

FOR DIVERSITY AND PROMOTING
WOMEN IN BUSINESS
TRANSPARENCY IS KEY!

 **WOMEN
INITIATIVE
FOUNDATION**





Stéréotypes et Perception de la mixité dans les Grands Groupes, étude menée par la fondation WIF

Rapport global sur les résultats des entreprises en Europe, au Canada et comparatif avec les Etats Unis

Mai 2022

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 Un questionnaire sur les perceptions :

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



I Questionnaire diffusé en ligne :

- À des hommes et des femmes cadres et cadres dirigeants
- **Auprès de 4 entreprises en Europe** (Engie, L'Oréal, BNPP, Oracle)
- Dans 3 pays (Allemagne, France, Italie)
- **Auprès de 3 entreprises au Canada**

Notre question de recherche

| Quels 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

| **Au Canada : 903 réponses**

| **En Europe : 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 comparer par rapport au global

Présentation des résultats en Europe



L'ORÉAL



BNP PARIBAS

ORACLE®

Qui sont les répondant(e)s en Europe ?

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

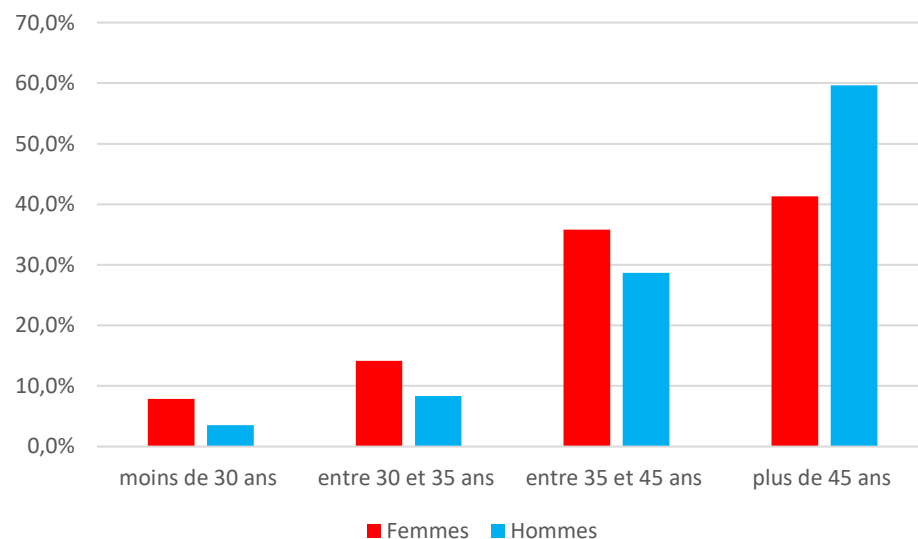
66% des femmes et 42% des hommes sont dans des fonctions supports

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

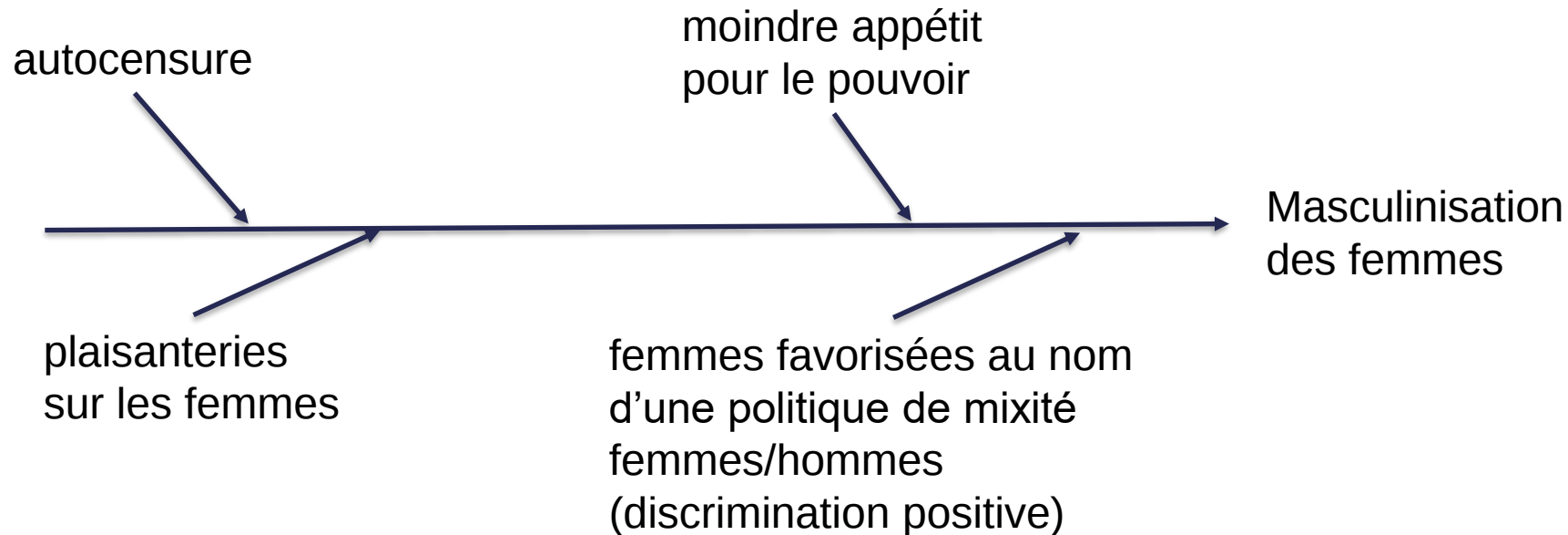
Analyse sur les stéréotypes de genre

Stéréotypes très proches dans les 3 pays

Les différences sont :

- **France** : stéréotypes selon le niveau hiérarchique
Femmes dirigeantes sont très différentes des femmes cadres en général, mais 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)
À compétences égales, les hommes sont mieux payés que les femmes	30%	73%
Il est plus difficile de devenir cadre dirigeants quand on est une femme	31%	66%
Les femmes sont autant sollicitées que les hommes pour des décisions importantes	75%	51%
J'ai suffisamment l'occasion de me dépasser	55%	47%
J'ai suffisamment d'opportunités de travailler sur des projets qui sont importants pour le développement de ma carrière	57%	46%
Les femmes ont un accès équitable à la promotion interne	70%	40%
Les personnes compétentes sont promues, quel que soit leur sexe	56%	35%
Être un homme ou une femme est un critère important de recrutement	14%	33%
On entend des plaisanteries sur les femmes	15%	27%
Les femmes sont parfois favorisées au nom d'une politique d'égalité femmes/hommes	29%	22%

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 doivent faire d'avantage leurs preuves	37%	64%
Parce qu'elles s'autocensurent ou n'ont pas assez confiance en elles	26%	55%
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 résistent moins bien au stress que les hommes	5%	5%
Parce qu'elles ne sont pas à l'aise pour émettre des opinions différentes dans une réunion	4%	4%

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)

Présentation des résultats au Canada



Qui sont les répondant(e)s au Canada?

Mixité des répondants

67% de femmes et 33% d'hommes

Statut marital

18% des femmes sont célibataires et
26% n'ont pas d'enfant

9% des hommes sont célibataires et
26% sont sans enfant

Temps plein : 98% des hommes et des femmes

Profil : fonctions support ou opérationnelles

68% des femmes et 73% des hommes ont des fonctions support

Cadres

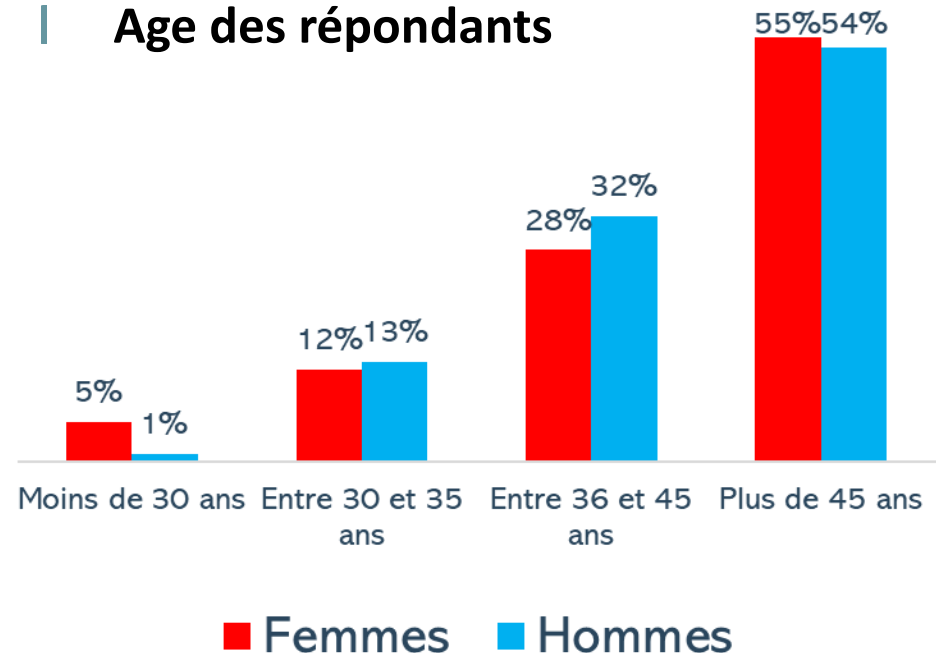
13% des ♀ et 24% des ♂

Gestionnaires

77% des ♀ et 69% des ♂

10% des ♀ et 8% des ♂ sont un statut employé

Age des répondants



Les stéréotypes de genre au Canada

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
- rigoureuses
- à l'écoute
- polyvalentes
- Elles ne sont pas : autoritaires



I Les femmes dirigeantes sont :

- organisées
- rigoureuses
- leaders
- à l'écoute



I Les hommes sont :

- carriéristes (selon les femmes)
- politiques
- pragmatiques
- leaders (selon les hommes)
- Ils ne sont pas : organisés

I Les hommes dirigeants sont :

- carriéristes
- politiques
- stratèges
- leaders

La perception de l'engagement des entreprises

L'engagement des entreprises est mieux noté par les répondants au Canada qu'en Europe avec en moyenne 1 point de plus.

Mais comme en Europe, les femmes notent systématiquement moins bien leur entreprise que les hommes.

- | *Perception de l'engagement des dirigeants sur la mixité et l'égalité?*
Homme : 8,3/10 Femme: 7/10

- | *Perception de la lutte contre les discriminations et de la valorisation de la diversité?*
Homme : 8,5/10 Femme : 7,4/10

- | *Perception des mesures en faveur de la mixité?*
Homme : 8,3/10 Femme: 7/10

Une perception très différente de l'égalité selon le genre

	Hommes (% de oui)	Femmes (% de oui)
J'ai suffisamment d'opportunités de travailler sur des projets qui sont important pour le développement de ma carrière	81%	67%
Les femmes sont autant sollicitées que les hommes pour des décisions importantes	91%	59%
Les femmes ont un accès équitable à la promotion interne	88%	52%
Les personnes compétentes sont promues quel que soit leur sexe	75%	52%
Il est plus difficile de devenir cadre dirigeant quand on est une femme	15%	49%
À compétences égales, les hommes sont mieux payés que les femmes	10%	44%
Les femmes sont parfois favorisées au nom d'une politique d'égalité femmes/hommes	34%	25%
J'ai suffisamment l'occasion de me dépasser	10%	22%
Être un homme ou une femme est un critère important de recrutement	10%	22%
On entend des plaisanteries sur les femmes	11%	20%

Qualité de vie au travail

- I **Les indicateurs de satisfaction au travail sont globalement bons** dans les entreprises canadiennes à l'exception d'un fort niveau de stress cité par les $\frac{3}{4}$ des femmes et des hommes et les $\frac{2}{3}$ parlent d'une charge de travail trop importante.
- I **48% des femmes se sentent coupables de ne pas consacrer assez de temps à leur famille contre 28% des hommes.** Elles sont 40% contre 32% des hommes à trouver que leur travail empiète trop sur leur vie privée. En Europe, plus de 50% des hommes et des femmes expriment cela.
- I **37% des femmes et 47% des hommes expérimentent qu'ils concilient facilement leur vie professionnelle et vie privée.**
- I 24% des femmes et 10% des hommes estiment avoir été discriminés. Ces taux sont proches de ceux de l'Europe.

Les causes du plafond de verre variables 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	69%	72%
Parce qu'elles doivent faire davantage leurs preuves	17%	62%
Parce qu'elles s'autocensurent ou n'ont pas assez confiance en elles	36%	49%
Parce que leurs supérieurs hiérarchiques favorisent les hommes	18%	39%
Parce qu'elles ne prennent pas assez de risques	19%	34%
Parce qu'elles sont moins attirées que les hommes par des postes de pouvoir	25%	25%
Parce qu'elles sont sur des trajectoires qui ne mènent pas au top management	13%	14%
Parce qu'elles ne sont pas à l'aise pour émettre des opinions différentes dans une réunion	8%	9%
Parce qu'elles doivent accepter des postes à l'international pour progresser	2%	5%
Parce qu'elles résistent moins bien au stress que les hommes	4%	4%

Synthèse des résultats Canada

I Des stéréotypes de genre persistants partagés par les hommes et les femmes

Ils opposent des femmes perçues comme plus passives (organisation, rigueur, écoute) à des hommes vus comme tournés vers l'action (carriéristes, politiques et leaders)

I Des freins à la mixité dans les postes à responsabilités liés aux contraintes familiales encore largement identifiés par les hommes et les femmes

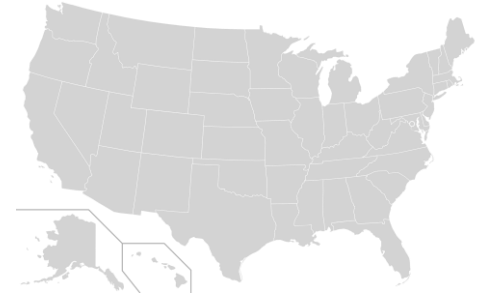
I De forts écarts de perception hommes/femmes sur le climat d'égalité

Une majorité de femmes identifient les inégalités de genre alors qu'une majorité d'hommes ne les perçoivent pas.

Les femmes expliquent le plafond de verre essentiellement par des causes externes liées à l'entreprise (discrimination, devoir plus faire ses preuves, conciliation vie privée/vie pro) mais citent également l'autocensure.

Si le climat d'égalité est mieux perçu au Canada qu'en Europe, les tendances sont les mêmes dans les deux études.

Comparaison États-Unis



I Grandes différences:

- **Politiques de congé parental:**
Absence aux USA de politiques de congé de maternité et paternité (3 pays dans le monde)
- **La conciliation travail-famille:**
Les politiques européennes et canadiennes (et les cultures d'entreprise) sont plus avancées.

L'absence de politiques favorables à la famille aux États-Unis nuit aux parents qui travaillent

- | **USA : 1 de 3 pays sans une loi nationale de congé de maternité.**
 - Mères: 12 semaines sans paye.
 - 25% des mères retournent travailler 2 semaines après naissance.
 - Europe: 18 semaines, payées (partiel ou total).
 - Canada: 15 semaines, payées (partiel ou total).

- | **Les grandes compagnies (et certains États) vont plus loin. ~24%**
des compagnies offrent un congé payé, en moyenne 41 jours.
 - 66% des femmes et 36% des hommes utilisent ce bénéfice.
 - Le coup moyen de la garderie aux USA: \$11,000.

- | **Europe et Canada**
 - Programmes de subvention des coûts de garderie.

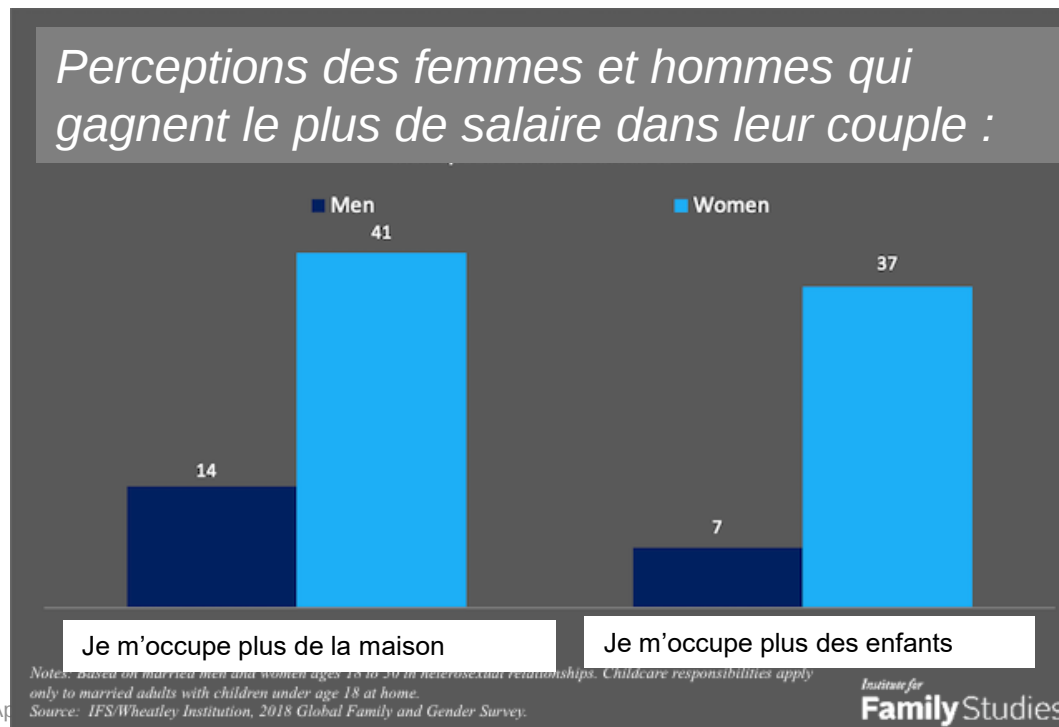
Les États-Unis ont un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en particulier pour les femmes.

I Le “Better Life Index”: États-Unis est 30^e sur 36 pays.

- Les employés américains travaillent plus d’heures par semaine, et ont moins de temps pour leur vie familiale.

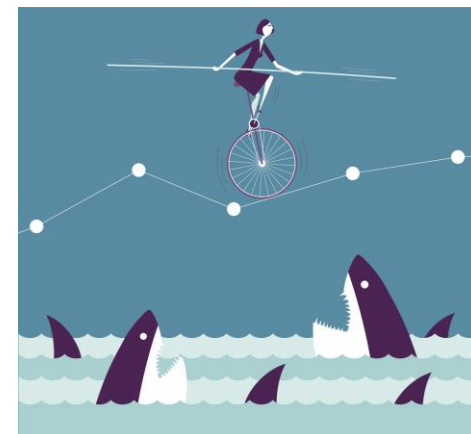
I Les femmes font plus de travail non-payé

Responsabilités dans les couples:



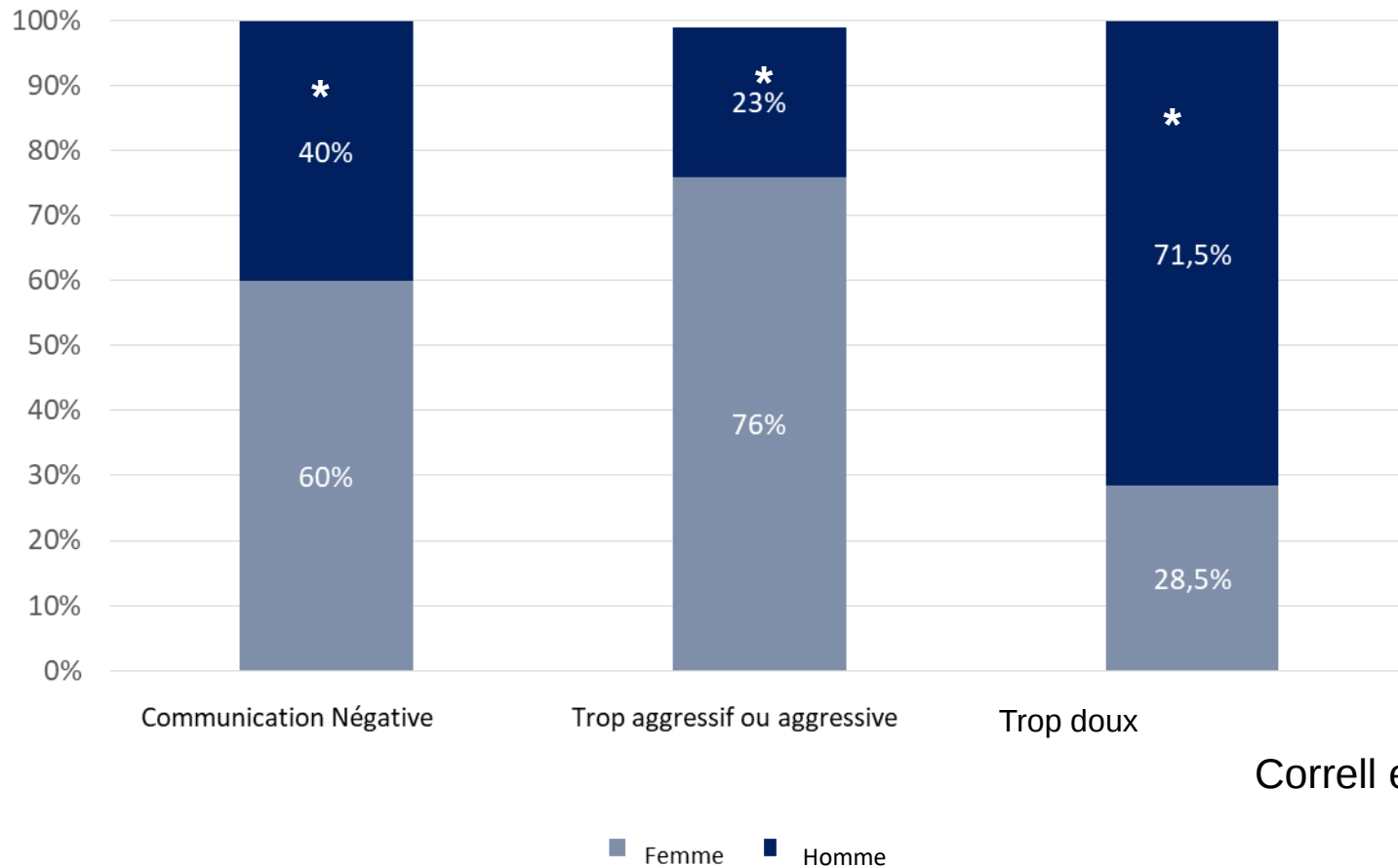
Les stéréotypes ont un impact négatif sur la perception des femmes dirigeantes

Il est....	Elle est...
Énergique	Arrogante
Résolu	Aggressive
Stratégique	Manipulatrice
Dirigeant	Contrôlante
Déterminé	Obsessive
Persévérant	Sans relâche



Source: Lamberti, 2018, European Institute for Knowledge and Value Management

Évaluation Annuelle dans une compagnie de Silicon Valley



Correll et al, 2020

Écarts de perception : Les hommes pensent que le système est plus favorable aux femmes

- **50% des hommes pensent que les femmes sont bien représentées chez les cadres dans leur compagnie (1 sur 10 des leaders est une femme)**



- **Les hommes pensent que leur compagnie font beaucoup pour la mixité (et ne se sentent pas concernés).**
- **15% des hommes pensent que ces efforts les désavantagent dans leur carrière.**

*Basé sur “Women in the Workplace” report, Lean In and McKinsey&Company, 2017.

Différences et similarités Europe, Canada et USA*

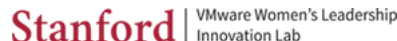
- Aux USA et en Europe, les femmes dirigeantes sont perçues plus négativement qu'au Canada.
- Expérience de discrimination (42% aux USA, plus élevé qu'au Canada et en Europe globalement).
- Sous-représentation marquée dans les plus hauts postes (8% Fortune 500 CEO).
- Écarts de perception: Les hommes pensent que le système est plus favorable aux femmes, ou pensent que le système est plus équitable.
- Les hommes et les femmes demandent tous plus de support pour les aider dans la vie de famille.

*Source: "Women in the Workplace" report, Lean In and McKinsey&Company, 2017.; Pew Research; StatCan

Remerciements

La Women Initiative Foundation tient à remercier :

- Les 7 Grands Groupes et leurs directions générales qui ont participé à l'étude, et toutes leurs équipes RH et Diversité qui ont assuré un relais sans faille pour la diffusion du questionnaire,
- Les professeurs Julie Le Cardinal de CentraleSupélec et Anne-Marie Croteau de Concordia qui ont validé scientifiquement les résultats des études européenne et canadienne,
- Caroline Simard et le Stanford VMware Women's Leadership and Innovation Lab pour avoir partagé à plusieurs reprises des résultats similaires collectés aux USA,
- Enfin sa propre équipe dont Inès Dauvergne et Annie Combelles.



**WOMEN
INITIATIVE
FOUNDATION**

www.women-initiative-foundation.com