

Les  
**sixièmes**  
RENCONTRES

Jeudi 3 avril 2014



10H00 – 10H30



ÉTAT DES LIEUX



Marie-Agathe  
NICOLI

Directrice

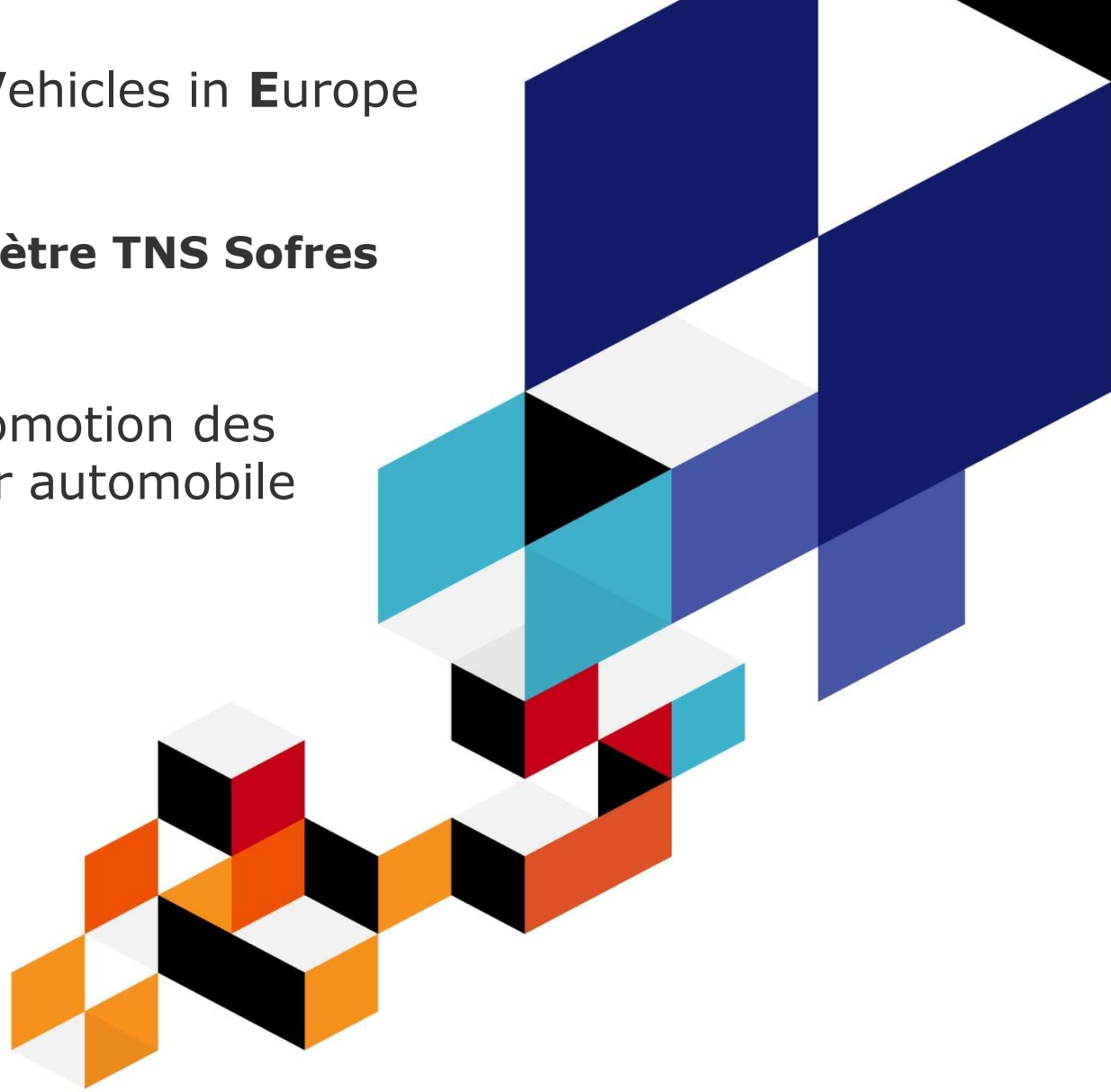
**Business Unit Automotive**



# WAVE – Women And Vehicles in Europe

## 6ème édition du baromètre TNS Sofres

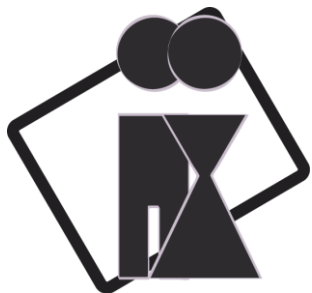
Les conditions de la promotion des femmes dans le secteur automobile



TNS Sofres



# Rappel de la méthodologie



## Échantillon

---

- Un questionnaire adressé aux professionnels de l'automobile abonnés à la newsletter autoactu.com
- Un questionnaire adressé aux hommes et aux femmes



## Mode de recueil

---

- Online

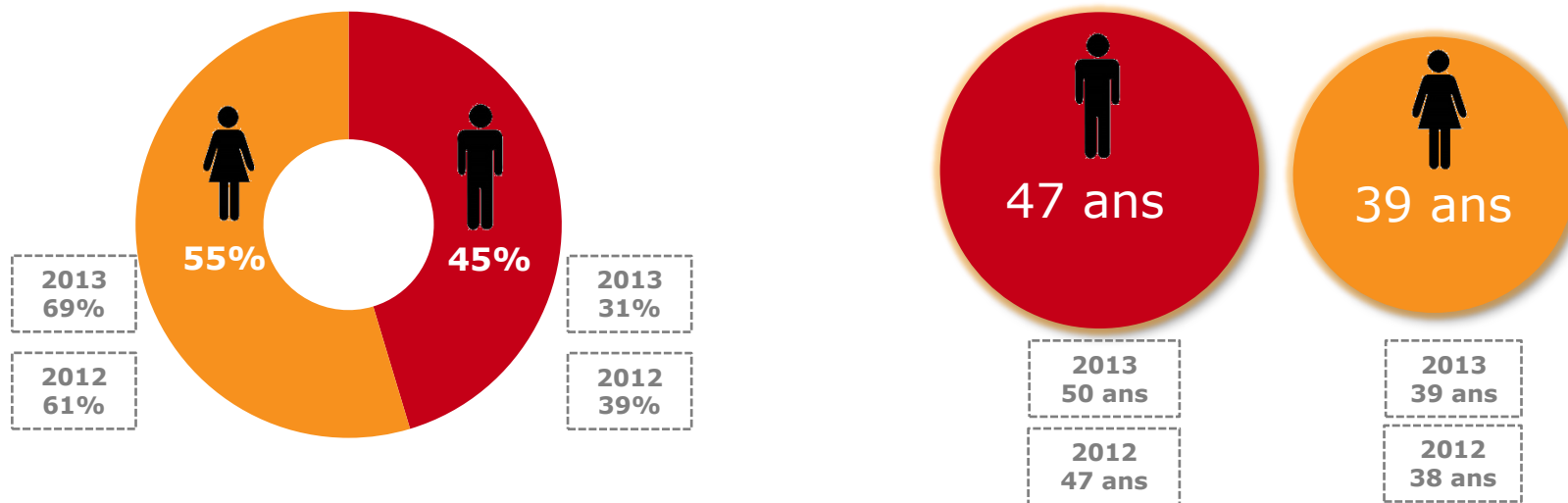


## Dates de terrain

---

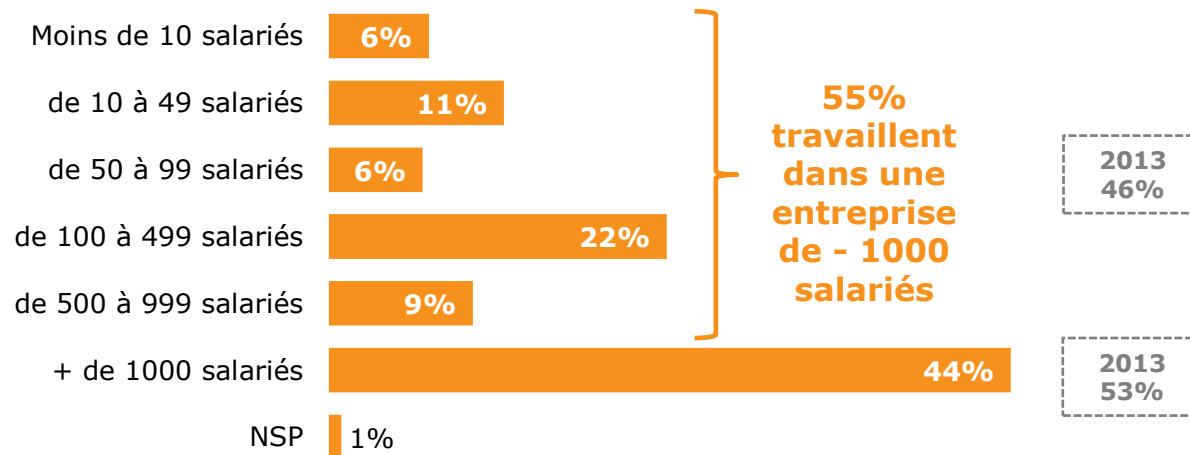
- Le terrain s'est déroulé en mars 2014

# L'échantillon : on tend vers la parité !



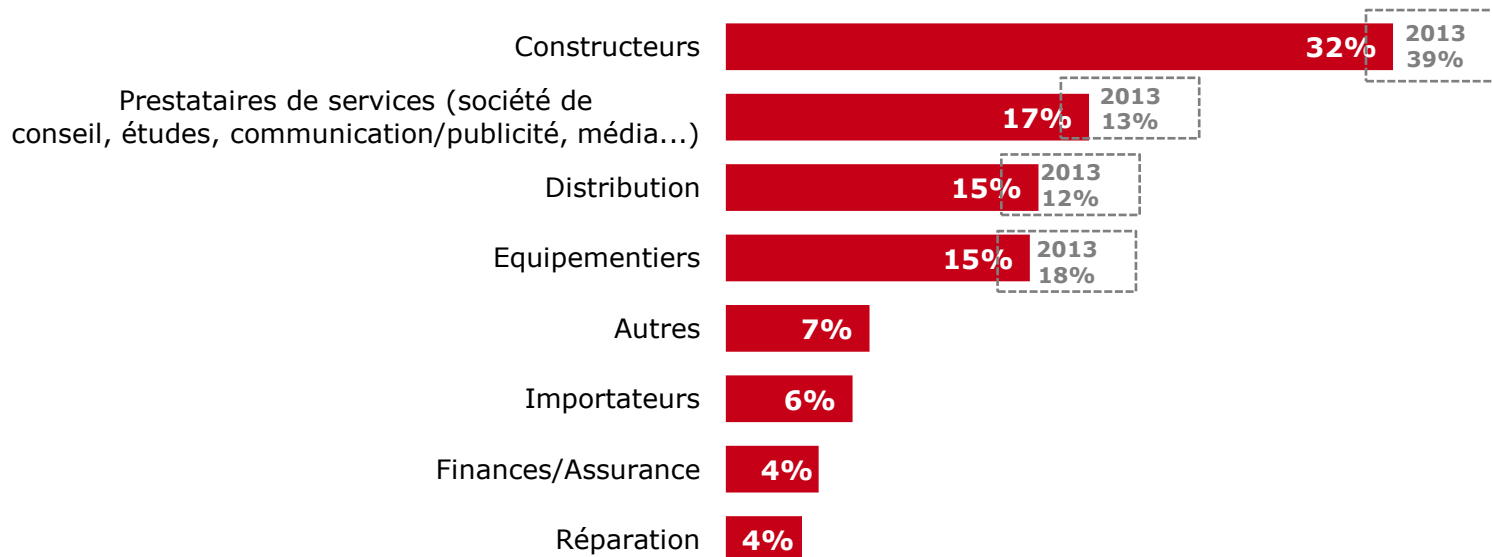
*(Base: 247 répondants; 135 femmes; 112 hommes)*

# Taille de l'entreprise : un peu plus de PME



(Base: 247 répondants; 135 femmes; 112 hommes)

# Secteur d'activité



# Rappel des enseignements du baromètre 2013

- **Un point positif dans un bilan général marqué par le « statu quo »** : les femmes étaient de moins en moins nombreuses à penser que les postes de direction générale leur étaient inaccessibles
- **MAIS** une majorité des femmes continuaient à penser qu'il leur était plus difficile de progresser que les hommes dans le secteur automobile en raison :
  - D'un sentiment toujours prégnant de manque de crédibilité/légitimité
  - Des freins à leurs carrières que sont encore trop souvent le congé maternité et l'arrivée des enfants.





Qu'en est-il en 2014 ?



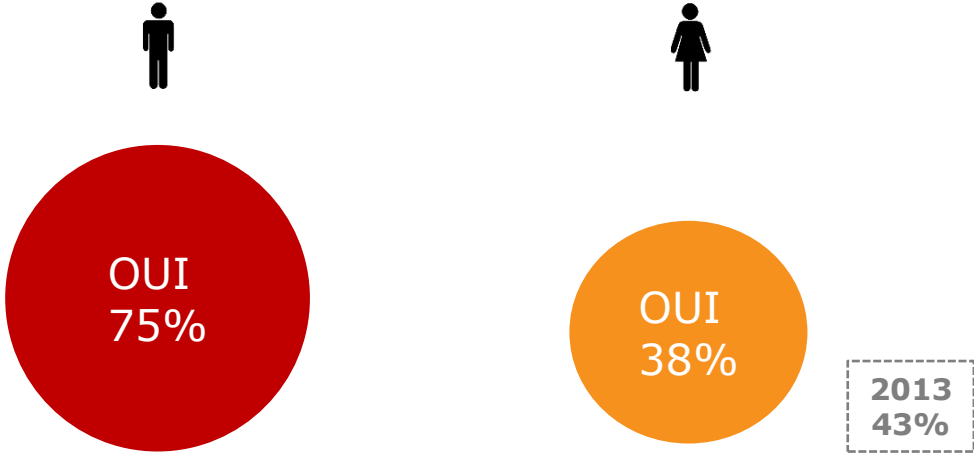
**TNS Sofres**

**WoMen And Vehicles in Europe – 6<sup>ème</sup> édition – 3 avril 2014**

© TNS



# Un constat toujours défavorable aux femmes : toujours moins d'opportunités de progression

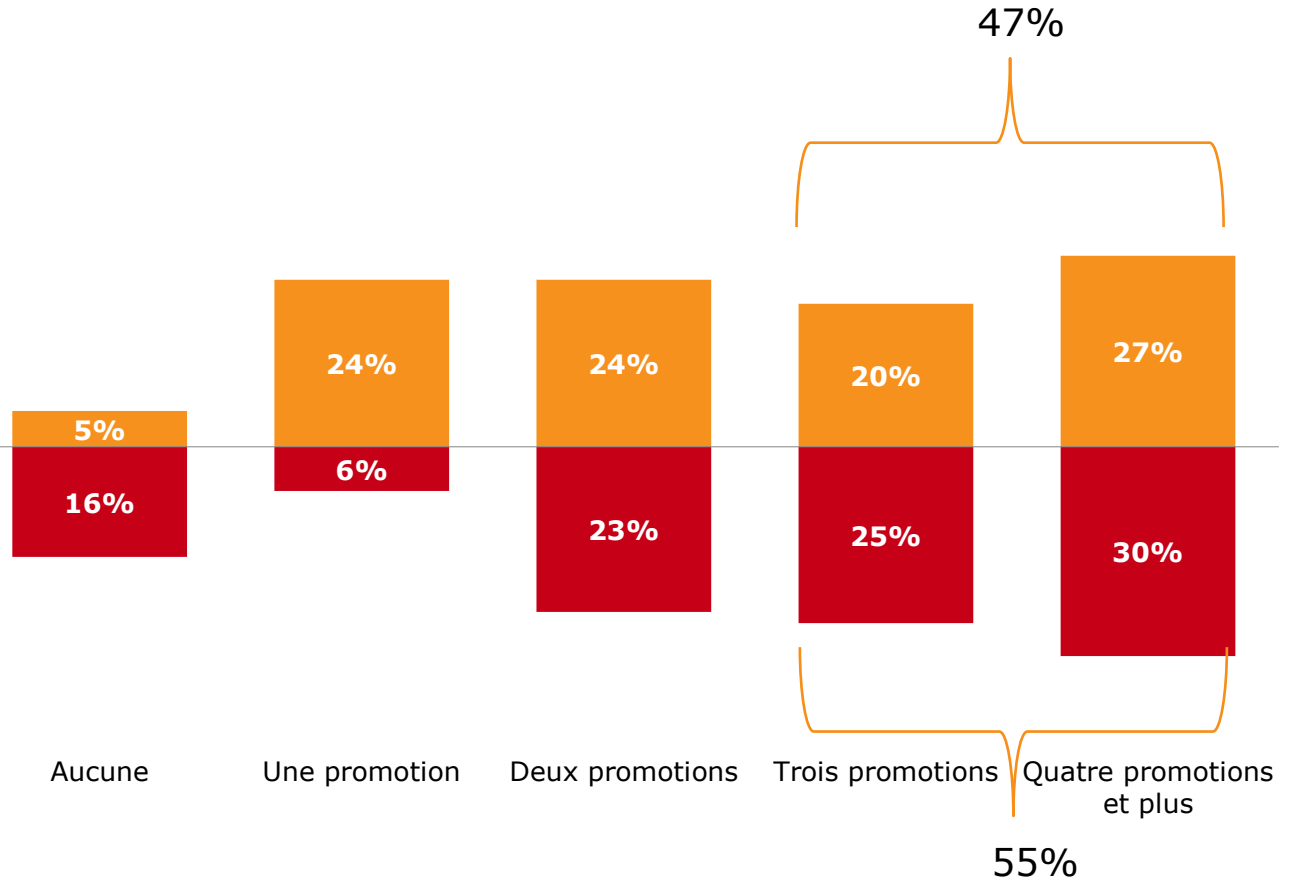


Question: Pensez-vous que dans votre entreprise les hommes et les femmes disposent des mêmes opportunités de progression ? (Base : 247 répondants)

... et qui se traduit dans les faits

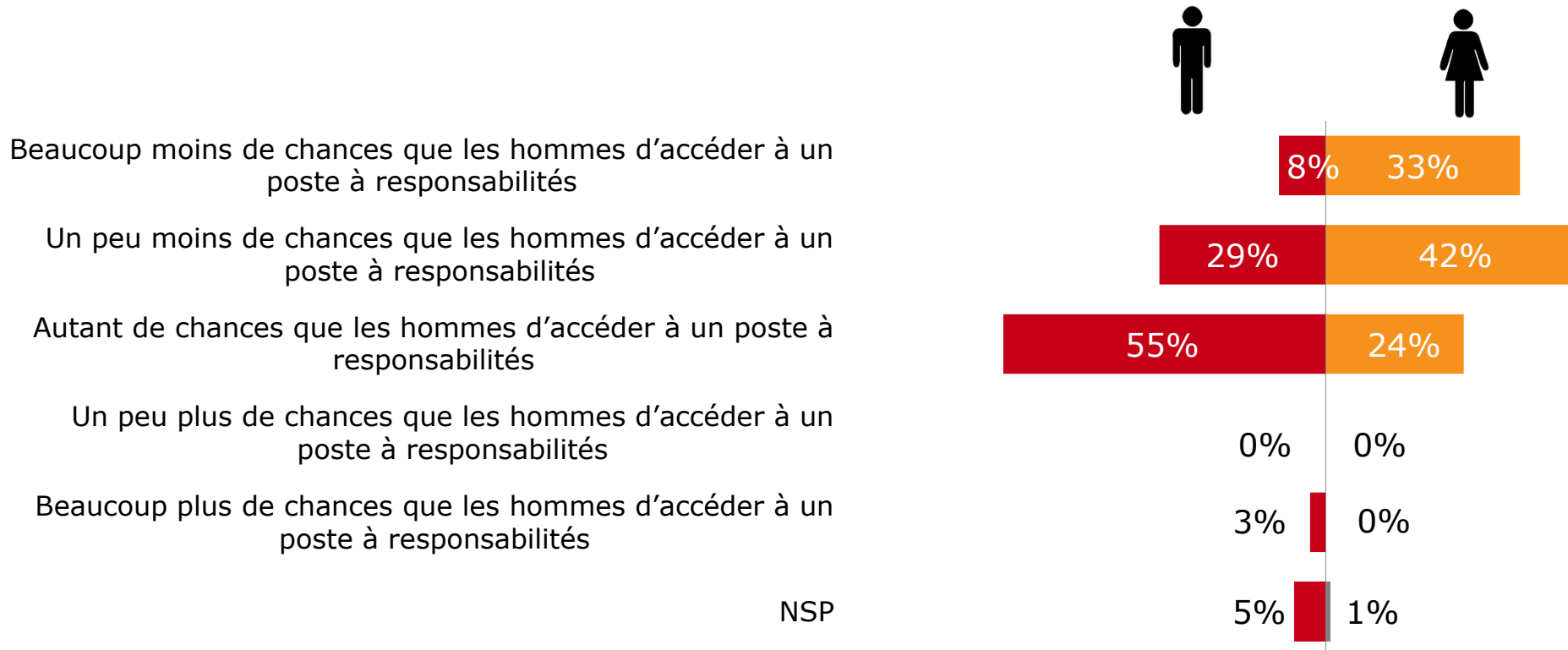
**Pour ceux qui ont 10 ans d'ancienneté et + dans l'entreprise**

(Base: 59 femmes / 64 Hommes)



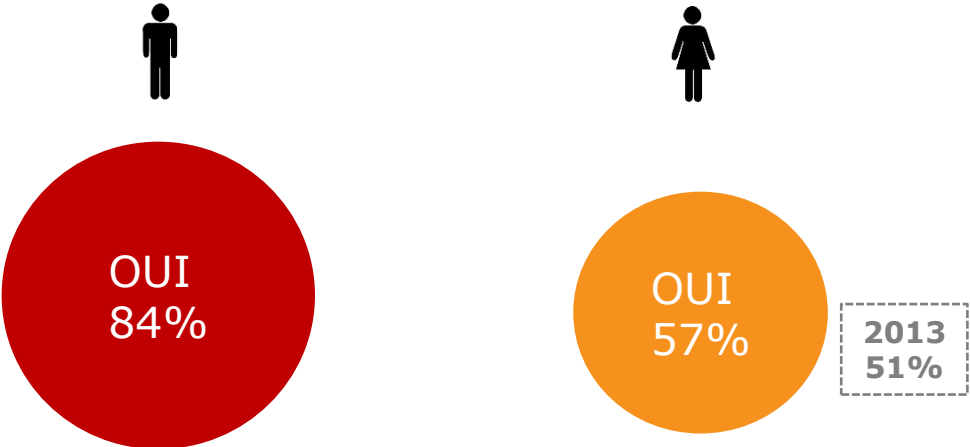
Question: Combien de promotions avez-vous eues depuis votre entrée dans l'entreprise? (Base : 247 répondants)

Et reste très prégnant dans les perceptions : 75% des femmes interrogées pensent qu'elles ont moins de chances que les hommes d'accéder à un poste à responsabilités. Seulement 37% des hommes sont du même avis.



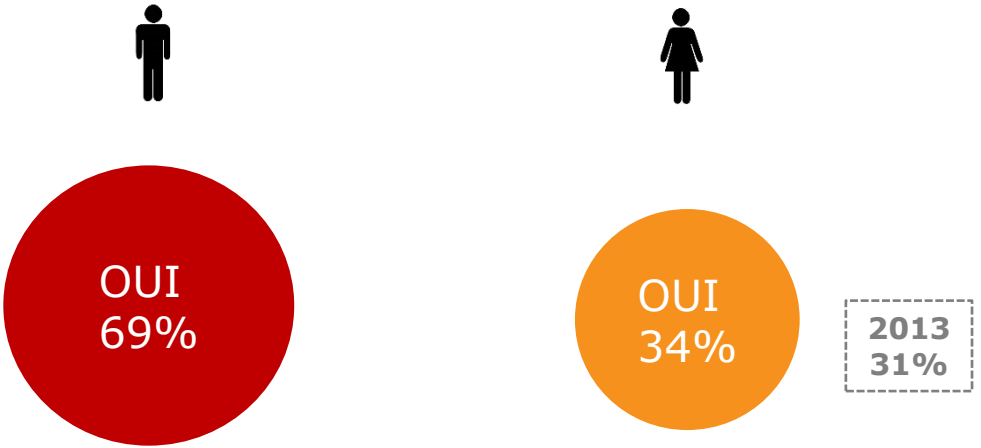
Question: Pensez-vous que les femmes, à qualifications et compétences égales aux hommes, ont...?  
 (Base : 247 répondants)

# Le mobilité est également un point de frustration, même si la situation semble s'être améliorée en un an



Question: Pensez-vous que dans votre entreprise les hommes et les femmes disposent des mêmes opportunités de mobilité?  
(Base : 247 répondants)

Le point de crispation demeure l'égalité salariale, qui rend tangible les enjeux liés à l'égalité. A noter quand même : même la situation s'améliore aux yeux des femmes et les hommes sont moins dans le déni



Question: *Considérez-vous que dans votre entreprise la rémunération entre hommes et femmes est la même à diplômes, compétences et poste équivalents ?*  
(Base : 247 répondants)



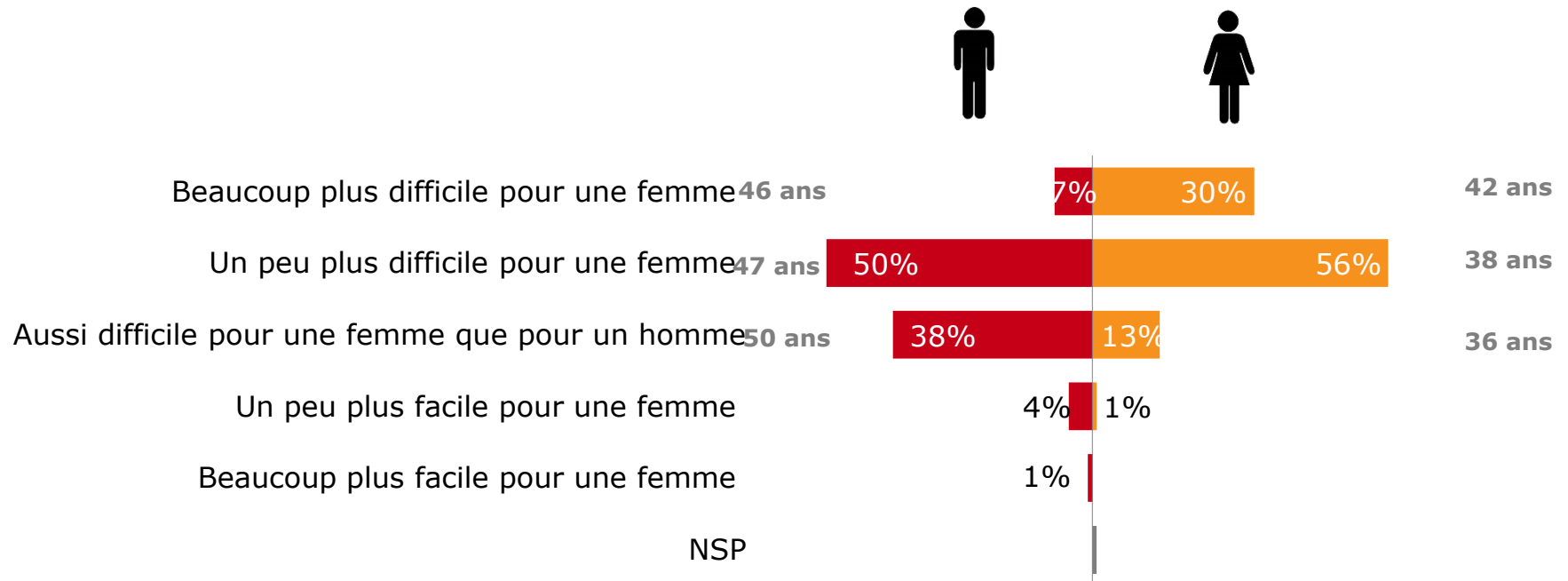
TNS Sofres

WoMen And Vehicles in Europe – 6<sup>ème</sup> édition – 3 avril 2014

© TNS

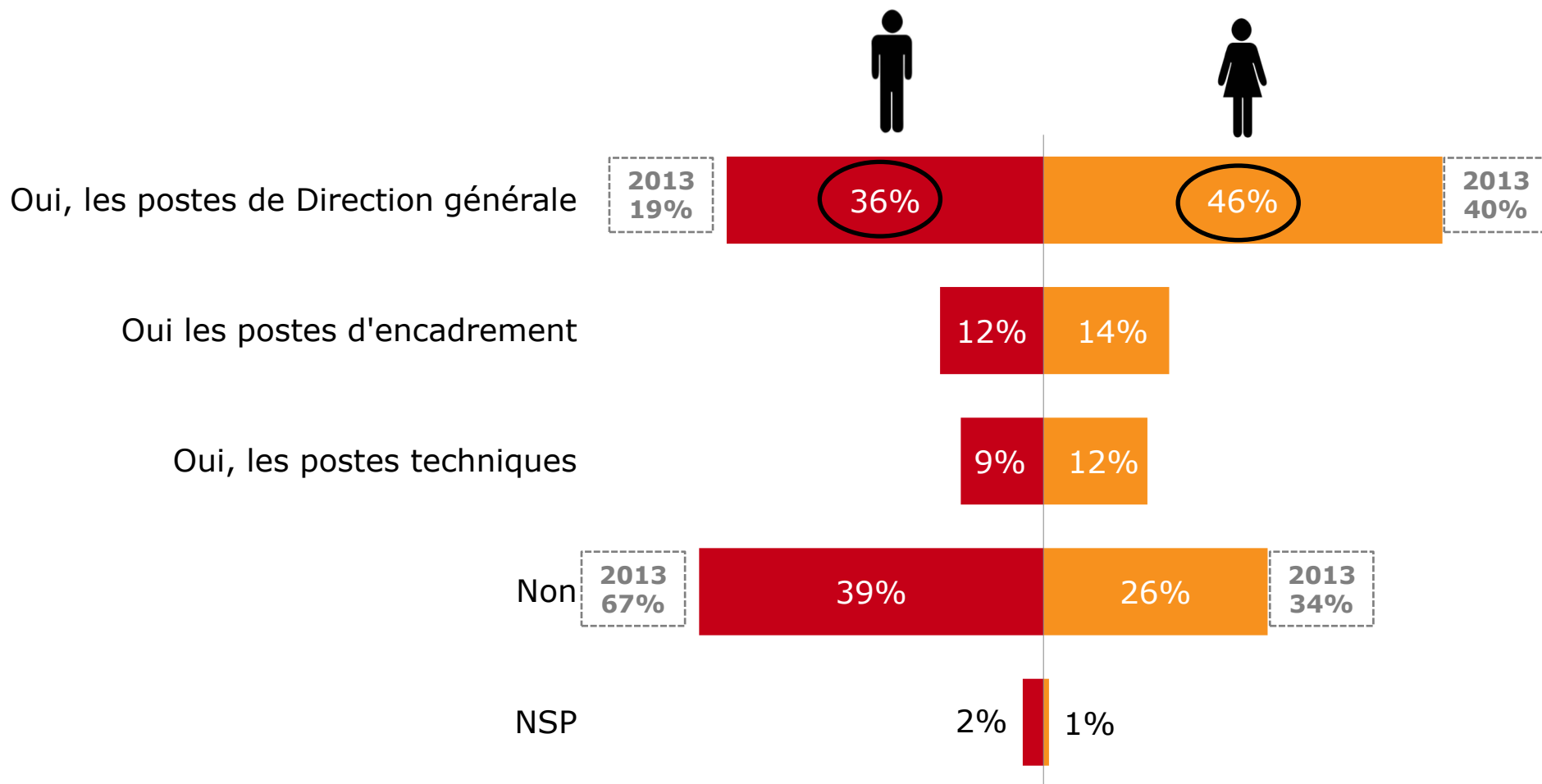


Le secteur automobile est toujours perçu comme un secteur peu accueillant pour les femmes.  
 Les jeunes femmes sont plus confiantes, optimistes ...ou n'ont pas encore été confrontées au problème.



Question: Pensez-vous qu'il est beaucoup plus/un peu plus/aussi difficile, un peu plus/beaucoup plus facile pour une femme de faire carrière dans le secteur automobile que dans un autre secteur ? (Base : 247 répondants)

# Le plafond de verre s'épaissit...plus d'obstacles également du côté des hommes



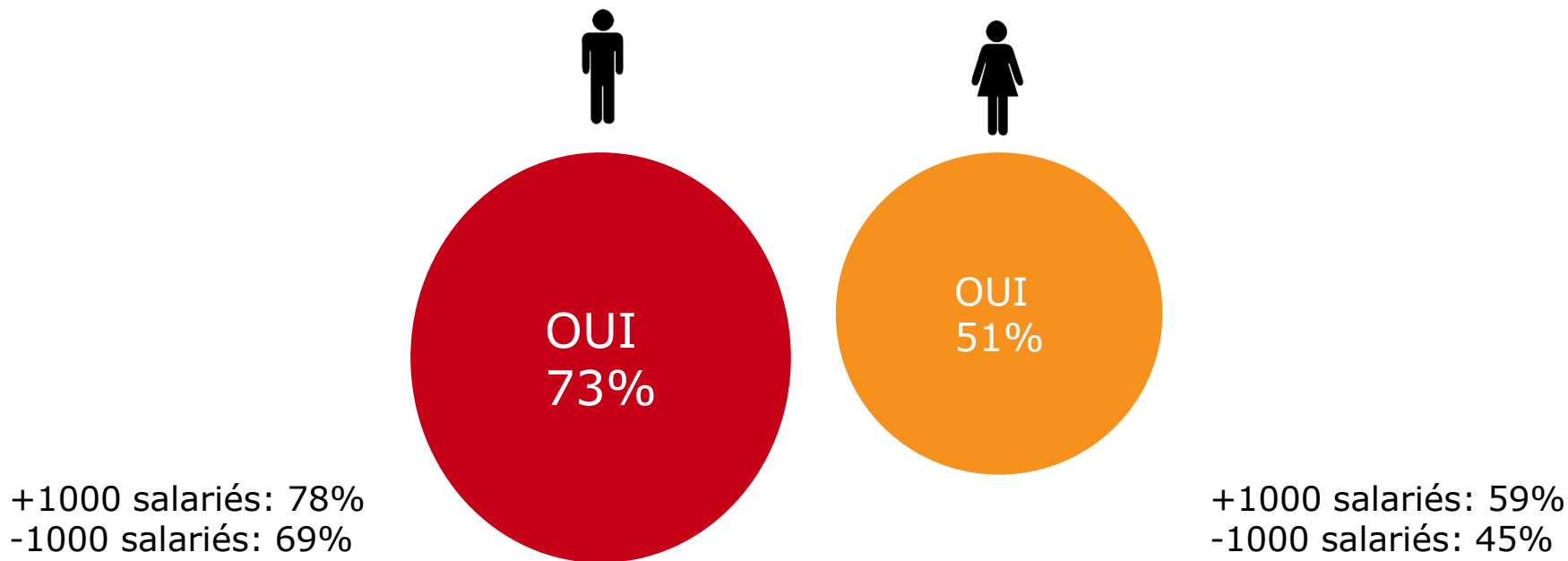
Question: Pensez-vous que certains types de postes vous soient inaccessibles dans votre entreprise ? (Base 247 répondants)



# D'où viennent les résistances ?

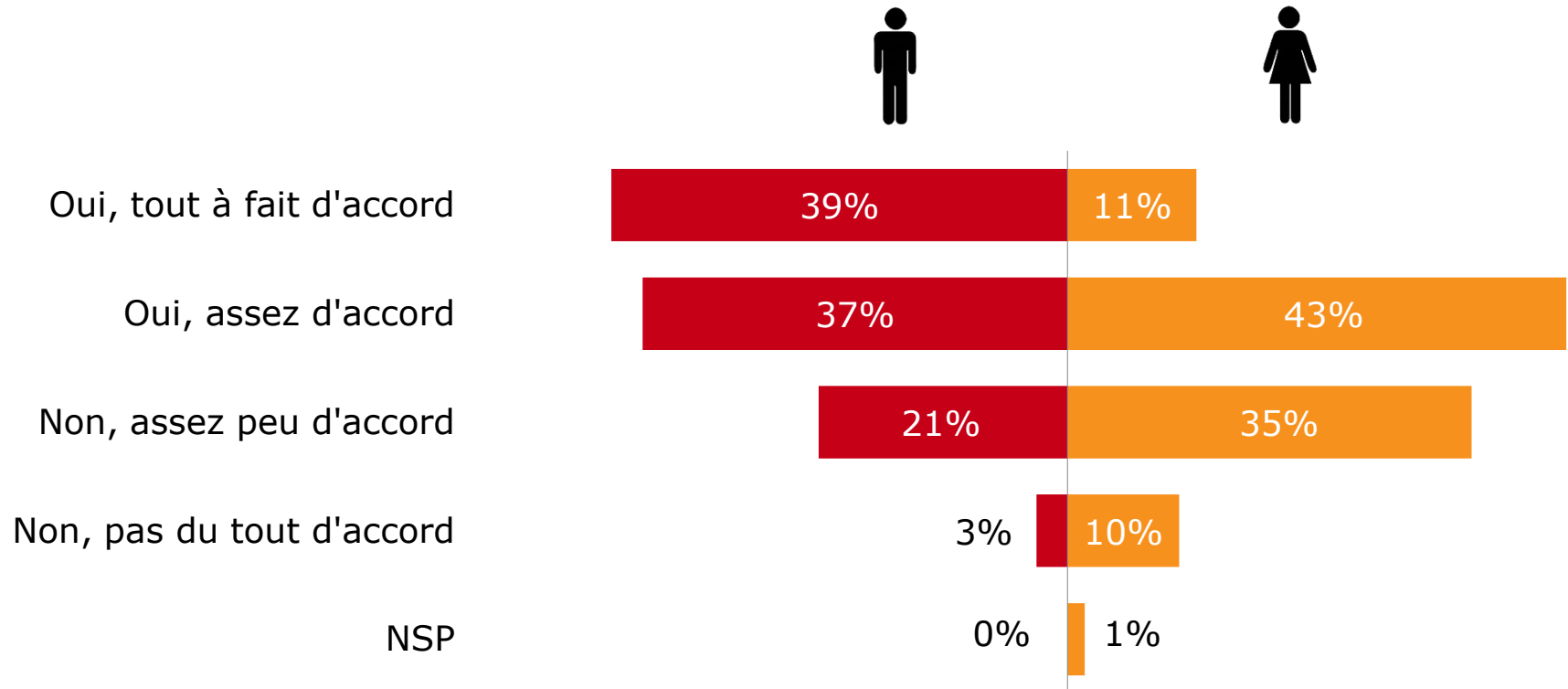


L'implication des entreprises : seule la moitié des femmes ont le sentiment que leur entreprise se soucie de l'avancement équitable des hommes et des femmes.



Question: Avez-vous le sentiment d'être dans une entreprise qui se soucie de l'avancement équitable des hommes et des femmes ?  
(Base : 247 répondants)

54% des femmes versus 76% des hommes interrogés pensent que la culture de leur entreprise permet autant aux femmes qu'aux hommes de prétendre à des postes à hautes responsabilités



Question: Pensez-vous que la culture de votre entreprise permette aux femmes de prétendre, autant que les hommes, à des postes à hautes responsabilités ? (Base : 247 répondants)

# L'arrivée des enfants constituent toujours LE frein



OUI  
55%

2013  
56%



OUI  
11%



## Ralentissement dans l'évolution de carrière?

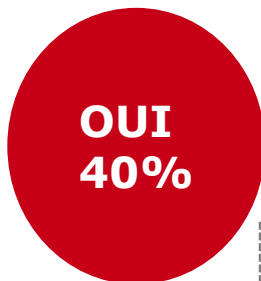
Question: Si vous avez des enfants, leur arrivée a-t-elle été, selon vous, source d'un ralentissement dans votre évolution de carrière ?  
(Base : F 95/ H 104)



OUI  
46%

2013  
56%

2012  
43%



OUI  
40%



## Modification du temps de travail?

Question: Avez-vous dû modifier votre temps de travail pour vos enfants ?  
(Base : F 95/ H 103)

2013  
29%

2012  
21%



OUI  
61%



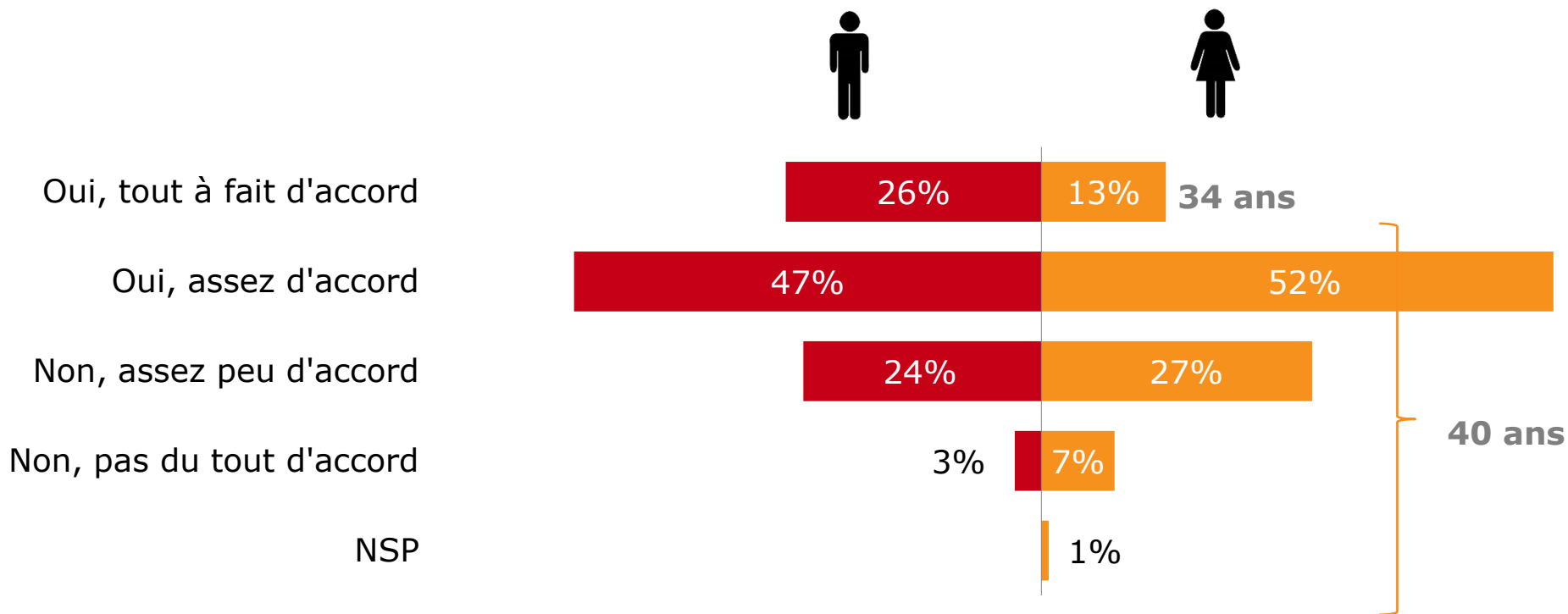
OUI  
12%



## Ces changements de temps de travail ont-ils été des freins à l'évolution?

Question: Si vous avez répondu oui à la question précédente, pensez-vous que les changements de votre temps de travail ont été un frein à votre évolution ?  
(Base : F 44/ H 41)

Alors que 65% des femmes pensent qu'il est possible de concilier vie privée et vie professionnelle dans leur entreprise.

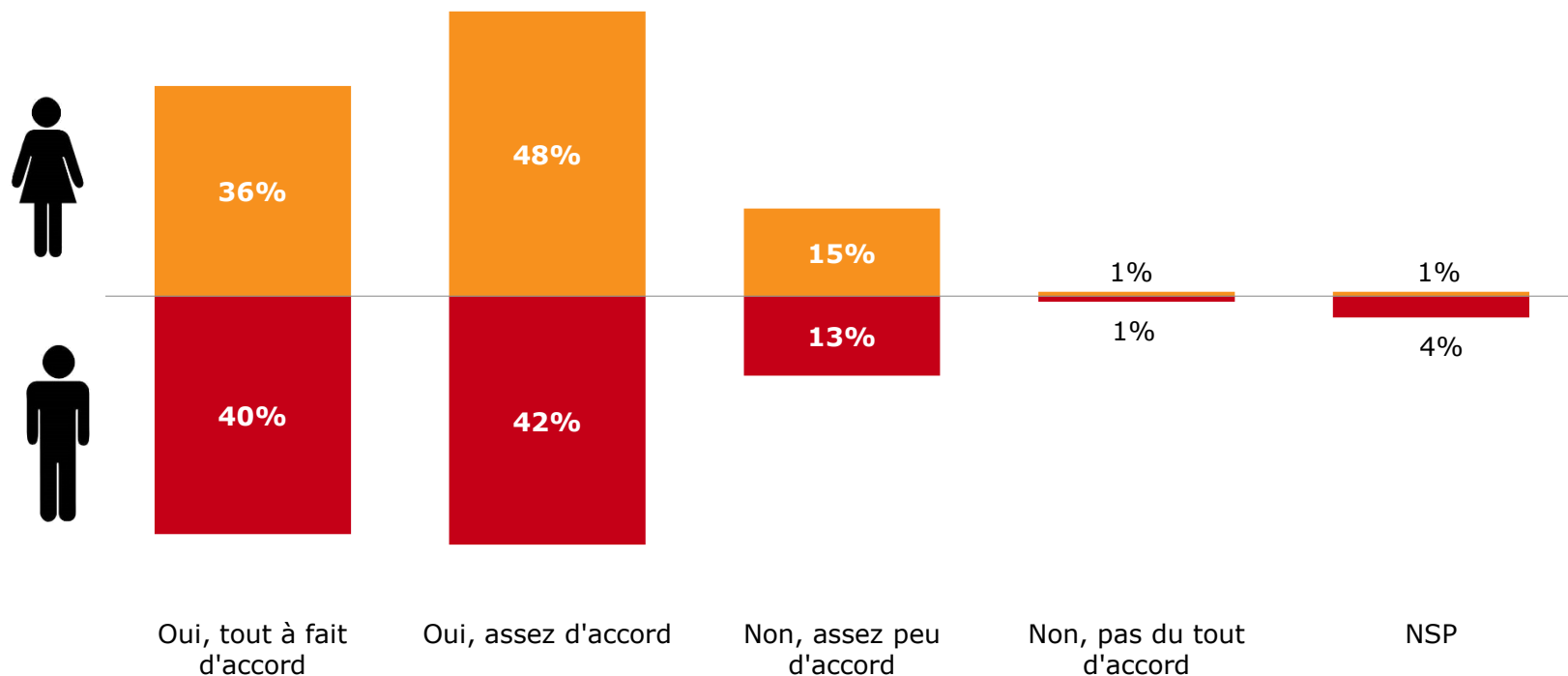


Question: Pensez-vous que dans votre entreprise il soit possible de concilier vie professionnelle et vie privée ?  
(Base : 247 répondants)



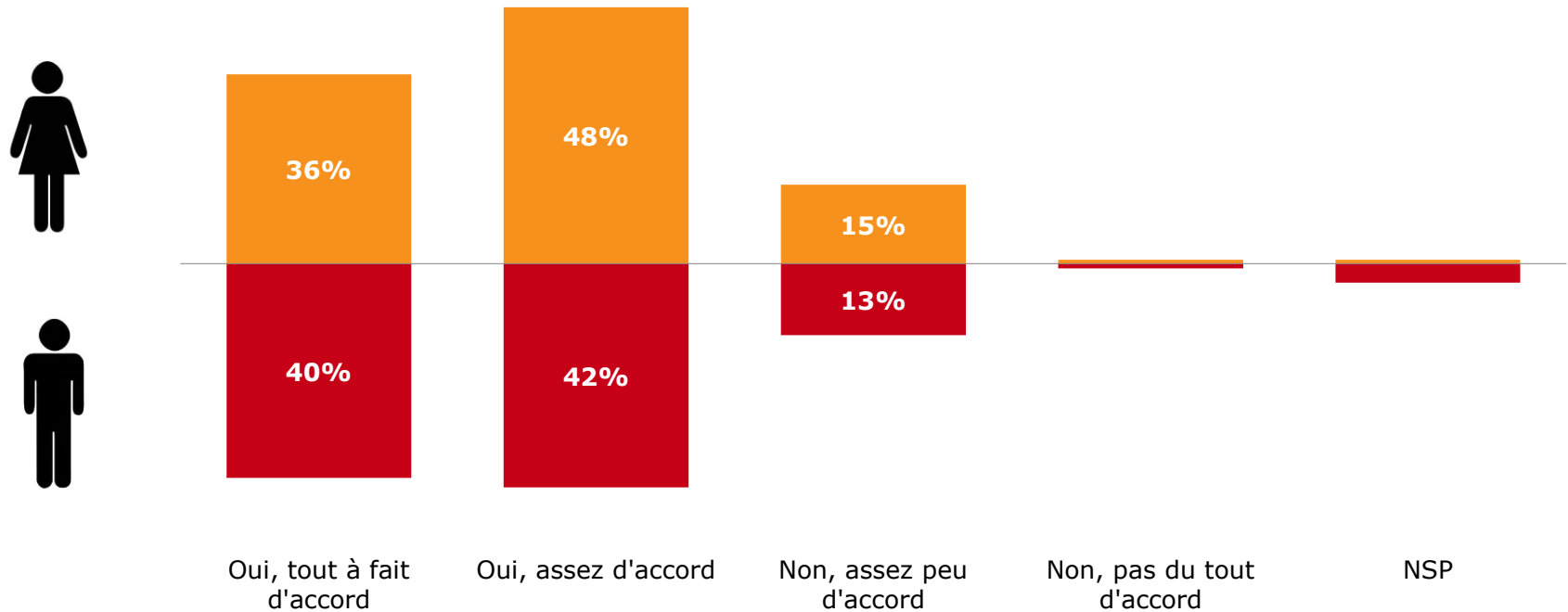
Et pourtant contrairement aux idées (encore) reçues, les femmes abordent leur carrière professionnelle de la même manière que les hommes

# 1. Les femmes, dans les mêmes proportions que les hommes, affichent une ambition bien réelle : progresser dans leur carrière et accéder à un poste à plus hautes responsabilités que celui occupé actuellement



Question: J'ai pour objectif de progresser dans ma carrière et d'occuper un poste à plus hautes responsabilités que celui que j'occupe actuellement (Base : 247 répondants)

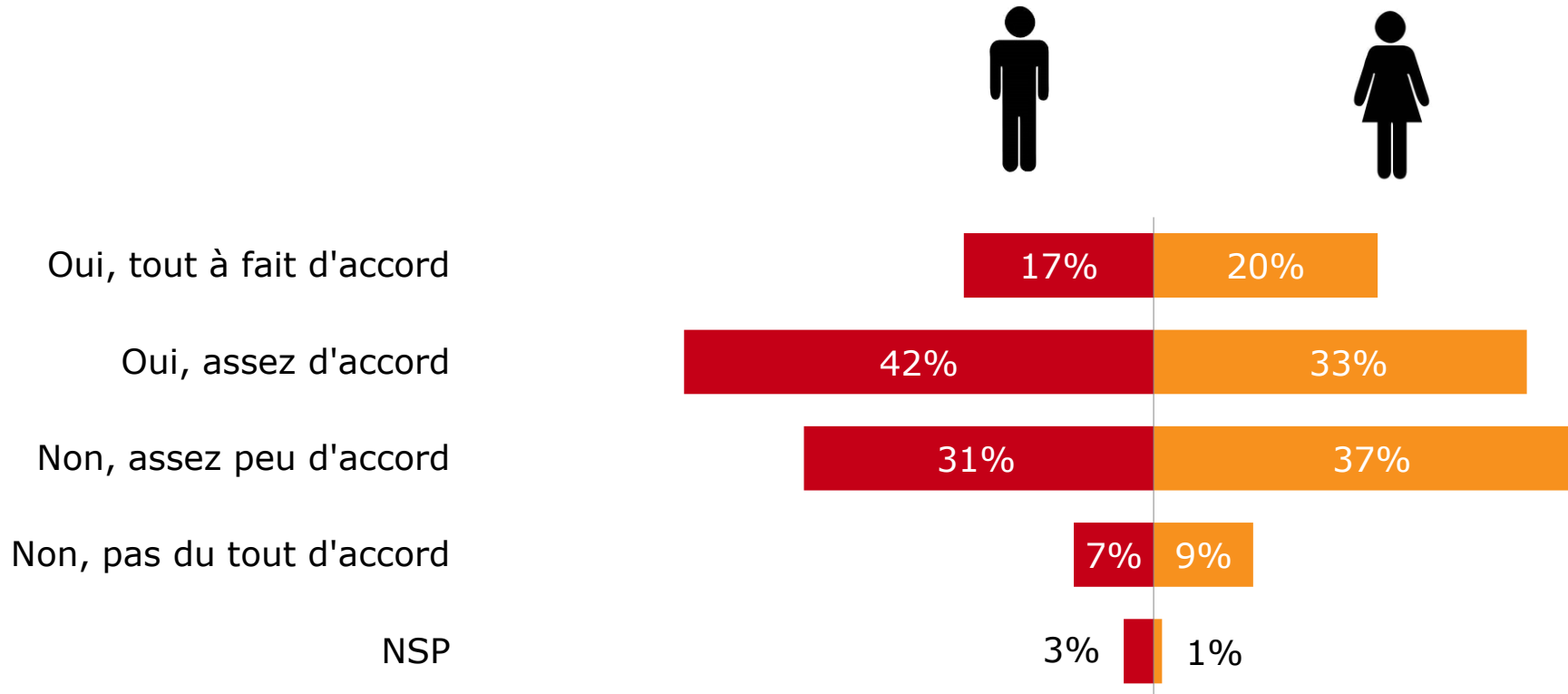
**2.** Au service de cette ambition, elles sont prêtes à jouer le jeu de l'entreprise et à manifester leurs envies...ce qui représente un véritable progrès : en 2002, une étude TNS Sofres montrait que les femmes formulaient moins de demandes que les hommes et que du coup elles obtenaient moins !



Question: En général, je sais mettre en avant mon travail et faire part de mes envies de progression (Base: 247 répondants)

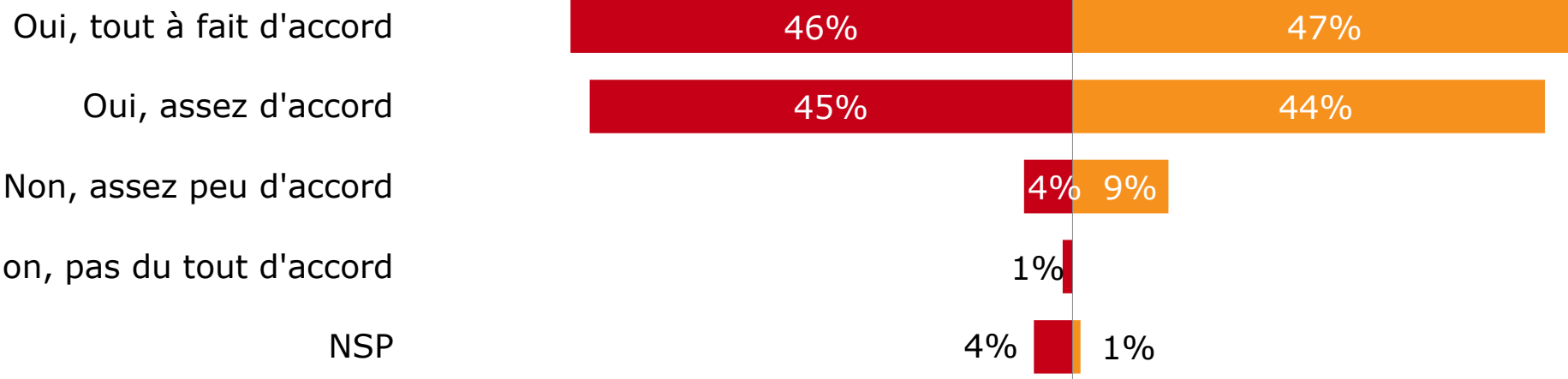


### 3. Dans les mêmes proportions que les hommes, elles sont prêtes à sacrifier une partie de leur vie personnelle pour y arriver



Question: Je suis prêt(e) à sacrifier une partie de ma vie personnelle pour progresser dans ma carrière?  
(Base : 247 répondants)

#### 4. Et elles ont (enfin) confiance en elles ! 91% (vs 89% des hommes) des femmes se disent confiantes dans leurs capacités à occuper un poste à plus hautes responsabilités que celui qu'elles occupent actuellement



Question: Je suis confiant(e) dans mes capacités à occuper un poste à plus hautes responsabilités que celui que j'occupe actuellement  
 (Base: 247 répondants)

En conclusion...



**TNS Sofres**

**WoMen And Vehicles in Europe – 6<sup>ème</sup> édition – 3 avril 2014**

© TNS



- ❖ Un constat toujours défavorable aux femmes : toujours moins d'opportunités de progression
- ❖ Le point de crispation demeure l'égalité salariale, qui rend tangible les enjeux liés à l'égalité. A noter quand même, la situation s'améliore aux yeux des femmes et les hommes sont moins dans le déni. Sachant que quel que soit le secteur, le problème de l'égalité salariale est à la source de tous les autres tant que cette difficulté ne sera pas réglée, les femmes ne croiront pas au reste.
- ❖ Le secteur automobile est toujours perçu comme un secteur peu accueillant pour les femmes. Mais un mouvement semble s'amorcer du côté des jeunes femmes qui se montrent plus confiantes, optimistes ...
- ❖ L'arrivée des enfants et la culture d'entreprise constituent toujours LES freins....Alors que 65% des femmes pensent qu'il est possible de concilier vie privée et vie professionnelle dans leur entreprise.
- ❖ Et contrairement aux idées (encore) reçues, les femmes abordent leur carrière professionnelle de la même manière que les hommes : elles souhaitent progresser, sont prêtes à faire des sacrifices en termes de vie personnelle et elles ont plus confiance en elles.
- ❖ La tension est plus forte dans les petites entreprises et dans les entreprises où la proportion de femmes cadres est encore faible. On sait par ailleurs que plus l'effectif est grand et plus les entreprises se disent mobilisées et que plus la proportion de femmes dans l'entreprise est faible, plus on observe de difficultés et d'inégalités.