

Femmes dans l'entreprise : une progression globale sur fond de #MeToo (étude Grant Thornton)

- En 2019, 29% des femmes dans le monde occupent un poste de direction. Ce chiffre, supérieur de 5 points à celui de 2018, constitue un record historique et un jalon important puisque pour la première fois, plus d'un poste de direction sur quatre est occupé par une femme.
- Le manque de temps pour développer de nouvelles compétences est identifié comme le principal obstacle à l'ascension professionnelle. Pour lever ces obstacles, 75% des entreprises mettent en place des politiques dédiées.

Paris le 7 mars 2019 – D'après l'étude annuelle « *Women in Business* » de Grant Thornton International, menée au sein de 35 pays au dernier semestre 2018 auprès de 5000 dirigeants, près de 87% des entreprises dans le monde comptent désormais au moins une femme à un poste d'encadrement, une tendance en augmentation de 12% par rapport à l'année dernière. Les entreprises françaises sont légèrement au-dessus de la moyenne mondiale, avec un résultat de 88%, en augmentation de 9%. Parallèlement, les femmes n'ont jamais été aussi nombreuses à accéder à un poste de *Direction* dans le monde (29%). Alors que cette tendance n'a connu qu'une progression de 10% en 15 ans, il est à noter qu'elle s'est considérablement accélérée ces douze derniers mois à hauteur de 5%. En d'autres termes, l'irruption du phénomène mondial #MeToo a contribué à une prise de conscience des inégalités hommes-femmes dans le monde professionnel. En tête du classement, l'Europe de l'Est (32%) fait office de bon élève ; l'Amérique latine (25%) et les pays d'Europe du Sud (26%) ne progressent pas, notamment en raison des barrières culturelles qui font obstacle à la promotion des femmes au sein de l'entreprise. En France, si les femmes sont moins présentes à des postes d'encadrement (18% en 2019 ; 24% en 2018), elles occupent néanmoins davantage les postes de direction ou du *top management*. Elles sont en effet près de 20% à exercer des fonctions « à haute responsabilité ou de direction » contre 15% au niveau mondial. Plus précisément, l'étude met en évidence une corrélation de la progression professionnelle en fonction du poste visé. Ainsi, si la direction des ressources humaines devance de très loin tous les autres services en termes de *leadership* féminin (43%), la féminisation plus surprenante de la direction financière est en forte hausse (34%), bien supérieure aux autres fonctions de l'entreprise.

Les entreprises agissent pour lever les obstacles à l'ascension professionnelle

L'étude révèle les obstacles surmontés par les femmes et les hommes qui occupent aujourd'hui des postes de direction ou du *top management*. Pour les deux sexes, le principal obstacle identifié durant leur carrière est le manque de temps (32% par les femmes et 33% par les hommes). Plus précisément, les personnes interrogées ont eu des difficultés à développer de nouvelles compétences tout en remplissant les fonctions du poste qu'elles occupaient déjà. Le second obstacle identifié est le manque d'accès aux opportunités de développement professionnel (27% et 23%). Il s'agit d'un facteur pour lequel l'écart de perception entre les deux sexes est significatif, tout comme celui relatif aux responsabilités familiales (25% et 21%). Vient ensuite l'accès aux opportunités de *networking* (26% et 23%). Enfin, fait notable, parmi les répondants affirmant qu'aucun obstacle n'avait entravé leur progression, il n'y a presque aucune différence de pourcentage entre les hommes et les femmes.

Face à ce constat, les entreprises identifient les causes et peuvent ainsi agir concrètement pour lancer des initiatives. Selon notre étude, elles sont ainsi 75% à prendre aujourd'hui des mesures proactives pour améliorer la mixité. C'est une nouvelle attitude qui fait écho à l'évolution positive constatée en matière de parité hommes-femmes. Dans le détail, les trois priorités des entreprises sont de garantir un accès égal aux opportunités de carrière (34%), de promouvoir une culture inclusive (31%) et enfin de faciliter un mode de travail plus flexible (29%).

Nathalie Margraïtte, Associée et *sponsor* de « *Diversity & Inclusiveness* » au sein de Grant Thornton France, commente :
« Ces chiffres et leur tendance sont très encourageants mais nous sommes encore loin de la parité hommes-femmes. Nous ne pourrions nous améliorer en termes de mixité que si elle est encouragée par les dirigeants et que des mesures concrètes et durables sont engagées. Les politiques qui traitent de l'égalité des chances en matière de recrutement, de promotion et de salaires doivent être inscrites dans la stratégie de l'entreprise. C'est à ce prix que nous pourrions créer une culture véritablement inclusive. Chez Grant Thornton, nous pensons que la diversité et l'inclusion sont des facteurs clés de créativité et d'innovation. A travers le monde, nous mettons à profit nos différences. Nous considérons qu'un management inclusif et respectueux des différences individuelles est un levier de cohésion et de bien-être au travail et que la diversité est source de performance économique et sociétale ».

Pour plus d'informations, contactez :

Agnès de Ribet

Directrice du Marketing et de la Communication

T 01 41 25 86 72

E agnes.deribet@fr.gt.com

Loïc Djaffardjee

Chargé des relations media

T 01 41 25 85 65 / 06 49 92 29 28

E loic.djaffardjee@fr.gt.com

A propos de Grant Thornton France

Grant Thornton, groupe d'Audit et de Conseil, rassemble en France 1 800 collaborateurs dont 108 associés et directeurs associés dans 23 bureaux, en se positionnant sur 5 métiers : Audit, Expertise Conseil, Conseil Financier, Conseil Opérationnel & *Outsourcing* et Conseil Juridique et Fiscal.

Grant Thornton accompagne les entreprises dynamiques (sociétés cotées, entreprises publiques et privées) pour leur permettre de libérer leur potentiel de croissance, grâce à l'intervention d'associés disponibles et impliqués, épaulés par des équipes délivrant une expertise à très haute valeur ajoutée.

Les membres de Grant Thornton International Ltd constituent l'une des principales organisations d'Audit et de Conseil à travers le monde. Chaque membre du réseau est indépendant aux plans financier, juridique et managérial.

<http://www.grantthornton.fr/>

A propos de Grant Thornton International Limited

Grant Thornton International Ltd, groupe d'Audit et de Conseil, est un réseau intégré et indépendant, rassemblant plus de 53 000 collaborateurs dont 3 535 associés implantés dans 135 pays. La puissance de notre organisation internationale nous permet de mobiliser des équipes multiculturelles et de répondre aux problématiques de nos clients de manière globale, garantissant ainsi les mêmes standards de qualité, de *risk management*, de *process* et d'excellence, partout dans le monde.

Grant Thornton, *an Instinct for Growth*.

www.gti.org