

B

Comment favoriser la mixité dans la filière automobile ?

Paris, 29 avril 2024



Roland
Berger

Avec le soutien de :



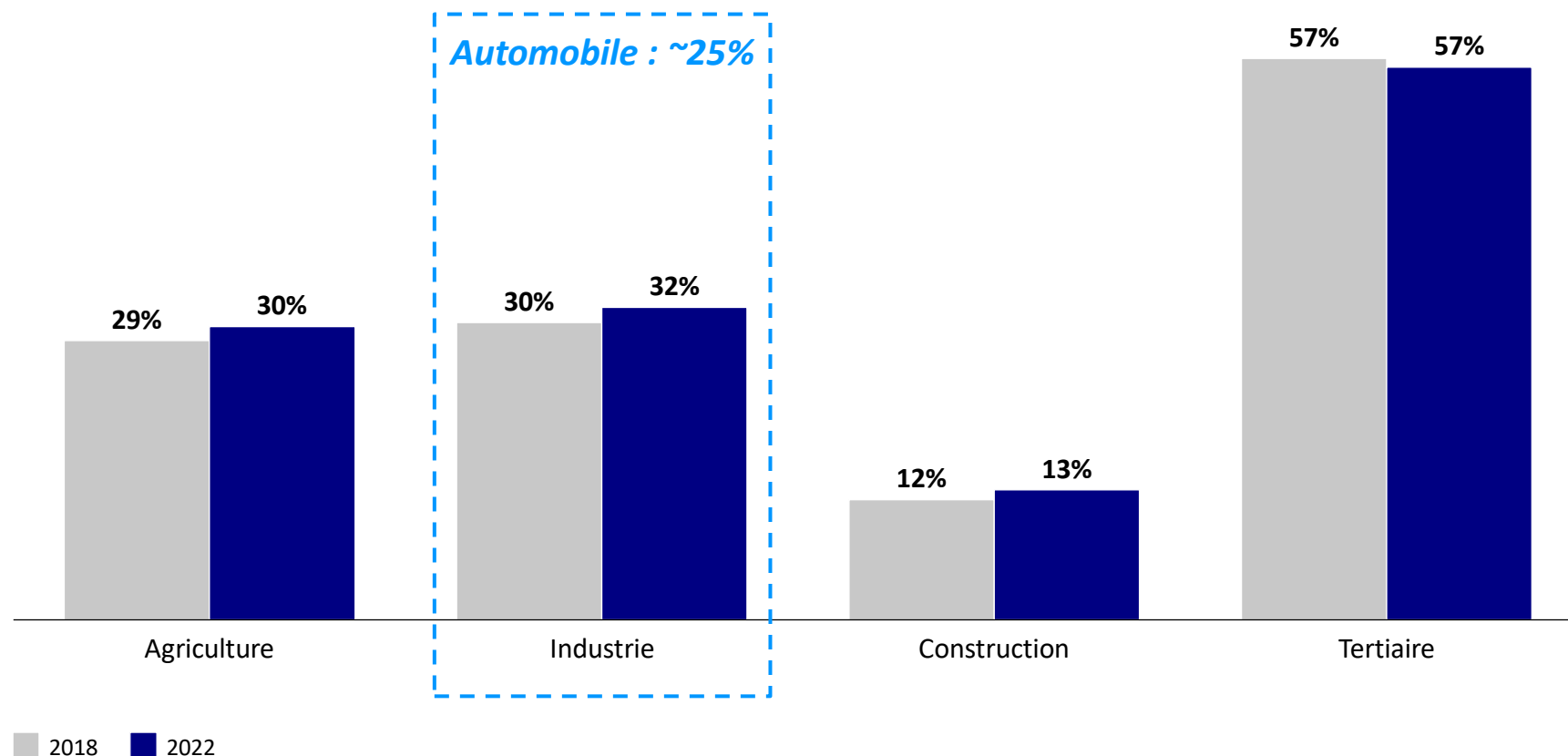


Partenaires Etude WAVE x Roland Berger



L'industrie automobile demeure encore très largement masculine: environ 75% de l'ensemble des effectifs en 2022

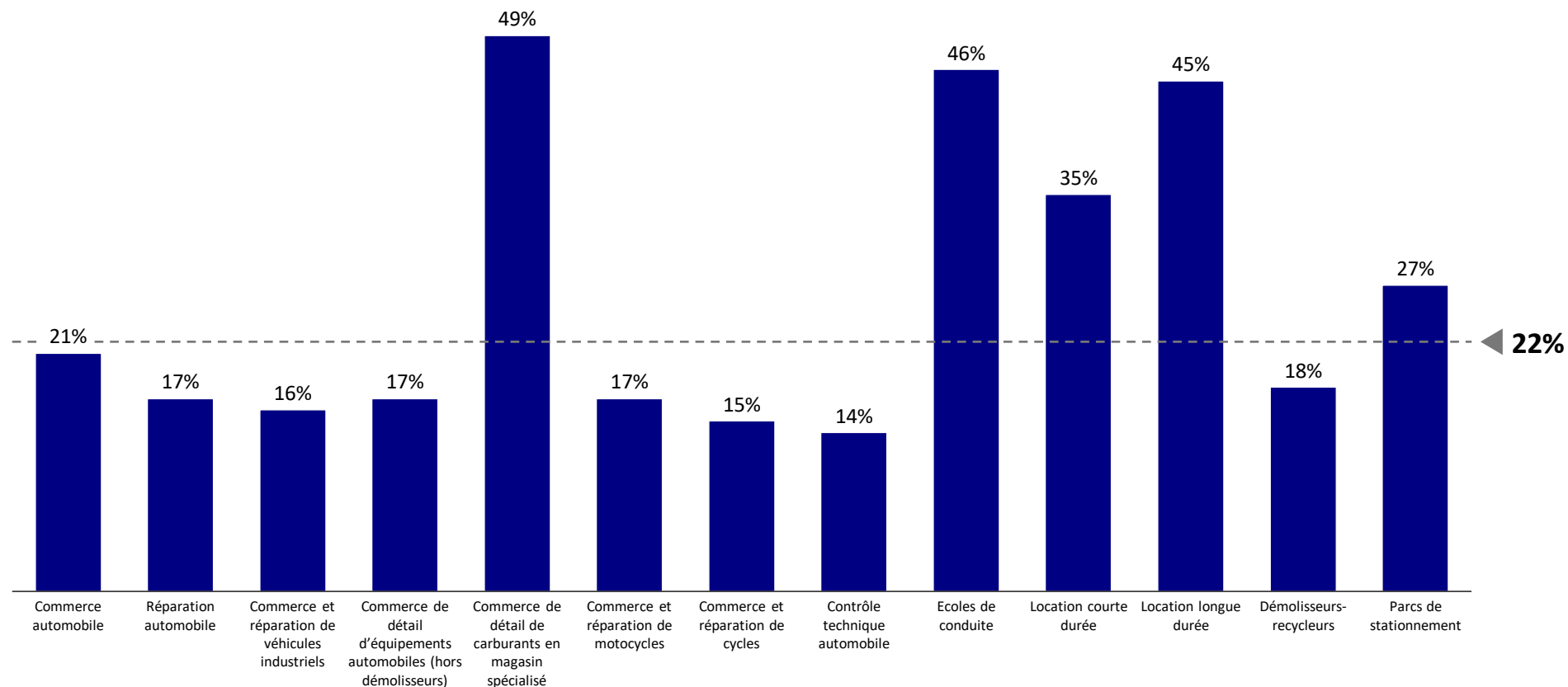
Part de femmes selon le secteur d'activité en France [% , 2018-22]



- Historiquement, le secteur industriel a longtemps été marqué par une nette sous-représentation féminine, en raison des stéréotypes et des perceptions genrées associées à certaines professions
- Malgré les mesures législatives et les politiques de diversité mises en place par différentes organisations, les disparités entre hommes et femmes persistent : en 2022, les femmes constituent environ **32 %** de l'ensemble des effectifs du secteur, témoignant d'une **légère amélioration par rapport à 2018 (30 %)**. En contraste, le secteur tertiaire affiche une proportion moyenne de femmes d'environ 57 % en 2022

La part des femmes dans la branche des services de l'automobile est encore plus faible – les femmes sont souvent affectées à des postes à faible qualification

Proportion de femmes parmi les salariés de la branche des services de l'automobile [% , 2021]



- **22 %** des salariés de la branche des services de l'automobile sont des femmes. Le taux de féminisation est significativement plus faible que dans le secteur industriel (32%)
- Les postes qualifiés sont souvent occupés par les salariés masculins (mécaniciens, carrossiers, peintres...), alors que les femmes sont majoritairement affectées à des postes administratifs (secrétaires, employées comptables ou financiers, vendeuses non spécialisées...)

Plus de 50 entreprises de la filière automobile ont répondu à notre enquête

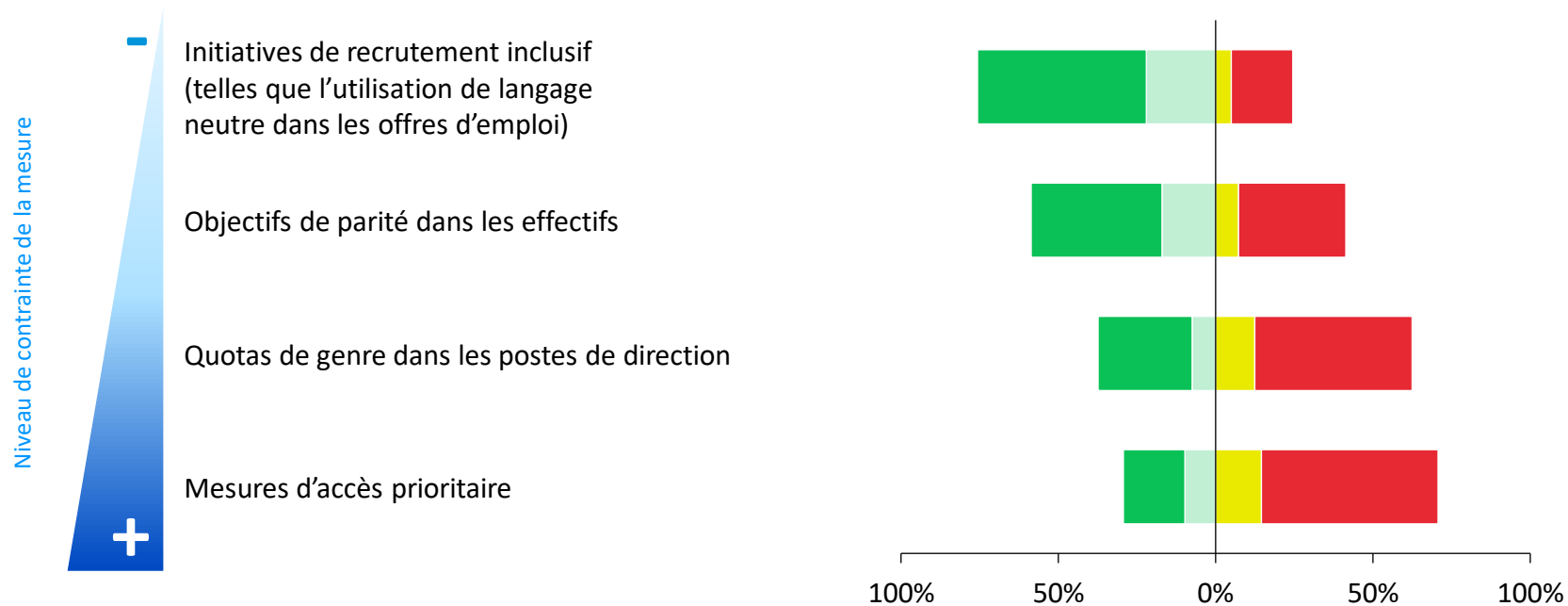
Entreprises participantes à l'enquête



Une dynamique en faveur des initiatives de recrutement pour la parité est observée; les futures évolutions concernent les mesures les plus contraignantes, mais ces dernières resteront très minoritaires

Politiques de mixité liées au recrutement

Pour chacune des politiques de mixité suivantes sur le **recrutement**, indiquez si elle a été / sera mise en place dans votre organisation



■ Oui, mise en place depuis plus de trois ans
 ■ Oui, mise en place depuis moins de trois ans

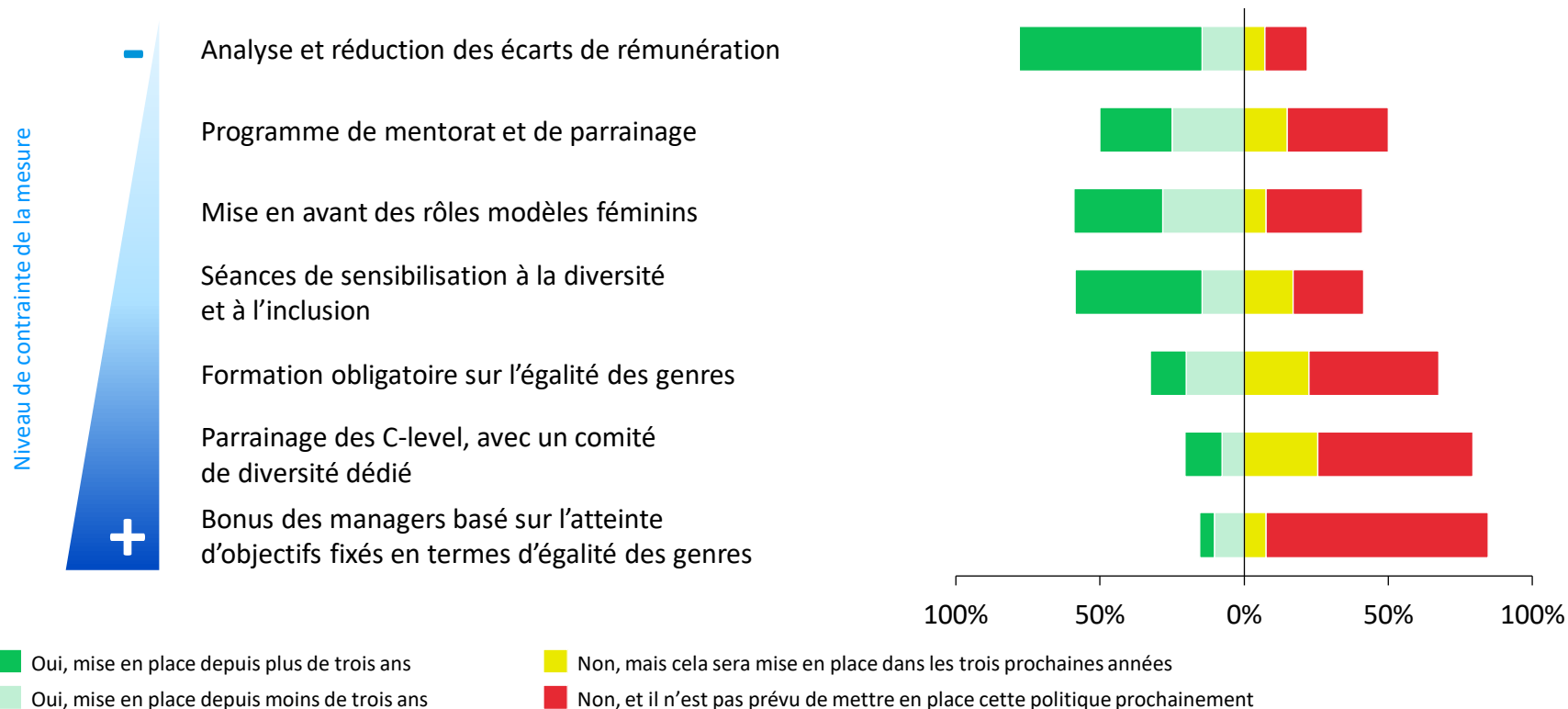
■ Non, mais cela sera mise en place dans les trois prochaines années
 ■ Non, et il n'est pas prévu de mettre en place cette politique prochainement

- Bonne dynamique des différentes initiatives de recrutement en faveur de la mixité avec de nouvelles politiques mises en place ou qui vont être mises en place rapidement
- Les futures mesures mises en place concernent principalement les mesures les plus contraignantes car l'adoption des politiques de mixité les moins contraignantes est déjà forte
- Néanmoins :
 - encore beaucoup d'entreprises sans objectifs de parité
 - faible volonté d'aller vers les mesures d'accès prioritaire et les quotas dans les postes de direction dans un horizon de 3 ans

Une dynamique en faveur des initiatives de développement de carrière pour la parité est observée; les futures évolutions concernent les mesures les plus contraignantes, mais ces dernières resteront très minoritaires

Politiques de mixité liées au développement de carrière

Pour chacune des politiques de mixité suivantes sur le **développement de carrière**, indiquez si elle a été / sera mise en place dans votre organisation

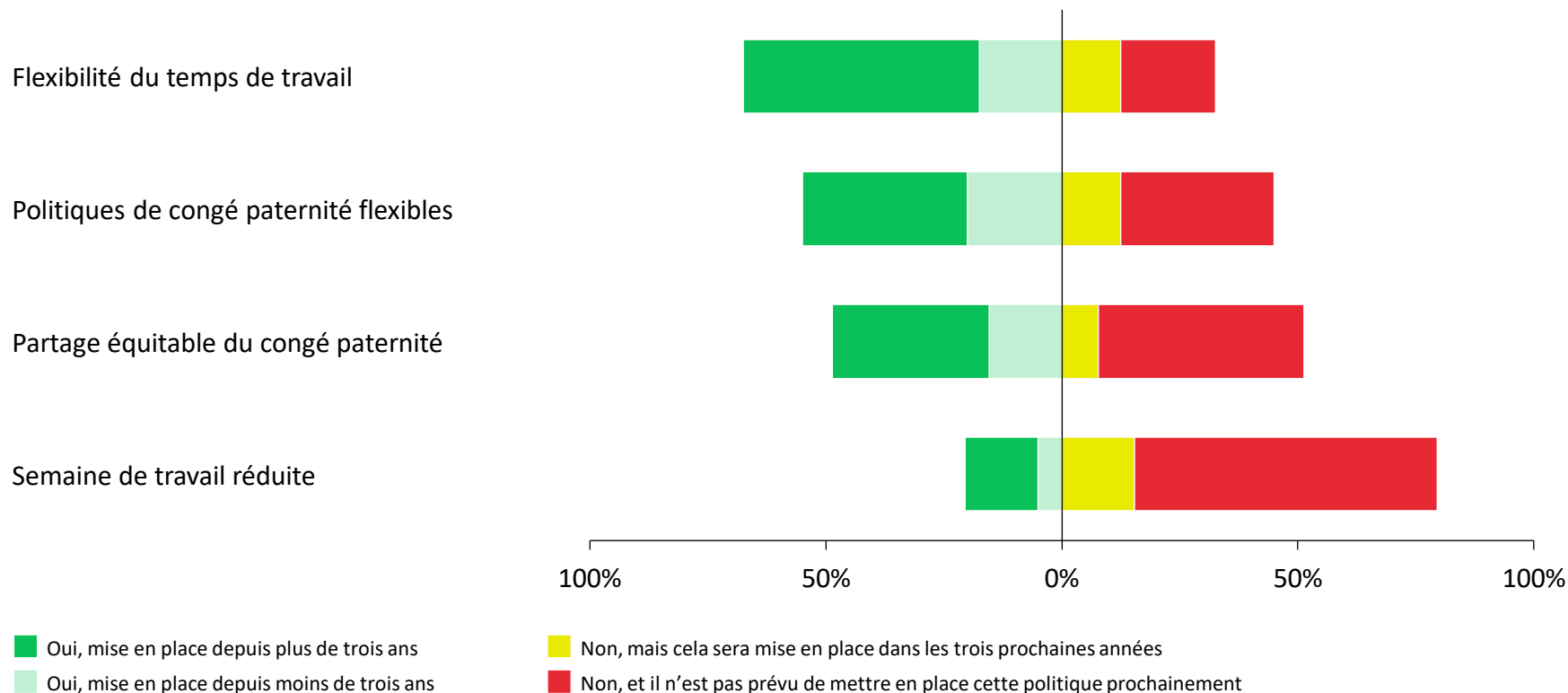


- Bonne dynamique des différentes initiatives de développement de carrière en faveur de la mixité avec de nouvelles politiques mises en place ou qui vont être mises en place rapidement
- Les futures mesures mises en place concernent principalement les mesures les plus contraignantes car l'adoption des politiques de mixité les moins contraignantes est déjà forte
- Néanmoins :
 - encore beaucoup d'entreprises qui ne mettent pas en place des mesures peu coûteuses et peu contraignantes (ex: formation, mentorat...)
 - faible volonté d'aller vers la contrainte et les bonus liés aux atteintes des objectifs de parité –

Les entreprises accordent pour la plupart de la flexibilité notamment grâce au télétravail; la dynamique autour de la réduction du temps de travail s'accélère

Politiques de mixité liées à l'équilibre vie professionnelle & personnelle

Pour chacune des politiques de mixité suivantes sur l'équilibre vie pro/perso, indiquez si elle a été / sera mise en place dans votre organisation

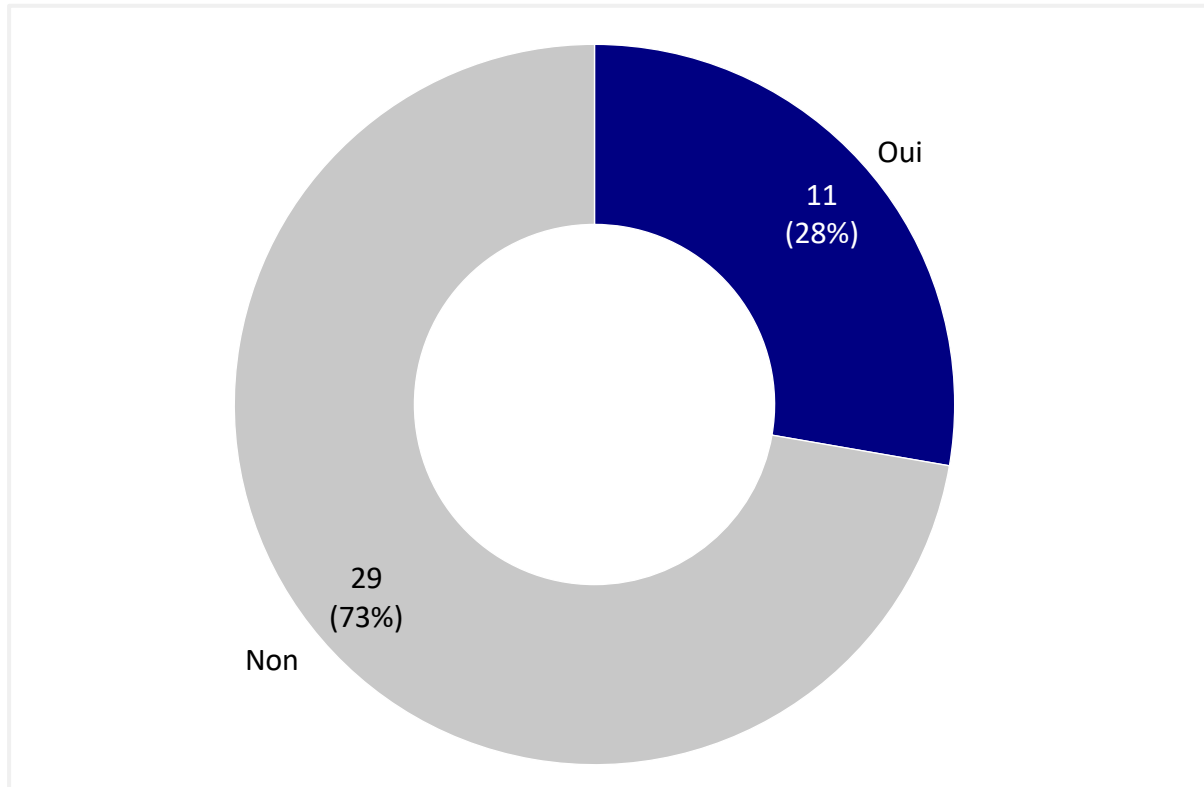


- Entreprises aujourd'hui **matures pour accorder de la flexibilité** aux employés notamment avec le télétravail, et ce depuis la période Covid
- La dynamique autour de la réduction du temps de travail s'accélère, même si d'ici 3 ans les deux tiers des entreprises ne l'auront pas mis en place

Seules 28% des entreprises interrogées ont du budget dédié aux politiques de mixité; celles avec du budget investissent jusqu'à 0,1% de leur masse salariale

Budget dédié aux politiques de mixité

Avez-vous un budget dédié aux politiques de mixité ?



- Toujours **peu de budget dédié aux politiques de mixité** chez les entreprises interrogées, notamment chez les entreprises les plus petites
- Chez les entreprises interrogées qui ont répondu à l'affirmative, **jusqu'à 0,1% de la masse salariale** dédiée aux politiques de mixité



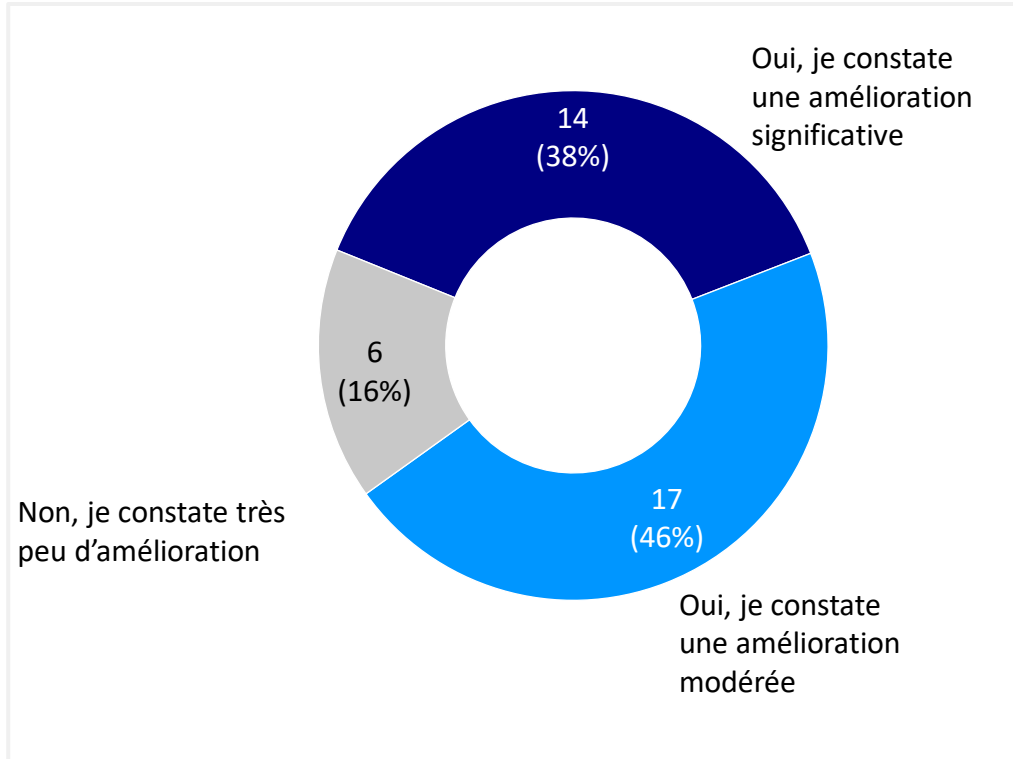
Les entreprises qui s'attaquent vraiment à la mixité et mettent en place des mesures associées voient de nettes améliorations

Impact des mesures prises

Avez-vous le sentiment que les mesures déjà mises en place ont été suffisamment impactantes?

"Il n'y a aucune politique volontariste qui adresse le sujet de la mixité. La seule mesure sur laquelle j'ai réussi à attirer l'attention du Comex est la mise en place d'un KPI qui calcule le nombre de femmes dans les Comités de direction. Aucune conclusion ou réflexion ou mesure concrète n'en ressort."

"Il n'y a toujours pas assez de femmes aux postes décisifs; il est donc difficile d'attirer plus de femmes dans l'entreprise, c'est un cercle vicieux"



"Nous avons mis en place un "unbiais champion" présent lors des réunions de calibration et revues des performances des employés; ça nous assure qu'il n'y a pas de biais et que le process de décision des promotions est juste"

"Ce qui a été le plus impactant pour nous: l'intégration d'un objectif de diversité de genre dans le calcul de rémunération variable des cadres dirigeants; nous avons également mis en place des actions de recrutement spécialisées sur l'attraction des talents féminins "

"Nous avons mis en place des programmes spécifiques de plan de succession (exemple gender mixity en Manufacturing, M&S,...)"

"Nous promovons la place des femmes dans les organisations industrielles"

La pénurie de talents et le manque d'attractivité du secteur chez les femmes sont les principaux freins à la diversité

Freins à la diversité relevant du secteur

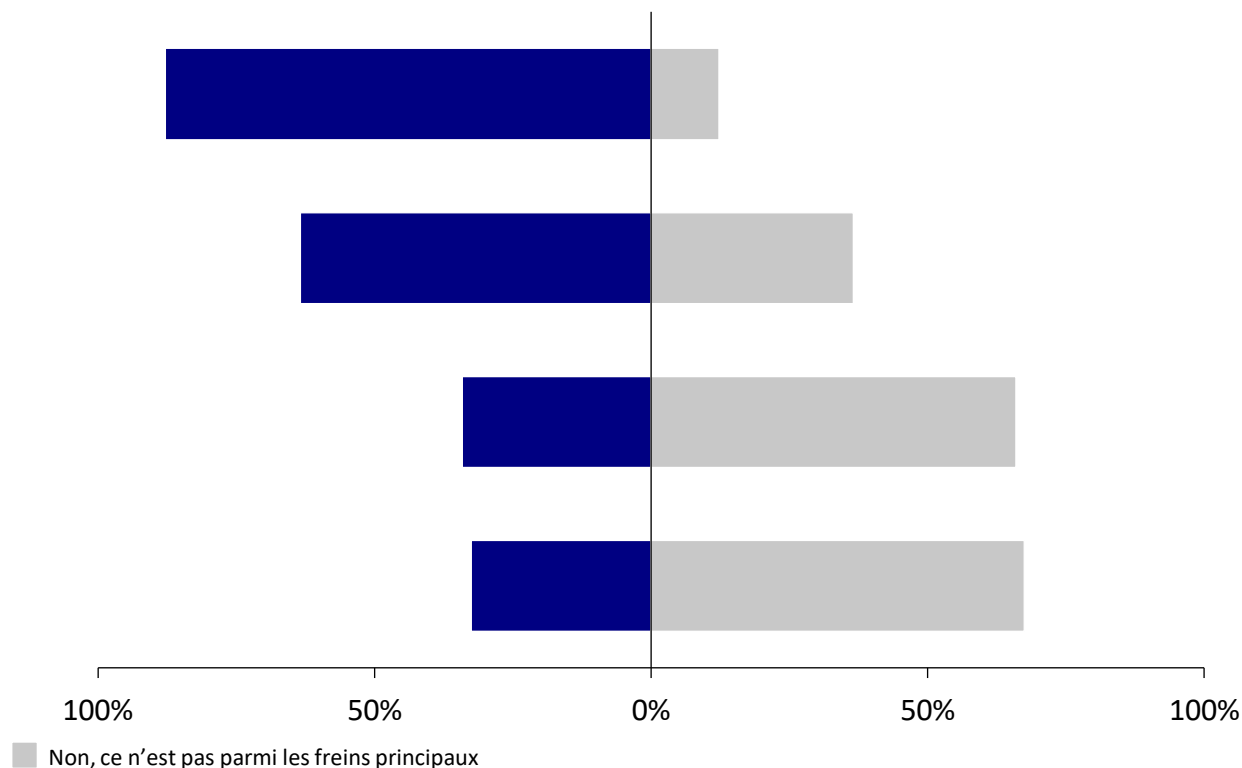
Selon vous, quels sont les plus grands freins qui vous empêchent d'aller plus loin sur les sujets de diversité ? (**freins relevant du secteur**)

Pénurie de talents: le besoin de recrutement se situe souvent dans les spécialités où les femmes sont sous-présentées

Manque d'attractivité du secteur

Formation et éducation

Résistance culturelle



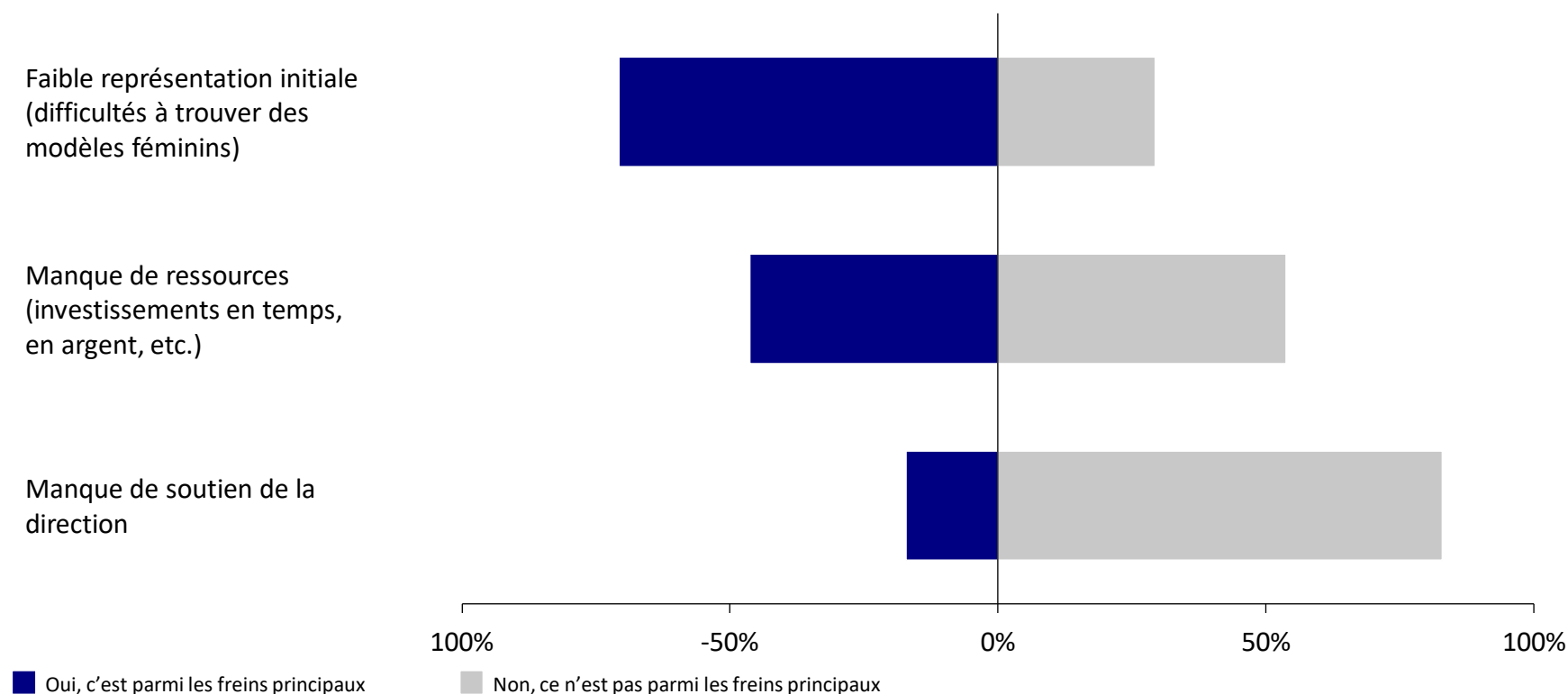
- Pénurie de talents et manque d'attractivité comme principaux freins à la diversité; **freins observés dès l'enseignement supérieur** – les filières "moteurs et mécanique automobile" comptant 98,2% de garçons
- La **résistance culturelle toujours un frein** chez 33% des entreprises interrogées

"Le principal frein est pour nous l'attractivité du secteur automobile chez les femmes; on peut le comprendre de par les contraintes organisationnelles (charge de travail, cadencement des activités, ...) et le manque de vivier féminin dans les métiers techniques et scientifiques"

La faible représentation initiale est un frein chez 71% des interrogés; la discrimination inconsciente est toujours un frein chez 38% d'entre eux

Freins à la diversité relevant de l'organisation

Selon vous, quels sont les plus grands freins qui vous empêchent d'aller plus loin sur les sujets de diversité ? (**freins relevant de l'organisation**)

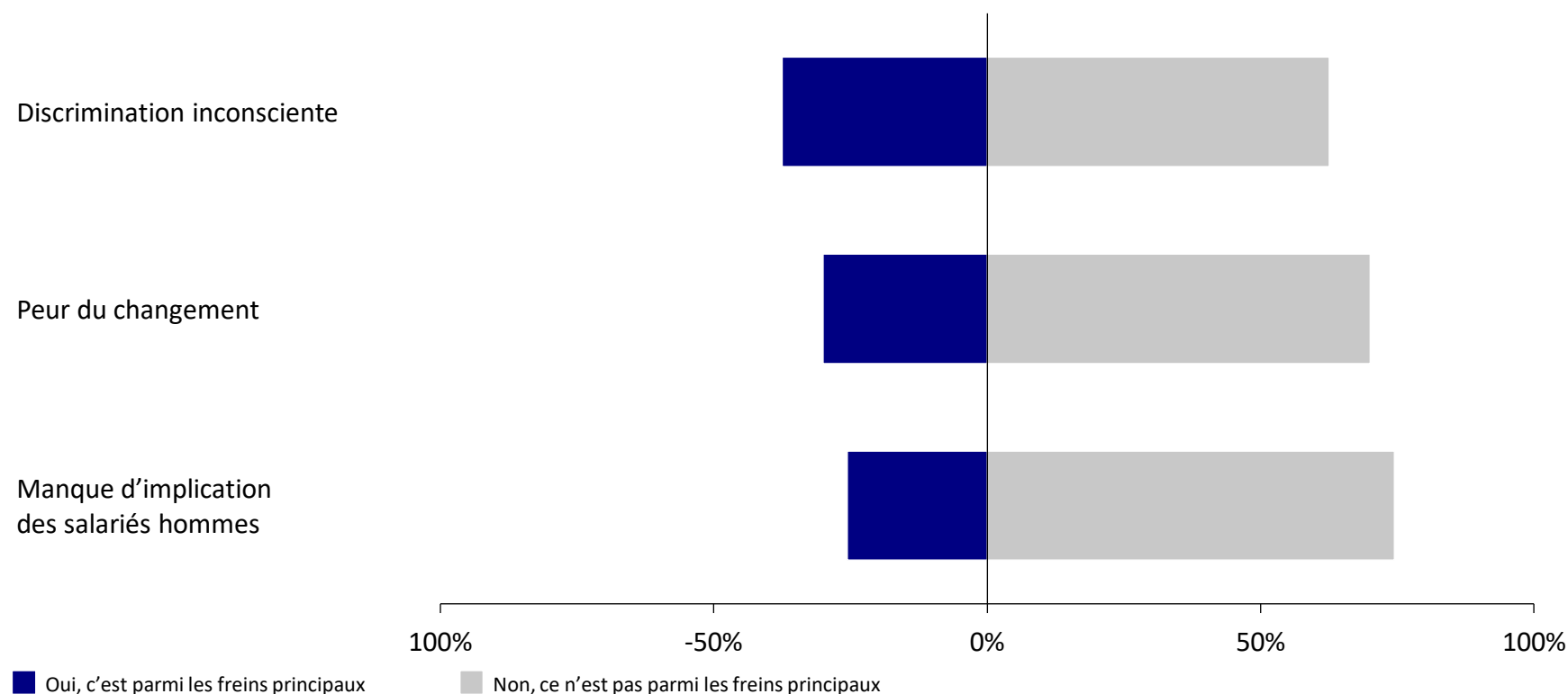


- Volonté managériale mais qui **ne se traduit pas forcément par des ressources**
- **Cercle vicieux** entre la faible **représentation initiale** comme principal frein, et le **manque d'attractivité du secteur**
- La **discrimination inconsciente** toujours un **problème** chez 38% des entreprises interrogées

Les freins relevant des individus sont considérés comme moins forts que ceux liés au secteur ou à l'organisation

Freins à la diversité relevant des individus

Selon vous, quels sont les plus grands freins qui vous empêchent d'aller plus loin sur les sujets de diversité ? (**freins relevant des individus**)

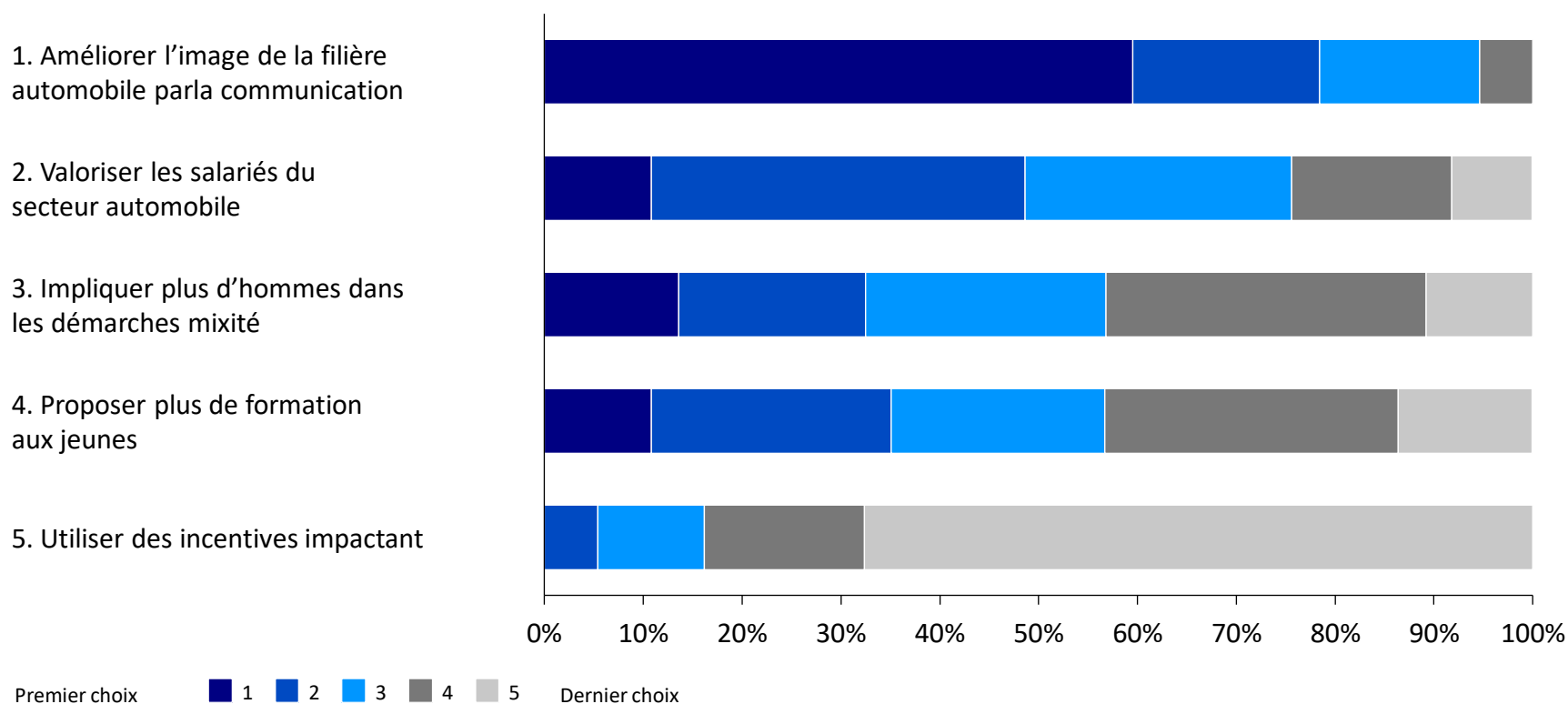


- Le **principal frein** lié aux individus est celui de la **discrimination inconsciente**
- Mais ce frein **n'est considéré comme un frein principal que par 37% des répondants**, alors que **certains freins liés au secteur ou à l'organisation étaient considérés comme des freins principaux à plus de 70%**

Améliorer l'image de la filière est l'action prioritaire qui ressort chez 90% des interrogés ; un cercle vertueux doit donc être enclenché

Actions prioritaires pour améliorer la mixité

A moyen et long terme, quelles sont les actions prioritaires pour améliorer la mixité au niveau de la filière automobile française ?
(Classez par ordre d'importance)

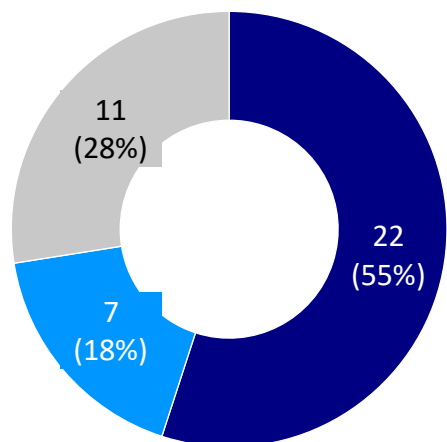


- Demande forte pour **améliorer l'attractivité du secteur**
- **Cercle vertueux à enclencher** – réussir à attirer des femmes pour amener plus de profils féminins dès l'enseignement
- Pour plus de 80% des entreprises interrogées, **ressources non perçues comme un levier clé**

Les hommes sont insensibles à la diversité chez plus d'un quart des interrogés ; les mesures pour les engager sont en majorité vues comme moyennement efficaces

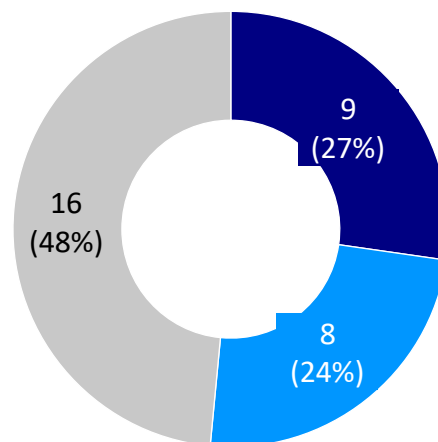
L'engagement des hommes en faveur de la parité

Est-ce que les hommes dans votre organisation sont conscients des inégalités hommes-femmes ?



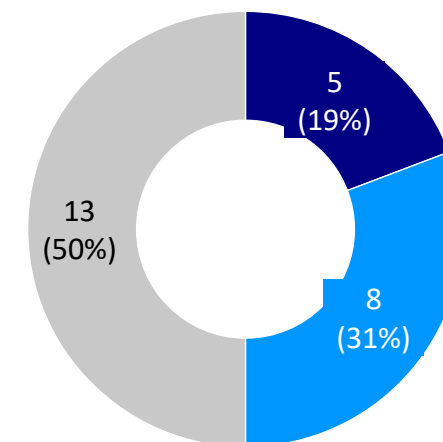
- Oui, la plupart
- Oui, mais seulement une minorité
- La plupart des hommes ne sont pas sensibles aux enjeux de la diversité

Comment avez-vous engagé les hommes dans les politiques d'égalité hommes-femmes ?



- Formation obligatoire
- (Pour les managers) - Bonus axé sur l'amélioration de la mixité
- Autre

Est-ce que ces actions mises en place ont été efficaces pour engager les hommes ?



- Très efficace
- Plutôt efficace
- Moyennement efficace



Les grandes entreprises de la filière soutiennent WAVE





Comment favoriser la mixité dans la filière automobile ?

Conférence

Paris, 29 avril 2024



Roland
Berger

Avec le soutien de :

