



Programme européen sur la perception de la mixité dans les Grands Groupes mené par la fondation WIF

Rapport global sur les résultats des entreprises en France, Allemagne et Italie

Avril 2018

Structure générale de la présentation

- | Nos hypothèses de travail
- | Notre question de recherche
- | La méthodologie suivie
- | Les populations étudiées
- | Les résultats relatifs
- | Ouverture sur les USA

Nos hypothèses de travail

I Envoi d'un questionnaire de perception sur :

- les stéréotypes des hommes et des femmes sur les hommes et sur les femmes
- la perception de la mixité et de la discrimination

I Questionnaire diffusé en ligne :

- À des femmes et des hommes cadres et cadres dirigeants
- auprès de 4 grandes entreprises (L'Oréal, Oracle, ENGIE, BNPP)
- et dans 3 pays européens (Allemagne, France, Italie)

Notre question de recherche

- | **Quelles sont les freins à l'évolution professionnelle des femmes ?**
Comment améliorer la mixité à tous les échelons ?

- | **Innovations de l'étude :**
 - Différences par tranche d'âge et par sexe
 - Analyse des stéréotypes par niveau hiérarchique
 - Comparaison par pays
 - Validation universitaire

Méthodologie de l'étude

| Près de 2 400 réponses

Environ 1 000 en France

dont 72% de femmes et 28% d'hommes

Environ 400 en Allemagne

dont 53% de femmes et 47% d'hommes

Environ 1 000 en Italie

dont 49% de femmes et 51% d'hommes

| FOCUS PARTICULIER SUR :

Les stéréotypes

et la perception du climat de l'égalité dans l'entreprise

| Une analyse comparative par pays et par entreprise

Un rapport global

Un rapport pour chaque pays

Un rapport par entreprise

Chaque entreprise peut donc se benchmarker par rapport au global

Qui sont les répondantes et les répondants ?

Mixité de l'échantillon

59% de femmes et 41 % d'hommes

Situation de famille

18% des femmes sont célibataires et **37% sans enfant (48% en Allemagne)**

12% des hommes sont célibataires et **24% sans enfant (26% en Allemagne)**

Statut

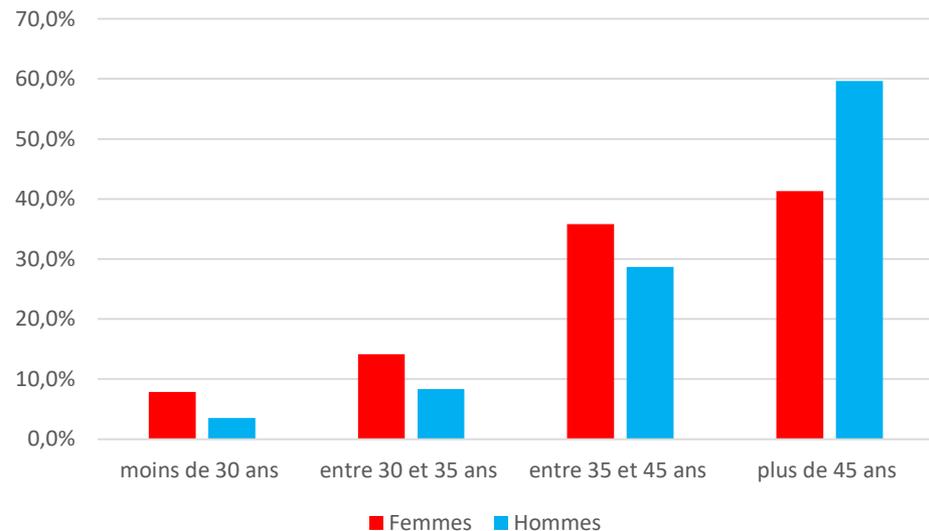
66% des femmes et 42% des hommes sont dans des fonctions supports

34% des femmes et 58% des hommes dans des fonctions opérationnelles avec de grandes différences entre pays

40% des femmes et des 45% hommes sont managers

92% des femmes et 99,5% des hommes sont à temps complet

Âge des répondants



Les stéréotypes de genre en Europe

Méthodologie : dans cette étude les stéréotypes ont été mesurés en présentant une liste fermée de 15 mots, les répondants devaient cocher un ou plusieurs mots en réponse aux questions : « les femmes/les hommes sont ... »

I Les femmes sont :

- **organisées**
- **pragmatiques**
- **à l'écoute**
- Elles ne sont pas : **autoritaires**

I Les femmes dirigeantes sont :

- **pragmatiques**
- **combatives**
- **carriéristes**
- Elles ne sont pas : **à l'écoute**

I Les hommes sont :

- **carriéristes**
- **politiques**
- **stratèges**
- Ils ne sont pas : **à l'écoute et intuitifs**

I Les hommes dirigeants sont :

- **carriéristes**
- **politiques**
- **stratèges**
- **leaders**
- Ils ne sont pas : **à l'écoute et intuitifs**

• En vert les mots les plus cités dans l'ordre de fréquence

En rouge les mots les moins cités (moins de 15%)

• En gras : les mots cités par plus de 50% des répondants

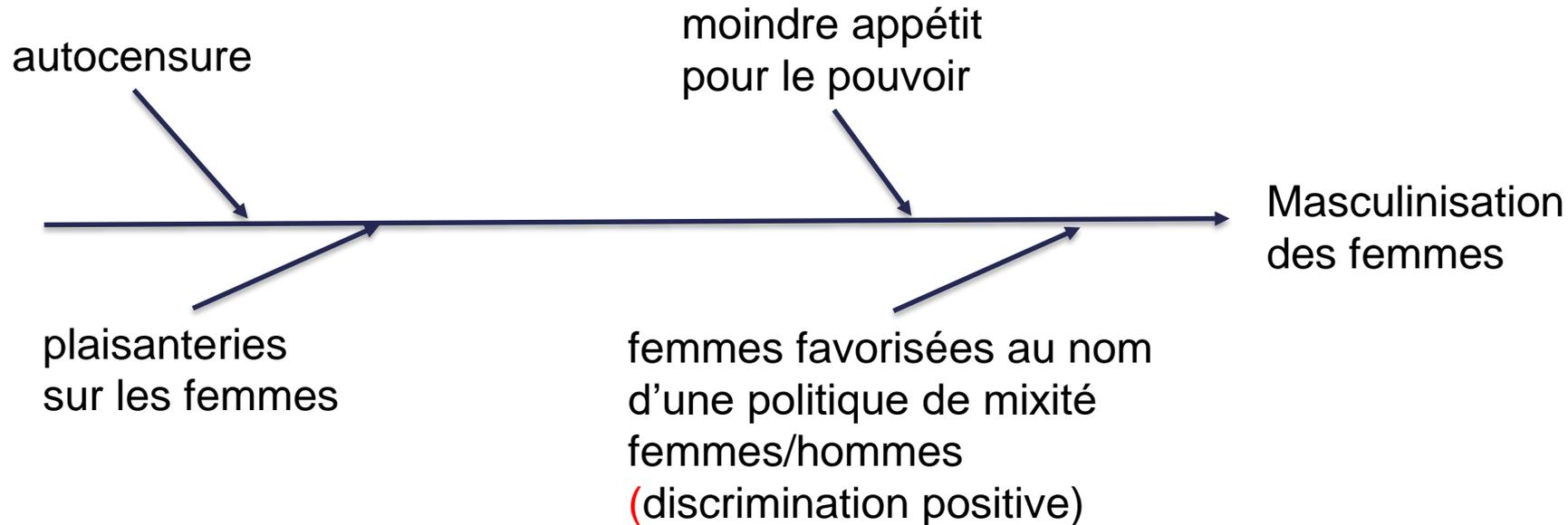
Analyse sur les stéréotypes de genre

Stéréotypes très proches dans les 3 pays

Les différences sont :

- **France** : stéréotypes selon le niveau hiérarchique
Femmes dirigeantes très différentes des femmes cadres en général, proches des hommes
Femmes en général sont ce que ne sont pas les hommes dirigeants et inversement
- **Italie et Allemagne** : stéréotypes indépendants du niveau hiérarchique Femmes et femmes dirigeantes perçues de la même façon
- **Allemagne** : Femmes carriéristes et peu autoritaires
- **Italie** : Femmes combatives et peu à l'écoute

Explications sur la perception des femmes dirigeantes



Selon le pays les raisons de la masculinisation des femmes dirigeantes varient et ont des importances relatives (par exemple, autocensure moins forte en Italie)

En Italie, les femmes dirigeantes perçoivent faiblement cette masculinisation

La perception de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité

Globalement peu de différence de perception.

Les femmes ont un jugement systématiquement plus sévère que les hommes de l'ordre de 1 à 2 points.

Les réponses les plus marquantes sont sur les questions suivantes :

- | *Perception de l'engagement des dirigeants via leurs actions ?*
Hommes : 7/10 Femmes : 5/10

- | *Perception de la lutte contre les discriminations ?*
Hommes : 8/10 Femmes : 6/10

- | *Perception de l'objectivité des critères d'évaluation dans les promotions ?*
Hommes : 6/10 Femmes : 5/10

Conciliation vie privée / vie pro

Un sujet pas si sexué

Conciliation vie privée / vie pro possible : oui à 80%

Difficile : à + de 50%

- | Conciliation : femmes - 7 points / hommes
- | Privilégier la vie familiale : minoritaire (7% des hommes et 10% des femmes)
- | Allemagne :
 - conciliation oui à 73% pour les femmes (80% en Italie et en France)
 - privilégier la vie pro : 22% pour les femmes, 15% pour les hommes
 - femmes : 48% à ne pas avoir d'enfants contre 25 à 30% ailleurs

Le travail prend trop de place : oui à 60%

- | Travail empiète trop sur vie privée : 58% hommes, 62% femmes
- | Coupable de passer peu de temps avec la famille : + de 50% hommes et femmes

Vécu dans l'entreprise

| **Fierté d'appartenance**

65% des femmes et 72% des hommes recommanderaient leur entreprise (avec des taux supérieurs de 10 points en Italie)

73% des femmes et des hommes sont fiers de leur emploi

| **Le ressenti de discrimination varie fortement selon le sexe et le pays**

Victime de discrimination ?

27% des femmes dont 13% plusieurs fois (40% en France)

11% des hommes dont 5% plusieurs fois (5% de victimes en Allemagne)

Une perception très différente de l'égalité selon le genre

	Hommes (% de oui)	Femmes (% de oui)
Etre un homme ou une femme est un critère important de recrutement	14%	33%
A compétence égale les hommes sont mieux payés que les femmes	30%	73%
Les femmes ont un accès équitable à la promotion interne	70%	40%
On entend des plaisanteries sur les femmes	15%	27%
Les femmes sont autant sollicités que les hommes pour des décisions importantes	75%	51%
Il est plus difficile de devenir cadre dirigeants quand on est une femme	31%	66%
Les femmes sont parfois favorisées au nom d'une politique d'égalité femmes/hommes	29%	22%
Les personnes compétentes sont promues quel que soit leur sexe	56%	35%
J'ai suffisamment d'opportunités de travailler sur des projets qui sont important pour le développement de ma carrière	57%	46%
j'ai suffisamment l'occasion de me dépasser	55%	47%

Climat d'égalité ?

Les différences très fortes de perception entre hommes et femmes

I **France : climat d'égalité le moins favorable sur**

- la rémunération
- l'évolution de carrière
- le manque d'exemplarité dans le langage

*Plaisanteries sur les femmes : entendues par + de 50% des femmes
(15% en Allemagne et en Italie seulement)*

I **France : discrimination positive** à l'égard des femmes la plus perçue (40% contre 15 à 25% ailleurs)

I **Allemagne : climat d'égalité le plus favorable**

- + de 50% des femmes : égalité dans les promotions (moins de 30% ailleurs)
- + de 65% des femmes : autant sollicitées que les hommes pour des décisions importantes (38% en France)

Les causes du plafond de verre variable selon le genre

Pourquoi les femmes sont-elles moins représentées dans les postes à responsabilités?	Hommes	Femmes
Parce que les contraintes familiales les ralentissent dans leur carrière	75%	74%
Parce qu'elles s'autocensurent ou n'ont pas assez confiance en elles	26%	55%
Parce qu'elles doivent faire d'avantage leurs preuves	37%	64%
Parce que leurs supérieurs hiérarchiques favorisent les hommes	33%	50%
Parce qu'elles sont moins attirées que les hommes par des postes de pouvoir	25%	30%
Parce qu'elles sont sur des trajectoires qui ne mènent pas au top management	19%	30%
parce qu'elles ne prennent pas assez de risques	10%	20%
parce qu'elles doivent accepter des postes à l'international pour progresser	12%	9%
Parce qu'elles ne sont pas à l'aise pour émettre des opinions différentes dans une réunion	4%	4%
Parce qu'elles résistent moins bien au stress que les hommes	5%	5%

Les causes du plafond de verre

1^{ère} cause : Les contraintes familiales (femmes et hommes dans tous les pays)

En Allemagne : citées par 85% des répondants (70 à 75% ailleurs)

Autres causes :

I pour + de 50% des femmes :

- Le fait que les femmes doivent faire plus leurs preuves que les hommes
- La discrimination négative

I En Allemagne et en France :

- Autocensure : 65% des femmes (30% en Italie)
- Moindre attrait des femmes pour le pouvoir : 35% des femmes (18% en Italie)

La masculinisation des femmes cadres dirigeantes

- | Adoption par les femmes dirigeantes d'un comportement masculin : oui à 46% (femmes ou hommes)
- | Perception : elles deviennent plus carriéristes que les hommes et plus dures dans leur façon de manager.
- | La perception de la masculinisation est à relier avec les stéréotypes sur les femmes dirigeantes (en particulier en France)

Ouverture sur les USA

I Points divergents aux USA

- Pas de politique de soutien à la maternité aux USA (un des 3 pays au monde)
- Conciliation vie privée/vie professionnelle plus difficile aux USA et politique familiale parmi les plus généreuses en Europe

Ouverture sur les USA

I Points similaires avec les USA*

- Mêmes stéréotypes pour les femmes en Europe et aux USA
- France et USA : grosse différence entre femmes et femmes dirigeantes
- Même perception de l'engagement dans l'entreprise
- Ressenti de discrimination (40% en France, 37% aux USA)
- Les hommes américains comme les européens pensent que le système encourage davantage les femmes
- Les femmes américaines et européennes n'ont pas l'intention de quitter leur emploi pour des raisons familiales

*Sur la base du rapport Women in the Workplace, Lean In and McKinsey&Company, 2017.

Les résultats / les enseignements de l'étude

I Les stéréotypes

- Les hommes et les femmes ont des stéréotypes très proches dans les 3 pays sur une majorité des questions posées.
- Les femmes cadres dirigeantes ont des caractéristiques proches des hommes (dirigeants ou non).

I La perception du climat de l'égalité dans l'entreprise

- Peu de différence hommes/femmes sur :
 - L'engagement de l'entreprise
 - La conciliation vie pro/vie privée
- Différences hommes/femmes plus prononcées sur :
 - La variété des causes du plafond de verre
 - Le ressenti de discrimination

Présentation ici d'une synthèse de l'étude, les résultats détaillés sont à votre disposition sur notre site <http://women-initiative-foundation.com/fr/accueil/>

Remerciements

La Women Initiative Foundation tient à remercier :

- Isabelle Kocher, Directrice générale d'ENGIE, qui a accepté d'être la « Marraine » de cette étude,
- les quatre Grands Groupes qui ont participé à l'étude et tout particulièrement les équipes RH et Diversité qui ont assuré un relais sans faille pour la diffusion du questionnaire,
- Caroline Simard et le Clayman Institute aux USA pour avoir partagé à plusieurs reprises des résultats similaires collectés aux USA,
- Professeur Julie Le Cardinal de CentraleSupélec qui a validé scientifiquement les résultats de l'étude,
- Ines Dauvergne, consultante indépendante qui nous a assisté dans le dépouillement des données,
- enfin sa propre équipe dont Annie Combelles en charge des études et de la recherche.



L'ORÉAL

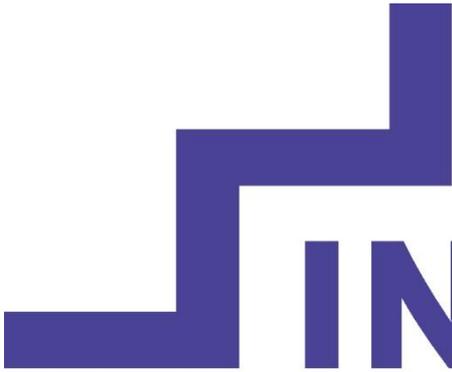


BNP PARIBAS

ORACLE®



CentraleSupélec



**WOMEN
INITIATIVE
FOUNDATION**