

**Deloitte.**

**Women at the Wheel**  
Etude sectorielle 2025  
Favoriser et promouvoir la  
mixité dans la filière  
automobile



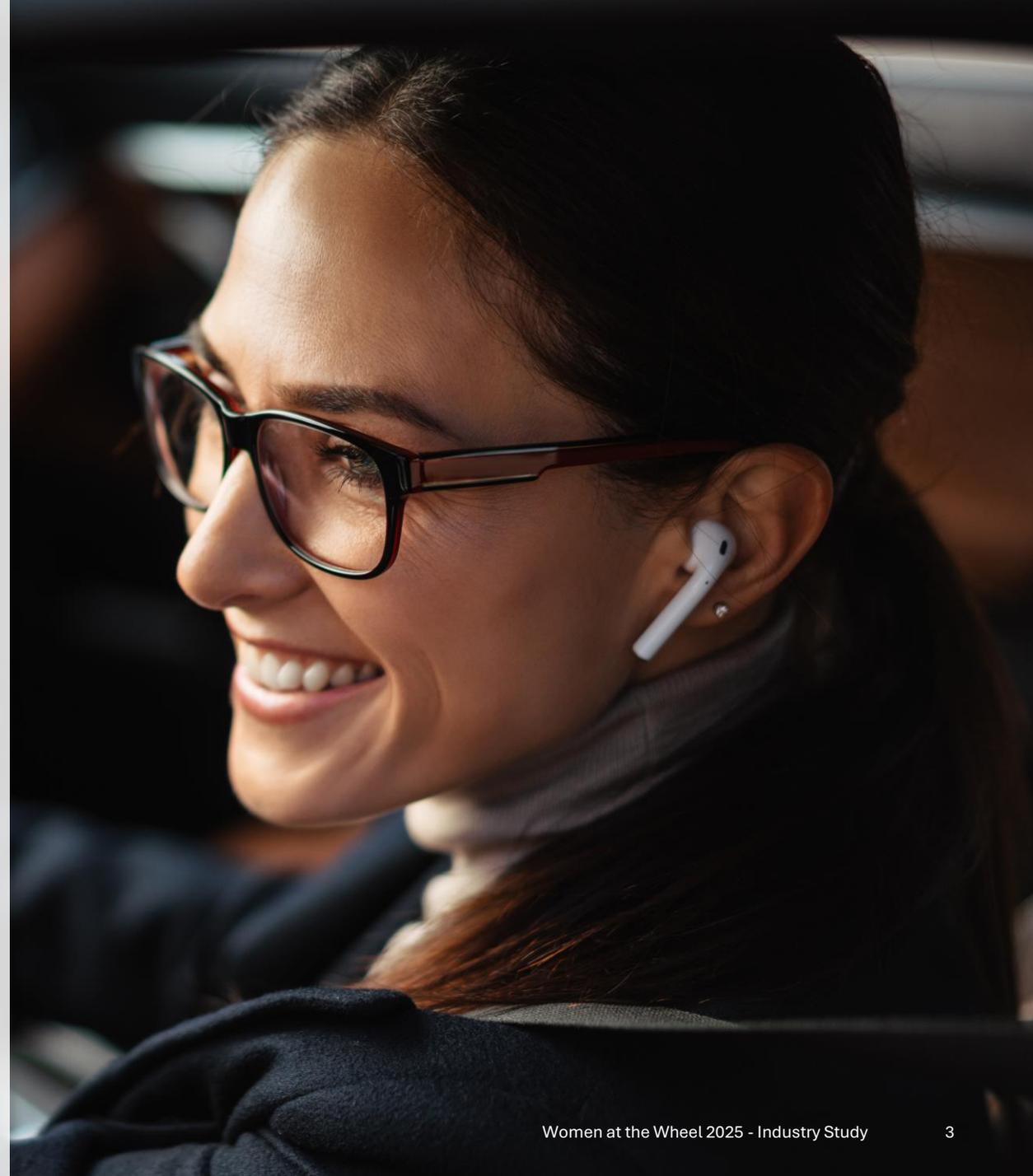
# SOMMAIRE

- 01. Edito.....4
- 02. Mixité et inclusion.....6
- 03. Étude de cas pour la mixité.....9
- 04. Libérer le potentiel de la mixité – recommandations.....15
- Réponses à l’enquête.....21

01



La voie à suivre nécessite un réengagement collectif pour une action à tous les niveaux de l'organisation.



Alors que la filière automobile se trouve à un tournant décisif en raison des transformations majeures qu'elle traverse, la question de la mixité s'impose comme un levier stratégique. En effet, la transition vers les motorisations électriques et hydrogènes, l'émergence de véhicules automatisés et connectés et la réorientation vers de nouvelles formes de mobilité plus durables requièrent une refonte structurelle des stratégies de gestion des talents.

Cette étude, menée auprès d'un large panel de professionnels de la filière automobile et venant de zones géographiques couvrant l'Europe, l'Asie-Pacifique et les Amériques dépeint un paysage contrasté de la situation actuelle. **Si la prise de conscience sur l'importance de la mixité progresse, la parité réelle reste un objectif lointain. Les femmes demeurent sous-représentées aux postes de direction et font face à des obstacles structurels freinant leur évolution** alors que la promotion de la parité est une stratégie essentielle pour assurer la résilience et la compétitivité de la filière.

L'égalité entre les hommes et les femmes constitue un enjeu mondial qui concerne, de manière comparable, l'ensemble des pays. L'étude met en exergue la nécessité d'identifier les enjeux et opportunités auxquels sont confrontées les femmes dans la filière automobile; explore les outils pour y répondre et notamment les politiques de flexibilité au travail; et met en avant l'importance d'incarner un nouveau modèle de leadership.

L'émergence de nouvelles technologies, conjuguée aux exigences croissantes en matière de développement durable, engendre de nouveaux métiers dans lesquels la mixité constitue un réel levier de performance. L'adoption de politiques inclusives renforcées, alliée à une communication proactive sur les succès des femmes et des talents issus de parcours variés, peut contribuer à redéfinir l'image de la filière.

En engageant un changement structurel et en encourageant l'émergence de *role models*, **la filière automobile pourrait mieux répondre aux défis de demain tout en tirant parti d'un vivier de talents plus riche et diversifié.** L'avenir de la filière repose sur sa capacité à libérer le potentiel de ses équipes pour stimuler l'innovation et contribuer à un avenir plus durable, plus équitable et plus prospère.



**Lucie VERMEULEN-CAVROIS**

**Associée**

*Deloitte France*

# MIXITÉ ET INCLUSION – LA SITUATION ACTUELLE

La filière automobile connaît une transformation importante depuis le début de la pandémie de COVID-19. Cette période a ouvert une nouvelle opportunité pour revisiter l'équation hommes-femmes dans la filière. Notre étude révèle que, malgré un plafonnement des progrès vers une représentation féminine équitable ces dernières années, il y a une reconnaissance croissante de la nécessité d'un changement et une volonté de l'accélérer. Cette prise de conscience de l'importance de la mixité est de plus en plus évidente dans l'ensemble de la communauté automobile mondiale, bien que certaines régions soient plus avancées que d'autres.

Ce rapport propose une analyse approfondie des initiatives efficaces conçues pour aider les femmes à progresser dans leur carrière au sein de la filière automobile, contribuant ainsi à renforcer la mixité. Les entreprises de la filière automobile commencent à reconnaître qu'un véritable progrès nécessite un engagement plus profond pour s'attaquer aux causes fondamentales de l'inégalité hommes-femmes. Cela signifie une transition vers l'adoption de changements significatifs et durables au sein de la filière automobile.

Si les niveaux de réussite en matière d'égalité hommes-femmes varient d'un pays à l'autre, la filière automobile dans son ensemble reste confrontée à des défis de taille. **Un manque systématique de *role models* dans la direction, des biais inconscients persistants, des politiques de travail rigides qui ne tiennent pas compte des différents engagements personnels et un manque de responsabilisation quant aux objectifs de mixité contribuent à un sentiment de stagnation. Il est essentiel de s'attaquer à ces problèmes enracinés pour parvenir à un changement significatif et durable.**

Figure 1. Changements d'attitude à l'égard des femmes au cours des deux dernières années

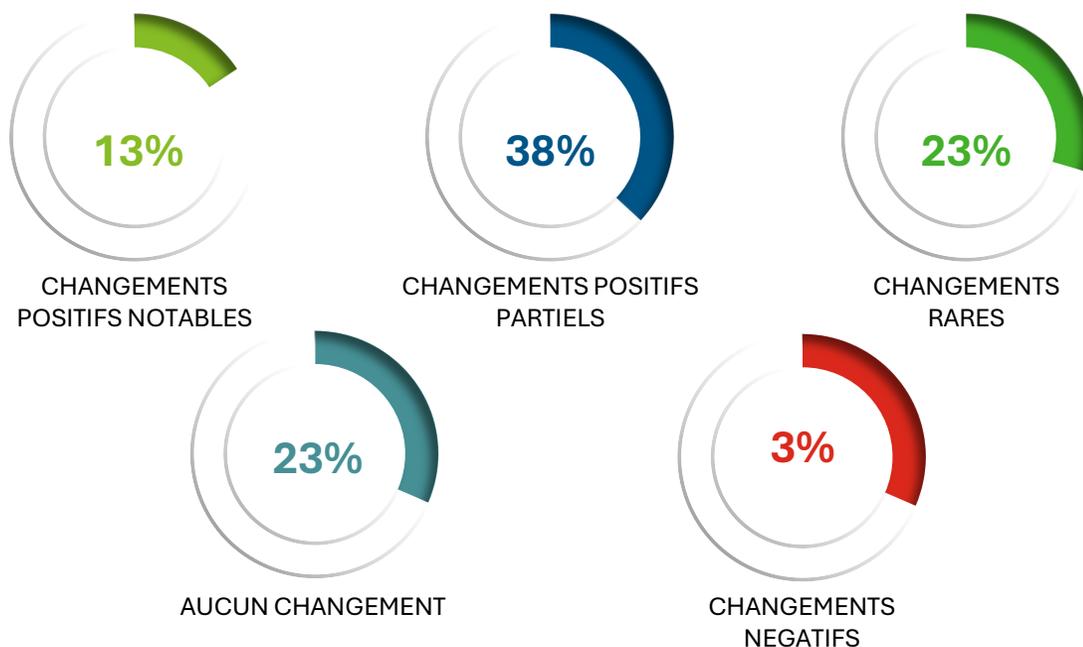
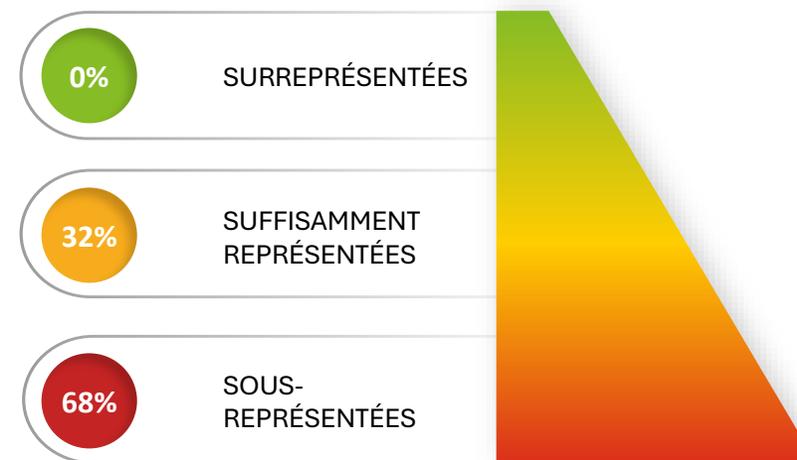


Figure 2. Représentation des femmes dans les instances dirigeantes, telle que perçue par les répondants à l'enquête

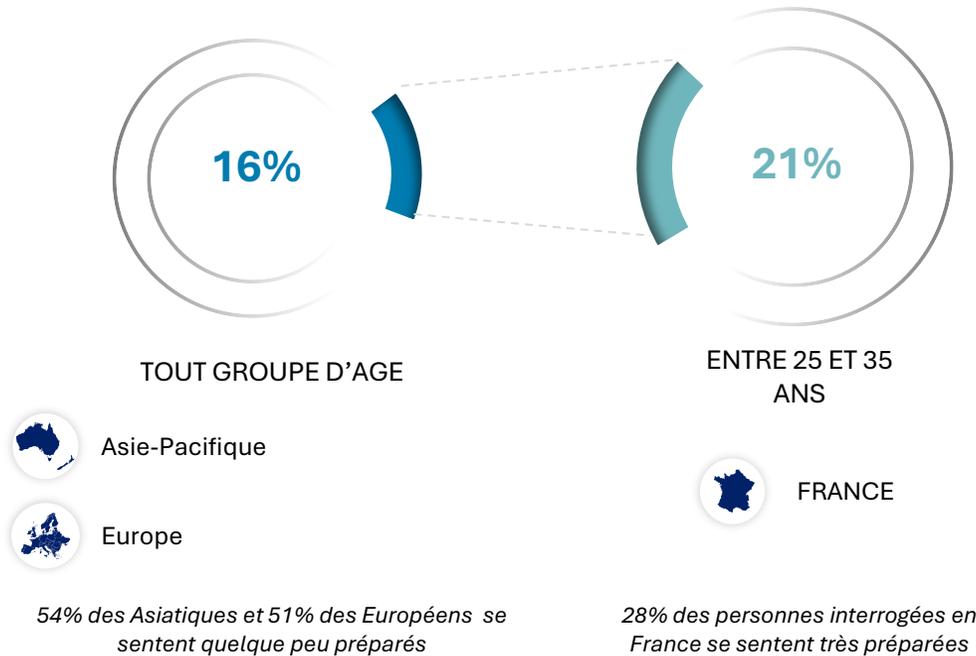


*L'Asie Pacifique devance les autres zones géographiques où davantage de personnes interrogées déclarent que les femmes sont suffisamment représentées aux postes de direction. Au contraire, en France, 80% des répondants considèrent que les femmes sont sous-représentées.*

Outre les défis liés à la mixité, plus de 70 % des personnes interrogées estiment que la filière automobile est à la veille d'une transformation significative. Bien que les participants à l'étude soient conscients de ces changements, il y a un manque notable de consensus sur le niveau de préparation pour y faire face efficacement.

Notre analyse met en évidence **une préoccupation croissante parmi les cadres, en particulier ceux de la tranche d'âge critique des 25-35 ans, qui ont exprimé un sentiment de manque de préparation face aux défis à venir de la filière.**

Figure 3. Pourcentage de répondants éprouvant un certain manque de préparation face aux bouleversements de la filière automobile



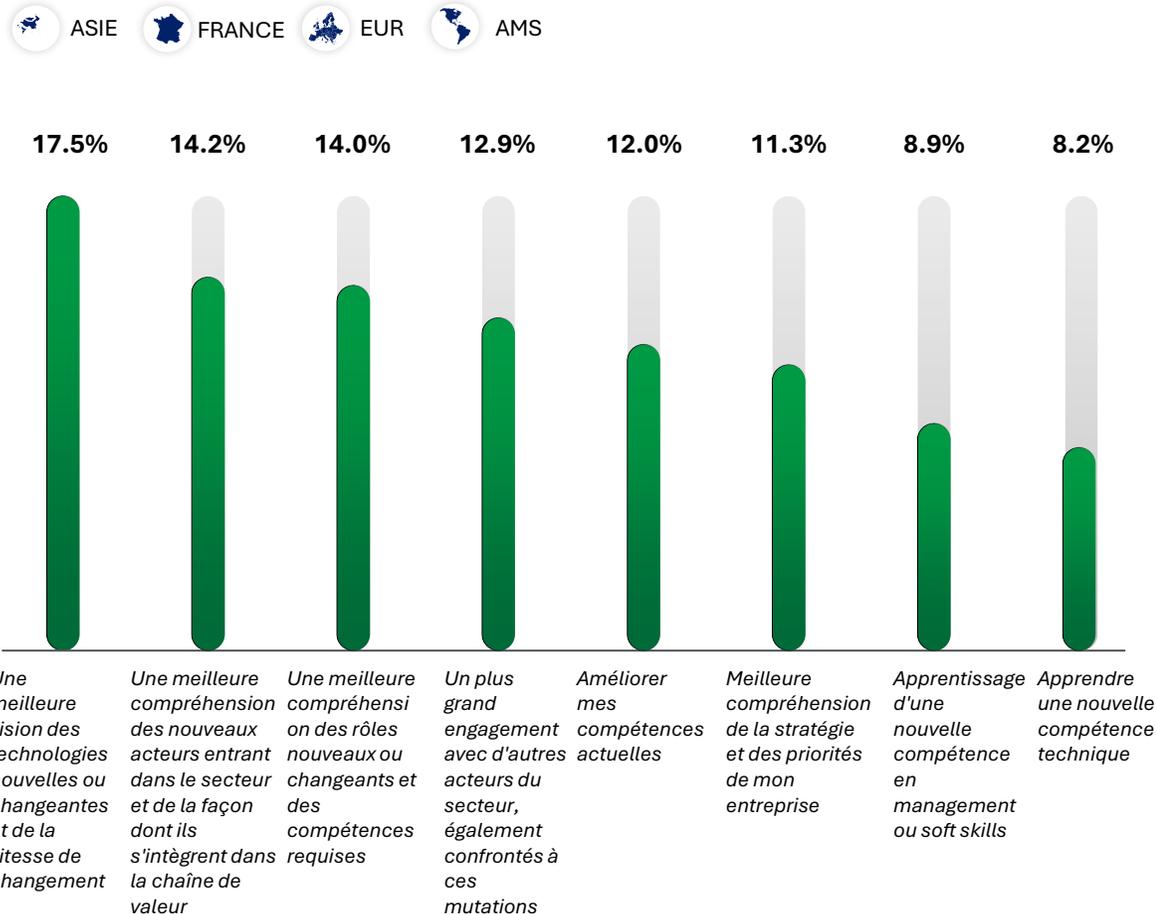
Les personnes interrogées ont exprimé des inquiétudes quant au rythme rapide des changements dans la filière automobile et à l'impact potentiel sur leur carrière, notamment concernant :

- **L'adoption massive des véhicules électriques** : l'installation des infrastructures de recharge et la technologie des batteries, ainsi que les perturbations de la chaîne d'approvisionnement existante et des technologies exigent également que les professionnels de l'automobile s'adaptent aux nouvelles compétences et aux nouveaux acteurs du marché.
- **La montée en puissance des nouvelles technologies** : L'essor de la conduite autonome et de l'intelligence artificielle (IA) génère un besoin de nouvelles compétences et expertises. De nombreux professionnels s'interrogent sur leur capacité à s'adapter à ces évolutions technologiques et craignent d'être dépassés.
- **Les perturbations de la filière**: Les perturbations de la chaîne d'approvisionnement, l'instabilité géopolitique et la volatilité économique créent un sentiment d'incertitude et d'instabilité au sein de la filière. Les personnes interrogées craignent que ces perturbations n'entraînent des pertes d'emploi, des perspectives de carrière réduites et un avenir plus incertain.

Les professionnels de la filière automobile ont de bonnes raisons d'être préoccupés et ces inquiétudes sont aggravées par la nécessité de mettre en place des programmes de formation complets axés sur les nouvelles technologies et compétences. Un dialogue ouvert et la collaboration avec les parties prenantes de la filière, y compris les nouveaux venus, sont cruciaux pour se préparer aux changements imminents.

Figure 4. Ce qui pourrait aider les répondants à se sentir mieux préparés (% des répondants monde)

L'icône de l'aire géographique indique le premier choix dans cette zone



Note: EUR – Europe, AMS - Amériques

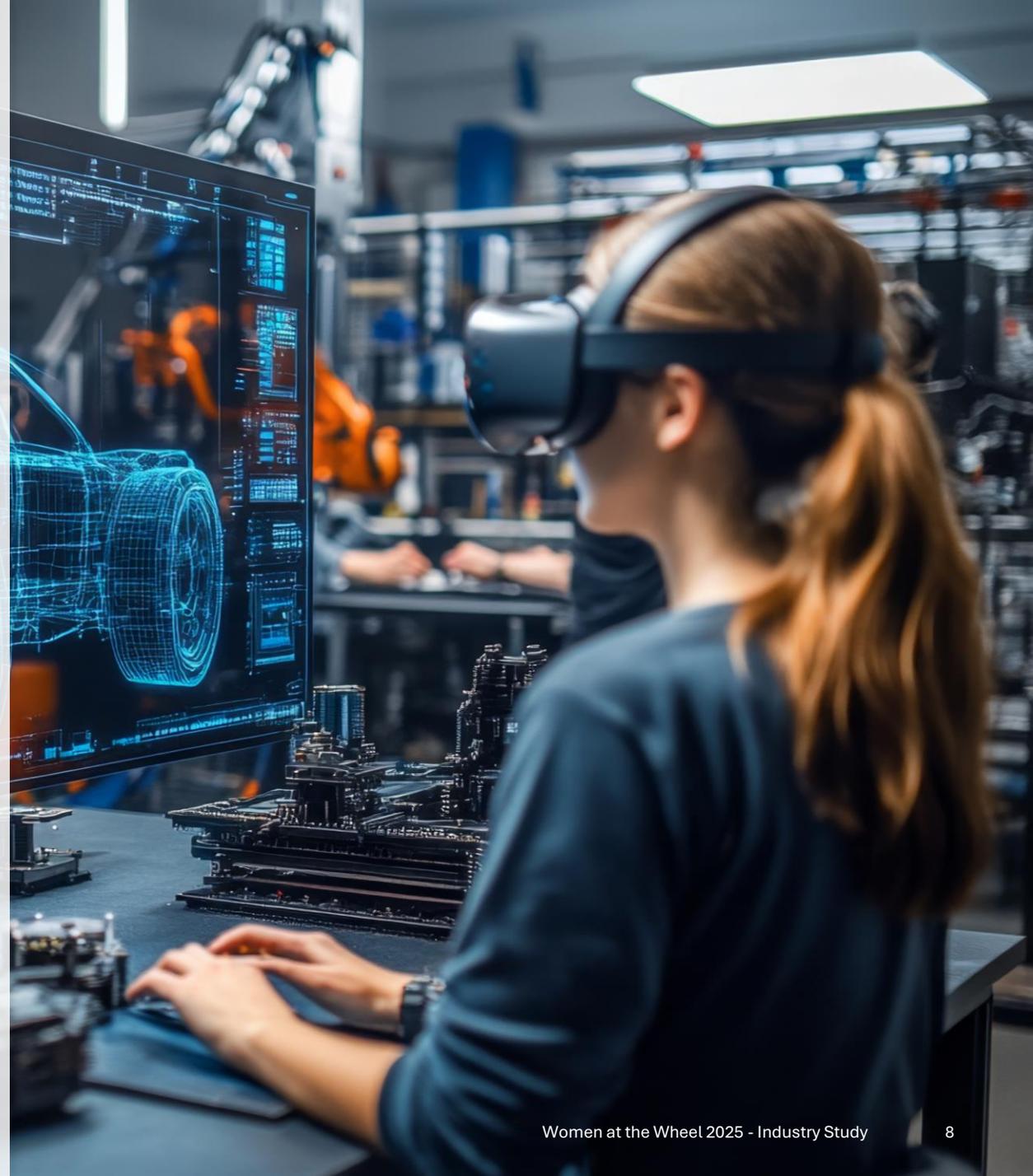


Malgré les défis, un fort vent d'optimisme traverse la filière automobile. De nombreuses personnes interrogées sont enthousiastes des opportunités qui s'offrent à elles, en particulier **dans les domaines des solutions de mobilité durable, de l'amélioration de l'expérience client grâce à l'intelligence artificielle et à d'autres technologies émergentes, ainsi que des modalités de travail flexibles et des styles de leadership inclusifs résultant de la pandémie.** Ils y voient une chance pour les femmes de contribuer à un avenir plus durable et de créer des expériences plus engageantes et plus gratifiantes au sein de la filière.

Il s'agit là d'une occasion cruciale pour les organisations de responsabiliser leurs employés par le biais d'initiatives ciblées en matière de formation et de développement. En favorisant un environnement diversifié et mixte, les organisations peuvent utiliser une large gamme d'idées et d'expériences offertes par les individus de tous genres et origines ethniques. Ce rapport analyse, d'une part, les initiatives réussies qui ont manifestement soutenu les carrières des femmes dans la filière automobile et, d'autre part, l'impact des politiques de mixité et d'équité, en offrant des perspectives et des recommandations pour tirer parti des progrès accomplis au cours de la dernière décennie.



Le phénomène de la « disparition des femmes » est un véritable signal d'alarme. Il est essentiel de s'attaquer aux causes de leur départ de la filière afin de bâtir un avenir plus équitable et prospère.



La filière automobile reconnaît de plus en plus la corrélation positive entre la mixité et l'amélioration des performances de l'entreprise, notamment une innovation accrue, une gestion des risques plus solide et une plus grande rentabilité. **Une force de travail diversifiée est mieux équipée pour stimuler l'innovation et garantir que les solutions utilisant les nouvelles technologies soient développées et déployées de manière éthique et responsable en intégrant un panel d'antécédents et de points de vue.** Cela s'inscrit dans le cadre plus large de l'argumentaire en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, qui souligne qu'une diversité de pensées, de perspectives et d'expériences permet de prendre de meilleures décisions, de mieux comprendre les besoins des clients et de rendre l'organisation plus agile et plus résiliente.

Pourtant, l'évolution de carrière limitée, les politiques obsolètes et les structures de travail rigides constituent des obstacles importants à la réalisation d'une véritable égalité hommes-femmes dans la filière. Ces obstacles sont encore aggravés par des facteurs qui contribuent à l'attrition des employés, en particulier chez les femmes. **Nos données révèlent que le manque d'opportunités d'évolution et les faibles salaires dus aux barrières systémiques tout comme le manque de soutien managérial sont parmi les principales raisons pour lesquelles les personnes envisagent de quitter la filière automobile.** Aussi, cela laisse penser que les organisations actuelles ne favorisent pas pleinement l'évolution professionnelle des femmes, exposant ainsi l'entreprise à une perte notable de compétences et de savoir-faire.

Pour libérer tout le potentiel d'une force de travail mixte, la filière automobile doit relever les principaux défis soulevés par notre étude. Pour ce faire, elle doit donner la priorité à des parcours de carrière clairs assortis d'une rémunération compétitive et d'opportunités de développement; favoriser une culture du travail positive et respectueuse, et mettre en avant l'attrait de la filière et ses perspectives. Il est également essentiel d'adopter des modalités de travail flexibles pour répondre aux besoins évolutifs d'une force de travail mixte.

Cependant, les différences générationnelles influencent la perception de ces changements, soulignant la nécessité d'approches personnalisées pour répondre efficacement aux besoins et aux priorités des employés.



# ÉTUDE DE CAS POUR LA MIXITÉ – CONSTRUIRE UNE FORCE DE TRAVAIL MIXTE ET AGILE

Pour libérer tout le potentiel d'une mixité de collaborateurs, la filière automobile doit répondre aux besoins spécifiques des femmes, toutes générations confondues. Nos conclusions révèlent des perspectives distinctes sur les changements liés au lieu de travail et les priorités de carrière. En engageant et en responsabilisant efficacement les femmes à tous les niveaux d'expérience, la filière peut exploiter un puissant mélange d'expériences, de réflexions nouvelles et d'innovation pour un avenir plus agile et plus prospère.

## FEMMES EXPÉRIMENTÉES

VS

## FEMMES EN DÉBUT DE CARRIÈRE

### IMPACT DE LA TRANSFORMATION



**Anxiété et incertitude :** Les femmes de ce groupe ont tendance à s'inquiéter de la sécurité de l'emploi, de la nécessité d'améliorer rapidement ses compétences et de leur capacité à s'adapter aux nouvelles technologies et méthodes de travail. Cette anxiété est renforcée par la difficulté de concilier les responsabilités familiales avec des carrières exigeantes, surtout dans un contexte de travail aux modalités rigides.

### BESOINS



**Possibilités de reconversion et d'amélioration des compétences :** Elles souhaitent avoir accès à des programmes de formation, au mentorat et à une communication claire sur la vision de l'entreprise concernant l'avenir de la mobilité.



**Flexibilité :** Elles accordent la priorité à des modalités de travail flexible qui leur permettent de gérer efficacement leurs responsabilités familiales de réduire le stress et de maintenir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### CONTRIBUTION DE LA FILIERE



**Expérience et relation :** Ces femmes apportent une riche expérience, une connaissance approfondie de la filière automobile et une compréhension solide des besoins des clients. Leurs apports sont importants pour naviguer dans les défis complexes, atténuer les risques et garantir que les solutions d'IA sont développées et déployées de manière éthique et responsable.

### IMPACT DE LA TRANSFORMATION



**Enthousiasme et opportunités :** les femmes qui sont entrées sur le marché du travail récemment ont tendance à considérer les avancées technologiques avec un plus grand sentiment d'excitation, les voyant comme des opportunités d'évolution de carrière et de spécialisation dans des domaines de pointe.

### BESOINS



**Exposition et accès :** Elles expriment le désir d'une exposition rapide aux nouvelles technologies, ainsi que d'expériences d'apprentissage concrètes.



**Opportunités au bureau :** Elles accordent une grande importance aux interactions sur le lieu de travail, afin d'apprendre auprès de collègues expérimentés, de se constituer un réseau et de bénéficier d'un mentorat, tout en établissant des limites claires entre vie professionnelle et vie privée.

### CONTRIBUTION DE LA FILIERE

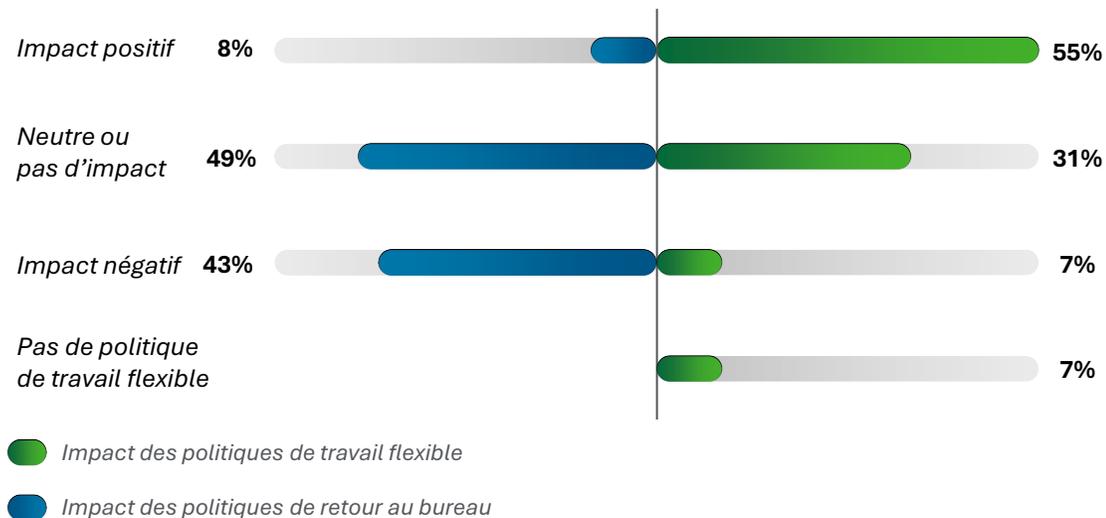


**Nouvelles perspectives :** Ces femmes apportent des points de vue nouveaux, une volonté d'adopter les nouvelles technologies et un désir d'innover. Leur énergie et leur enthousiasme peuvent stimuler la créativité, favoriser l'adoption de nouvelles solutions et contribuer à rendre l'organisation plus agile et plus adaptable.

# ÉTUDE DE CAS POUR LA MIXITÉ – L'IMPACT DES POLITIQUES DE TRAVAIL

Alors que la filière automobile est confrontée à une transformation rapide et gère une période de retour au bureau post pandémie, un défi majeur émerge : trouver un équilibre entre le besoin de flexibilité et le désir de collaboration en présentiel. Ce défi est particulièrement prononcé pour les femmes, qui doivent souvent assumer de plus grandes responsabilités dans la gestion de la famille et dont les expériences et les priorités varient considérablement d'une génération à l'autre.

Figure 5. Si des politiques de retour au bureau à temps plein sont mises en œuvre par votre organisation, quel sera l'impact sur votre expérience professionnelle et votre carrière dans la filière automobile ? Pensez-vous que les politiques de flexibilité du travail après la pandémie ont eu un impact sur votre expérience professionnelle et votre carrière dans cette filière ?



C'est en Europe et en Asie que les politiques de flexibilité ont le plus d'impact positif



EUROPE



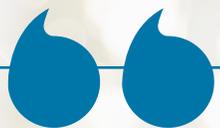
ASIE



## L'impact des structures de travail rigides :

Des politiques dépassées en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, des horaires de travail rigides et un manque de systèmes de soutien aux familles adéquats créent des obstacles importants pour les femmes dans la filière automobile. Ces structures rigides obligent souvent les femmes à faire des choix difficiles entre leur carrière et leur famille, ce qui entraîne une perte de talents et d'expériences précieuses.

- **Une flexibilité limitée** : Le modèle de travail traditionnels 9h-17h se heurte souvent aux exigences imprévisibles de la garde des enfants, des personnes âgées et d'autres responsabilités familiales, ce qui désavantage les femmes.
- **Augmentation du stress et de l'épuisement professionnel** : Jongler entre le travail et les responsabilités familiales sans une flexibilité et un soutien adéquat peut entraîner une augmentation du stress, de l'épuisement professionnel et des problèmes de santé potentiels, ce qui affecte les femmes de manière disproportionnée.
- **Obstacles à la progression de carrière** : Les femmes peuvent ne pas être prises en compte pour des promotions, manquer des opportunités de réseautage ou se sentir obligées de prendre du recul par rapport à leur carrière en raison de conditions de travail rigides, ce qui entrave leur progression de carrière.



Lorsque nous faisons tomber les barrières pour les femmes dans l'automobile, nous ne créons pas seulement une filière plus juste, nous créons une filière plus forte.

Des opportunités équitables profitent à tous et libèrent le plein potentiel de la force de travail.



# ÉTUDE DE CAS POUR LA MIXITÉ – L'IMPACT DES POLITIQUES DE TRAVAIL

## Passer à l'acte : Créer une filière plus équitable

Pour attirer, retenir et responsabiliser les femmes dans la filière automobile, un changement de paradigme s'impose : l'entreprise doit abandonner les modèles de travail traditionnels et rigides au profit de modèles de travail plus flexibles et adaptables qui permettent à tous les employés de gérer efficacement leur vie personnelle et professionnelle. Il s'agit notamment de :

- Adopter des modalités de travail flexibles : Mettre en œuvre des modèles de travail hybrides, des horaires flexibles, des semaines de travail comprimées et la possibilité de travailler à temps partiel sans compromettre les progressions de carrière.
- Fournir des systèmes de soutien complets : Offrir des options de garde d'enfants accessibles et abordables, des ressources pour les personnes âgées et des programmes solides de santé mentale et de bien-être.
- Favoriser une culture d'entre-aide et d'écoute: Créer un environnement où les femmes se sentent à l'aise pour parler de leurs besoins et demander de l'aide sans craindre d'être stigmatisées ou de subir des répercussions sur leur carrière.

**L'impact des politiques de travail flexible n'est pas uniforme : il varie fortement selon les situations individuelles, le stade de la carrière et les perceptions générationnelles. Cela souligne la nécessité d'adopter des politiques personnalisées en matière d'organisation du travail.**

Sachant que la mixité favorise l'innovation, la gestion des risques et la rentabilité, la filière automobile doit donner la priorité à la création d'un lieu de travail plus inclusif et plus équitable pour les femmes. Un aspect essentiel de cette démarche est l'adoption de modalités de travail flexibles, en reconnaissant que les modèles traditionnels ne parviennent souvent pas à répondre aux besoins diversifiés des employés d'aujourd'hui, en particulier des femmes qui assument souvent une plus grande part des responsabilités liées à la garde des enfants. L'adoption de modalités de travail flexibles, ainsi que la priorité donnée à des parcours de carrière clairs, à une rémunération équitable et à une culture d'entreprise positive, seront essentielles pour attirer et retenir des talents variés et ainsi assurer le succès de la filière.



L'authenticité est incroyablement importante chez les *role models* - les dirigeants doivent être sincères dans leur engagement et démontrer leur plein alignement.

Cette authenticité est essentielle pour encourager les autres à se sentir à l'aise et confiants dans leur propre potentiel.

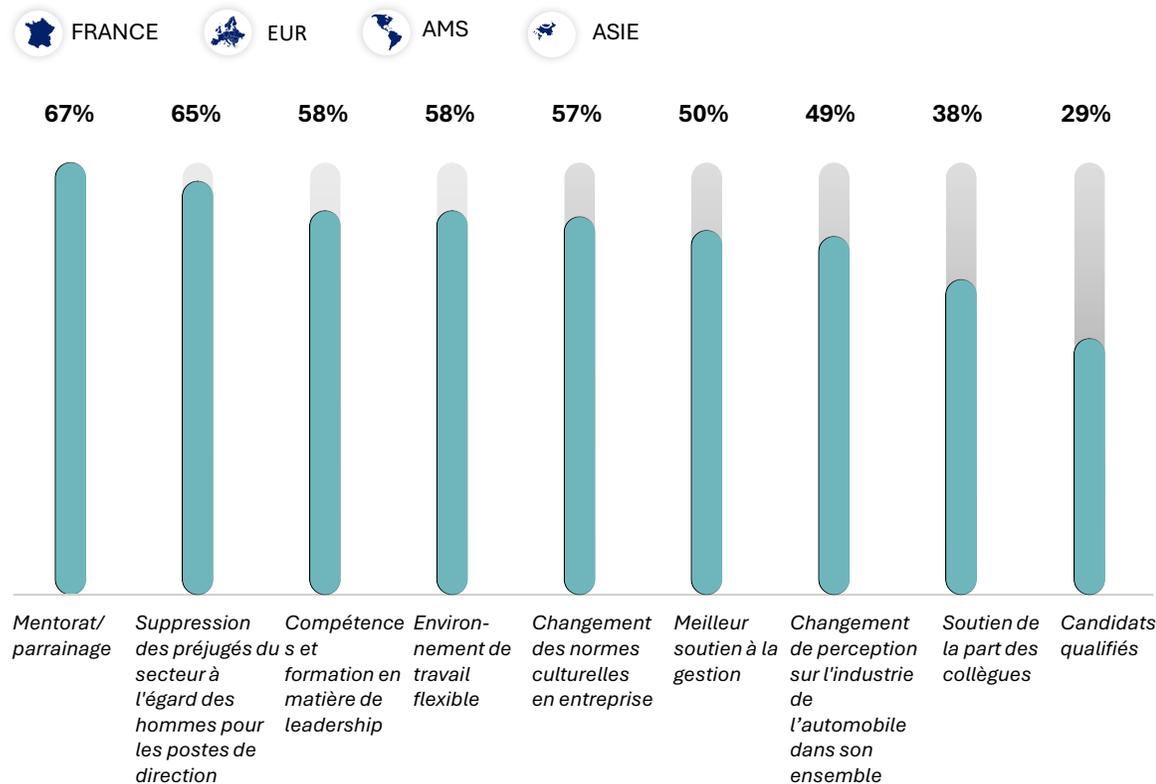


# LIBÉRER LE POTENTIEL DE LA MIXITÉ – RECOMMANDATIONS

La filière automobile se trouve à un tournant critique. Alors qu'elle traverse une période de changement transformatrice, les progrès en matière de mixité ont stagné. Notre étude révèle un message clair : les entreprises doivent aller au-delà des initiatives superficielles et adopter une approche globale et systémique pour créer un lieu de travail véritablement inclusif et équitable. Il existe des mesures claires que les entreprises et les dirigeants peuvent prendre pour continuer à faire de la mixité une priorité absolue.

Figure 6. Facteurs susceptibles d'aider les femmes à réussir leur carrière à des postes de direction dans la filière automobile (% de répondants monde)

L'icône de l'aire géographique indique le premier facteur choisi dans cette zone



Note: EUR – Europe, AMS - Amériques

## Les entreprises ont le devoir de s'assurer que les principes de base sont appliqués...

### Prendre le parrainage au sérieux

- Mettre en œuvre des programmes clairs pour renforcer les compétences des dirigeants en matière de parrainage. Les cadres doivent activement soutenir et promouvoir la carrière de leurs mentorés, en leur ouvrant l'accès à de nouvelles opportunités et en se portant garants de leurs réalisations. Ce type d'engagement managérial mérite d'être reconnu et valorisé. Demander aux dirigeants d'offrir leur soutien et leurs conseils dans des situations difficiles, telles que la gestion des préjugés ou de la discrimination, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ou le dépassement des échecs professionnels.
- Créer une culture qui valorise un feedback transparent. Attendre des dirigeants qu'ils s'attachent à former la prochaine génération de penseurs critiques en donnant des feedbacks constructifs qui aident les futurs dirigeants à identifier les domaines à améliorer et à développer leurs compétences. Si nécessaire, intégrer cette démarche à la définition des objectifs et à la gestion des performances.

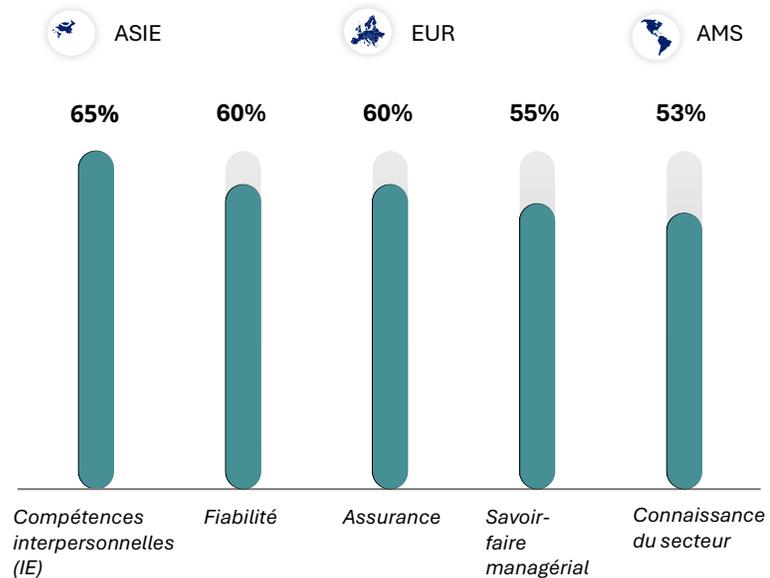
### Aborder les biais inconscients au niveau de l'encadrement intermédiaire et au-delà, pas seulement au niveau de la direction.

- Mettre en œuvre une formation sur les biais inconscients dans l'ensemble de l'organisation - aller au-delà de la focalisation historique sur la suite et le sommet de la hiérarchie. Le changement doit être mené depuis le sommet, mais il est temps de le faire descendre.
- Mettre en œuvre des processus et des critères de promotion clairs afin de faciliter l'identification des préjugés et de permettre une augmentation des pratiques de promotion équitables.
- Les entreprises doivent s'interroger sur la manière dont elles préparent leur prochaine génération de dirigeants. Il apparaît clairement qu'une meilleure compréhension est nécessaire concernant la stratégie, l'adaptation aux évolutions structurelles du travail, ainsi que la formation des cadres à la gestion efficace du travail flexible et au soutien des collaborateurs ayant des responsabilités de soins.

# LIBÉRER LE POTENTIEL DE LA MIXITÉ – RECOMMANDATIONS

Figure 7. Top 5 des qualités d'un dirigeant accompli (% de répondants monde)

L'icône de région indique la première qualité choisie dans cette zone



La France se distingue en plaçant l'habileté politique en première qualité

FRANCE

Note: EUR – Europe, AMS - Amériques

## Reconnaître mais aussi récompenser les *role models*

- Notre étude a révélé que les caractéristiques essentielles de l'authenticité se concentrent sur une communication forte, un partage ouvert de la résilience personnelle, le travail d'équipe et la croyance en la marque.
- La capacité d'adaptation et la résilience des dirigeants sont au cœur de la vision de l'authenticité. Nous avons clairement entendu que la capacité des dirigeants à s'adapter au changement, à surmonter les défis et à rebondir après une épreuve créaient confiance et adhésion. Cependant, trop souvent, les personnes interrogées ont également constaté que ces situations freinaient ceux qu'elles considéraient comme de « bons dirigeants ».
- Les personnes interrogées ont constamment souligné l'importance de l'authenticité dans le leadership. Ils recherchent des dirigeants authentiques, transparents et accessibles, qui dirigent avec intégrité et empathie, et qui créent une culture d'entreprise où chacun se sent valorisé et respecté.

## Comprendre que les politiques autour du travail comptent

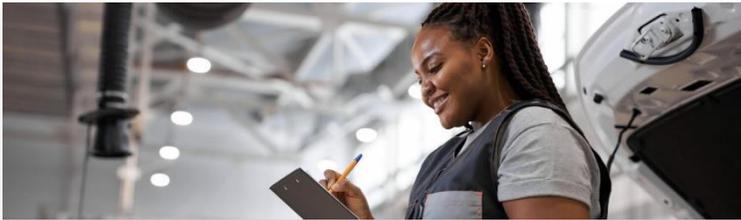
Bien qu'elles semblent élémentaires, un nombre important de personnes interrogées ont noté que de nombreuses politiques de ce type manquaient dans leur organisation actuelle.

- Mettre en œuvre le recrutement anonyme dans les CV et les processus d'entretien afin d'atténuer les préjugés inconscients dans les décisions d'embauche. Cela implique de supprimer les informations d'identification, telles que le nom et le genre des CV au cours du processus de sélection initial.
- Rendre le processus de promotion transparent et accessible à tous les employés. Fournir des lignes directrices claires sur la manière de poser sa candidature à une promotion et sur les critères d'évaluation.
- Mettre en œuvre des politiques formelles qui soutiennent le travail flexible, telles que les modèles de travail hybrides, les semaines de travail comprimées et les horaires flexibles de début et de fin de travail.
- Proposer des politiques de congé parental généreuses et favorables aux mères et aux pères, en encourageant le partage du temps de travail.

# LIBÉRER LE POTENTIEL DE LA MIXITÉ – RECOMMANDATIONS

*Promouvoir les femmes au sein de la filière automobile ne consiste pas simplement à cocher des cases ou à mettre en œuvre quelques initiatives isolées. Cela suppose un changement fondamental d'état d'esprit, un engagement en faveur de l'amélioration continue et un effort collectif à tous les niveaux de l'organisation. En adoptant ces recommandations, la filière automobile ouvre la voie vers un avenir plus inclusif, équitable et finalement bénéfique pour tous.*

**Les entreprises qui souhaitent être motrices en matière de mixité et d'équité ont le devoir de...**



## Introduire la mixité dans les postes de direction et lutter contre les stéréotypes :

- Accroître la visibilité des femmes et des autres groupes sous-représentés aux postes de direction afin de créer des *role models* et de démontrer les possibilités de progression de carrière. Cet objectif peut être atteint grâce à un recrutement ciblé, à des programmes de développement du leadership et à une reconnaissance publique.
- Développer des campagnes de marketing et de sensibilisation qui présentent la diversité des carrières disponibles dans la filière automobile et qui ciblent les femmes et les groupes sous-représentés.
- Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement pour promouvoir les carrières dans les STEM auprès des filles et des jeunes femmes.
- Veiller à ce que les femmes soient bien représentées en tant qu'intervenantes lors des événements et conférences de la filière.



## Favoriser la solidarité à tous les niveaux

- Encourager et équiper les collègues masculins pour qu'ils soutiennent activement les initiatives de mixité, qu'ils remettent en question les préjugés et qu'ils défendent leurs pairs féminins.
- Proposer des programmes de formation qui sensibilisent les employés à l'importance du soutien et fournissent des stratégies pratiques pour devenir un allié efficace.
- Favoriser une culture du lieu de travail où l'altruisme est valorisé et reconnu.
- Promouvoir l'utilisation d'un langage et de comportements inclusifs dans toutes les interactions qui ont lieu sur le lieu de travail afin de créer un environnement plus accueillant et plus respectueux pour tous. Cela inclut des lignes directrices en matière de langage, une formation sur les microagressions et la volonté de montrer l'exemple...



## Prendre des engagements publics - et valoriser les dirigeants responsables des progrès accomplis

- Publier régulièrement des données sur les indicateurs de mixité, y compris la représentation des genres, l'équité salariale et les taux de promotion. Soyez transparent sur les succès et les difficultés.
- Intégrer les objectifs de mixité dans les évaluations des performances des dirigeants et la rémunération. Reconnaître et récompenser les dirigeants qui défendent la mixité.
- Procéder à des évaluations régulières de la culture et des pratiques de l'entreprise afin d'identifier et de traiter les domaines susceptibles d'être améliorés. Utiliser les sondages/enquêtes auprès des employés, des groupes de discussion et les entretiens de départ des collaborateurs pour recueillir des informations et identifier les domaines dans lesquels des préjugés ou des exclusions peuvent se produire.

# LIBÉRER LE POTENTIEL DE LA MIXITÉ – RECOMMANDATIONS

Les entreprises doivent être en première ligne de la promotion de la mixité dans l'ensemble de la filière, mais rares sont ceux qui contestent le fait que les actions individuelles sont également essentielles à la réalisation de l'avenir que nous croyons tous possible.

... êtes-vous le *role model* que vous souhaitez incarner?

Utilisez consciemment un langage inclusif et veillez délibérément à des comportements adaptés dans toutes les interactions pour **créer un environnement plus accueillant et respectueux** pour ceux qui vous entourent

**Élevez les autres en progressant** – réfléchissez activement aux candidats variés que vous parrainez /mentorez au fur et à mesure de votre carrière – sans biais.

Développez et gérez de manière ciblée un **réseau diversifié** à travers les échelons, les fonctions et même les organisations - aidez et soutenez votre réseau

Adoptez l'**authenticité** dans vos interactions et réfléchissez à l'impact que vous laissez à chaque échange. Soyez le leader que vous voulez retrouver chez les autres

Travaillez activement pour **changer la perception de la filière automobile**, considérée comme dominée par les hommes, en prenant des rôles de conférencier, en partageant les moments forts de votre carrière et en célébrant les réussites de la mixité autour de vous.

# RÉPONSES À L'ENQUÊTE

*A propos de l'étude*

- L'enquête a été menée entre le 16 octobre et le 20 décembre 2024. Près de 600 hommes et femmes ont répondu à une enquête en ligne dans plus de 25 pays, représentant un panel allant de l'apprenti jusqu'au cadre supérieur, issus de fabricants d'équipements d'origine (FEO), de fournisseurs, de concessionnaires, de sociétés de financement et d'autres organisations de la chaîne de valeur de l'automobile.
- Des entretiens ont ensuite été menés avec des personnes représentant l'ingénierie, le marketing, les talents et d'autres secteurs d'activité.
- L'objectif de l'étude était de générer un point de vue représentatif sur la manière dont les individus, les organisations et la filière peuvent favoriser une plus grande mixité en retenant et en faisant progresser les femmes travaillant dans la filière automobile.



Figure 8. Répartition par pays (%)

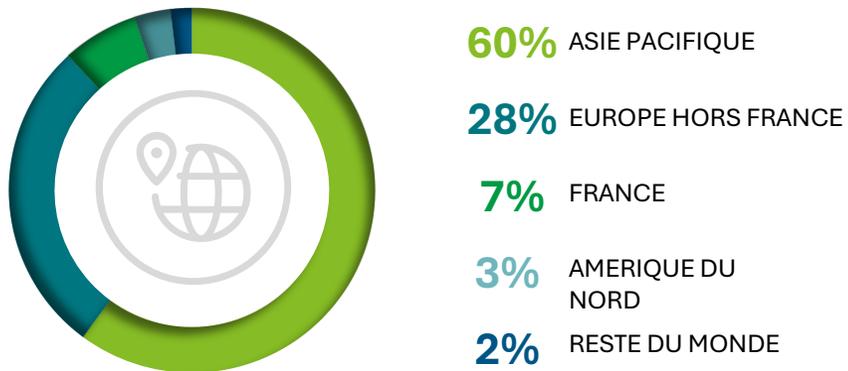
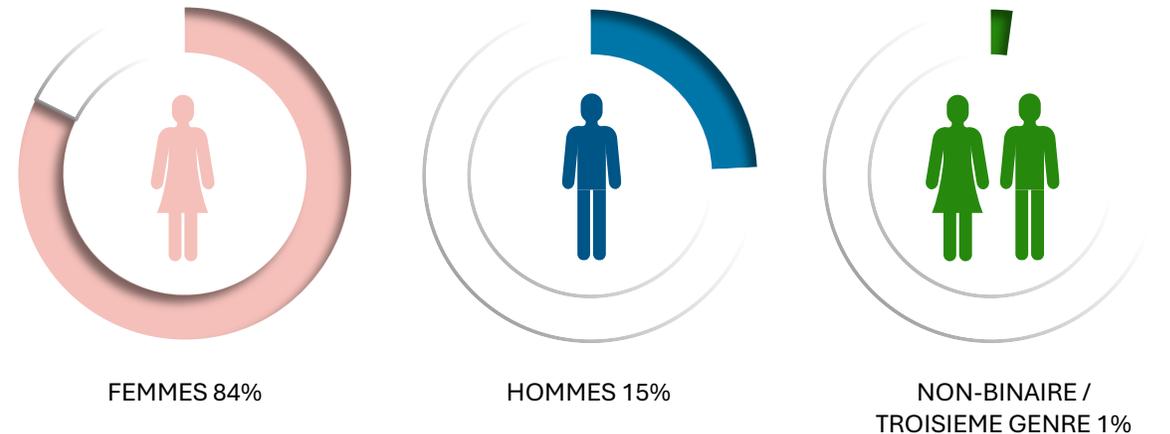


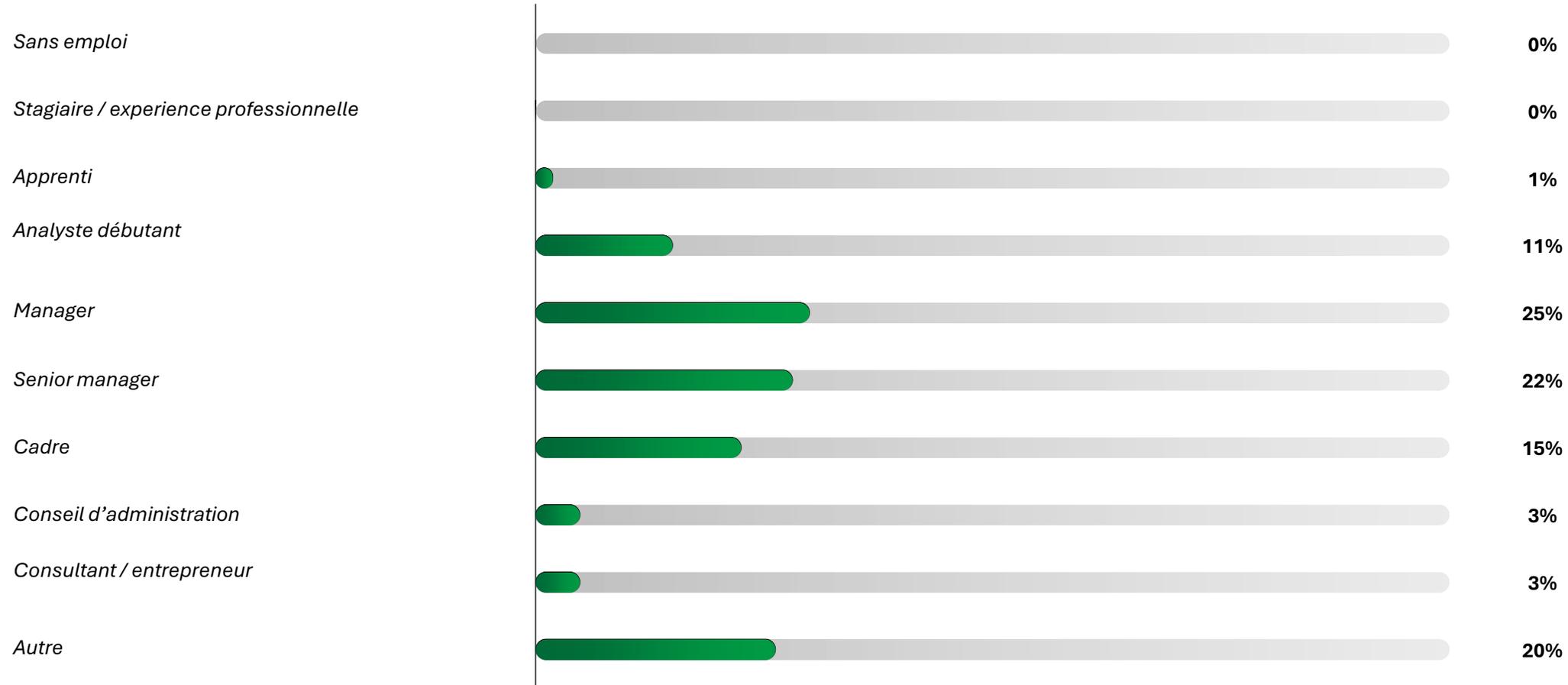
Figure 9. Répartition par genre (%)



# RÉPONSES À L'ENQUÊTE

*A propos de l'étude*

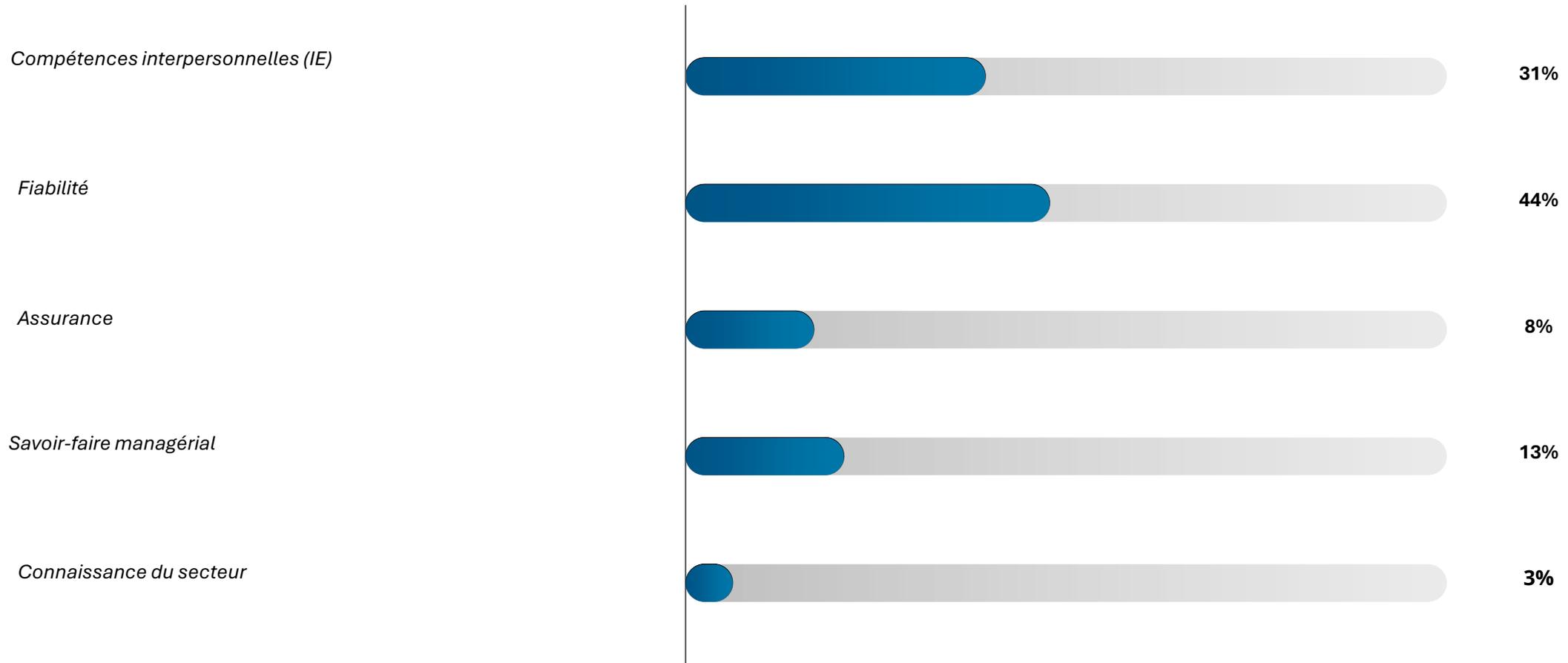
**Figure 10. Répartition par ancienneté (%)**



# RÉPONSES À L'ENQUÊTE

*A propos de l'étude*

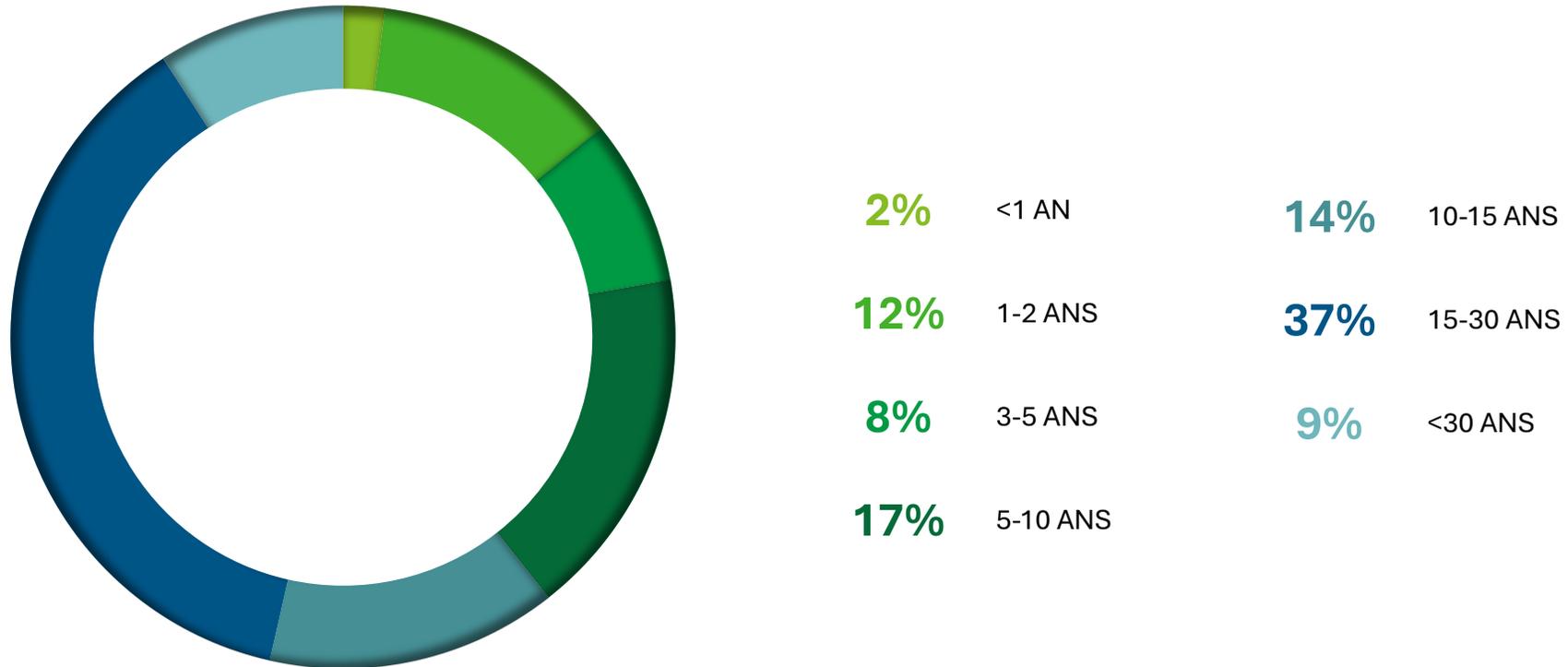
Figure 11. Répartition par qualité qui font un bon leader (%)



# RÉPONSES À L'ENQUÊTE

*A propos de l'étude*

Figure 12. Répartition par nombre d'années dans la filière automobile (%)



# RÉPONSES À L'ENQUÊTE

A propos de l'étude

Figure 13. Répartition par fonction (%)

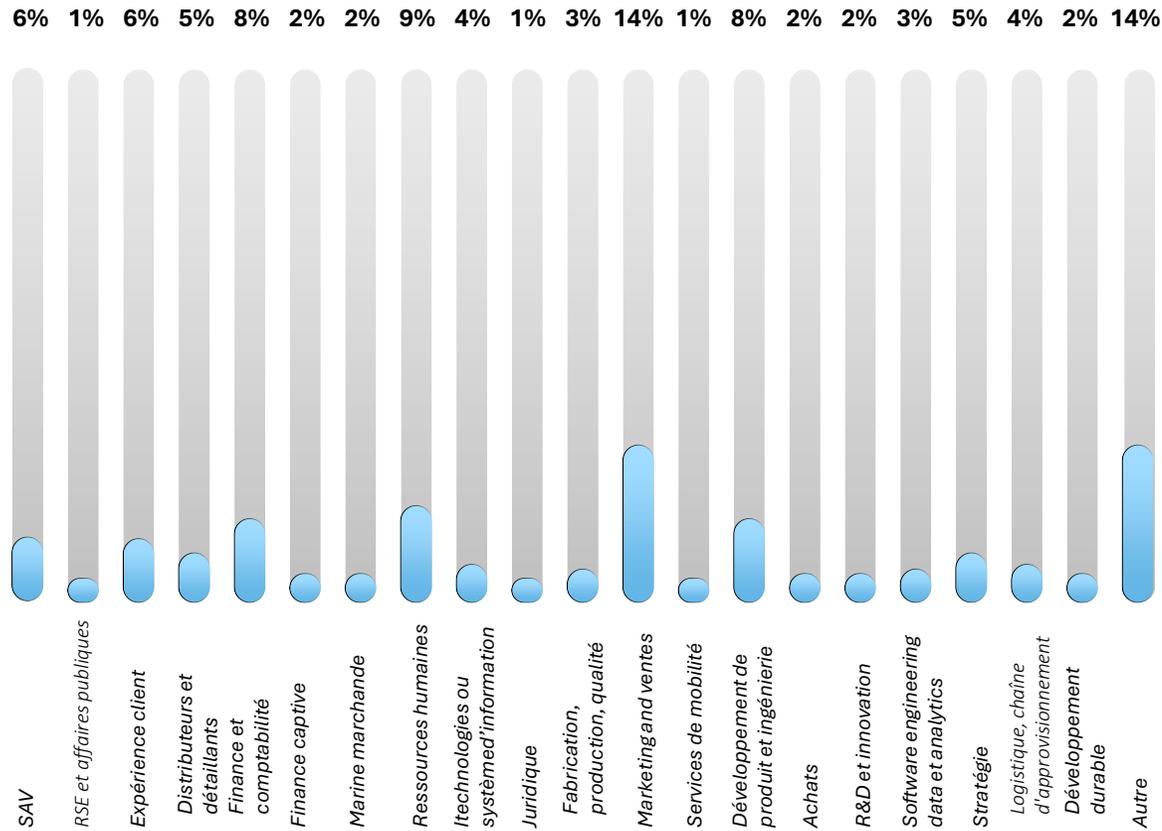
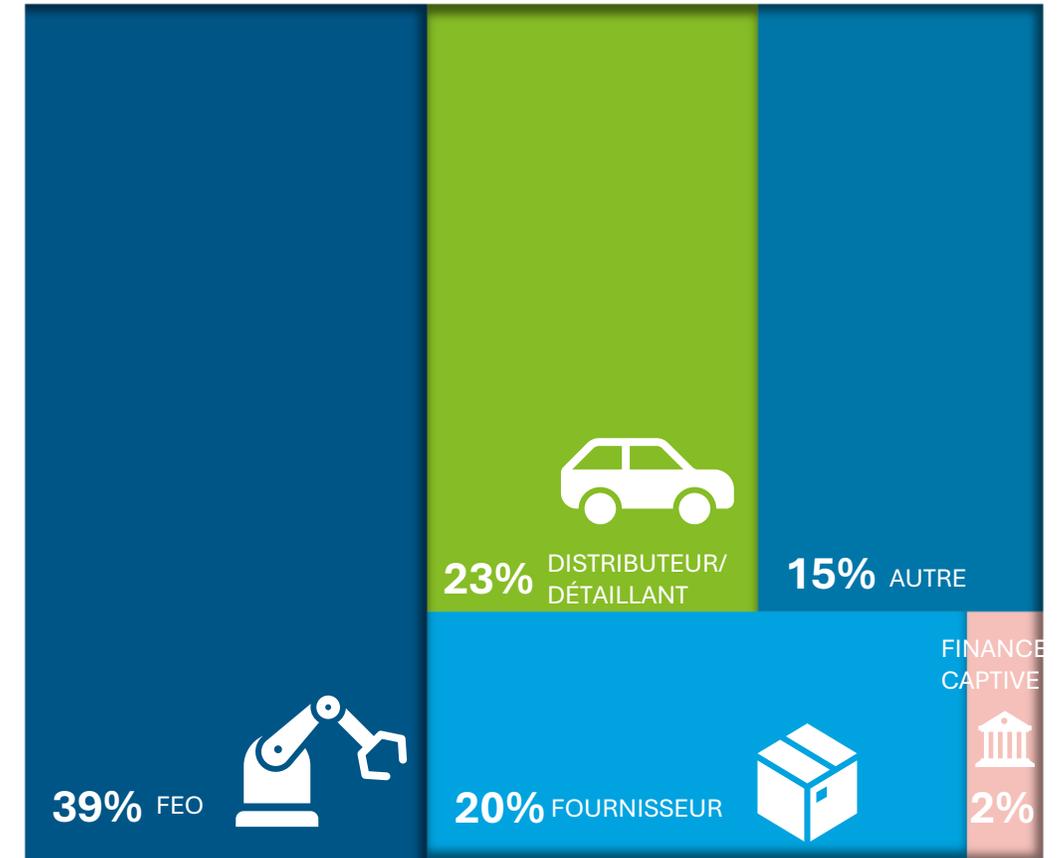


Figure 14. Répartition par entreprise (%)



## Contacts France



**Lucie VERMEULEN-CAVROIS**  
**Associée**  
*Deloitte France*  
[lvermeulencavrois@deloitte.fr](mailto:lvermeulencavrois@deloitte.fr)



**Guillaume CRUNELLE**  
**Associé**  
**Automotive Sector Leader**  
*Deloitte France*  
[gcrunelle@deloitte.fr](mailto:gcrunelle@deloitte.fr)

# Deloitte.

### A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (« DTTL »), à son réseau mondial de cabinets membres et à leurs entités liées (collectivement dénommés « l'organisation Deloitte »). DTTL (également désigné « Deloitte Global ») et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes, qui ne peuvent pas s'engager ou se lier les uns aux autres à l'égard des tiers. DTTL et chacun de ses cabinets membres et entités liées sont uniquement responsables de leurs propres actes et manquements, et aucunement de ceux des autres. DTTL ne fournit aucun service aux clients. Pour en savoir plus, consulter [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about). En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services de pointe en matière d'audit et d'assurance, de fiscalité et de droit, de consulting, de financial advisory et de risk advisory, à près de 90 % des entreprises du Fortune Global 500® et à des milliers d'entreprises privées. Les résultats mesurables et pérennes de nos professionnels contribuent à renforcer la confiance du public dans les marchés de capitaux, permettent aux clients de se transformer et de prospérer, et ouvrent la voie à une économie plus forte, une société plus équitable et un monde durable. Fort de plus de 175 ans d'expérience, Deloitte est présent dans plus de 150 pays et territoires. Pour en savoir plus sur la manière dont nos près de 460 000 professionnels dans le monde make an impact that matters, consultez [www.deloitte.com](http://www.deloitte.com).

Deloitte France regroupe un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs. Fort des expertises de ses 8 600 associés et collaborateurs et d'une offre multidisciplinaire, Deloitte France est un acteur de référence. Soucieux d'avoir un impact positif sur notre société, Deloitte a mis en place un plan d'actions ambitieux en matière de développement durable et d'engagement citoyen.