

#StOpE au Sexisme Ordinaire en Entreprise, 5 ans d'action

4,4 millions de salariés et agents vont être
impactés en 2024

Pour 8 femmes sur 10 les attitudes et décisions sexistes sont régulières au travail*.

Ce 25 janvier, journée nationale de lutte contre le sexisme, sonne comme chaque année, l'heure du bilan pour le collectif #StOpE (Stop au Sexisme dit "Ordinaire" en Entreprise). Il marque aussi, cette année, les 5 ans de l'initiative créée en 2018 pour faire reculer durablement le sexisme dit "ordinaire" au travail. Ce phénomène insidieux entraîne de lourdes conséquences et n'épargne pas le monde de l'entreprise, tous secteurs confondus. Le collectif #StOpE revient sur 5 années d'action collective qui ont fait grandir l'ampleur de l'initiative et qui ont multiplié son impact. En 2024, 72 nouvelles entreprises viennent grossir ses rangs et portent à 270 le nombre d'employeurs engagés.

Le sexisme dit « ordinaire » est l'ensemble des propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe qui, de façon volontaire ou inconsciente, infériorisent les personnes concernées. Au travail, il entraîne une perte de confiance en soi et conduit à l'autocensure. Il se manifeste par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité ou la paternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités, des commentaires sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion...

Des entreprises engagées au plus haut niveau

En 2018, **Anne-Laure Thomas (L'Oréal en France), Morgane Reckel (EY France) et Anne-Sophie Beraud (Accor)**, toutes trois responsables Diversité & Inclusion, en partenariat avec **Brigitte Grésy, spécialiste des questions de sexisme**, se rassemblent pour créer #StOpE, un collectif inter-entreprises dont l'objectif est de **faire reculer le sexisme ordinaire au travail en mutualisant les énergies, en partageant les bonnes pratiques et essayant les meilleures actions.**

Dans leur sillage, elles mobilisent 30 entreprises (employeurs du public et du privé) dès la création de #StOpE.

L'action de #StOpE repose sur trois volets :

- 1. Un acte d'engagement**, avec huit actions prioritaires pour agir contre le sexisme. Les signataires s'engagent à mettre en place au moins une action par an au sein de leur organisation. L'acte est signé soit par le ou la présidente, soit par le ou la DG ou un ou une membre du Comex pour mobiliser aux plus hautes responsabilités. Elle n'implique aucune contrepartie financière. Un financement

L'acte d'engagement fondateur:

1. Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro
2. Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
3. Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire
4. Diffuser des outils pédagogiques aux salarié·es pour faire face aux agissements sexistes en entreprise
5. Inciter l'ensemble des salarié·es à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire
6. Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
7. Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
8. Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

collectif est organisé au travers d'un appel aux dons annuel, sans obligation de participation.

2. **Des espaces de co-construction** et d'intelligence collective, autour de réunions et groupes de travail thématiques, où les signataires échangent leurs observations, bonnes pratiques, témoignages et mettent en place des actions communes telles que :
 - **Le e-learning de sensibilisation** « Prévenir et lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise » qui a sensibilisé des dizaines de milliers de collaborateurs et collaboratrices depuis 2020.
 - **Le baromètre #StOpE**, une enquête de perception destinée à évaluer l'état du sexisme ordinaire au travail, à observer les formes qu'il revêt, à déterminer ses conséquences, à mesurer l'impact des actions menées par les organisations engagées dans #StOpE et à comparer leurs résultats à la situation moyenne dans d'autres entreprises. Il est mené tous les deux ans depuis 2021.
3. **Une plateforme de partage en ligne**, où les organisations du collectif mettent en commun leurs ressources sur le sujet, alimentée tout au long de l'année.

#StOpE est placée sous le **patronage du Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la Lutte contre les discriminations**.

Depuis 2021, elle est portée et **animée par l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)**, forte de son expertise, de son réseau et de sa force de mobilisation.

Caroline Courtin, Responsable Diversité et Inclusion de BNP Paribas, signataire #StOpE de la première heure, témoigne : « *L'initiative #StOpE est un formidable accélérateur, source de progrès dans notre entreprise. Depuis l'origine, la démarche collaborative a constitué les fondements du collectif. Le nombre de membres ne cesse d'augmenter. Les groupes de travail permettent de co-construire des outils de référence, qui nourrissent nos plans d'action et contribuent à améliorer nos dispositifs.* »

L'heure du bilan : une action collective efficace, mais encore un long chemin

Un collectif mobilisé tout au long de l'année 2023

- **70 organisations signataires se sont impliquées dans les groupes de travail** en 2023, sur des sujets comme : sexisme et jeunesse, identité de genre, nudges contre le sexisme, agir en tant que victime ou témoin, sexisme dans le BTP...
- **Plus de 600 actions concrètes ont été mises en place** (en particulier sur l'engagement #2**), à travers des campagnes

d'information et de communication, des dispositifs de formation ou de sensibilisation (autodiagnostic, vidéos, jeux etc.), des conférences et ateliers.

- **15 organisations signataires ont participé au baromètre #StOpE 2023** pour établir un nouvel état des lieux du sexisme ordinaire en leur sein et mettre en place un plan d'action. Cette enquête a permis de recueillir la perception de 90 000 salariées et salariés.

5 années de mobilisation collective

- Depuis la naissance de #StOpE et avec l'arrivée des nouveaux signataires, **4,4 millions de collaborateurs et collaboratrices sont impactés** par les actions des organisations signataires.
- Déjà **plus de 35 000 collaborateurs et collaboratrices ont été formés** pour comprendre et identifier les attitudes, gestes et blagues sexistes.
- **83% des signataires de #StOpE ont mis en place des actions pour prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée** les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes. Cela se traduit par la nomination et la formation de référents HVSS en charge de suivre les cellules d'écoute et de recueillir des témoignages.

Le dernier baromètre #StOpE (juin 2023) a fait état de l'impact des actions de #StOpE, avec des évolutions positives constatées parmi les organisations signataires de #StOpE :

- La moitié des salariés se déclare plus attentive aux propos et comportements sexistes : 2 fois plus que la moyenne nationale.
- 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 : 13 points de plus que la moyenne nationale (29% pour les femmes et 37% pour les hommes).
- En deux ans, la part des salariés ayant bénéficié d'une formation sur le sexisme au travail a plus que doublé dans les entreprises membres du collectif #StOpE. La moitié des salariés a été sensibilisée au sujet, contre moins d'1/4 en moyenne nationale.

« Les résultats de cette mobilisation collective et de ces synergies nous donnent une belle lueur d'espoir. Cependant, au niveau global, deux points d'alerte restent préoccupants : Si les jeunes générations semblent plus sensibilisées à la question du sexisme ordinaire, leur sentiment de disqualification est encore plus grand que pour leurs aînées. Par ailleurs, les hommes se montrent moins nombreux à être solidaires de la cause, comparé au précédent baromètre de 2021. Il semble se développer parmi eux, un sentiment de gender-fatigue qui pourrait challenger la poursuite de notre action. » souligne Brigitte Grézy.

Retour sur quelques chiffres clés du baromètre #StOpE 2023 :

- Pour 9 femmes sur 10, les inégalités professionnelles F-H sont encore très importantes.
- Des manifestations multiples**
- Les « blagues » : plus des 3/4 des femmes y ont été exposées et 2/3 des hommes.
- Propos dégradants : 6 femmes sur 10 ont déjà entendu des propos dégradants s'appuyant sur des représentations stéréotypées de la féminité. -8 points par rapport à 2021.
- Remise en cause des capacités à manager : près de 7 femmes sur 10 en ont déjà témoigné
- Maternité : près de 7 femmes sur 10 font état de propos négatifs associés à la maternité, comme en 2021.
- Evolution professionnelle : 50% des femmes jugent avoir déjà été freinées en raison de leur sexe (augmentations ou primes non reçues : 36%, promotions non accordées : 31%).

Des conséquences 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 reçu des commentaires sur leur aspect, qui les ont mises mal à l'aise.

Résultats complets sur :
<https://www.afmd.fr/le-barometre-stope>

Le 25 janvier 2024, 72 nouveaux employeurs se rallient à #StOpE

Tous les ans à l'occasion du **25 janvier, journée nationale de lutte contre le sexisme**, le collectif fait le bilan des actions menées durant l'année, et accueille les nouveaux signataires lors d'une cérémonie de signature.

Ce 25 janvier, 72 nouvelles organisations rejoignent le mouvement, portant le nombre de signataires à 270 :

Entreprises : ABRDN INVESTMENTS IRELAND LIMITED • AEMA GROUPE • AG2R LA MONDIALE • AGENCE FRANCE-MUSEUMS • ALTICE FRANCE • APAVE • APICIL ÉPARGNE • APICIL SANTÉ PRÉVOYANCE • APICIL TRANSVERSE • AUCHAN RETAIL FRANCE • AURA AERO • BANIJAY • BDO • BLUELINEA • BONDUELLE • BOURBON • BPCE • CGI FINANCE • CLARIANE • COVEA • CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL BRIE PICARDIE • CRÉDIT AGRICOLE DES SAVOIE • ELIOR RESTAURATION FRANCE • ÉTABLISSEMENTS DECAYEUX SAS • EURECIA • EVOK COLLECTION • GRESHAM BANQUE • GROUPE ADEO • GROUPE BAYER • GROUPE BENETEAU • GROUPE CCF • GROUPE JLO • GROUPE KEOLIS • GROUPE ROCHER OPÉRATIONS • GRTGAZ • LACROIX • LADURÉE • LEROY MERLIN • LES GROS MOTS • LOYALTY COMPANY • MARTELL MUMM PERRIER-JOUËT • MATHEMATIC • MC2I • MGEN • OMNICELL • OVH CLOUD • PERNOD RICARD • PERNOD RICARD FRANCE • PFIZER • PIERRE FABRE SA • REED SMITH • RETOUR DE PLAGE • RX FRANCE • SELF SIGNAL • SETEC • SMALT CAPITAL • SNAPCHAT FRANCE • SPIE FRANCE • SQORUS • STET • TDF • TERRITORIA MUTUELLE • THE ONELIFE COMPANY SA • THE WALT DISNEY COMPANY FRANCE • TNP CONSULTANTS • UPCOOP • UTOPIES • VERALTI • WOLTERS KLUWER LEGAL SOFTWARE FRANCE • YVES ROCHER

Institutions et organismes de service public : AUTORITÉ DE LA CONCURRENCE • UCANSS - UNION DES CAISSES NATIONALES DE SÉCURITÉ SOCIALE

Associations : APICIL AGIRC ARRCO • DIGITAL LEAGUE AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Organisation professionnelle : GHR - GROUPEMENT DES HÔTELLERIES ET RESTAURATIONS DE FRANCE

* Source : baromètre #StOpE 2023, état des lieux du sexisme ordinaire au travail

** Engagement #2 : Informer, pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts

Contacts Relations Presse

AFMD

Alexia Chiche

Relations presse
T. 06 15 34 18 30
alexia@chiche-communication.com

Sandrine Pivot Weber

Responsable de projets communication et éditorial
spivotweber@afmd.fr

Accor

Xinyue Wang

Group External Communications Manager
xinyue.wang@accor.com

EY

Amélie Fournier

Responsable service Relations Médias
T. 06 34 27 50 47
Amélie.fournier@fr.ey.com

L'Oréal

Anaïs Josselin

Responsable Médias et Engagement
T. 06 73 37 22 83
anais.josselin@loreal.com