sur 10 ont déjà souffert de remarques sur leur physique ou leur tenue, qu'elles soient positives ou négatives.

Question femmes : « Dans votre travail, vous a-t-on déjà fait des ... »

Question hommes : « Avez-vous déjà entendu des collègues faire ... »

Base : Ensemble



## Expérience personnelle des femmes

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE

**% Oui**

... compliments sur  **votre tenue ou votre physique / la tenue ou le physique d'une collègue**  qui vous ont mise / la mettaient mal à l'aise ?



... des remarques désobligeantes sur  **votre tenue ou votre physique / la tenue ou le physique d'une collègue**  ?



**Au moins une réponse « Oui » 39**

**37**

**Deux réponses « Oui » 18**

**17**



## Témoignage des hommes

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE



**40**

**34**

**19**

**13**

**Le sexisme « ordinaire » lors des  
réunions d'équipe :**  
une réalité qui affecte la perception  
de la place des femmes dans le travail

# Les deux-tiers des femmes déclarent avoir déjà vécu au moins un comportement sexiste lors d'une réunion de travail, des comportements invisibles pour la majorité des hommes.

**Question femmes :** « Est-il déjà arrivé lors d'une réunion, **parce que vous étiez une femme...**? »

**Question hommes :** « Est-il déjà arrivé lors d'une réunion, **que, parce qu'elle était une femme, une collègue ou une collaboratrice...**? »

Base : Ensemble

## % Oui, c'est déjà arrivé

### Expérience personnelle des femmes

### Témoignage des hommes

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE

... **qu'on ne vous écoute pas / ne soit pas écoutée** ou **que votre avis ne soit pas / ait émis un avis qui n'a pas été**

apprécié à sa juste valeur

40

33

17

10

... **qu'on vous explique / se voie expliquer** quelque chose sur un sujet sur lequel **vous êtes / elle est** plus experte que **votre / son** interlocuteur

40

33

18

10

... **que votre opinion soit récupérée / émette une opinion qui soit récupérée** ou que l'on réexplique quelque chose **que vous venez / qu'elle venait** d'exposer

39

37

18

9

... **qu'on vous coupe la parole ou que vous ne puissiez pas / se fasse couper la parole ou ne puisse pas** prendre la parole

38

34

17

13

... **que vous soyez / soit** sollicitée pour prendre des notes

30

25

20

11

... **que vous soyez / soit** sollicitée pour donner **votre / son** opinion, en faisant appel au fait que **vous étiez / qu'elle était** une femme et non à **vos / ses** compétences (...)\*

29

25

23

17

... **que vous soyez / soit** sollicitée pour **vous / s'**occuper du café, ou des collations

24

24

19

10

... **que vous soyez / soit** oubliée ou exclue d'une réunion

22

15

8

2

Au moins une réponse « Oui »

67

67

45

36

Nombre moyen de situation **vécues / observées**

2,6

2,3

1,4

0,8

# Un tiers des femmes et un quart des hommes ont déjà entendu des formules sexistes « ordinaires » invisibilisant les femmes.

**Question :** « Avez-vous déjà entendu un supérieur hiérarchique ou un collègue, s'adresser à une assemblée de personnes ou commencer une réunion en utilisant des formules comme « Bonjour messieurs » ou « On y va les gars » alors que des femmes étaient présentes ? »

**Base :** Ensemble



## Expérience personnelle des femmes

### % Oui

Résultats nationaux

**33**

Moyenne  
#StOpE

**32** ↘

Rappels  
2023

**37**



## Témoignage des hommes

Résultats nationaux

**29**

Moyenne  
#StOpE

**24** ↘

Rappels  
2023

**29**

**Les attentes genrées  
vis-à-vis des managers :**  
des constructions qui peuvent avoir des  
conséquences en cascade sur les équipes

# De nombreuses femmes ont déjà perçu une remise en cause de la capacité des femmes à manager / diriger dans leur environnement professionnel ; une perception bien moins nette chez les hommes.

**Question :** « Avez-vous entendu votre environnement professionnel remettre en cause les compétences des femmes, soit directement, soit sous forme de plaisanterie, pour manager une équipe, diriger un service ou une entreprise / organisation ? »

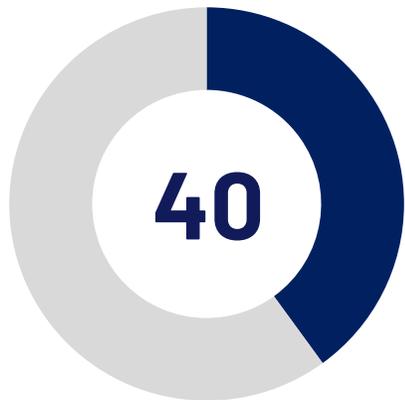
**Base :** Ensemble



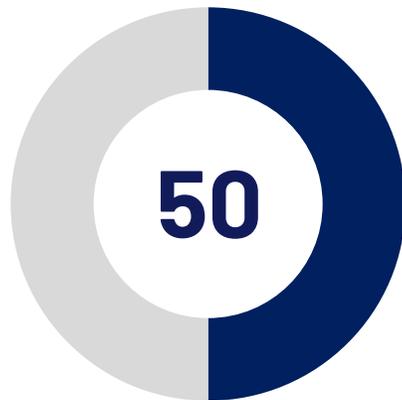
## Témoignage des femmes

### % Oui, c'est déjà arrivé

Résultats  
nationaux



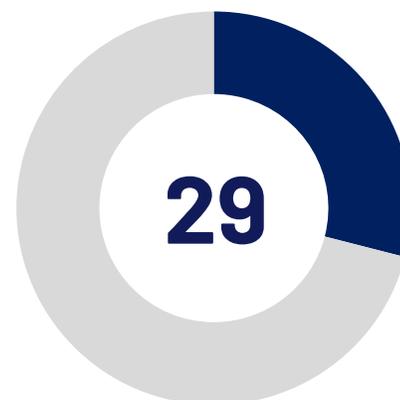
Moyenne  
#StOpE



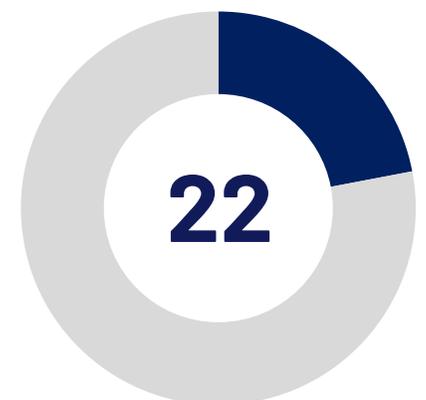
## Témoignage des hommes

### % Oui, c'est déjà arrivé

Résultats  
nationaux



Moyenne  
#StOpE



### 3 salarié·es et agent·es sur 10, hommes comme femmes, affirment avoir déjà eu le sentiment que l'on attendait d'eux des qualités et des comportements managériaux spécifiques à leur genre.

**Question femmes :** « Avez-vous déjà eu le sentiment que, **parce que vous étiez une femme**, on attendait de vous des qualités et des comportements managériaux spécifiques ? »

**Base :** Aux responsables hiérarchiques d'une ou plusieurs équipes de personnes

**Question hommes :** « Avez-vous déjà eu le sentiment que, **parce que vous étiez un homme**, on attendait de vous des qualités et des comportements managériaux spécifiques ? »

**Base :** Aux responsables hiérarchiques d'une ou plusieurs équipes de personnes



#### Résultats femmes

##### % Oui

Résultats  
nationaux  
133  
interviews

**37**

Moyenne  
#StOpE  
12 369  
interviews

**31** ↘

Rappels  
2023  
10 051  
interviews

**48**



#### Résultats hommes

##### % Oui

Résultats  
nationaux  
205  
interviews

**42**

Moyenne  
#StOpE  
16 666  
interviews

**30** ↗

Rappels  
2023  
11 993  
interviews

**22**

**Les attentes genrées  
vis-à-vis des hommes :**  
des comportements qui renforcent les  
inégalités femmes-hommes

# Les hommes rencontrent des injonctions stéréotypées : nombreux déclarent avoir entendu des formules inappropriées les concernant ou concernant des collègues.

**Question hommes :** « Avez-vous déjà entendu, à votre intention ou à l'intention d'un de vos collègues, collaborateurs ou supérieur hiérarchique, des formules du genre... ? »

**Base :** Ensemble des hommes



## Expérience / Témoignage des hommes



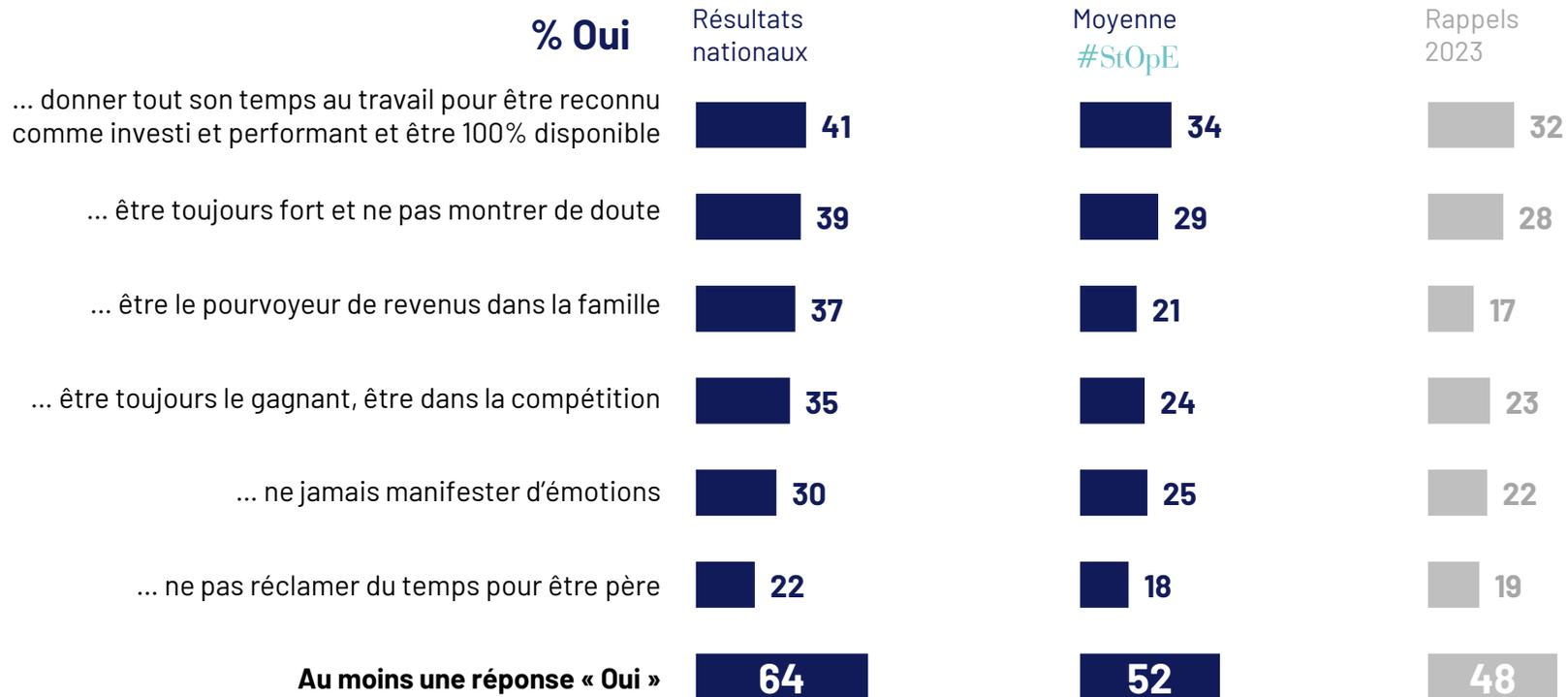
# Le sentiment qu'il existe des attentes genrées à l'égard des hommes est en progression : 52% d'entre eux déclarent le ressentir.

**Question hommes :** « Avez-vous le sentiment que, parce que vous êtes un homme, il existe à votre égard au travail des attentes du genre... »

**Base :** Ensemble des hommes



## Expérience personnelle des hommes



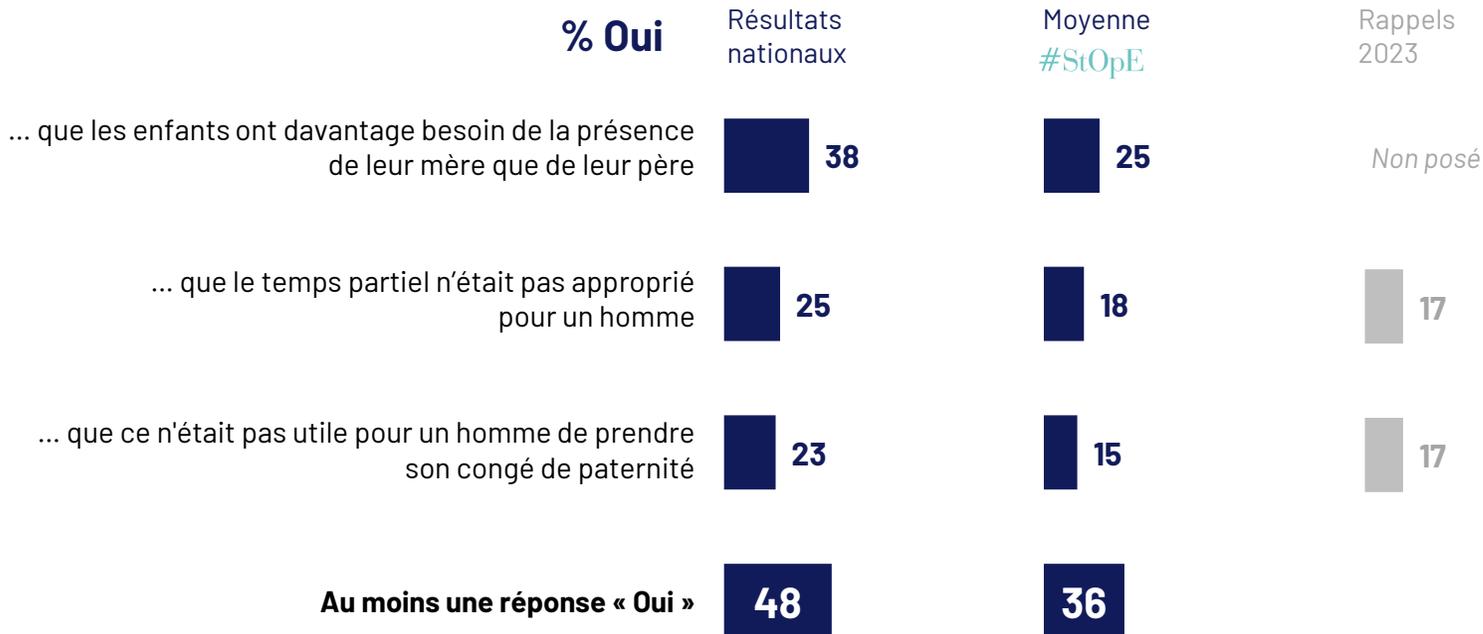
# Et les stéréotypes et injonctions autour de la paternité restent très présents.

**Question hommes :** « Avez-vous entendu dire dans votre environnement professionnel...? »

**Base :** Ensemble des hommes



## Témoignage des hommes



# Les conséquences du sexisme sur les salariées et agentes au sein de l'entreprise / organisation

# Colère et injustice sont les deux sentiments ressentis en priorité par les femmes face à des comportements sexistes.

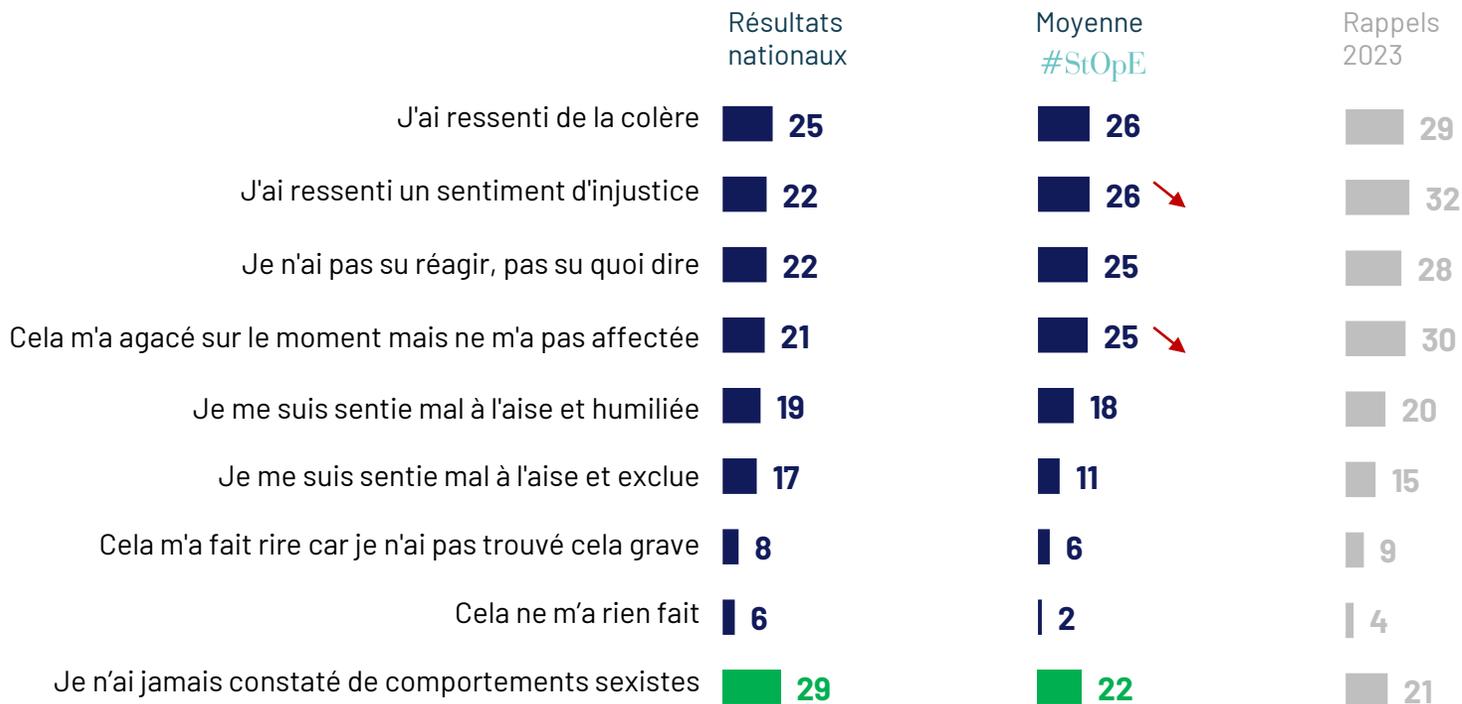
**Question femmes :** « Face à des comportements sexistes dans votre entreprise / organisation qu'avez-vous ressenti ? »

**Base :** Ensemble des femmes

Plusieurs réponses possibles - Total supérieur à 100%



## Expérience personnelle des femmes



# Et plus de la moitié des femmes déclarent qu'il leur est déjà arrivé de mettre en place au moins une stratégie d'évitement pour ne pas affronter de propos ou de comportements sexistes.

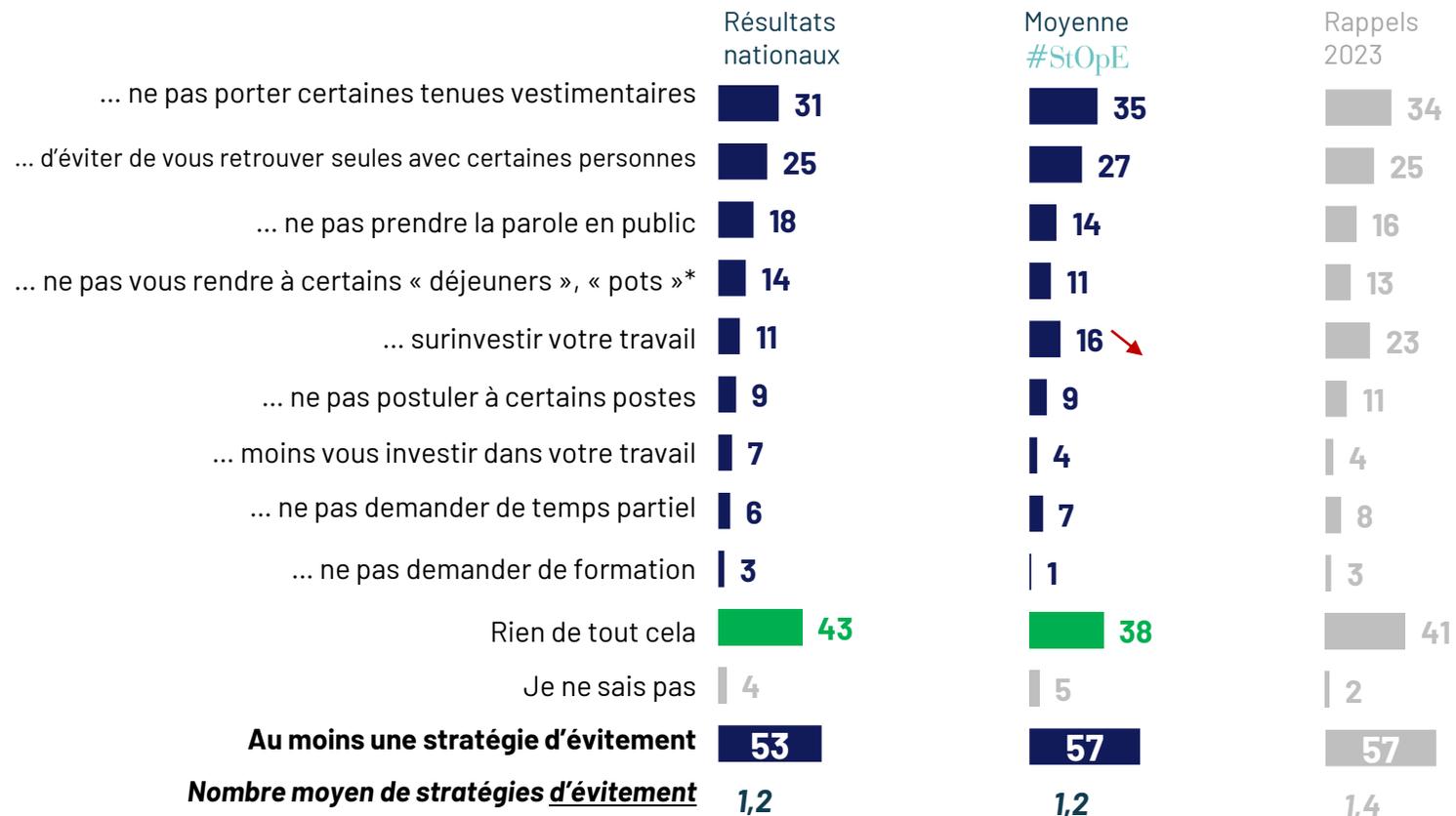
**Question femmes :** « Pour ne pas avoir à affronter de propos ou de comportements sexistes, vous est-il déjà arrivé de... »

**Base :** Ensemble des femmes

Plusieurs réponses possibles – Total supérieur à 100%



## Expérience personnelle des femmes



# La prégnance du sexisme et son évolution au sein de l'entreprise / l'organisation

# Malgré tout, une minorité d'hommes et de femmes affirment que le sexisme est un problème inquiétant, le plus souvent pas très répandu.

Question : « Diriez-vous qu'aujourd'hui dans votre entreprise / organisation, le sexisme est un problème ... ? »

Base : Ensemble

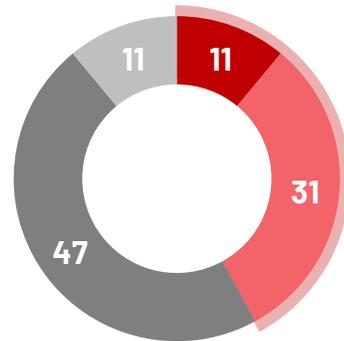
- Inquiétant et répandu
- Inquiétant, mais pas très répandu
- Ce n'est pas un problème
- Je ne sais pas



## Témoignage des femmes

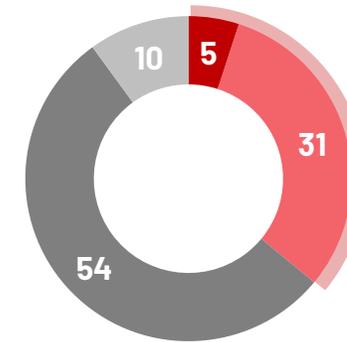
## Témoignage des hommes

Résultats nationaux



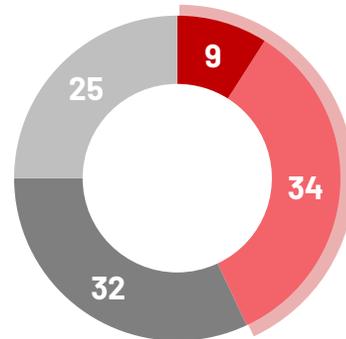
**% INQUIÉTANT**  
**42**

Résultats nationaux



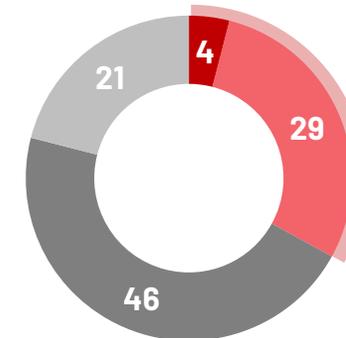
**% INQUIÉTANT**  
**36**

Moyenne #StOpE \*



**% INQUIÉTANT**  
**43**

Moyenne #StOpE \*



**% INQUIÉTANT**  
**33**

# Et pour beaucoup, le sexisme est en plutôt en baisse dans leur organisation : un sentiment qui domine chez les membres du collectif #StOpE.

**Question :** « Diriez-vous que ces 3 dernières années, les propos et comportements sexistes au sein de votre entreprise / organisation sont ... ? »

**Base :** Ensemble

- Plutôt en baisse
- Pareil, il n'y a pas de changement
- Plutôt en hausse
- Les propos et comportements sexistes n'existent pas dans mon entreprise / organisation
- Je ne sais pas



## Témoignage des femmes



## Témoignage des hommes



# Néanmoins, les salarié.e.s et agent.e.s des organisations du collectif #StOpE témoignent de nombreuses situations de sexisme ces trois dernières années : reflet d'une prise de conscience, ou prégnance du sexisme ?

Question : « Vous personnellement, au cours des trois dernières années, avez-vous été témoin de situation(s) de sexisme au sein de votre entreprise / organisation »

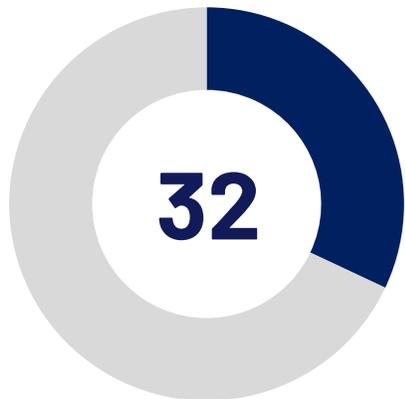
Base : Ensemble



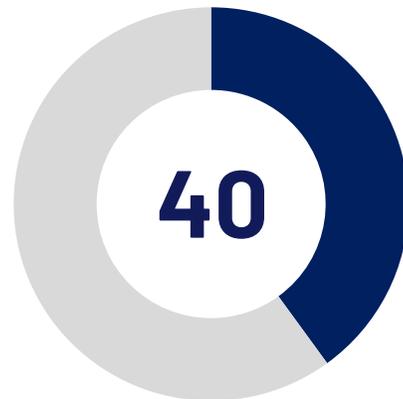
## Témoignage des femmes

% Oui

Résultats  
nationaux

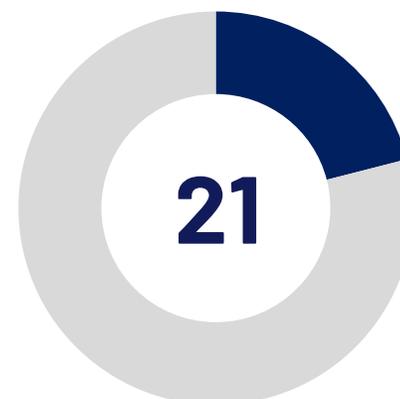


Moyenne  
#StOpE

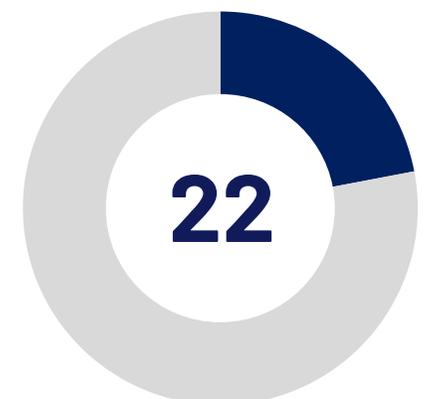


## Témoignage des hommes

Résultats  
nationaux



Moyenne  
#StOpE



# Près de 3 femmes sur 10 déclarent en avoir fait elles-mêmes l'expérience au cours des 3 dernières années dans les organisations du collectif #StOpE, contre un quart des salariées dans leur ensemble.

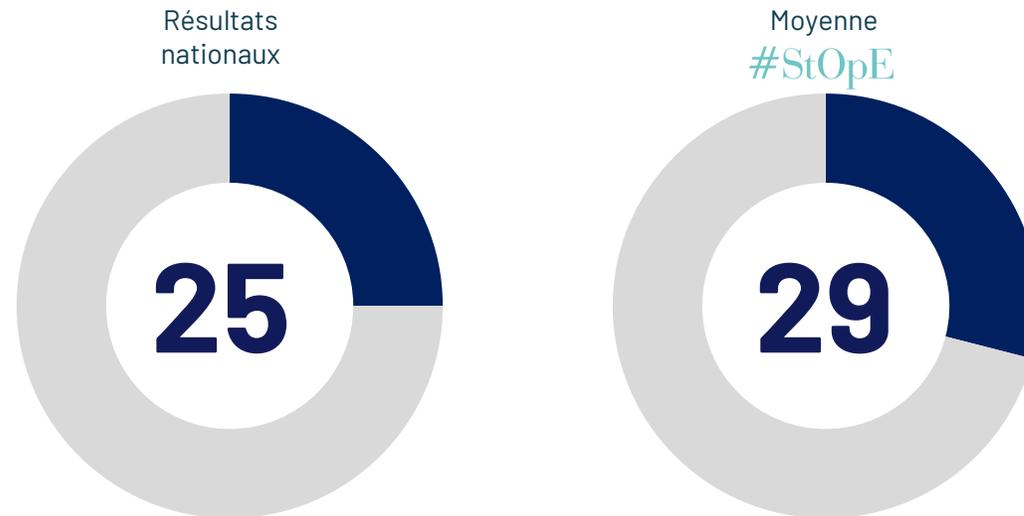
**Question femmes :** « Vous personnellement, au cours des trois dernières années, avez-vous fait l'objet de situation(s) de sexisme au sein de votre entreprise / organisation ? »

**Base :** Ensemble des femmes



## Expérience personnelle des femmes

% Oui



# La perception du rôle joué par son entreprise / organisation pour lutter contre le sexisme

# 03

# La perception des actions mises en place par son entreprise / organisation pour lutter contre le sexisme

# La majorité des répondant·es ont le sentiment que leur entreprise / organisation est activement engagée contre le sexisme ; une proportion bien plus importante dans les organisations du collectif StOpE.

Question : « A propos de votre entreprise / organisation , diriez-vous, qu'elle est activement engagée contre le sexisme ? »

Base : Ensemble

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non plutôt pas
- Non pas du tout
- Je ne sais pas



## Perception des femmes

## Perception des hommes

% OUI :

% OUI :

Résultats nationaux



Résultats nationaux



Moyenne #StOpE



Moyenne #StOpE



Rappels 2023



Rappels 2023



# Le sentiment d'être protégée par les dispositifs mis en place dans les organisations progresse parmi les femmes.

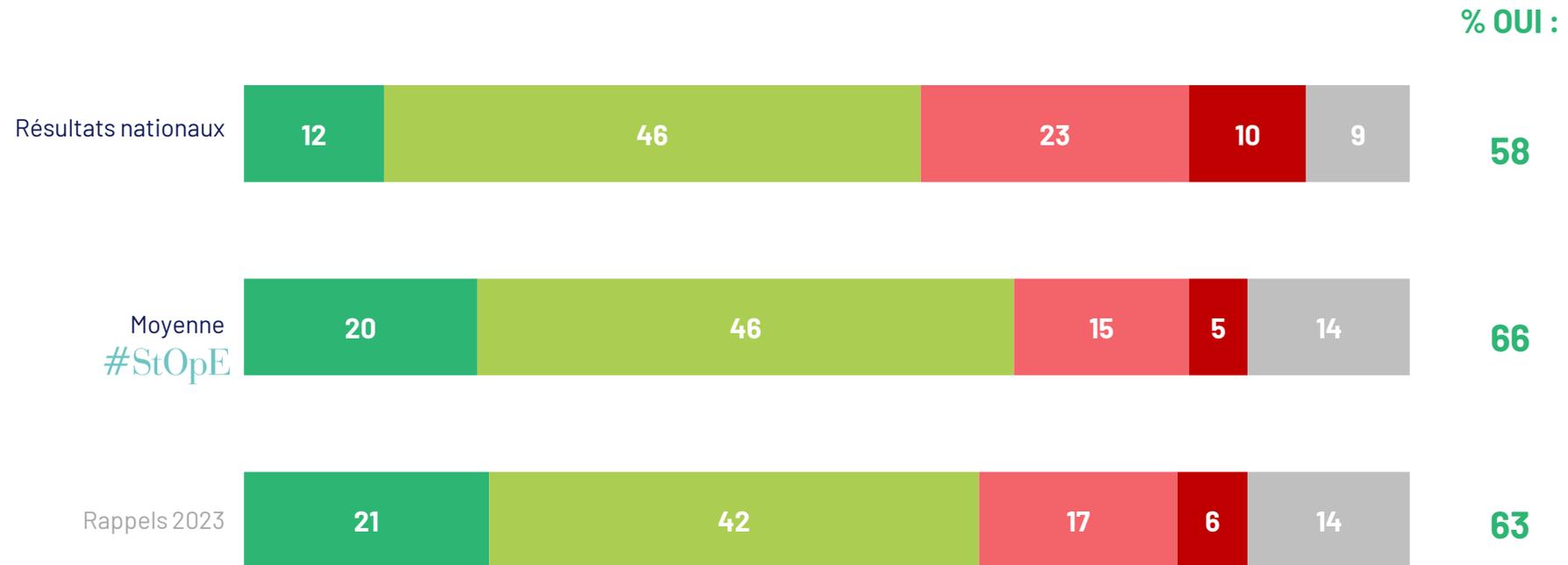
**Question femmes :** « Avez-vous le sentiment d'être suffisamment protégée contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail par les dispositifs existants au sein de entreprise / organisation ? »

**Base :** Ensemble des femmes

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non plutôt pas
- Non pas du tout
- Je ne sais pas



## Ressenti des femmes



# Néanmoins, la participation à des séances de formation ou de sensibilisation sur le sexisme baisse depuis 2023.

**Question :** « Au sein de votre entreprise / organisation, avez-vous personnellement participé à des séances de formation ou de sensibilisation sur le sexisme au travail ? »

**Base :** Ensemble

- Oui
- Non
- Je ne sais pas / je ne me souviens pas



## Participation des femmes

Résultats nationaux



Moyenne #StOpE



Rappels 2023



## Participation des hommes

Résultats nationaux



Moyenne #StOpE



Rappels 2023



# Le sujet du sexisme est abordé via des canaux variés, particulièrement nombreux au sein des organisations du collectif StOpE.

**Question :** « Le sujet du sexisme a-t-il déjà été abordé dans votre entreprise / organisation ... ? »

**Base :** Ensemble

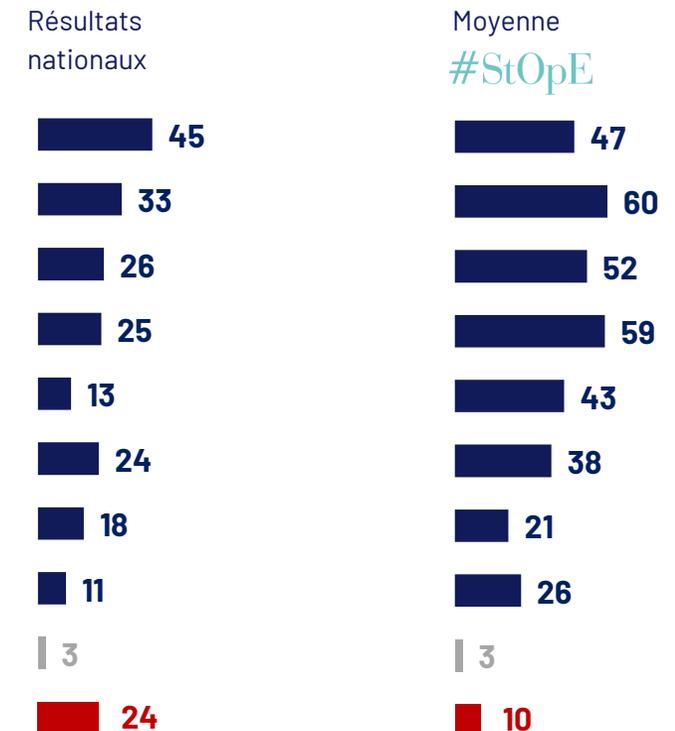
Plusieurs réponses possibles – Total supérieur à 100%



## Perception des femmes



## Perception des hommes



# La connaissance des outils à disposition progresse, à la fois chez les femmes et les hommes.

**Question :** « La loi du 5 septembre 2018 a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Pour chacune des dispositions suivantes prévues par le code du travail, savez-vous si cela a été mis en place dans votre entreprise / organisation ? »

**Base :** Ensemble\*

- Oui, cela a été mis en place
- Non cela n'a pas été mis en place
- Je n'en ai pas entendu parler / Je ne sais pas



## Perception des femmes

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE \*

Rappels 2023

Le rappel dans le règlement intérieur de l'interdiction de tout agissement sexiste et harcèlement sexuel au travail

52  
14  
24

56 ↗  
1  
43

49  
2  
36

Un référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes désigné dans l'entreprise / l'organisation

34  
25  
41

42 ↗  
4  
54

34  
4  
62

Un référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes désigné parmi les représentants du personnel

33  
24  
43

38 ↗  
3  
59

28  
4  
68

**Au moins une réponse « Oui »**

60  
67 ↗  
59



## Perception des hommes

Résultats nationaux

Moyenne #StOpE \*

Rappels 2023

60  
17  
23

66  
2  
32

62  
2  
36

44  
26  
30

51 ↗  
3  
46

45  
4  
51

44  
25  
31

46 ↗  
3  
51

37  
5  
58

67  
75 ↗  
70

# Cependant, le sentiment que les situations de sexisme sont plus sanctionnées qu'avant est loin d'être majoritaire.

**Question :** « D'après ce que vous pouvez voir, par rapport à il y a 2-3 ans, les situations de sexisme dans votre entreprise / organisation font-elles plus qu'avant, ni plus ni moins qu'avant ou moins qu'avant l'objet de sanctions internes ? »

**Base :** Ensemble

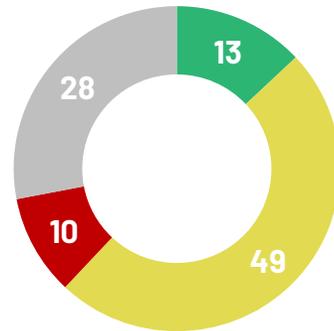
- Plus qu'avant
- Ni plus, ni moins qu'avant
- Moins qu'avant
- Je ne sais pas



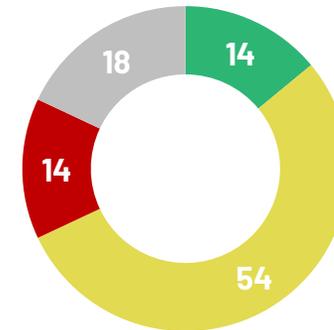
## Perception des femmes

## Perception des hommes

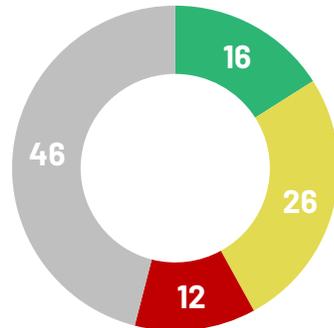
Résultats  
nationaux



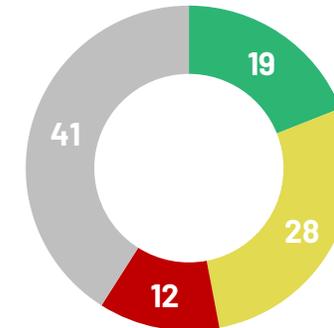
Résultats  
nationaux



Moyenne  
#StOpE



Moyenne  
#StOpE



# L'opinion des salarié·es et agent·es sur les priorités pour lutter contre le sexisme au sein de leur entreprise / organisation

# Or, la sanction reste le moyen prioritaire à mettre en place selon les salarié.e.s et agent.e.s.

**Question :** « Parmi les propositions suivantes, quelles seraient selon vous, les actions prioritaires à mettre en œuvre pour lutter contre le sexisme dans votre entreprise / organisation ? »

**Base :** Ensemble

Jusqu'à trois réponses possibles - Total supérieur à 100%

	Opinion des femmes		Opinion des hommes	
	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE **	Résultats nationaux	Moyenne #StOpE **
Sanctionner systématiquement les auteurs de propos et comportements sexistes	43	40	37	32
Avoir un message fort de la part de la direction de l'entreprise / l'organisation prônant la tolérance zéro en matière de sexisme	36	35	28	26
Former les managers aux stéréotypes et aux manifestations de sexisme	26	34	27	32
Former les salariés / les agents aux stéréotypes et aux manifestations de sexisme	24	33	25	34
Mettre en place une cellule d'écoute dédiée au harcèlement sexuel et agissements sexistes	22	22	21	23
Intégrer la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à la politique de santé-sécurité*	21	19	23	19
Réaliser des enquêtes régulières sur le sexisme en interne	21	13	18	13
Avoir une communication d'entreprise / d'organisation (interne, externe) non sexiste	14	7	16	9
Féminiser les titres, fonctions et métiers de l'entreprise / l'organisation pour que les femmes ne soient plus invisibles	8	15	10	7
Mesurer et suivre la réalité du sexisme avec des données chiffrées (nombre et type de cas de sexisme, délais de résolution des cas, ...)	8	16	11	21
Autre	1	3	1	3
Rien de tout cela, le sexisme ce n'est ni fréquent, ni grave	2	1	3	1
Rien de tout cela, ce sont les relations normales entre les femmes et les hommes et cela risque d'entraver le jeu de séduction entre les sexes	2	1	4	1
Je ne sais pas	8	8	8	13

# Enfin, si la majorité des femmes sont favorables à la mise en place de quotas pour les postes à responsabilité au sein de leur organisation, une majorité d'hommes s'y opposent, notamment au sein du réseau StOpE.

**Question :** « Êtes-vous favorable ou défavorable à la mise en place de quotas sur des postes à responsabilités au sein de votre entreprise / organisation pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ? »

**Base :** Ensemble

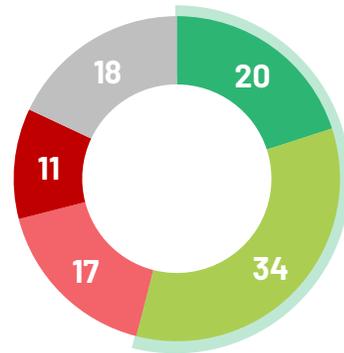
- Tout à fait favorable
- Plutôt favorable
- Plutôt pas favorable
- Pas du tout favorable
- Je ne sais pas



## Opinion des femmes

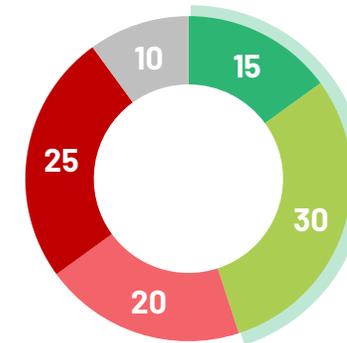
## Opinion des hommes

Résultats nationaux



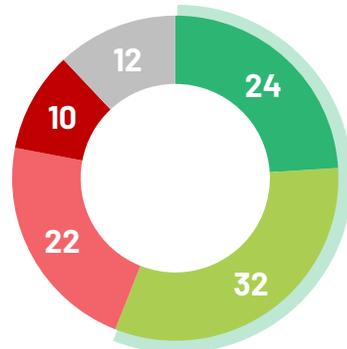
**% FAVORABLE 54**

Résultats nationaux



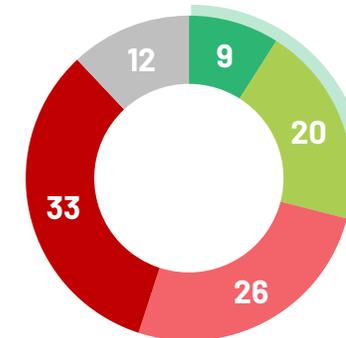
**% FAVORABLE 45**

Moyenne #StOpE



**% FAVORABLE 56**

Moyenne #StOpE

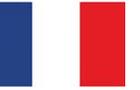


**% FAVORABLE 29**



# ANNEXES

# Nos engagements



## CODES PROFESSIONNELS, CERTIFICATION QUALITÉ CONSERVATION ET PROTECTION DES DONNÉES

Ipsos est membre des organismes professionnels français et européens des études de marché et d'opinion suivants :

- **SYNTEC** (syndicat professionnel des sociétés d'études de marché en France ; [www.Syntec-etudes.Com](http://www.Syntec-etudes.Com))
- **ESOMAR** (European Society for Opinion and Market Research, [www.e-somar.Org](http://www.e-somar.Org))



**Ipsos France est certifiée ISO 20252 :  
Market Research - version 2019  
par AFNOR CERTIFICATION**

Ce document est élaboré dans le respect de ces codes et normes internationales.

Ipsos France s'engage à appliquer le **code ICC/Esomar** des études de marché et d'opinion. Ce code définit les règles déontologiques des professionnels des études de marché et établit les mesures de protection dont bénéficient les personnes interrogées.



Ipsos s'engage à respecter les lois applicables. Ipsos a désigné un Data Protection Officer et a mis place un plan de conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (Règlement (UE) 2016/679). Pour plus d'informations sur notre politique en matière de protection des données personnelles : <https://www.ipsos.com/fr-fr/confidentialite-et-protection-des-donnees-personnelles>

A ce titre, la durée de conservation des données personnelles des personnes interviewées dans le cadre d'une étude est, à moins d'un engagement contractuel spécifique :

de 12 mois suivant la date de fin d'une étude Ad Hoc .

de 36 mois suivant la date de fin de chaque vague d'une étude récurrente.

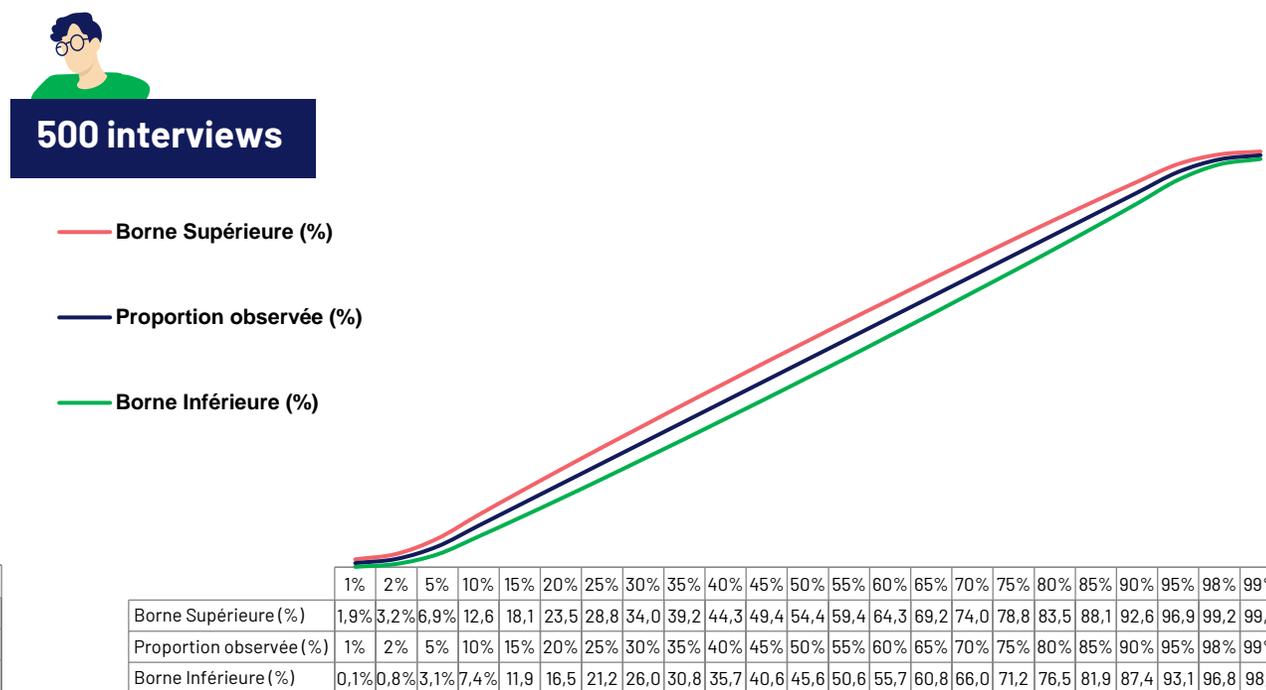
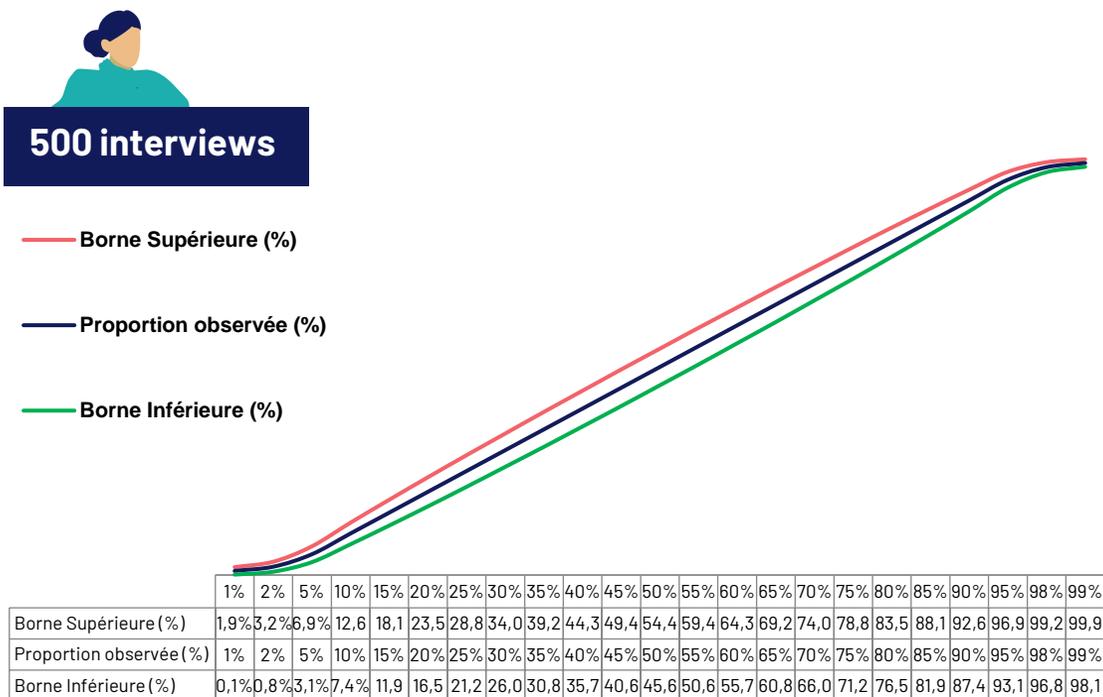
# Fiabilité des résultats (résultats nationaux)

L'intervalle de confiance (aussi appelé marge d'erreur) est l'intervalle dans lequel se trouve la valeur recherchée avec une probabilité fixée (le niveau de confiance). L'amplitude de cet intervalle dépend du niveau de confiance, de la valeur observée et de la taille de l'échantillon. Le calcul n'est justifié que pour les sondages aléatoires. Il ne peut pas être déterminé dans le cas de sondages par quotas mais on considère qu'il est proche de celui des sondages aléatoires.

**Comme précisé en introduction, seul le sondage national** (« Résultats nationaux » dans le rapport est représentatif et peut faire l'objet d'une extrapolation). Les marges d'erreurs présentées ci-dessous s'appliquent donc au sondage national uniquement.

- Intervalle de confiance : **95%**
- Taille de l'échantillon : **500 + 500**

**Les proportions observées sont comprises entre :**



# FIABILITÉ DES RÉSULTATS : Études auto-administrées online (résultats nationaux)

**La fiabilité globale d'une enquête est le résultat du contrôle de toutes les composantes d'erreurs : c'est pourquoi Ipsos impose des contrôles et des procédures strictes à toutes les phases de l'étude.**

## EN AMONT DU RECUEIL

- **Echantillon** : structure et représentativité pensés selon l'objectif et les moyens techniques à disposition pour l'étude
- **Questionnaire** : le questionnaire est rédigé en suivant un process de rédaction comprenant 12 standards obligatoires. Il est relu et validé par un niveau senior puis envoyé au client pour validation finale. La programmation (ou script du questionnaire) est testée par au moins 2 personnes puis validée.

## LORS DU RECUEIL

- **Echantillonnage** : Ipsos impose des règles d'exploitation très strictes de ses bases de tirages afin de maximiser le caractère aléatoire de la sélection de l'échantillon: tirage aléatoire, taux de sollicitation, taux de participation, abandon en cours, hors cible...
- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

- **Suivi du terrain** : La collecte est suivie et contrôlée (pénétration, durée d'interview, cohérence des réponses, suivi du comportement du répondant, taux de participation, nombre de relances,...).

## EN AVAL DU RECUEIL

- Les résultats sont analysés en respectant les méthodes d'analyses statistiques (intervalle de confiance versus taille d'échantillon, tests de significativité). Les premiers résultats sont systématiquement contrôlés versus les résultats bruts issus de la collecte. La cohérence des résultats est aussi contrôlée (notamment les résultats observés versus les sources de comparaison en notre possession).
- Dans le cas d'une pondération de l'échantillon (méthode de calage sur marges), celle-ci est contrôlée par les équipes de traitement (DP) puis validée par les équipes études.

# Fiche technique complète (résultats nationaux)

## Étude CAWI sur panel IIS

### ÉCHANTILLON

- **Population cible** : salarié-e-s d'entreprises de 250 salarié-e-s et plus (hors secteur public) dont 500 femmes et 500 hommes.
- **Tirage de l'échantillon** : tirage raisonné permettant de sur représenter les cibles présentant systématiquement des taux de participation inférieurs à la moyenne
- **Critères et sources de représentativité** : pour les hommes d'une part et les femmes d'autre part : âge, région, catégorie socioprofessionnelle, catégorie d'agglomération

### COLLECTE DE DONNÉES

- **Dates de terrain** : du 14 au 28 janvier 2025
- **Taille de l'échantillon final** : 1000 individus dont 500 femmes et 500 hommes  
**Mode de recueil** : On line sur panel IIS
- **Type d'incentive** : Programme de fidélisation avec système de récompense par cumul de points pour les panélistes
- **Méthodes de contrôle de la qualité des réponses**: surveillance des comportements de réponse des panélistes (Repérage des réponses trop rapides ou négligées (cochées en ligne droite ou zig zag par exemple))
- Contrôle de l'IP et cohérence des données démographiques.
- Les données seront conservées 2 ans

### TRAITEMENTS DES DONNÉES

- Echantillon pondéré
- Méthode de pondération utilisée : méthode de calage sur marges
- Critères de pondération : pour les hommes d'une part et les femmes d'autre part : âge, région, catégorie socioprofessionnelle, catégorie d'agglomération

# Fiche technique (consultation StOpE)

## Etude CAWI sur fichier(s) client

### ÉCHANTILLON

- **Population cible** : Salarié·e·s et agent·e·s
- **Tirage de l'échantillon** : les e-mails d'invitation ont été diffusés par les signataires au plus grand nombre de salarié·e·s et agent·e·s possible (le plus souvent l'exhaustivité) excepté pour Air France (tirage au sort de 5 000 contacts)
- **Sélection de l'interviewé** : toutes les réponses complétées en intégralité ont été comptabilisées
- **Critères et sources de représentativité** :  
Aucune

**Les résultats de la consultation ne doivent pas être considérés comme représentatifs et ne peuvent pas être extrapolés.**

### COLLECTE DE DONNÉES

- **Dates de terrain** : 15 janvier au 28 mars
- **Taille de l'échantillon final** : 131 908 individus
- **Mode de recueil** : Recueil On line
- **Méthodes de contrôle de la qualité des réponses**:
  - Règles de gestion en cours d'interview :
  - Règles de programmation : obligation de réponse, contrôle du nombre de réponses attendues (multiples, exclusives), tests de cohérence numériques
  - Information et messages interactifs à destination de l'interviewé : contrôle et correction des comportements de réponse non conformes
  - Suivi du taux de participation

Les données seront conservées 2 ans par Ipsos, l'accès à ces données est strictement réservé aux personnes habilitées d'Ipsos travaillant sur l'étude.

### TRAITEMENTS DES DONNÉES

- Echantillon pondéré
- Méthode de pondération utilisée :  
méthode de calage sur marges
- Critères de pondération :  
entreprise / organisation  
participante croisée par le sexe

# Fiche technique

## Organisation

### **LES ACTIVITÉS CONDUITES OU COORDONNÉES PAR LES ÉQUIPES IPSOS EN FRANCE**

- Design et méthodologie
- Préparation du fichier
- Coordination et validation des traductions
- Elaboration du questionnaire / Scripting et validation
- Emailing et collecte des données
- Coordination de la codification et validation du plan de codes
- Traitement des données
- Validation des analyses statistiques
- Conception de la présentation des résultats
- Mise en forme des résultats
- Présentation orale
- Analyses et synthèse

### **LES ACTIVITÉS CONFIEES À NOS PARTENAIRES RÉFÉRENCÉS**

- Traduction
- Partie des analyses et synthèses

# À PROPOS D'IPSOS

Ipsos est l'un des leaders mondiaux des études de marché et des sondages d'opinion, présent dans 90 marchés et comptant près de 20 000 collaborateurs.

Nos chercheurs, analystes et scientifiques sont passionnément curieux et ont développé des capacités multi-spécialistes qui permettent de fournir des informations et des analyses poussées sur les actions, les opinions et les motivations des citoyens, des consommateurs, des patients, des clients et des employés.

Nos 75 solutions s'appuient sur des données primaires provenant de nos enquêtes, de notre suivi des réseaux sociaux et de techniques qualitatives ou observationnelles.

Notre signature « Game Changers » résume bien notre ambition d'aider nos 5 000 clients à évoluer avec confiance dans un monde en rapide évolution.

Créé en France en 1975, Ipsos est coté à l'Euronext Paris depuis le 1er juillet 1999. L'entreprise fait partie des indices SBF 120, Mid-60, STOXX Europe 600 et est éligible au service de règlement différé (SRD).

ISIN code FR0000073298, Reuters ISOS.PA, Bloomberg IPS:FP

[www.ipsos.com](http://www.ipsos.com)

35 rue du Val de Marne  
75 628 Paris, Cedex 13 France  
Tel. +33 1 41 98 90 00

# GAME CHANGERS

Dans un monde qui évolue rapidement, s'appuyer sur des données fiables pour prendre les bonnes décisions n'a jamais été aussi important.

Chez Ipsos, nous sommes convaincus que nos clients cherchent plus qu'un simple fournisseur de données. Ils ont besoin d'un véritable partenaire qui leur procure des informations précises et pertinentes, et les transforme en connaissances pour leur permettre de passer à l'action.

Voilà pourquoi nos experts, curieux et passionnés, délivrent les mesures les plus exactes pour en extraire l'information qui permettra d'avoir une vraie compréhension de la Société, des Marchés et des Individus.

Nous mêlons notre savoir-faire au meilleur des sciences et de la technologie, et appliquons nos quatre principes de sécurité, simplicité, rapidité et de substance à tout ce que nous produisons.

Pour permettre à nos clients d'agir avec plus de rapidité, d'ingéniosité et d'audace.

La clef du succès se résume par une vérité simple :

**You act better when you are sure.**

# MERCI

**Federico Vacas**, federico.vacas@ipsos.com

**Alice Tétaz**, alice.tetaz@ipsos.com

**Salomé Quétier-Parent**, salome.quetierparent@ipsos.com

**Diane Lamotte**, diane.lamotte@ipsos.com

