



Le top management face à l'enjeu du leadership féminin Volet cadres dirigeants

Août 2021



Contacts Ifop:

Romain Bendavid / Flora Baumlin / Marie Fevrat / Chloé Tegny Département Opinion et Stratégies d'Entreprise 01 45 84 14 44

prenom.nom@ifop.com



SOMMAIRE





RAPPEL DE LA METHODOLOGIE	3
A - Diagnostic sur la situation actuelle en matière de parité femmes/hommes dans l'entreprise	8
B - Les perceptions des équipes de direction et de leur accessibilité	15
C - Les transformations à apporter pour favoriser une meilleure présence des femmes dans les équipes de direction	25







La méthodologie



Qui?

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **303** cadres dirigeants issus des secteurs public et privé et de toutes tailles d'entreprises, dont **116** femmes et **187** hommes.

La représentativité de l'échantillon a été assurée par la méthode des quotas (fonction occupée au sein de l'entreprise).

Comment?

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne.

Quand?

Terrain du 15 juillet au 5 août 2021.

Dans ce document figurent les ventilations femmes/hommes comme ceci :

- Femmes :

- Hommes:



Michael Page



Les résultats de l'enquête







Les Profils



Femmes

ÂGE DE L'INTERVIEWÉ(E)	%
TOTAL Moins de 35 ans	12,5
TOTAL 35 ans et plus	87,5
. 35-49 ans	52,3
. 50 ans et plus	35,2
RÉGION	
Île-de-France	30,7
Province	69,3
SITUATION DE COUPLE ET STATUT	
MATRIMONIAL LÉGAL	
TOTAL En couple	87,0
. En couple marié	49,7
. En couple non marié	37,3
TOTAL Célibataire	13,0
NOMBRE D'ENFANTS DE MOINS DE	
14 ANS DANS LE FOYER	
Aucun enfant	52,0
TOTAL Avec enfant	48,0
. Un enfant	23,2
. Deux enfants et plus	24,8
TAILLE DE L'ENTREPRISE	
Moins de 250 salariés	48,6
250 salariés et plus	46,2
SECTEUR D'ACTIVITÉ	
Tertiaire	88,0
. dont services	47,8
. dont administration	32,4
FONCTION ACTUELLE AU SEIN DE	
L'ENTREPRISE	
PDG / Dirigeant	23,0
DG / DGA / Membre du Comex /	26.7
Codir	26,7
Une autre fonction de direction	50,2

RÔLE DANS LES DECISIONS EN MATIERE DE RH	%	
Décisionnaire RH	85,2	
Non décisionnaire RH (donnent leur avis mais ne sont pas impliqués dans les décisions)	14,8	
NIVEAU HIERARCHIQUE PAR		
RAPPORT AU DIRIGEANT		
Vous-même dirigeant de votre entreprise	25,6	
N-1	33,0	
N-2 et autres	41,4	
ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE		
Moins de 5 ans	34,9	
De 5 ans à moins de 10 ans	23,9	
De 10 ans à moins de 20 ans	21,9	
Plus de 20 ans	19,3	
ANCIENNETE DANS LA FONCTION D'ENCADREMENT		
Moins de 5 ans	22,1	
De 5 ans à moins de 10 ans	23,2	
Plus de 10 ans	41,2	
IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE		
Un groupe français également présent à l'étranger	21,3	
Une entreprise française uniquement présente en France	69,9	

Hommes



ÂGE DE L'INTERVIEWÉ(E)	%		
TOTAL Moins de 35 ans	10,2		
TOTAL 35 ans et plus	89,8		
. 35-49 ans	43,5		
. 50 ans et plus	46,3		
RÉGION			
Île-de-France	30,7		
Province	69,3		
SITUATION DE COUPLE ET STATUT MATRIMONIAL LÉGAL			
TOTAL En couple	83,2		
. En couple marié	56,2		
. En couple non marié	27,0		
TOTAL Célibataire	16,8		
NOMBRE D'ENFANTS DE MOINS DE 14 ANS DANS LE FOYER			
Aucun enfant	(60,9)		
TOTAL Avec enfant	39,1		
. Un enfant	16,8		
. Deux enfants et plus	22,3		
TAILLE DE L'ENTREPRISE			
Moins de 250 salariés	61,0		
250 salariés et plus	35,9		
SECTEUR D'ACTIVITÉ			
Tertiaire	83,8		
. dont services	45,1		
. dont administration	23,5		
FONCTION ACTUELLE AU SEIN DE			
L'ENTREPRISE			
PDG / Dirigeant	31,9		
DG / DGA / Membre du Comex / Codir	31,9		
Une autre fonction de direction	36,2		

RÔLE DANS LES DECISIONS EN MATIERE DE RH	%		
Décisionnaire RH	90,3		
Non décisionnaire RH (donnent leur avis mais ne sont pas impliqués dans les décisions)	9,7		
NIVEAU HIERARCHIQUE PAR RAPPORT AU DIRIGEANT			
Vous-même dirigeant de votre entreprise	35,1		
N-1	31,5		
N-2 et autres	33,4		
ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE			
Moins de 5 ans	29,7		
De 5 ans à moins de 10 ans	23,8		
De 10 ans à moins de 20 ans	29,5		
Plus de 20 ans	17,1		
ANCIENNETE DANS LA FONCTION D'ENCADREMENT			
Moins de 5 ans	19,5		
De 5 ans à moins de 10 ans	17,0		
Plus de 10 ans	55,4		
IMPLANTATION DE L'ENTREPRISE			
Un groupe français également présent à l'étranger	30,3		
Une entreprise française uniquement présente en France	55,7		

Michael Page



Diagnostic sur la situation actuelle en matière de parité femmes/hommes dans l'entreprise

La proportion de femmes au sein de différents échelons managériaux

Question: Dans votre entreprise, à combien estimez-vous actuellement la proportion de femmes au sein des échelons managériaux suivants ...? Moyenne Le management de proximité (manager 35% 31% 22% 12% 39,5 de collaborateur(s) uniquement) Le management intermédiaire (manager 40% 29% 22% 9% 36,9 de manager(s) et de collaborateur(s)) La direction d'Entités ou de Directions 6% 42% 30% 22% de l'entreprise 35,6 (item posé uniquement aux interviewés appartenant à une entreprise de plus de 500 salariés, soit 32% de l'échantillon) La Direction de l'entreprise 13% 49% 22% 16% 34,1 (ex : COMEX, CODIR) ■ 25% à moins de 50% ■ 50% à moins de 75% ■ Moins de 25% ■ 75% et plus

La proportion de femmes au sein de différents échelons managériaux



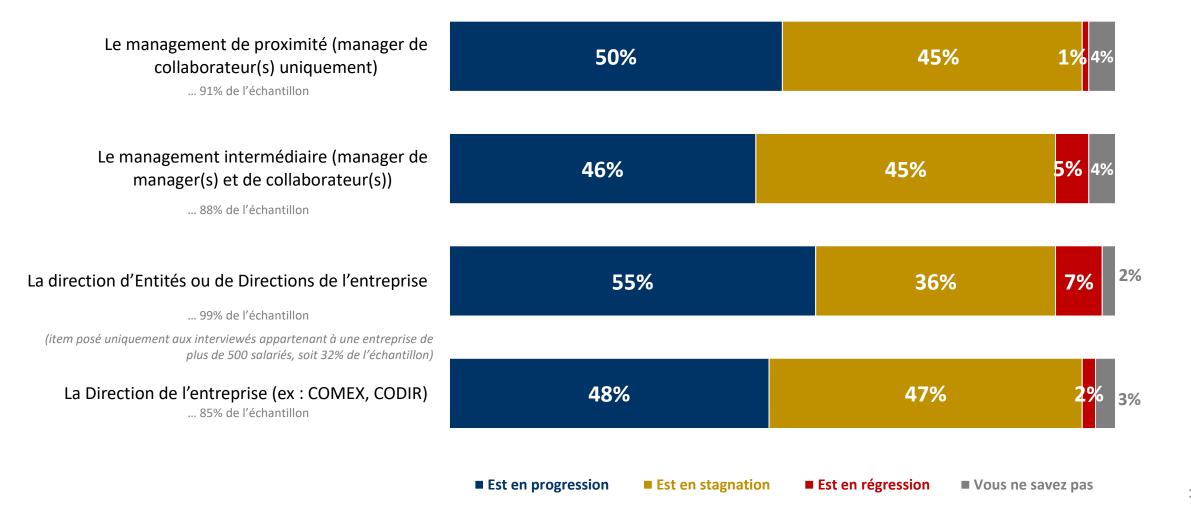
Question: Dans votre entreprise, à combien estimez-vous actuellement la proportion de femmes au sein des échelons managériaux suivants ...?

Moyenn	e	Femmes					Hommes	•	Moyenne
46,7	28%	26%	29%	17%	Le management de proximité (manager de collaborateur(s) uniquement)	40%	34%	18% 8%	35,1
43,6	30%	27%	30%	13%	Le management intermédiaire (manager de manager(s) et de collaborateur(s))	45%	31%	17% 7%	32,9
39,4	42%	18	% 31%	6 9%	une entreprise de plus de 500 salariés,	41%	37%	17% 5%	33,6
41,9	45%	6 1	7% 15%	23%	soit 32% de l'échantillon) La Direction de l'entreprise (ex : COMEX, CODIR)	52%	25%	17% 6%	29,3
	■ Moins de 25% ■ 50% à moins de 75%			à moins de 5 et plus	0%	Moins de 25%50% à moins de 75%		5% à moins de 5 5% et plus	0%

Le sentiment quant à l'évolution de la proportion de femmes au sein de différents échelons managériaux

Question: Toujours dans votre entreprise, avez-vous le sentiment que depuis quelques années cette proportion de femmes au sein des échelons managériaux suivants ...?

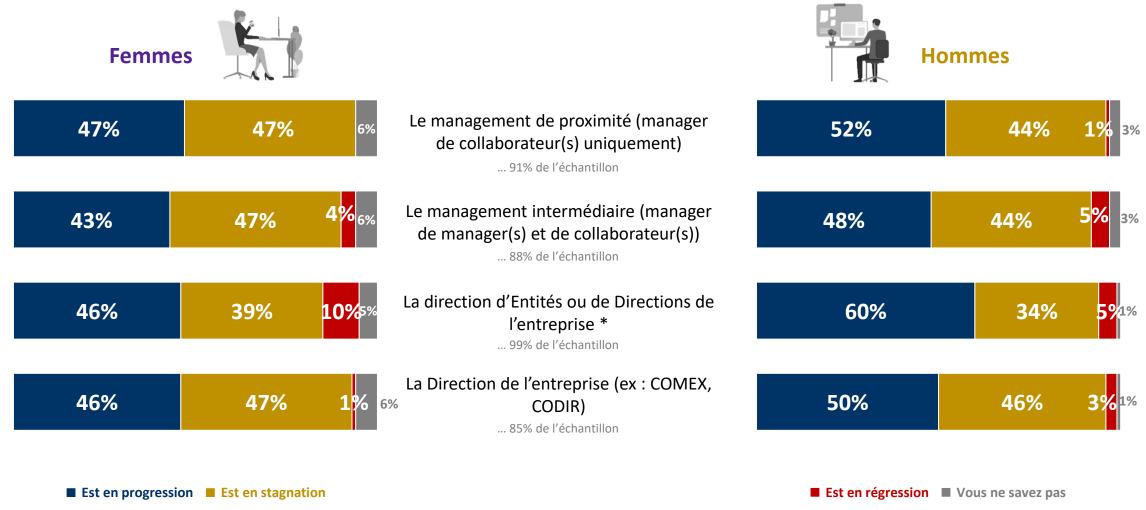
Base : à ceux qui estiment que, dans leur entreprise, la proportion de femmes au sein des différents échelons managériaux est supérieure à 0%, soit...



Le sentiment quant à l'évolution de la proportion de femmes au sein de différents échelons managériaux

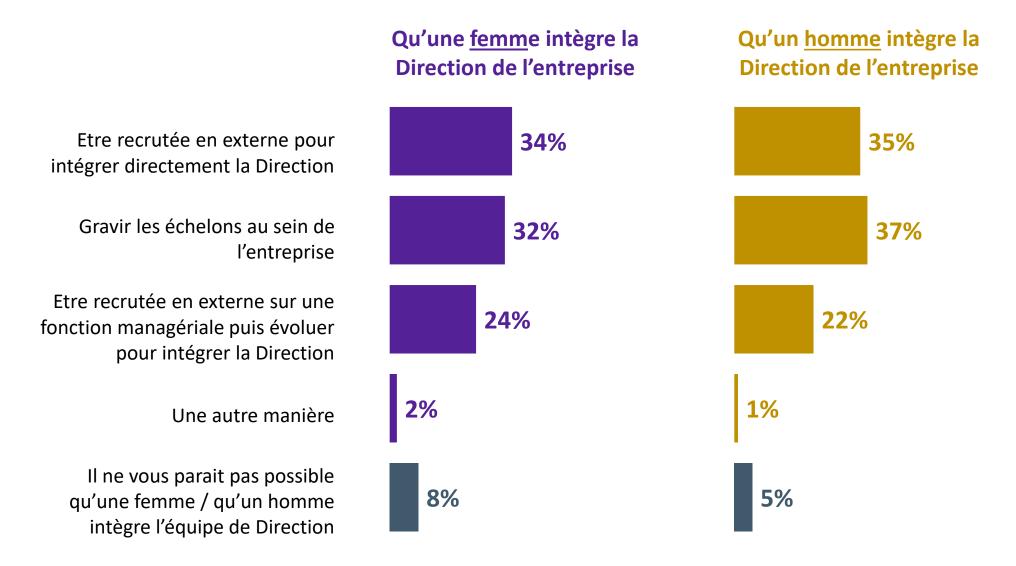
Question: Toujours dans votre entreprise, avez-vous le sentiment que depuis quelques années cette proportion de femmes au sein des échelons managériaux suivants

Base : à ceux qui estiment que, dans leur entreprise, la proportion de femmes au sein des différents échelons managériaux est supérieure à 0%, soit...



Le moyen le plus efficace pour l'intégration d'une femme / d'un homme à un poste de Direction parmi différentes trajectoires

Question: Dans votre entreprise, parmi les trajectoires suivantes, quel est le moyen le plus efficace pour qu'une femme / qu'un homme intègre la Direction de l'entreprise?



Le moyen le plus efficace pour l'intégration d'une femme / d'un homme à un poste de Direction parmi différentes trajectoires

<u>Question</u>: Dans votre entreprise, parmi les trajectoires suivantes, quel est le moyen le plus efficace pour qu'une femme / qu'un homme intègre la Direction de l'entreprise ?

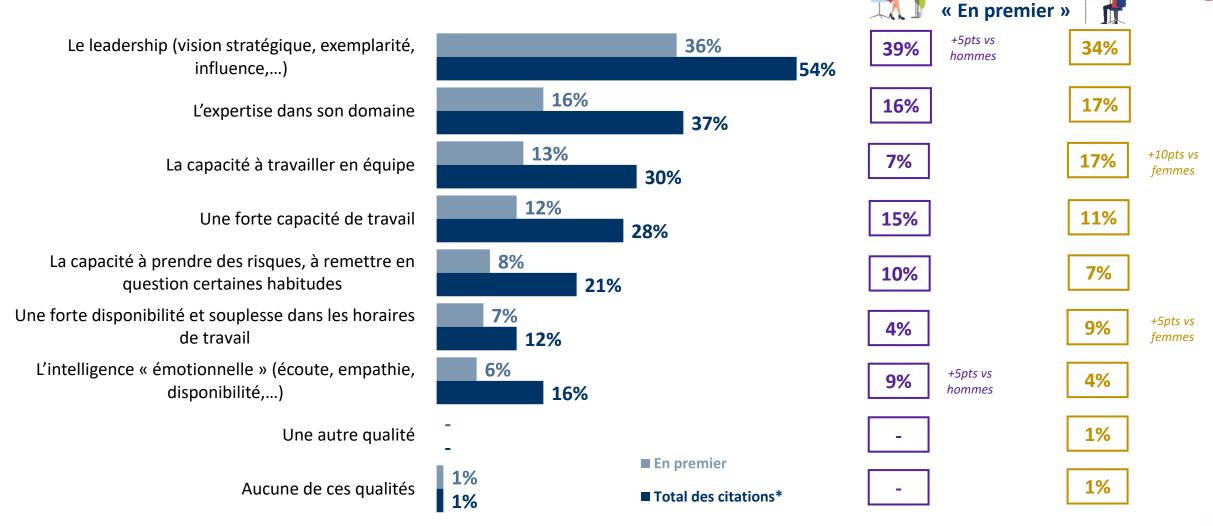


Michael Page



La qualité principale attendue d'un membre de la Direction

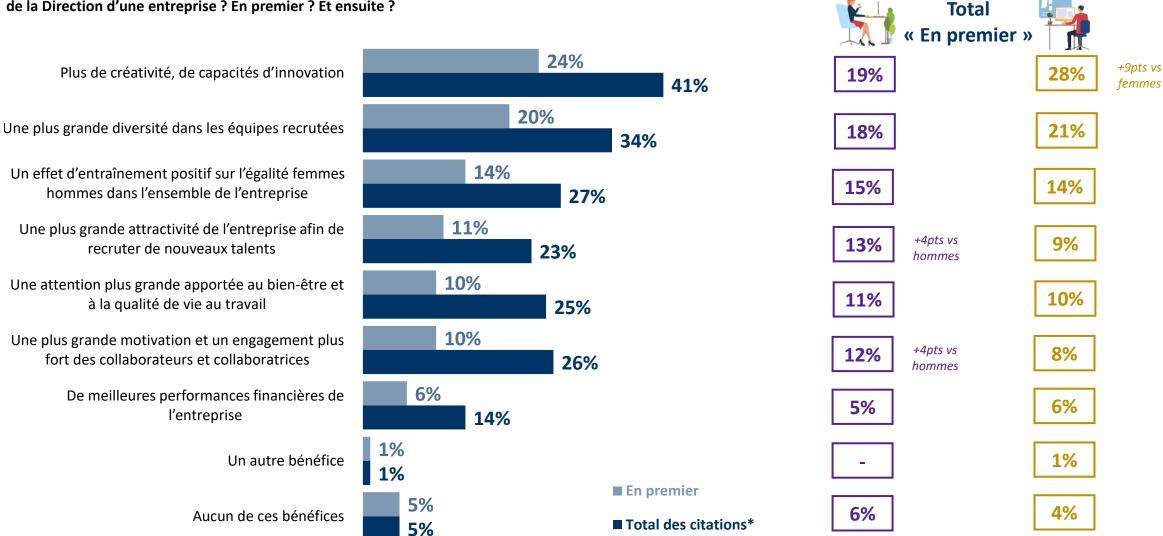
<u>Question</u> : Quelle est selon vous la qualité principale attendue d'un membre de la Direction d'une entreprise ? En premier ? Et ensuite ?



Total

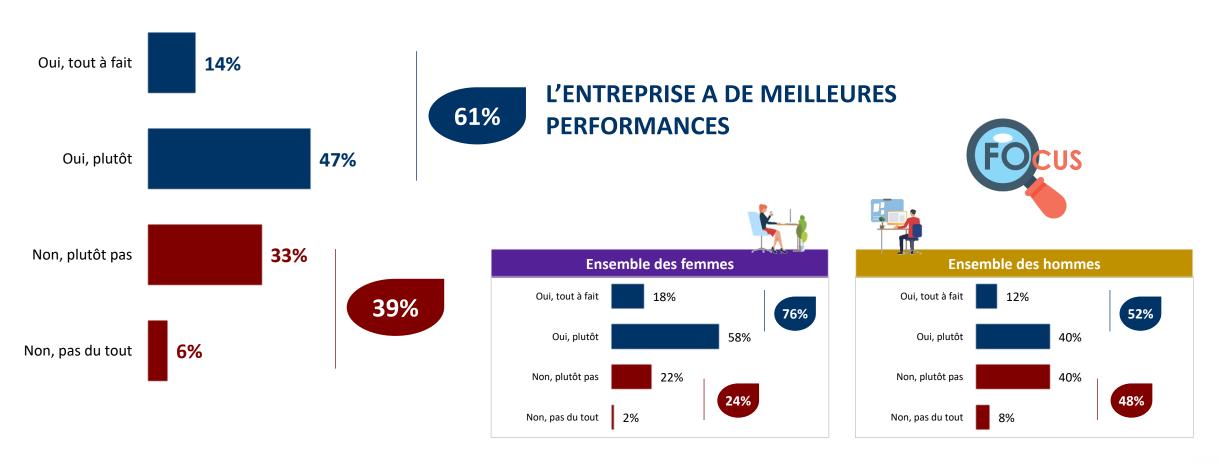
Le principal avantage d'une plus grande mixité entre hommes et femmes au sein de la Direction

<u>Question</u>: Quel est selon vous le principal avantage d'une plus grande mixité entre hommes et femmes au sein de la Direction d'une entreprise ? En premier ? Et ensuite ?



L'impact positif d'une direction féminine sur les performances de l'entreprise

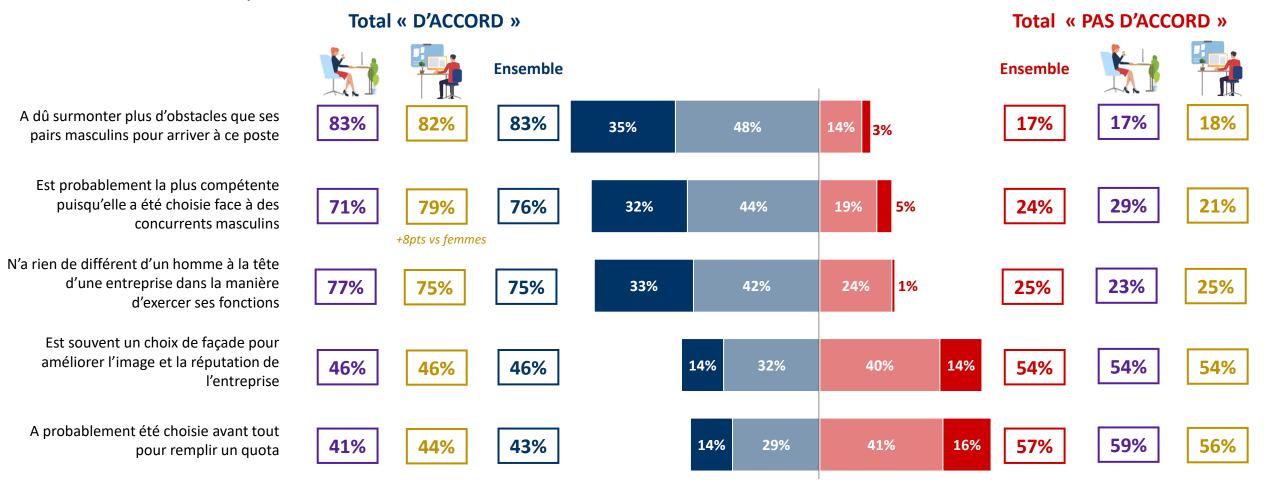
Question : Selon vous, une entreprise a-t-elle de meilleures performances lorsqu'elle est dirigée par une femme ?



L'image détaillée d'une femme à la tête d'une entreprise

Question: Et êtes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes...?

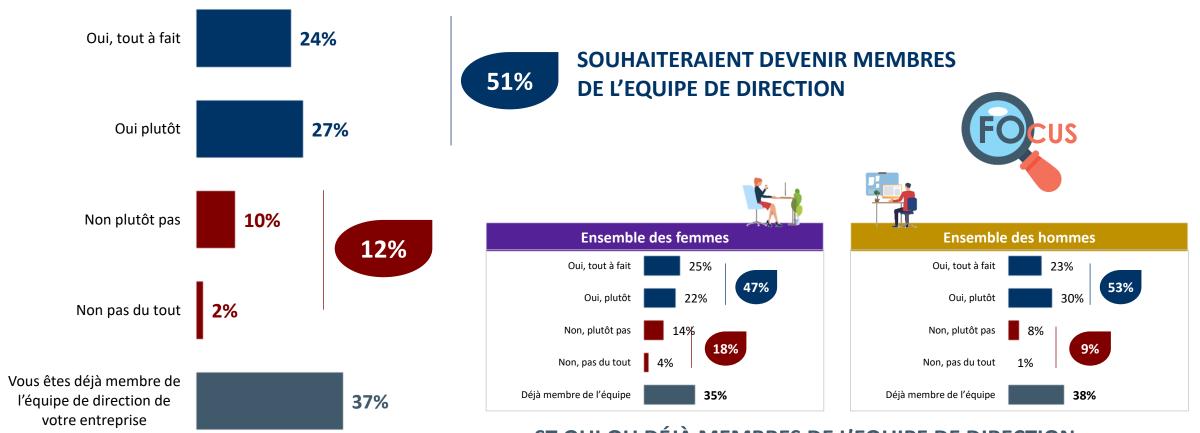
Une femme à la tête d'une entreprise ...



Le souhait de devenir membre de l'équipe de direction

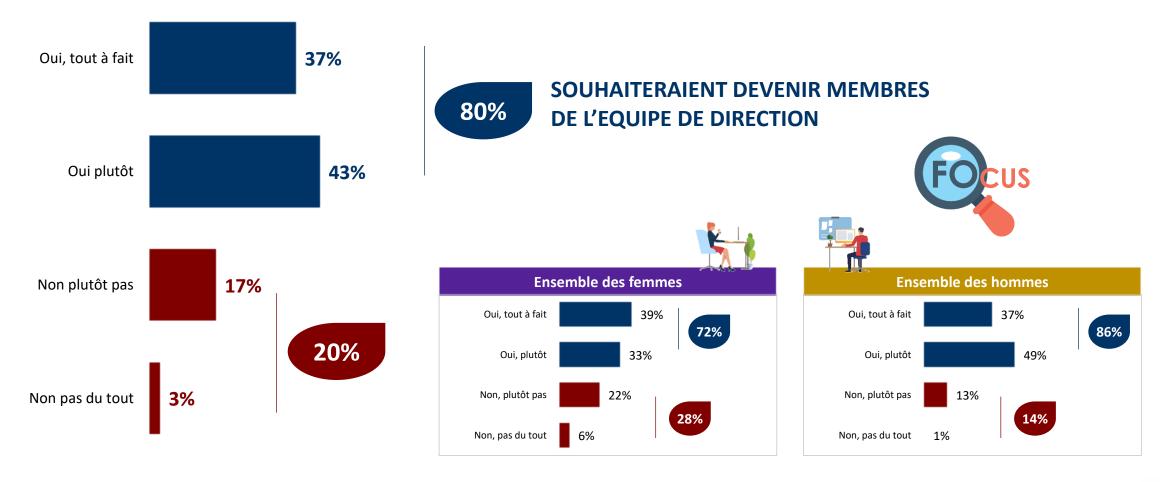
Question : Vous-même, si vous en aviez l'opportunité, souhaiteriez-vous devenir membre de l'équipe de direction de votre entreprise ?

ST OUI OU DÉJÀ MEMBRES DE L'EQUIPE DE DIRECTION: 88%



Le souhait de devenir membre de l'équipe de direction Base exprimée

Question : Vous-même, si vous en aviez l'opportunité, souhaiteriez-vous devenir membre de l'équipe de direction de votre entreprise ?

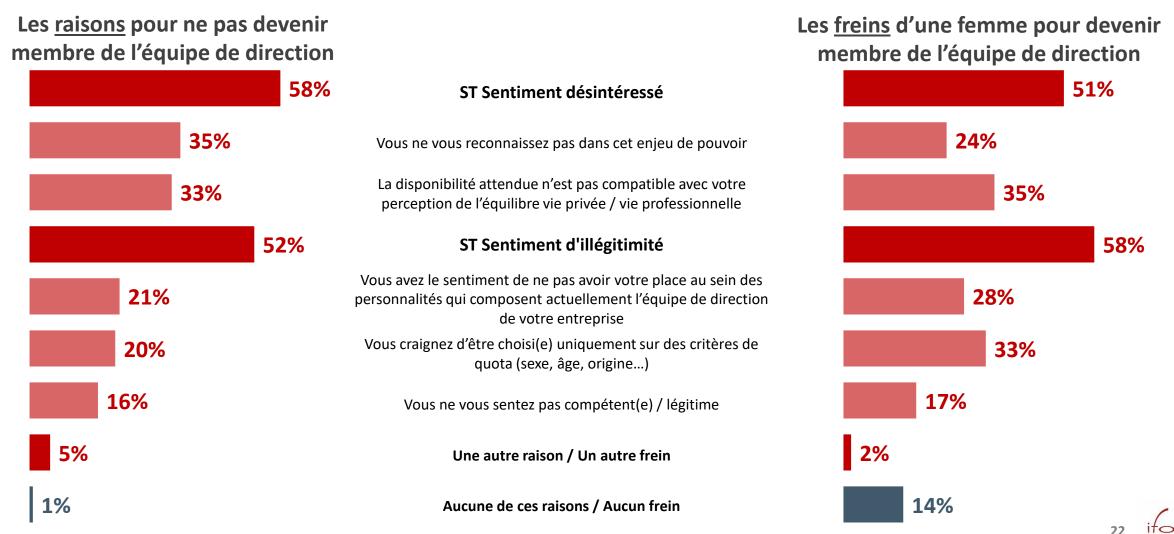


Les raisons du refus et les principaux freins pour devenir membre de l'équipe de direction

Question: Pour quelles raisons ne souhaiteriez-vous pas devenir membre de l'équipe de direction de votre entreprise?

Base : A ceux qui ne souhaitent pas devenir membre de l'équipe de direction, soit 12% de l'échantillon

Question: Selon vous, quels sont les freins qu'une femme qui en aurait les compétences pourrait avoir quant au fait de devenir membre de l'équipe de direction dans votre entreprise?



Les raisons du refus de devenir membre de l'équipe de direction



Base : A ceux qui ne souhaitent pas devenir membre de l'équipe de direction, soit...





Les principaux freins à l'accès d'une femme à un poste de la direction de l'entreprise

Question : Selon vous, quels sont les freins qu'une femme qui en aurait les compétences pourrait avoir quant au fait de devenir membre de l'équipe de direction dans votre entreprise ?



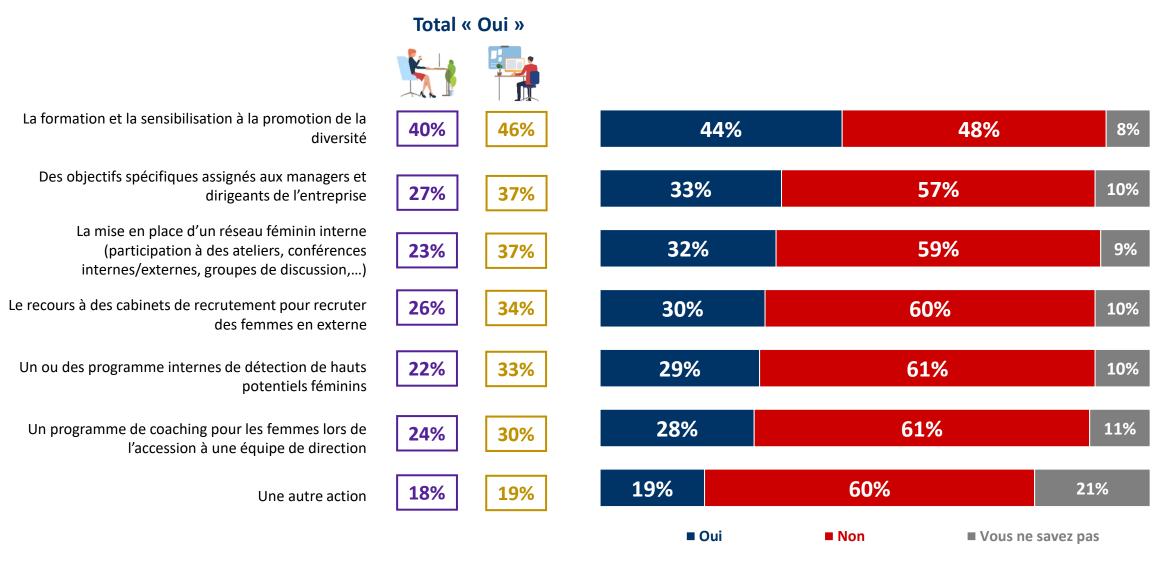
Michael Page



Les transformations à apporter pour favoriser une meilleure présence des femmes dans les équipes de direction

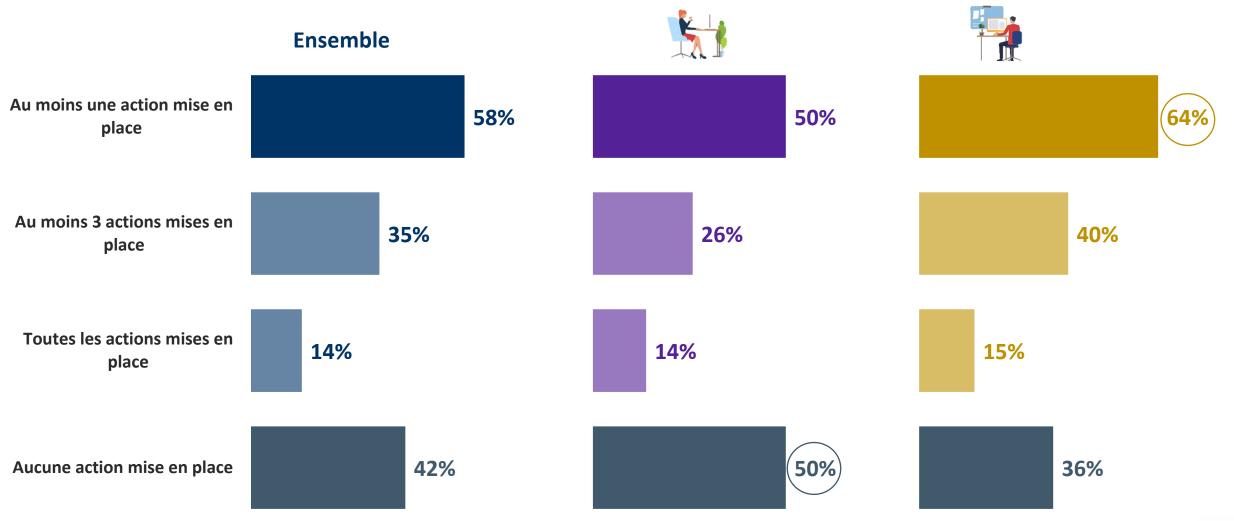
Les actions mises en place pour favoriser l'arrivée des femmes à des postes de direction

Question: Votre entreprise a-t-elle déjà mis en place les actions spécifiques suivantes pour favoriser l'arrivée des femmes à des postes de direction?



Les actions mises en place pour favoriser l'arrivée des femmes à des postes de direction - RECAPITULATIF

Question : Votre entreprise a-t-elle déjà mis en place les actions spécifiques suivantes pour favoriser l'arrivée des femmes à des postes de direction ?

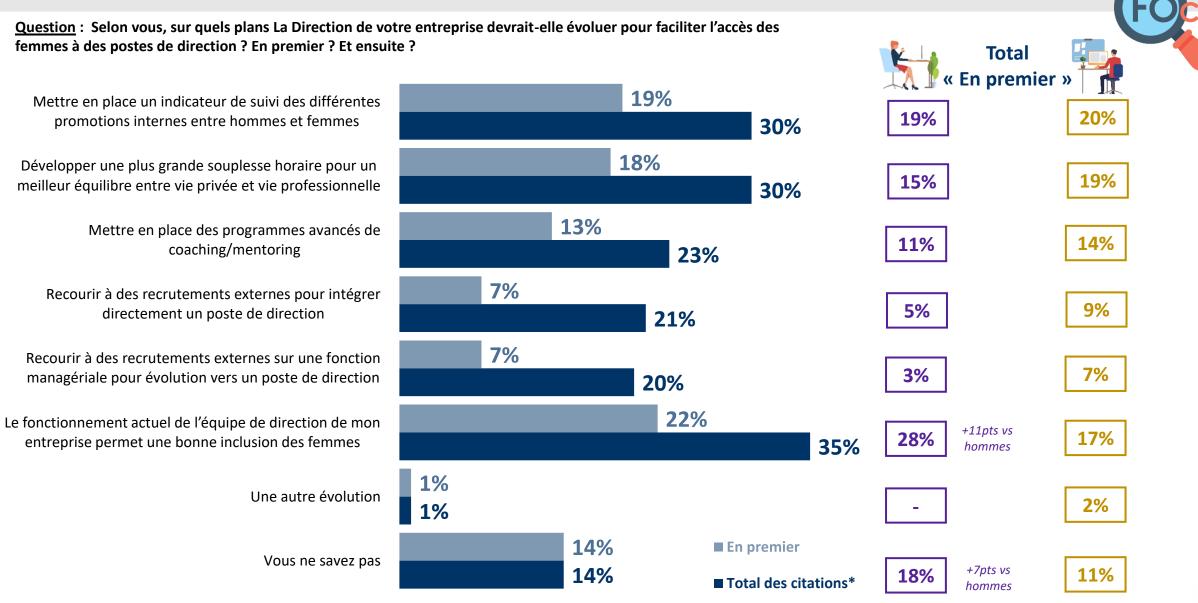


Les autres actions mises en place pour favoriser l'arrivée des femmes à des postes de direction

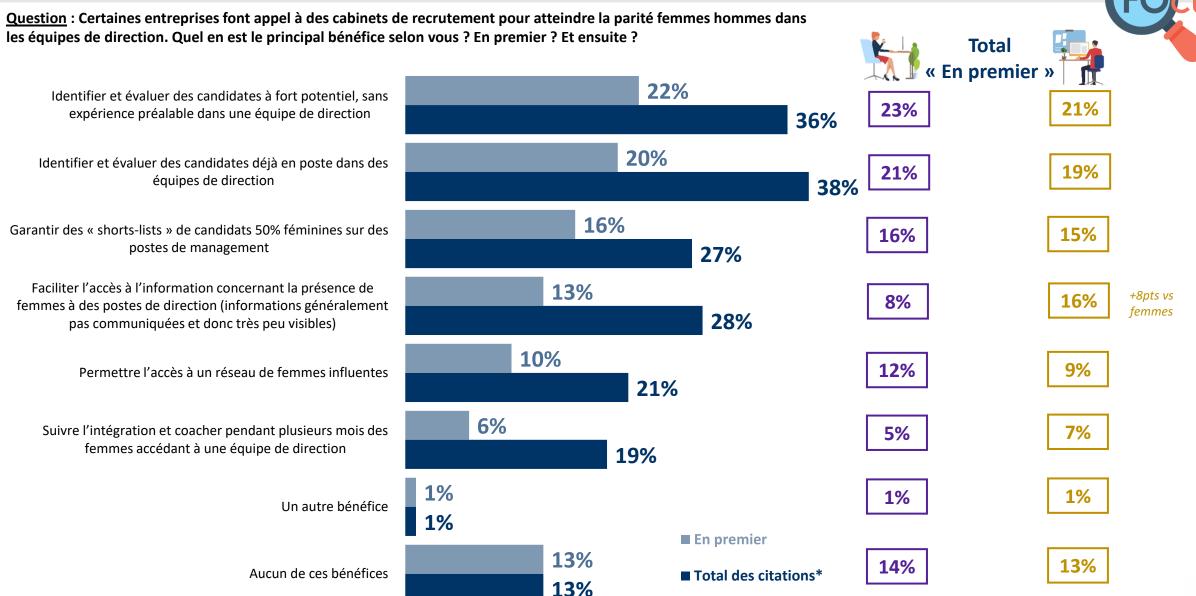
Question: Veuillez préciser quelle autre action spécifique votre entreprise a déjà mise en place pour favoriser l'arrivée des femmes à des postes de direction:



L'évolution de la Direction sur différents plans pour faciliter l'accès des femmes à des postes de direction

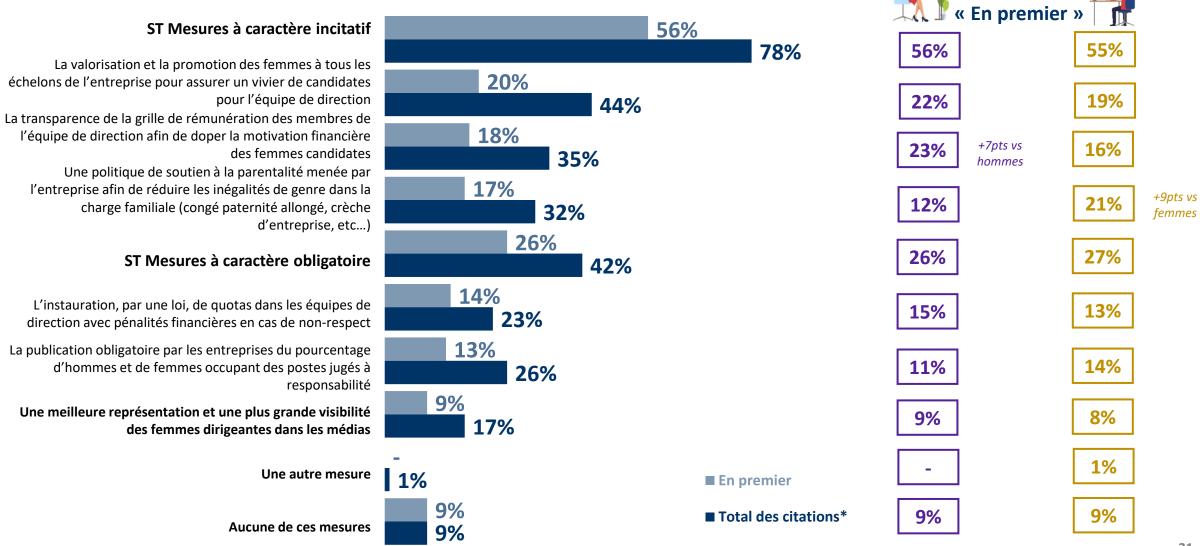


Le principal bénéfice à faire appel à des cabinets de recrutement pour atteindre la parité femmes/hommes dans les équipes de direction



Les mesures jugées les plus efficaces pour atteindre la parité femmes/hommes dans les équipes de direction

<u>Question</u>: Enfin, de manière plus générale, quelle mesure serait selon vous la plus efficace pour atteindre la parité femmes hommes dans les équipes de direction des entreprises? En premier? Et ensuite?



Total