



# Comment favoriser la mixité dans la filière automobile ?

Rencontres annuelles

Paris, 7 novembre 2024



Roland  
Berger

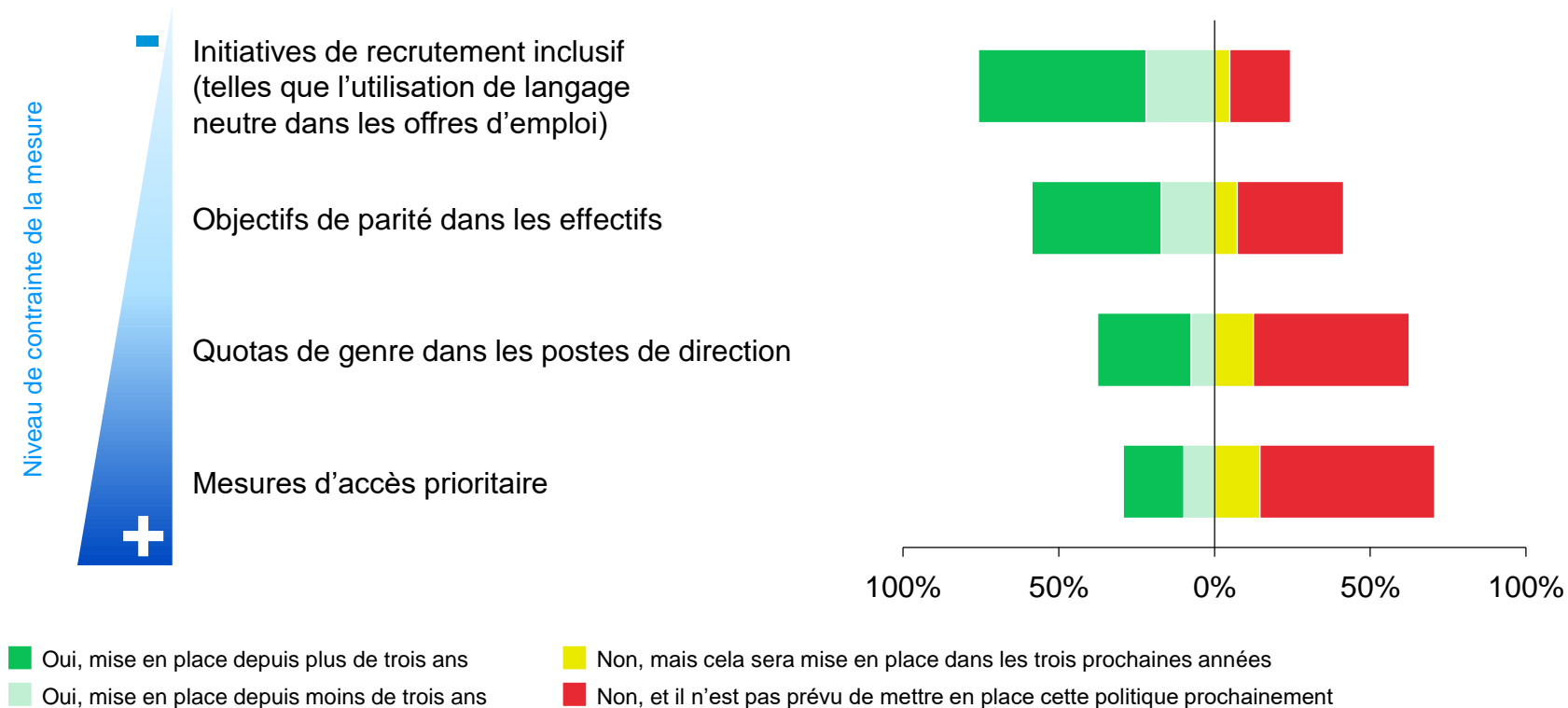
Avec le soutien de :



# 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

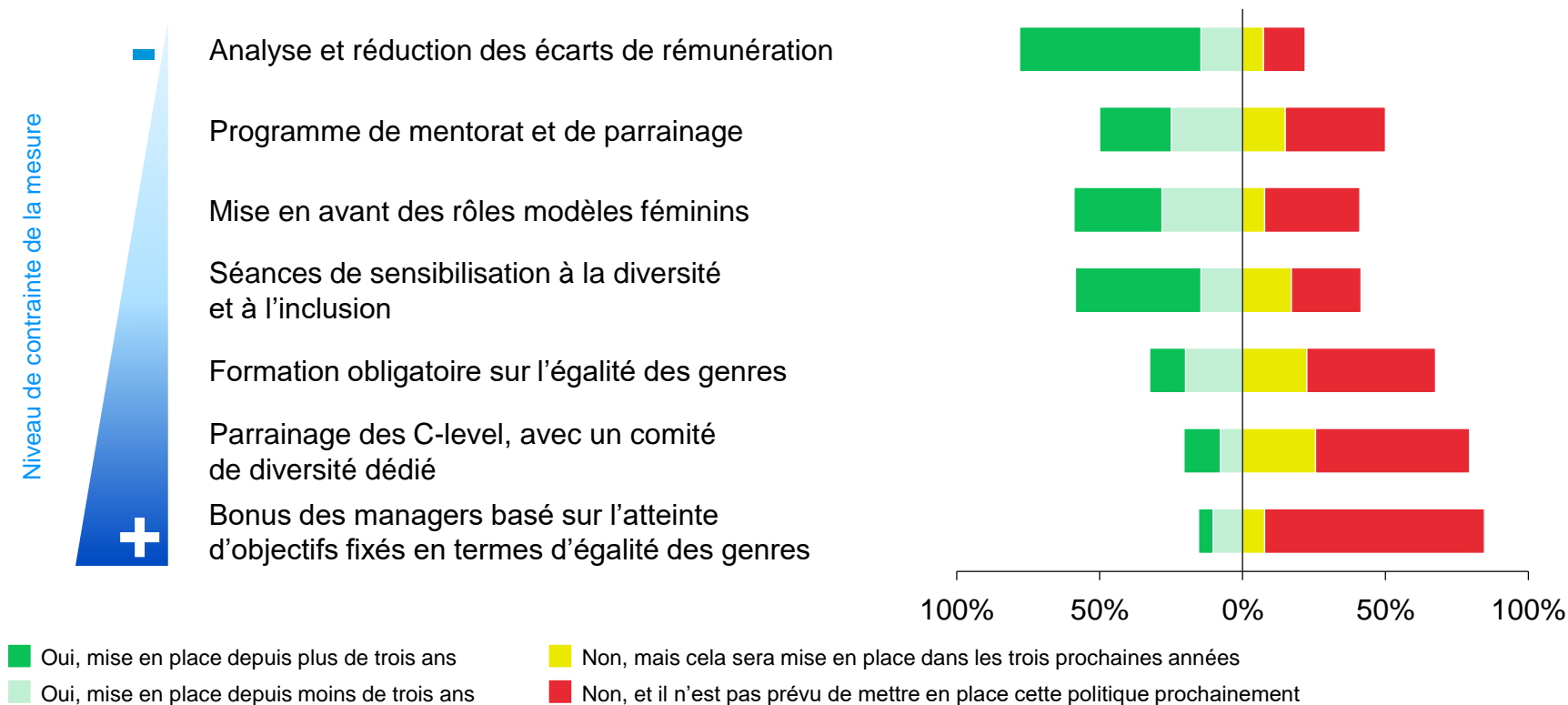


- **Bonne dynamique des différentes initiatives de recrutement en faveur de la mixité** avec de nouvelles politiques mises en place ou qui vont être mises en place rapidement
- **Les futures mesures mises en place concernent principalement les mesures les plus contraignantes** car l'adoption des politiques 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

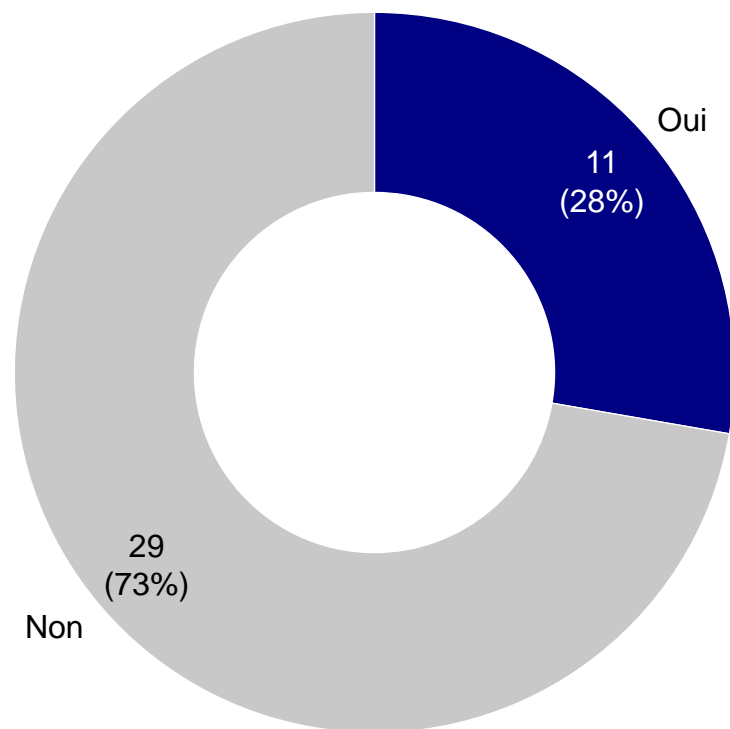


- **Bonne dynamique des différentes initiatives de développement de carrière en faveur de la mixité** avec de nouvelles politiques mises en place ou qui vont être mises en place rapidement
- Les futures mesures mises en place concernent principalement les mesures les plus contraignantes car l'adoption 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 –

# 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





# 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

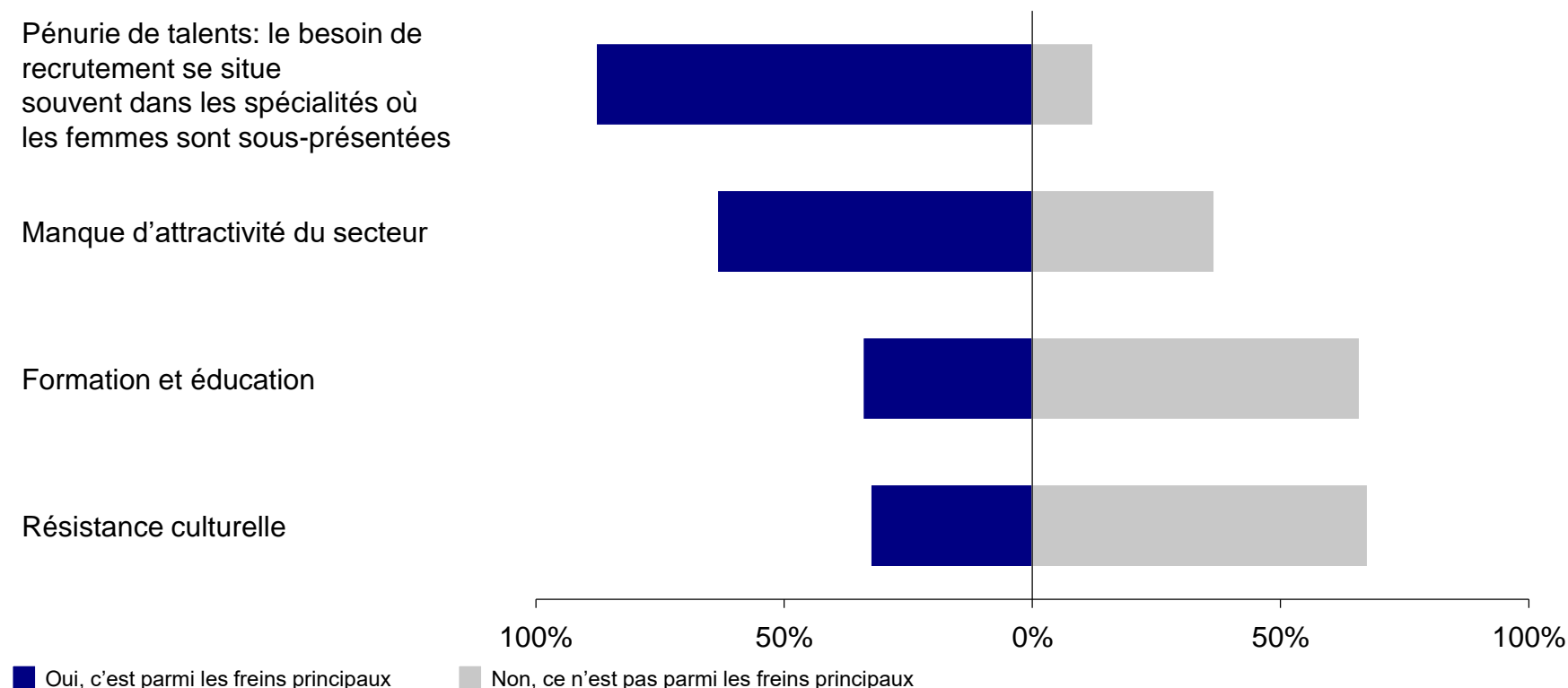
Selon vous, quels sont les plus grands freins qui vous empêchent d'aller plus loin sur les sujets de diversité ? **(freins relevant du secteur)**

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



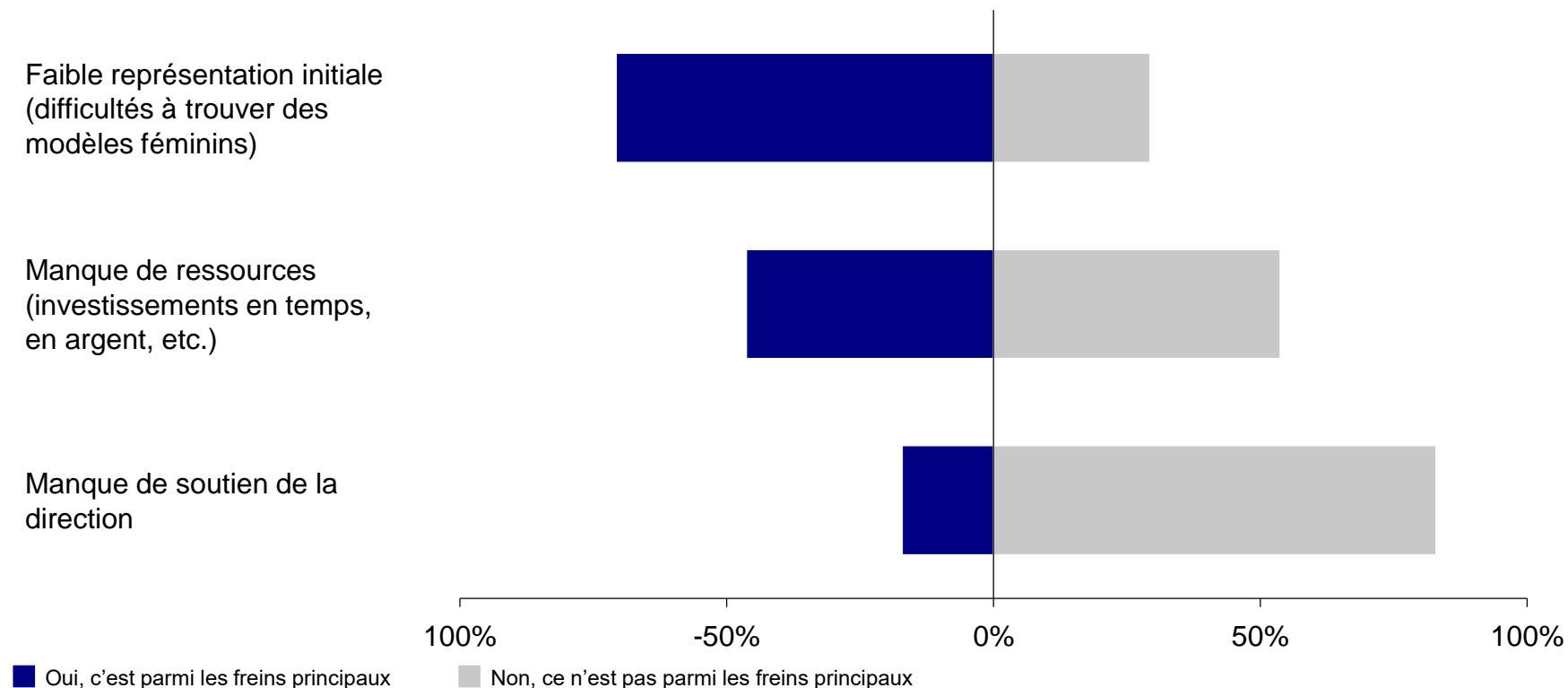
- Pénurie de talents et manque d'attractivité comme principaux freins à la diversité; **freins observés dès l'enseignement supérieur** – les filières "moteurs et mécanique automobile" comptant 98,2% de garçons
- La **résistance culturelle toujours un frein** chez 33% des entreprises interrogées

*"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)**

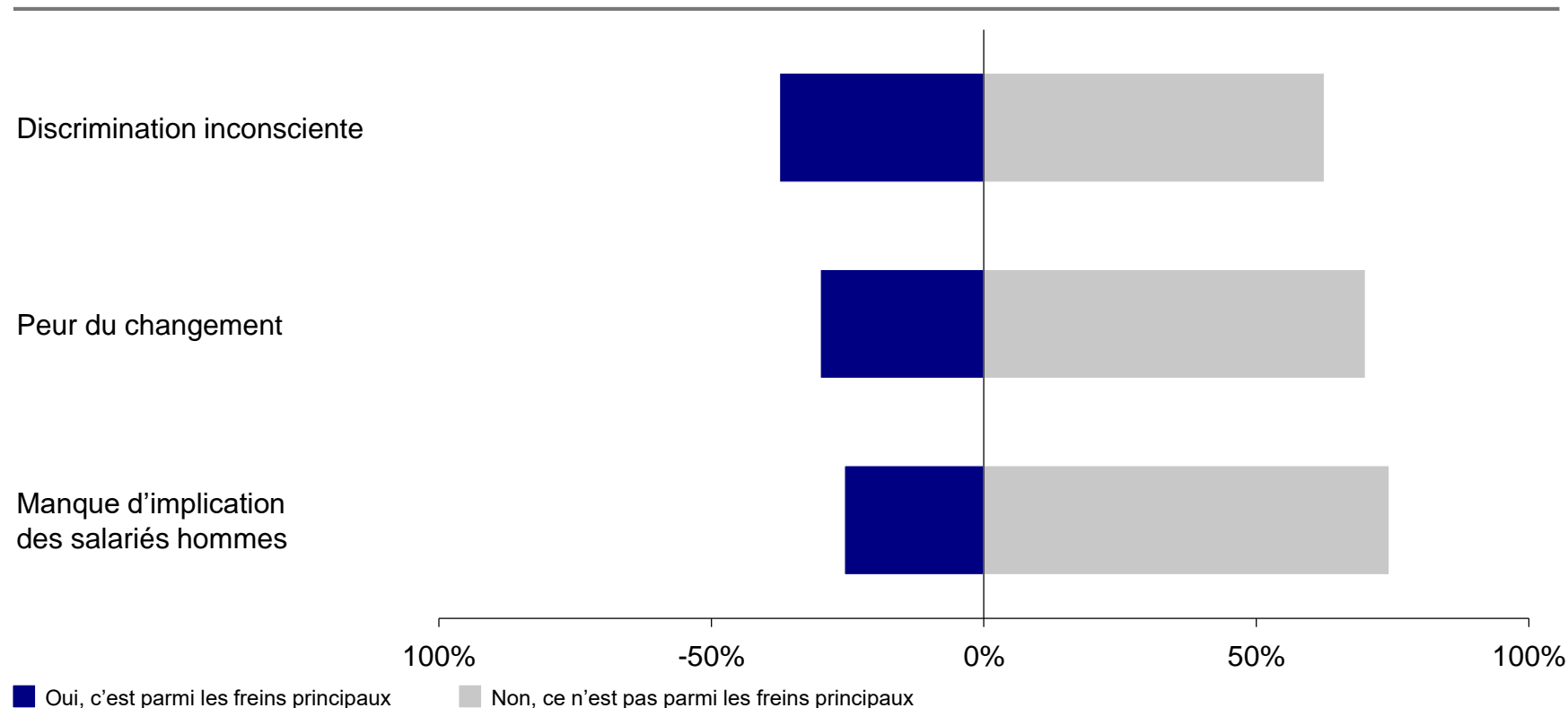


- Volonté managériale mais qui **ne se traduit pas forcément par des ressources**
- **Cercle vicieux entre la faible représentation initiale** comme principal frein, **et le manque d'attractivité du secteur**

# 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)**

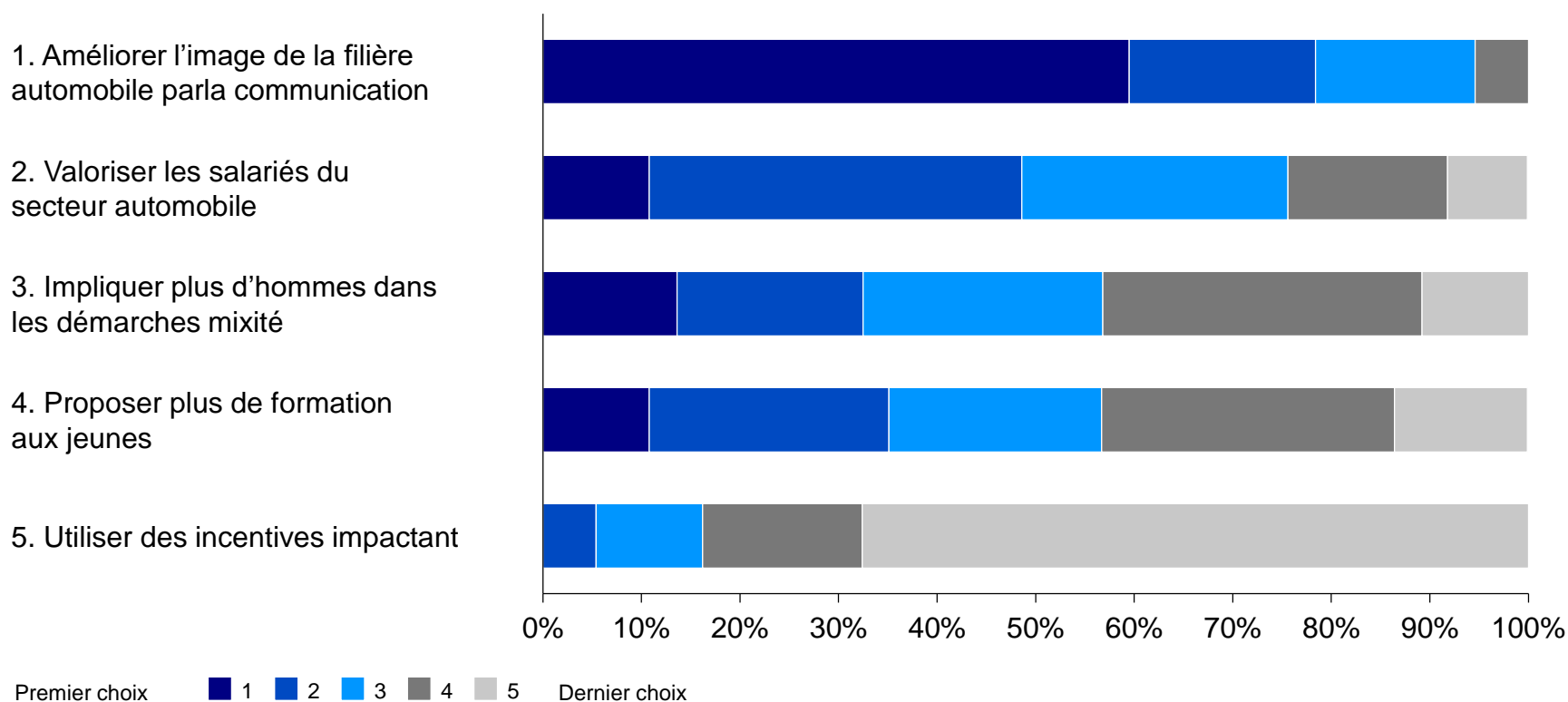


- Le **principal frein** lié aux individus est celui de la **discrimination inconsciente**
- Mais ce frein n'est considéré comme un frein principal que par **37% des répondants**, alors que **certains freins liés au secteur ou à l'organisation** étaient considérés comme des freins principaux à plus de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



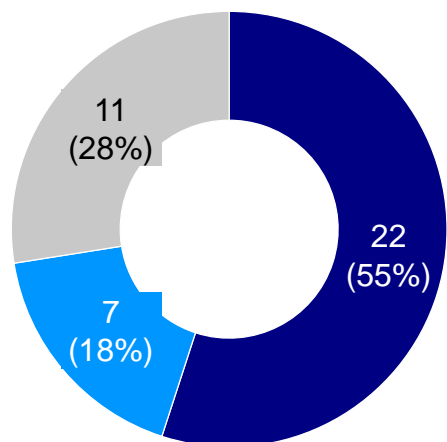
- Demande forte pour **améliorer l'attractivité du secteur**
- **Cercle vertueux à enclencher** – réussir à attirer des femmes pour amener plus de profils féminins dès l'enseignement
- Pour plus de 80% des entreprises interrogées, **ressources non perçues comme un levier clé**



# 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

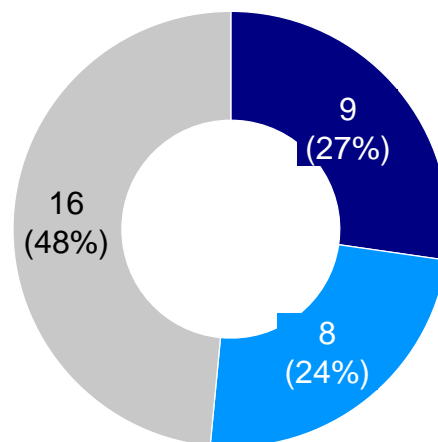
L'engagement des hommes en faveur de la parité

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



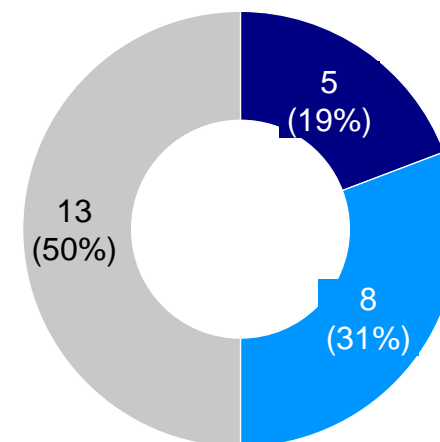
- Oui, la plupart
- Oui, mais seulement une minorité
- La plupart des hommes ne sont pas sensibles aux enjeux de la diversité

**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



# Comment favoriser la mixité dans la filière automobile ?

Rencontres annuelles

Paris, 7 novembre 2024



Roland  
Berger

Avec le soutien de :

