

GAME CHANGERS



LE POUVOIR EN 2017 : ÊTRE OU AVOIR





QUI AVONS-NOUS INTERROGÉ ?

2 010 Personnes

constituant un échantillon représentatif
de la population active française âgée de 18 ans et plus.
Echantillon interrogé en ligne du 17 au 23 février 2017

A woman with vibrant red hair is shown in profile, facing right. She wears a mask over her eyes featuring a pattern of strawberries. Her right arm is extended forward, and her fist is clenched in a gesture of solidarity or protest. She is wearing a red garment with white polka dots. The background is a solid light gray. On the right side, there are decorative elements: a large white circle partially cut off by the edge, and two overlapping circles, one magenta and one pink, also partially cut off. The text is centered over the woman's arm.

**« LES FEMMES AU POUVOIR, IL EN
FAUT... MAIS PAS MOI ! »**

Le paradoxe féminin

6 femmes sur 10 (59%)

considèrent qu'il n'y a pas assez de femmes exerçant des postes à haute responsabilité dans leur entreprise

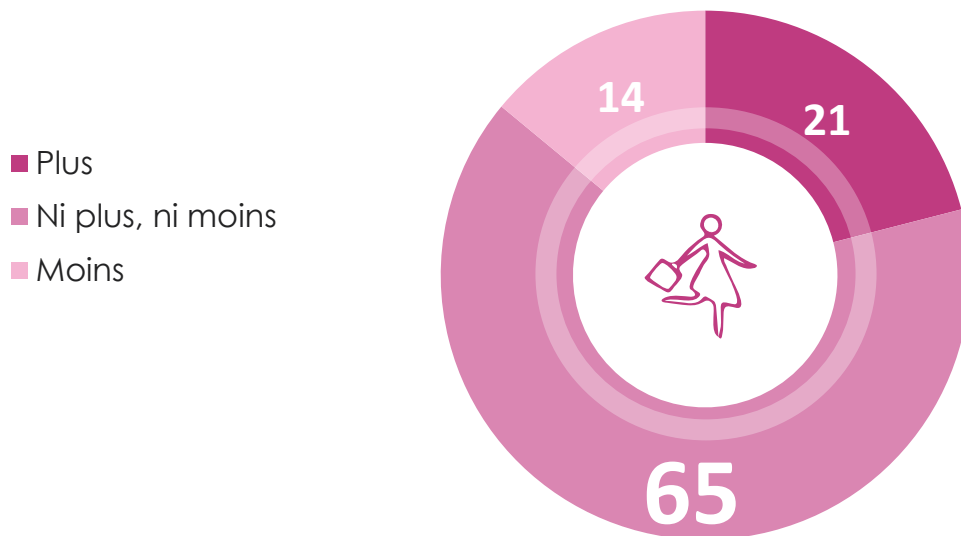


6 femmes sur 10 (57%)

ne souhaitent pas se voir proposer un poste à haute responsabilité

C'est peut être pour ça qu'il n'y a pas plus de « femmes chefs » ?

Là où vous travaillez, avez-vous le sentiment qu'il y a plus, moins ou ni plus ni moins de femmes qui accèdent à des postes à hautes responsabilités depuis ces dernières années ?



Le sexisme y est pour quelque chose

Selon vous, s'il n'y a pas plus de femmes qui exercent des postes à hautes responsabilités dans les entreprises, à quoi est-ce dû le plus souvent ?

Pour plus de 6 femmes sur 10 (64%)

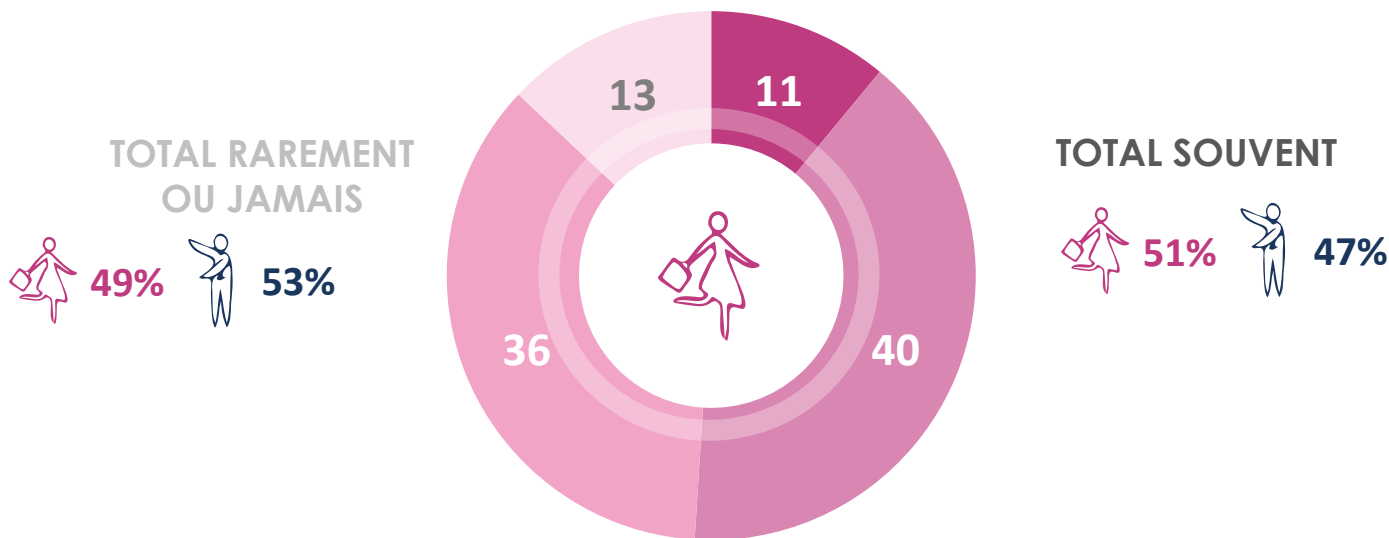
les femmes sont **victimes de sexisme** et les postes sont d'abord proposés aux hommes.



... elles l'ont même rencontré jusque dans leur entreprise !

Là où vous travaillez, avez-vous le sentiment que les postes à hautes responsabilités sont proposés à des hommes plutôt qu'à des femmes alors que certaines d'entre elles ont des compétences supérieures pour exercer ces fonctions ?

■ Très souvent ■ Souvent ■ Rarement ■ Jamais



Voire subi elles-mêmes...

Au cours de votre carrière professionnelle, avez-vous eu le sentiment que l'on ne vous proposait pas un poste avec plus de responsabilités simplement parce que vous étiez une femme ?

Et lorsque cette situation s'est présentée, qu'avez-vous fait ?

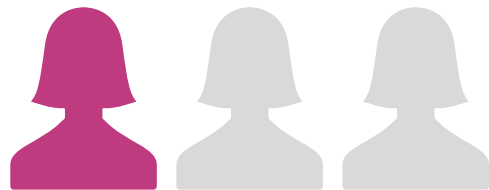
En a parlé aux représentants
du personnel

A quitté l'entreprise

A protesté
auprès de sa
hiérarchie

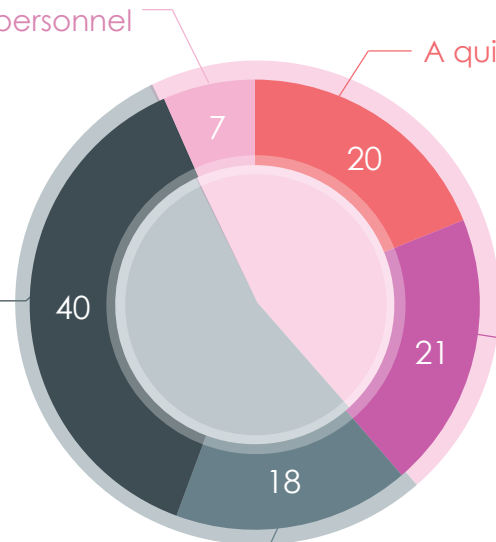
N'a rien dit

Rien de cela



1 femme sur 3 (33%)

a déjà eu le sentiment qu'on **ne lui proposait pas un poste** avec plus de responsabilités simplement **parce que c'était une femme.**



Ce qui n'empêche pas certains clichés d'avoir la peau dure!

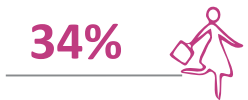
Pour chacune des phrases suivantes, indiquez si, d'après votre expérience personnelle, elle correspond tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout à ce que vous pensez ? « Les femmes qui ont de hautes responsabilités... »

TOTAL OUI

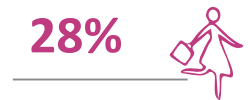
... sont souvent plus dures avec les autres femmes que les hommes.



... ont plus souvent besoin d'être admirées que les hommes.



... ont plus souvent tendance à abuser de leur pouvoir que les hommes.



... sont souvent moins disponibles que les hommes pour l'entreprise.



... sont plus souvent des moins bonnes mères que les autres car elles accordent moins de temps à leurs enfants.



Le paradoxe est donc posé

6 femmes sur 10 (59%)
considèrent qu'il n'y a pas assez de
femmes exerçant des postes à haute
responsabilité dans leur entreprise

6 femmes sur 10 (57%)
ne souhaitent pas se voir proposer un
poste à haute responsabilité

Au-delà du sexisme et des idées reçues

3 vraies raisons

1 Le pouvoir ne fait pas le bonheur

2 Le pouvoir se paye trop cher

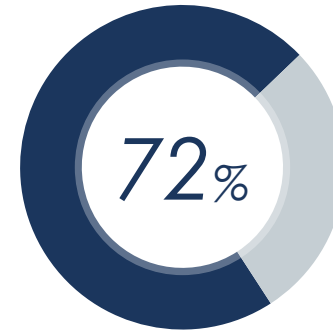
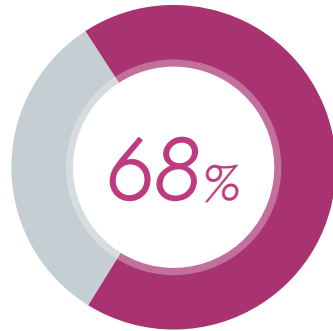
3 Le pouvoir ne fait pas rêver

A woman with red braided hair, wearing a white lace-trimmed blouse, is shown from the side, looking upwards and holding a cluster of pink balloons. The background is a solid teal color. On the right side, there are abstract shapes: a large white semi-circle and two overlapping circles, one pink and one magenta. On the bottom left, there is a small pink circle.

LE POUVOIR NE FAIT PAS LE BONHEUR !

Un point de départ à ne pas oublier : les Français sont plutôt satisfaits de leur travail

De manière générale, lorsque vous pensez à votre travail, êtes-vous satisfait(e) de la façon dont se déroulent les choses ?

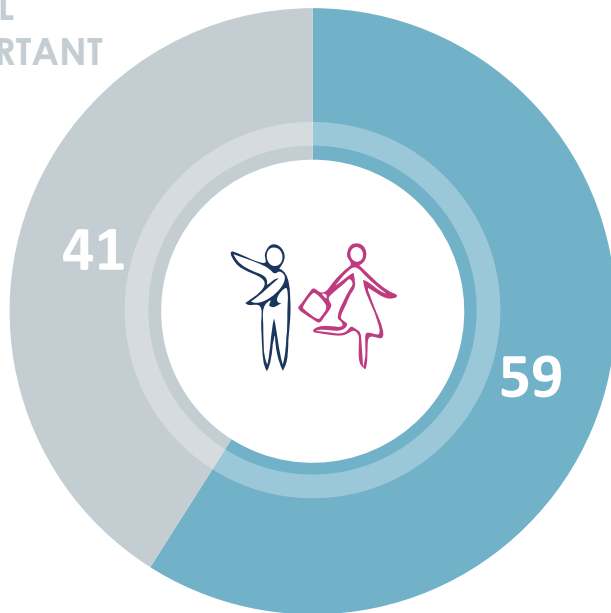


**+3 pts
vs 2015**

Le pouvoir n'est pas forcément une condition nécessaire à l'épanouissement...

Dans quelle mesure réussir à avoir de hautes responsabilités dans votre travail est-il important pour vous pour pouvoir vous épanouir professionnellement ?

TOTAL
PAS IMPORTANT



TOTAL
IMPORTANT

65%

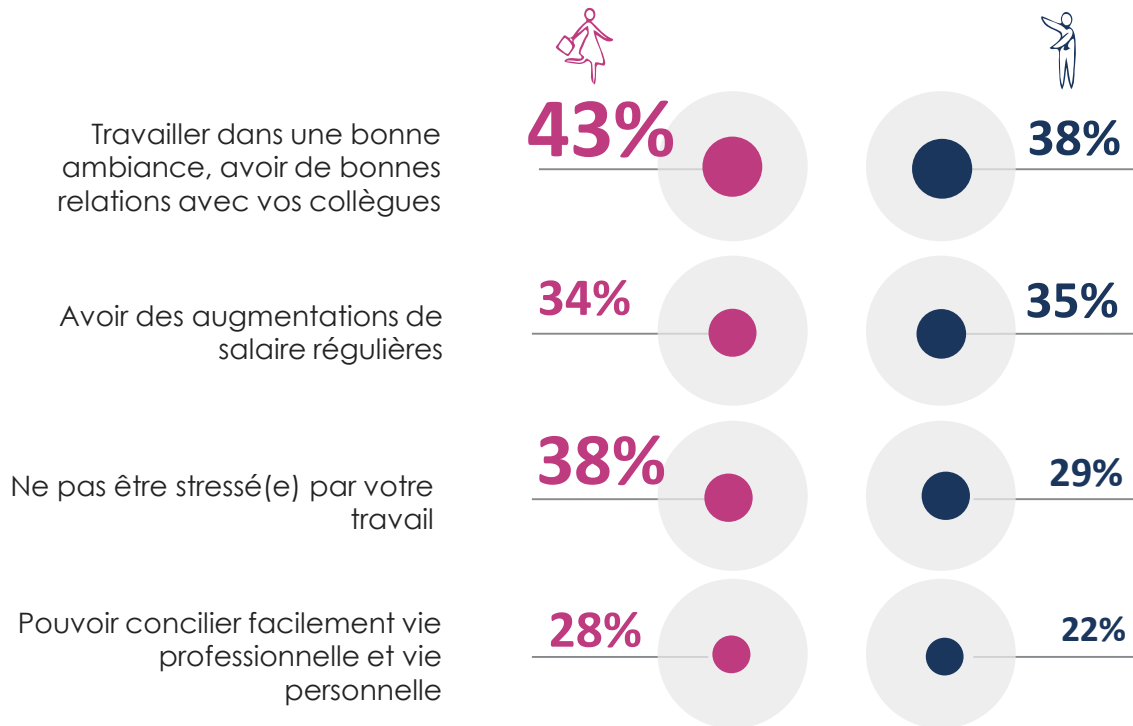


53%



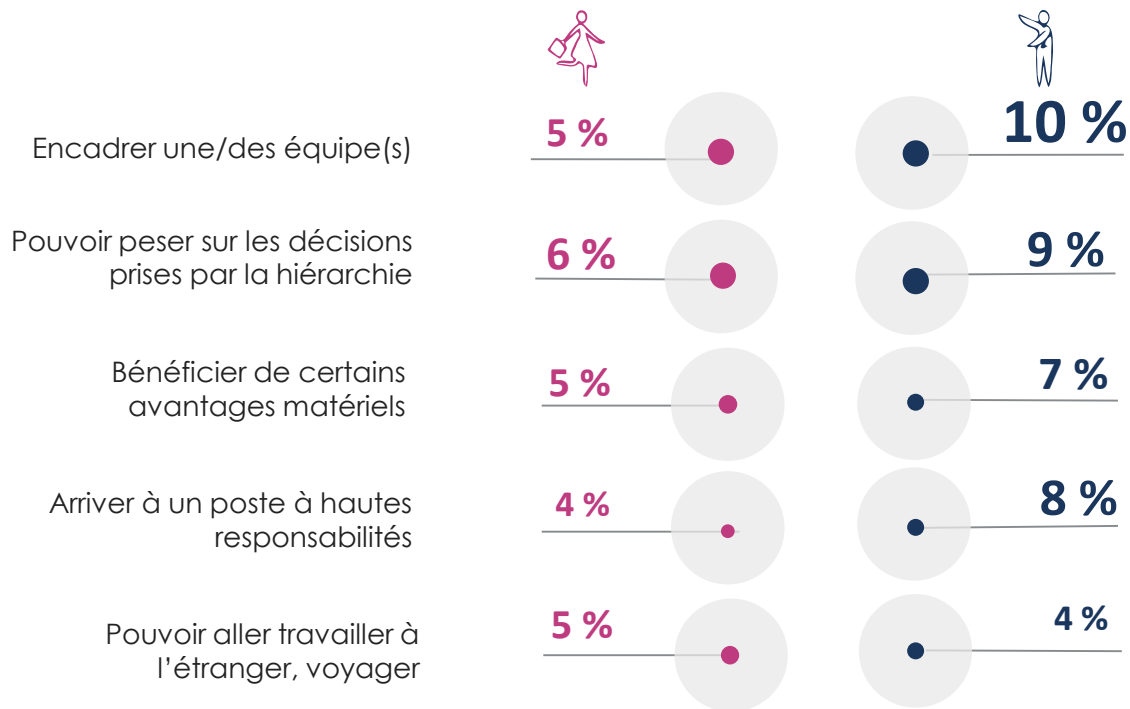
Qu'est-ce qui est important alors ? Les ressorts affectifs et émotionnels du travail priment (surtout pour les femmes)

Pour vous, s'épanouir professionnellement, ce serait plutôt... (sur liste, 3 réponses maximum)



... bien devant les attributs « classiques » du pouvoir

Pour vous, s'épanouir professionnellement, ce serait plutôt...





LE POUVOIR SE PAYE CHER

Évoluer implique des concessions : travailler plus ? D'accord !

Lorsque l'on accède à un poste à hautes responsabilités, est-on obligé(e) de vivre les situations suivantes ?

OUI



Devoir prendre des décisions qui ne satisfont pas le plus grand nombre

78%

Vivre des épisodes de stress très importants

78%

Travailler beaucoup plus que les autres

73%

Mais renoncer à un certain confort relationnel ou moral... plutôt pas !

Dans quelle mesure seriez-vous prêt(e) à accepter les choses suivantes pour accéder à un poste à hautes responsabilités, bien plus importantes que celles que vous avez aujourd'hui ?

TOTAL NON

Etre moins proche de ses collègues qu'avant

54%



45%

Ne pas être apprécié(e) d'une partie de ses équipes

51%



45%

Etre craint(e)

55%



42%

Devoir se méfier de ses collègues

46%



43%

Mais renoncer à un certain confort relationnel ou moral... plutôt pas !

Dans quelle mesure seriez-vous prêt(e) à accepter les choses suivantes pour accéder à un poste à hautes responsabilités, bien plus importantes que celles que vous avez aujourd'hui ?

TOTAL NON

Faire des choses avec lesquelles on n'est pas d'accord

74%



62%

Etre obligé(e) de prendre des décisions qui vont à l'encontre de ses valeurs personnelles

70%



60%

...et à son équilibre perso/pro ? Vraiment pas !

Dans quelle mesure seriez-vous prêt(e) à accepter les choses suivantes pour accéder à un poste à hautes responsabilités, bien plus importantes que celles que vous avez aujourd'hui ?

TOTAL NON

Passer moins de temps avec son conjoint et/ou sa famille



Ne jamais pouvoir se déconnecter de son travail



Avoir beaucoup moins de temps pour ses loisirs, ses activités personnelles



Vivre des épisodes de stress très importants



C'est d'ailleurs selon les femmes la raison majeure de leur absence à des postes à responsabilité

Selon vous, s'il n'y a pas plus de femmes qui exercent des postes à hautes responsabilités dans les entreprises, à quoi est-ce dû le plus souvent ?



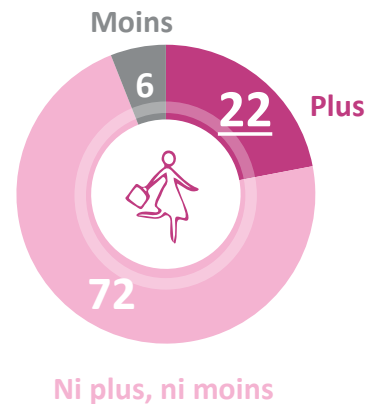
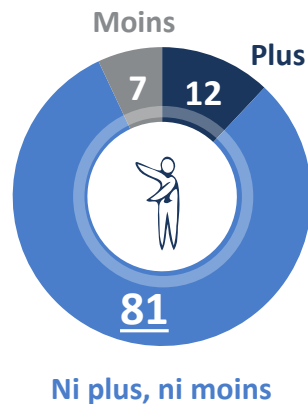
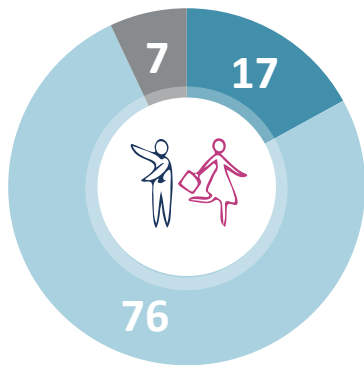
1 femme sur 3 (33%)

considère qu'il n'y a pas plus de femmes exerçant des postes à hautes responsabilités car elles ne souhaitent **pas prendre trop de responsabilités ayant un impact sur leur vie de famille.**

Ce n'est donc pas un problème de compétences

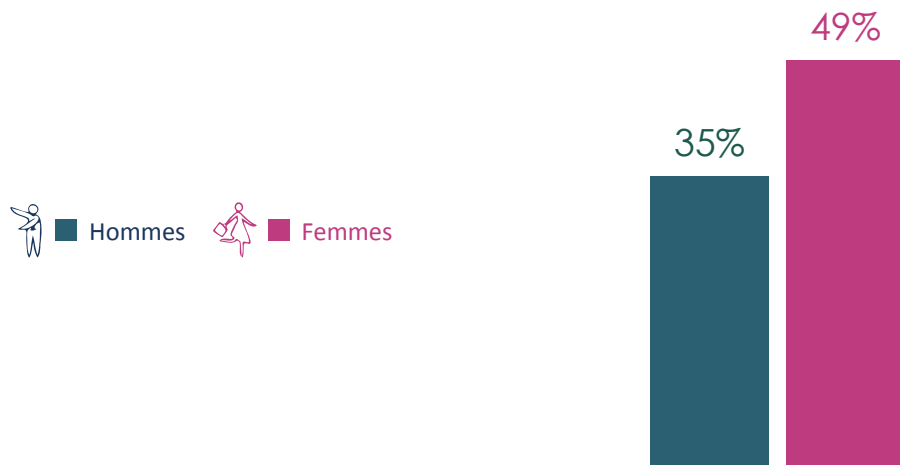
D'après vous, là où vous travaillez, les femmes sont globalement plus, moins ou ni plus, ni moins compétentes que les hommes pour exercer des postes à hautes responsabilités ?

- Plus compétentes
- Ni plus, ni moins compétentes
- Moins compétentes



... mais plutôt de doute...

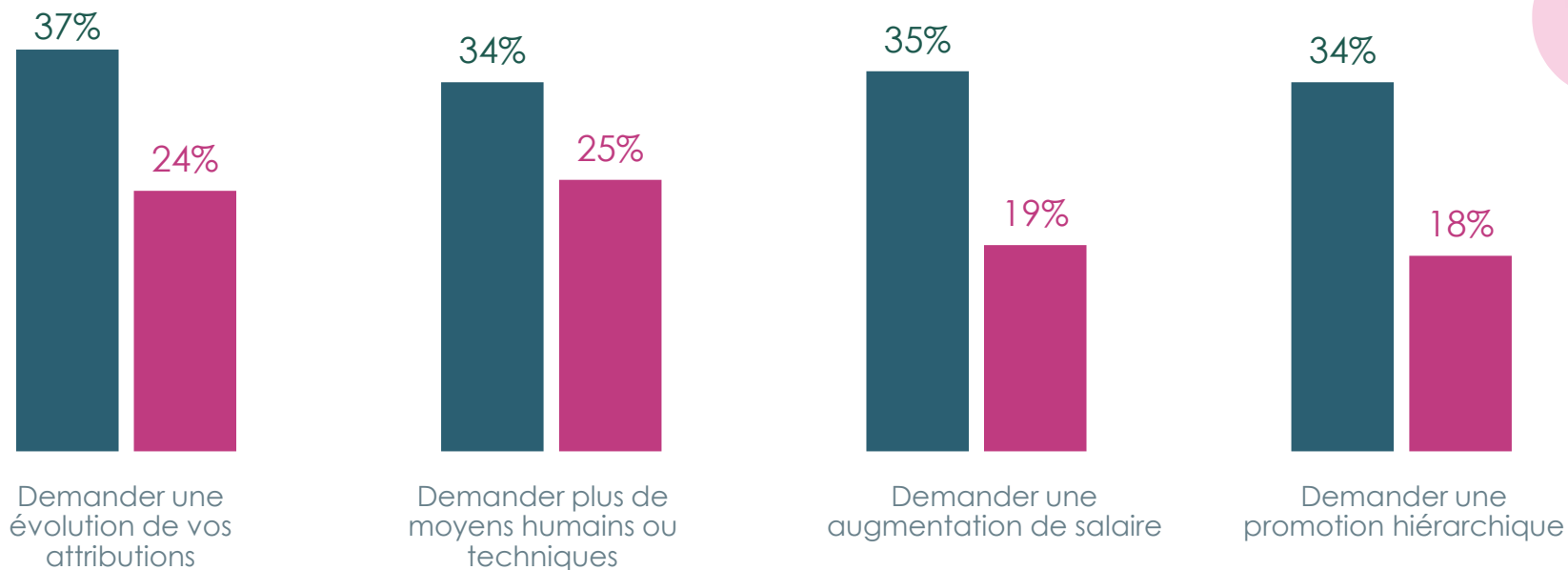
Si demain vous étiez promu(e) et que l'on vous proposait un poste à hautes responsabilités, bien plus importantes que celles que vous avez aujourd'hui, quelles sont les 5 questions que vous vous poseriez avant d'accepter cette promotion ?



« Est-ce que j'en suis capable ? »

... d'où une tendance à l'autocensure plutôt féminine

Par rapport à votre conjoint(e), avez-vous le sentiment que vous arrivez à faire les choses suivantes ?



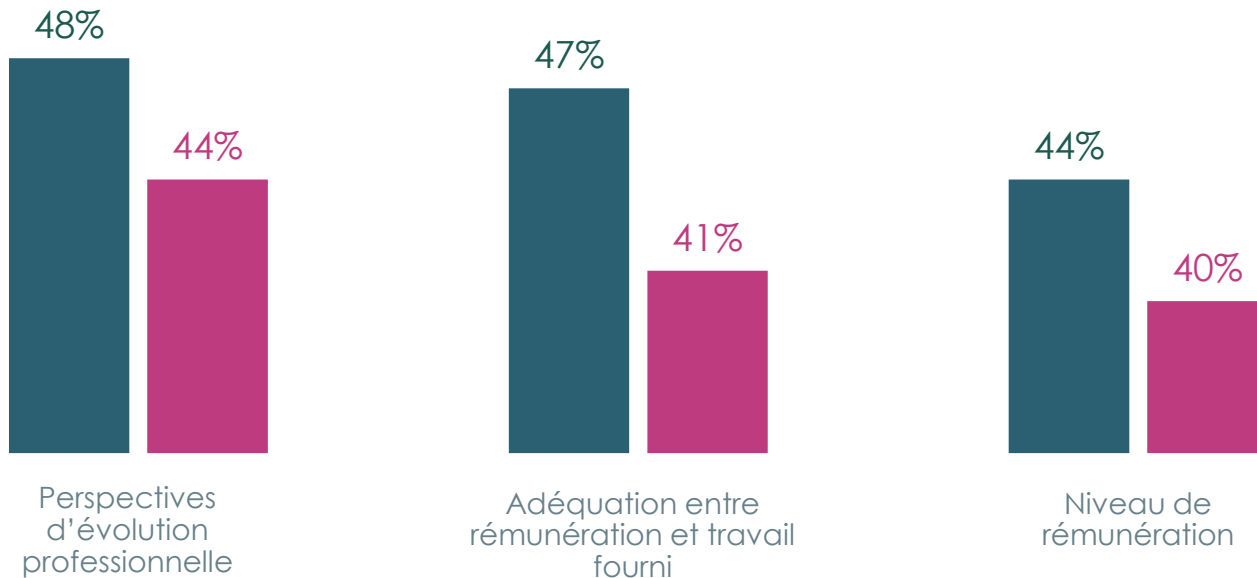
Hommes



Femmes

...ce qui soulève la question du désir...

Total satisfaits



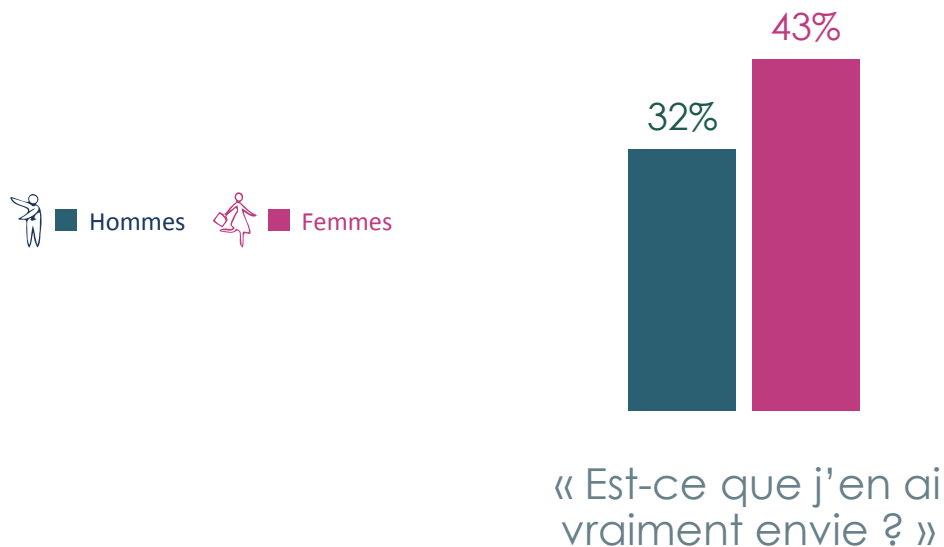
Hommes



Femmes

...et un questionnaire sur l'envie.

Si demain vous étiez promu(e) et que l'on vous proposait un poste à hautes responsabilités, bien plus importantes que celles que vous avez aujourd'hui, quelles sont les 5 questions que vous vous poseriez avant d'accepter cette promotion ?





Comment libérer le désir de pouvoir ?
Peut-être en proposant d'autres modèles de
management ?

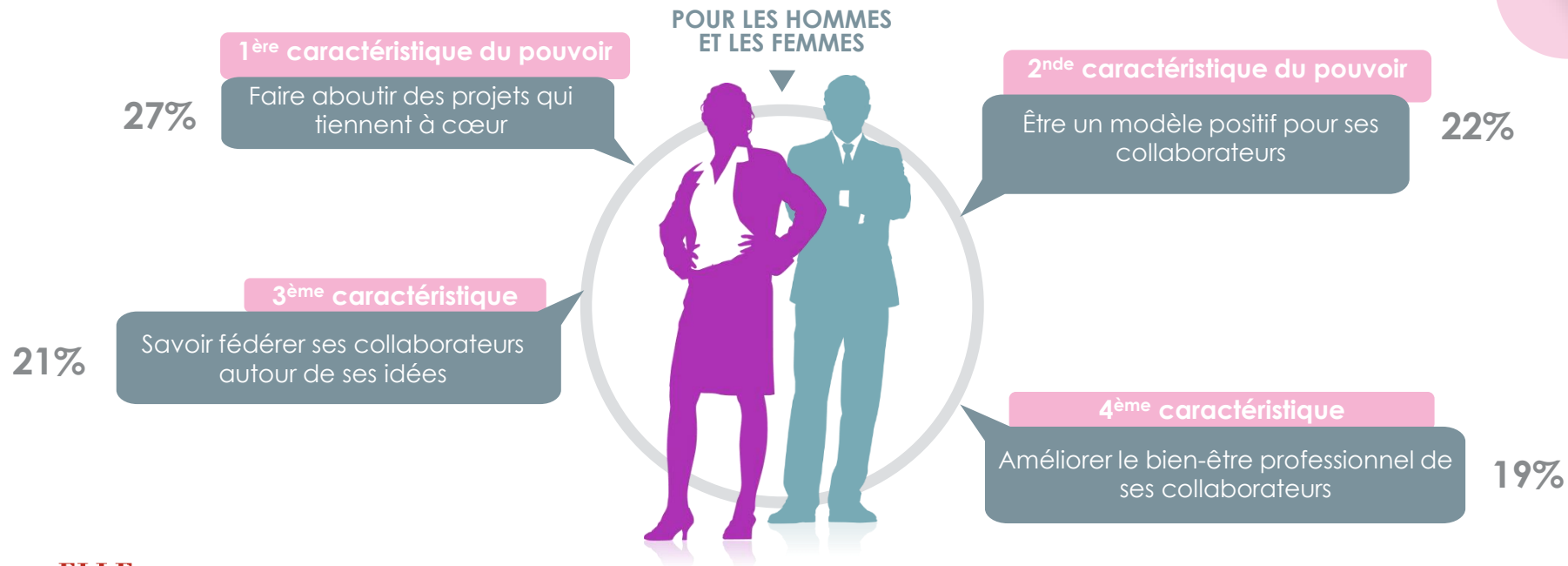
A la recherche du chef idéal ?



LE POUVOIR,
C'est quoi ? A quoi ça sert ?

Une vision idéalisée du pouvoir ?

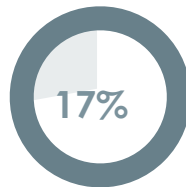
Pour vous, personnellement, ce qui caractérise le fait d'avoir du pouvoir dans sa vie professionnelle c'est d'abord...



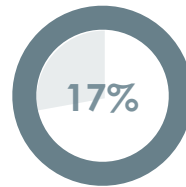
Assez loin des idées reçues

Pour vous, personnellement, ce qui caractérise le fait d'avoir du pouvoir dans sa vie professionnelle c'est d'abord...

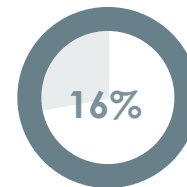
POUR LES HOMMES
ET LES FEMMES



Détenir une
expertise que les
autres n'ont pas



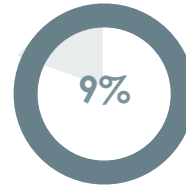
Imposer ses
décisions



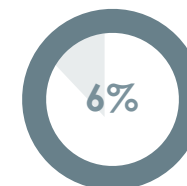
Savoir faire preuve
de créativité



Avoir un niveau
de revenu très
élevé



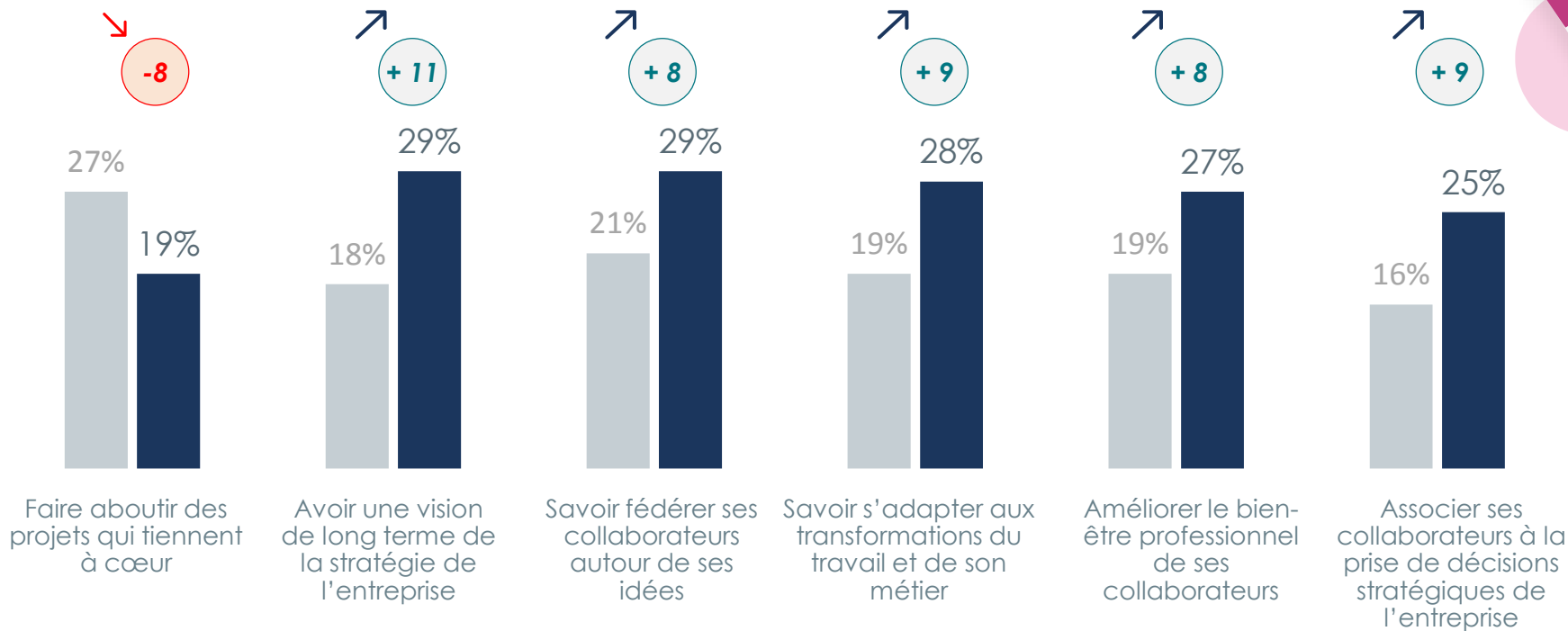
Bénéficier de
certains
avantages
matériels



Décider des
embauches

Et demain : toujours plus de vision et d'inspiration

Que signifiera pour vous avoir du pouvoir en entreprise demain ?



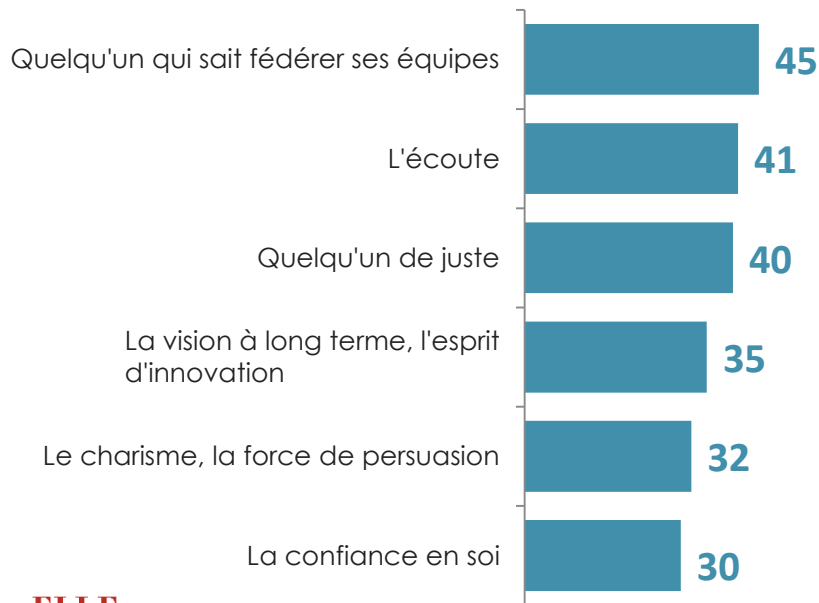


Le « chef idéal » ?

Juste quelqu'un de bien ?

Quelles sont, selon vous, les principales caractéristiques d'une personne de pouvoir dans une entreprise ?

FAÇONS D'ÊTRE ET QUALITÉS INTRINSÈQUES...

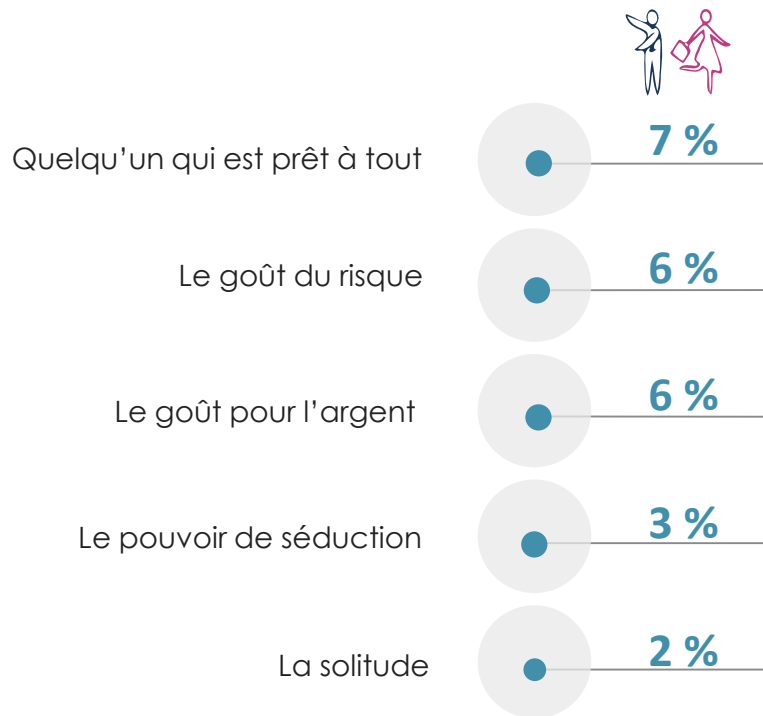


... PLUTÔT QUE DES COMPÉTENCES ACQUISES



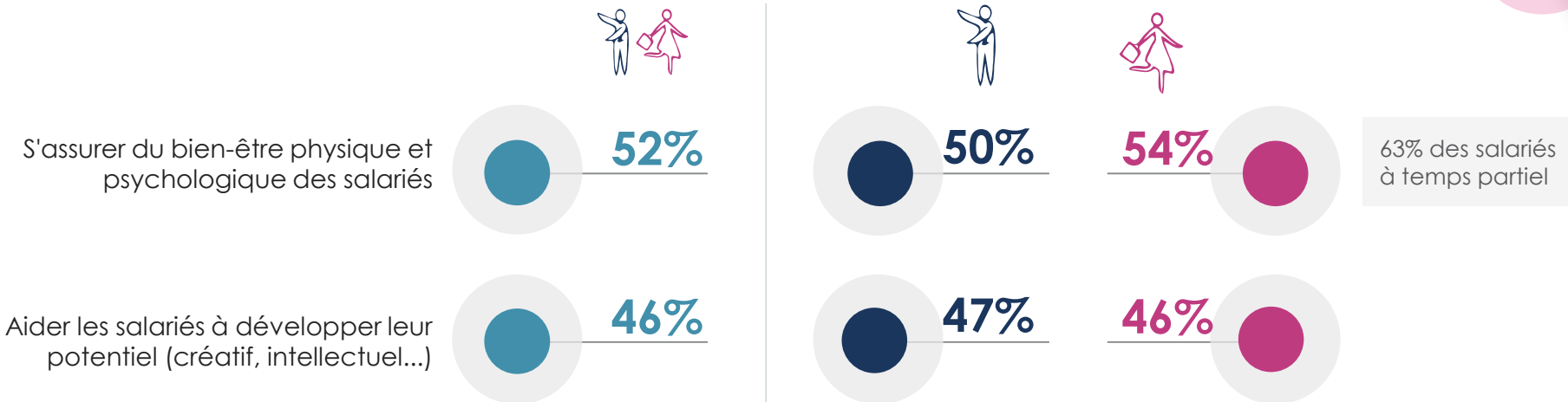
Très loin du « leader maximo »

Quelles sont, selon vous, les principales caractéristiques d'une personne de pouvoir dans une entreprise ?



Et demain ? Un catalyseur bienveillant !

Selon vous, quelles devraient être les qualités du manager dans l'entreprise de demain ?



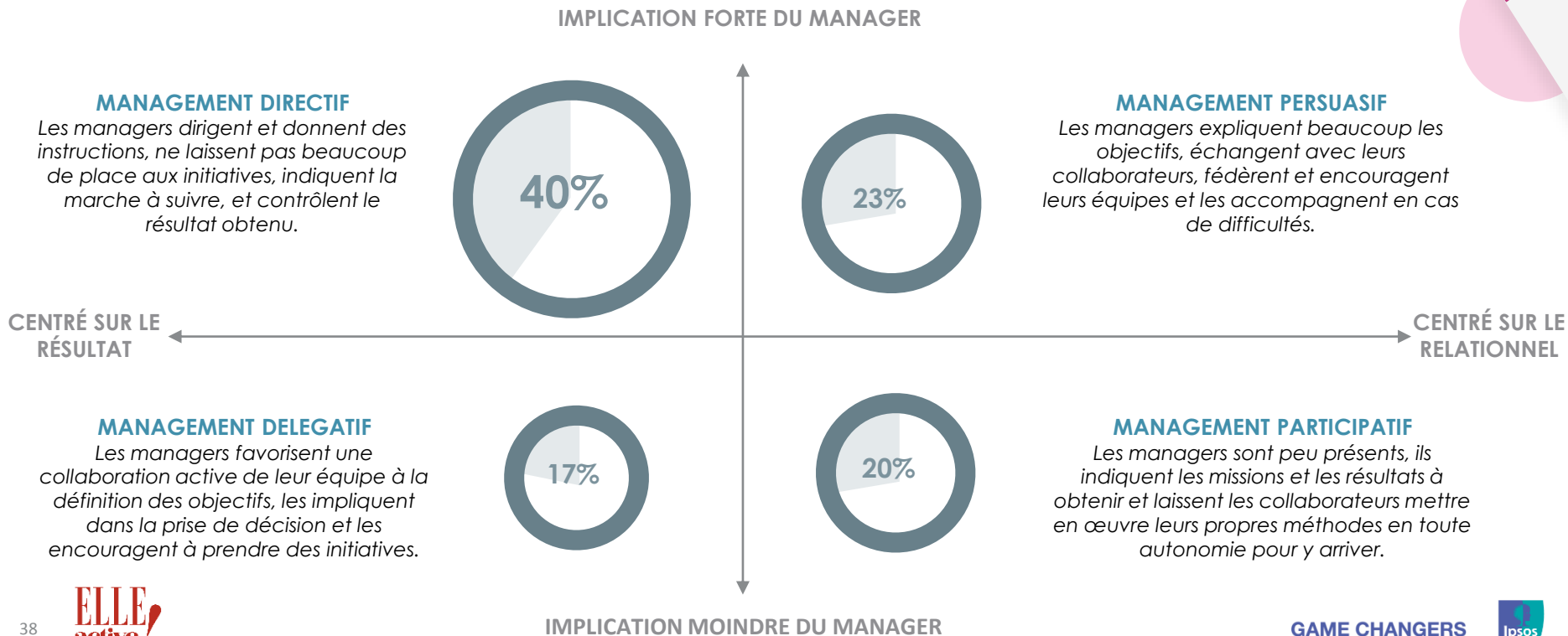
A photograph of four business professionals (three women and one man) sitting around a small round table in a bright, modern office or cafe setting. They are all smiling and engaged in a conversation. One woman on the left is holding a white coffee cup. A man in a dark suit is sitting next to her, looking towards the other two women. One woman on the right is holding a laptop. The background is slightly blurred, showing shelves with various items. The image has a semi-transparent white overlay on the right side with two overlapping circles, one light pink and one darker pink.

LE POUVOIR CHANGE DE FORME

Vers un management plus horizontal

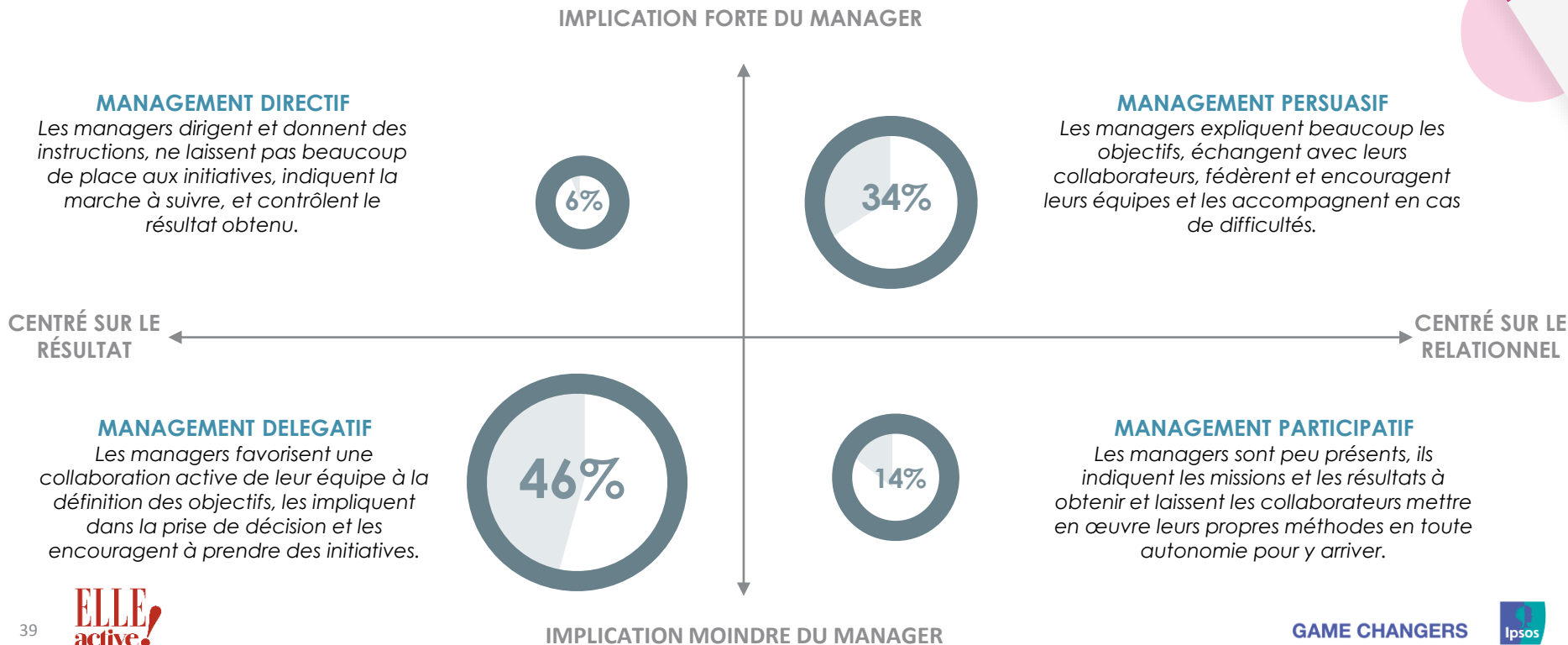
Mais ce n'est pas vraiment ce qu'elles voient aujourd'hui

Parmi les modes de management suivants, quel est celui qui est le plus fréquemment mis en place là où vous travaillez ?



Même si c'est ce à quoi elles aspirent

Et parmi les 4 types d'organisation suivants, quel est celui que vous aimeriez voir appliqué là où vous travaillez dans les 5 prochaines années ?



... qu'elles approuvent

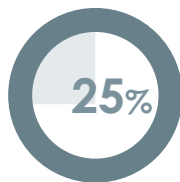
Parmi les modes de management suivants, quel est celui qui est le plus fréquemment mis en place là où vous travaillez ? // Êtes-vous satisfait(e) de cette façon d'organiser la collaboration entre salariés et managers là où vous travaillez ?

*TOTAL SATISFAITS DE CETTE ORGANISATION

IMPLICATION FORTE DU MANAGER

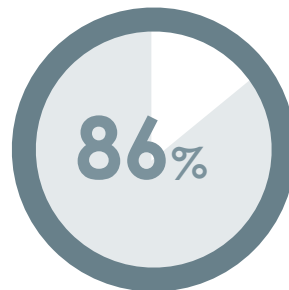
MANAGEMENT DIRECTIF

Les managers dirigent et donnent des instructions, ne laissent pas beaucoup de place aux initiatives, indiquent la marche à suivre, et contrôlent le résultat obtenu.



MANAGEMENT PERSUASIF

Les managers expliquent beaucoup les objectifs, échangent avec leurs collaborateurs, fédèrent et encouragent leurs équipes et les accompagnent en cas de difficultés.

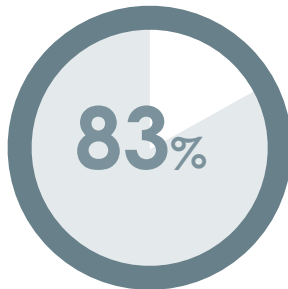


CENTRÉ SUR LE
RÉSULTAT

CENTRÉ SUR LE
RELATIONNEL

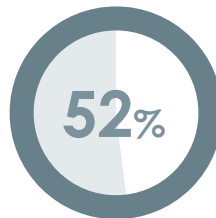
MANAGEMENT DELEGATIF

Les managers favorisent une collaboration active de leur équipe à la définition des objectifs, les impliquent dans la prise de décision et les encouragent à prendre des initiatives.



MANAGEMENT PARTICIPATIF

Les managers sont peu présents, ils indiquent les missions et les résultats à obtenir et laissent les collaborateurs mettre en œuvre leurs propres méthodes en toute autonomie pour y arriver.



IMPLICATION MOINDRE DU MANAGER

... et qui les rendraient plus heureuses !

Parmi les modes de management suivants, quel est celui qui est le plus fréquemment mis en place là où vous travaillez ? // De manière générale, lorsque vous pensez à votre travail, êtes-vous satisfait(e) de la façon dont se déroulent les choses ?

*TOTAL SATISFAITS DE SON TRAVAIL

IMPLICATION FORTE DU MANAGER

MANAGEMENT DIRECTIF

Les managers dirigent et donnent des instructions, ne laissent pas beaucoup de place aux initiatives, indiquent la marche à suivre, et contrôlent le résultat obtenu.

56%

MANAGEMENT PERSUASIF

Les managers expliquent beaucoup les objectifs, échangent avec leurs collaborateurs, fédèrent et encouragent leurs équipes et les accompagnent en cas de difficultés.

85%

CENTRÉ SUR LE
RÉSULTAT

CENTRÉ SUR LE
RELATIONNEL

MANAGEMENT DELEGATIF

Les managers favorisent une collaboration active de leur équipe à la définition des objectifs, les impliquent dans la prise de décision et les encouragent à prendre des initiatives.

83%

MANAGEMENT PARTICIPATIF

Les managers sont peu présents, ils indiquent les missions et les résultats à obtenir et laissent les collaborateurs mettre en œuvre leurs propres méthodes en toute autonomie pour y arriver.

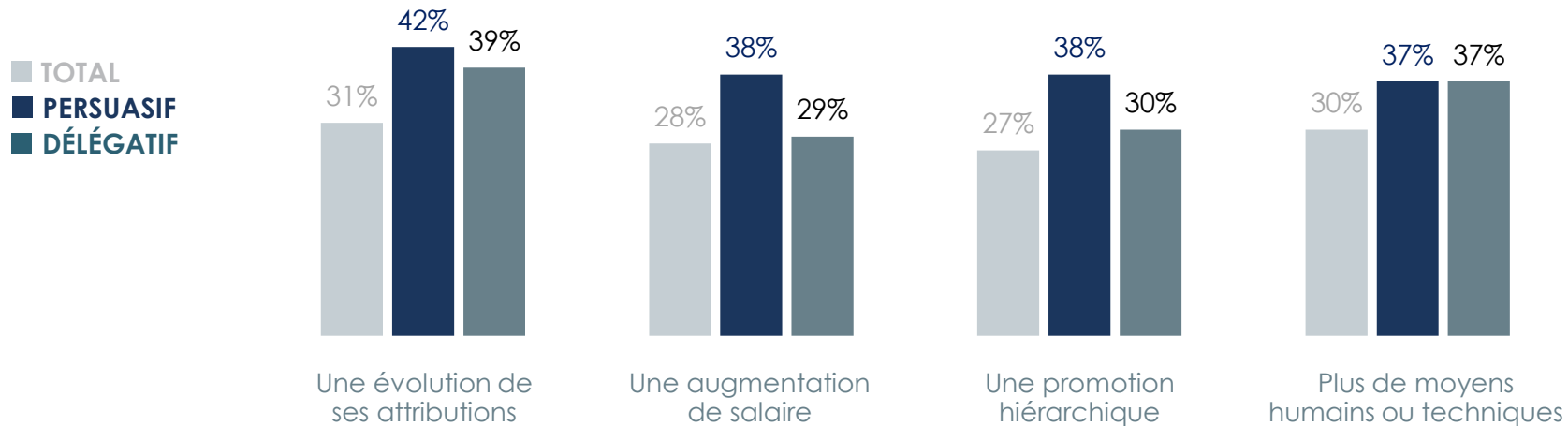
68%

IMPLICATION MOINDRE DU MANAGER

...qui diminue l'autocensure

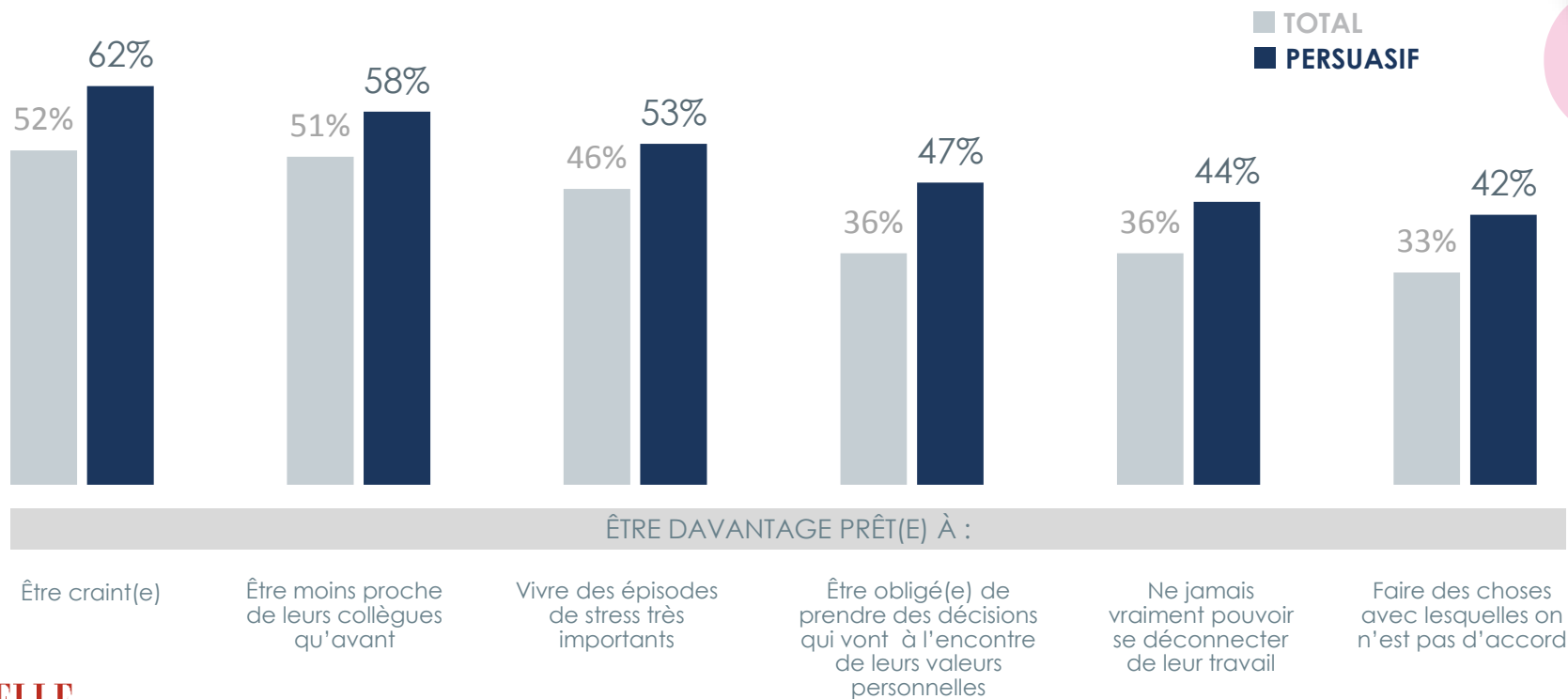
DANS LES MODELES DE MANAGEMENT PERSUASIF ET DELEGATIF...

Dans ces 2 modèles, **on demande plus facilement** :



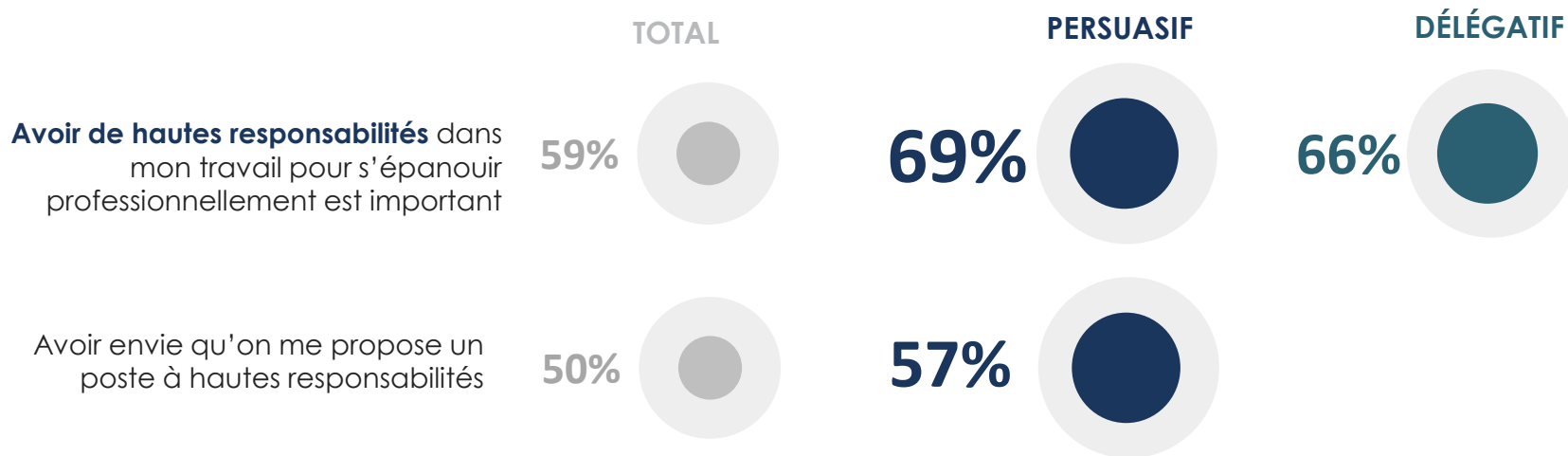
... apaise les craintes

DANS LE MANAGEMENT PERSUASIF...



... libère les ambitions !

DANS LES MODELES DE MANAGEMENT PERSUASIF ET DELEGATIF...





Meilleur est le chef, plus ambitieuses sont les femmes !

Féminiser le pouvoir ?



Retrouvez toutes les enquêtes Ipsos
pour #ELLEActive sur
ipsos.fr