

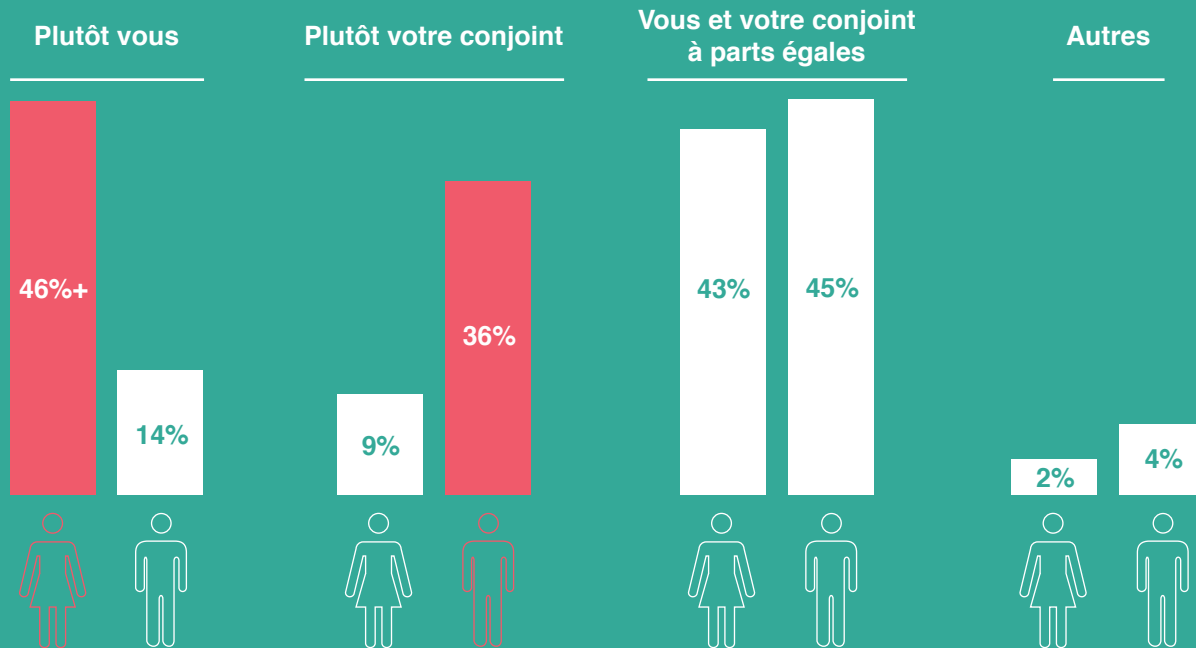
Etude sur les disparités Femmes-Hommes en agences de communication

Etude IFOP réalisée pour l'AACC. Interrogation en ligne d'un échantillon de 957 professionnels en agences de communication (684 femmes et 273 hommes) via la mise à disposition d'un lien sur le site de l'AACC, dans la Newsletter et sur le site de Stratégies, du 10 juillet au 7 septembre 2018.

La vie quotidienne

La gestion de la vie quotidienne, une charge qui incombe encore davantage aux femmes.

Dans votre foyer, qui a majoritairement la charge de l'organisation de la vie quotidienne ?
(faire les courses, planifier les vacances, gérer les enfants, gérer les animaux domestiques...)

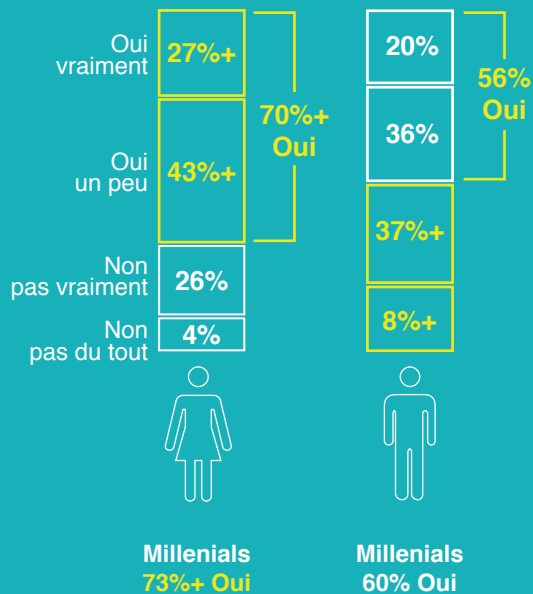


+/- Ecart significatifs à 95% entre les Femmes et les Hommes

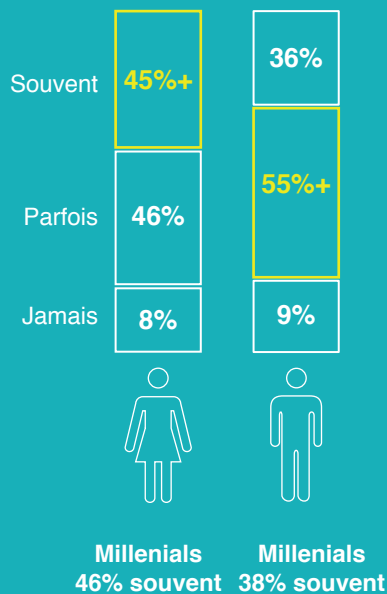
Les horaires

Les horaires de travail, un sujet prioritaire, aussi bien pour les Millenials que pour leurs aînés, avec des impacts sur la vie privée plus fortement ressentis par les femmes.

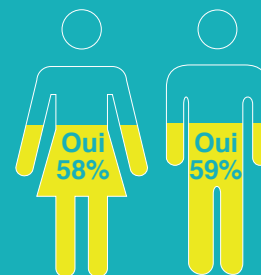
Votre nombre d'heures de travail est-il une préoccupation pour vous ?



Vos horaires professionnels ont-ils un impact sur votre vie privée ?



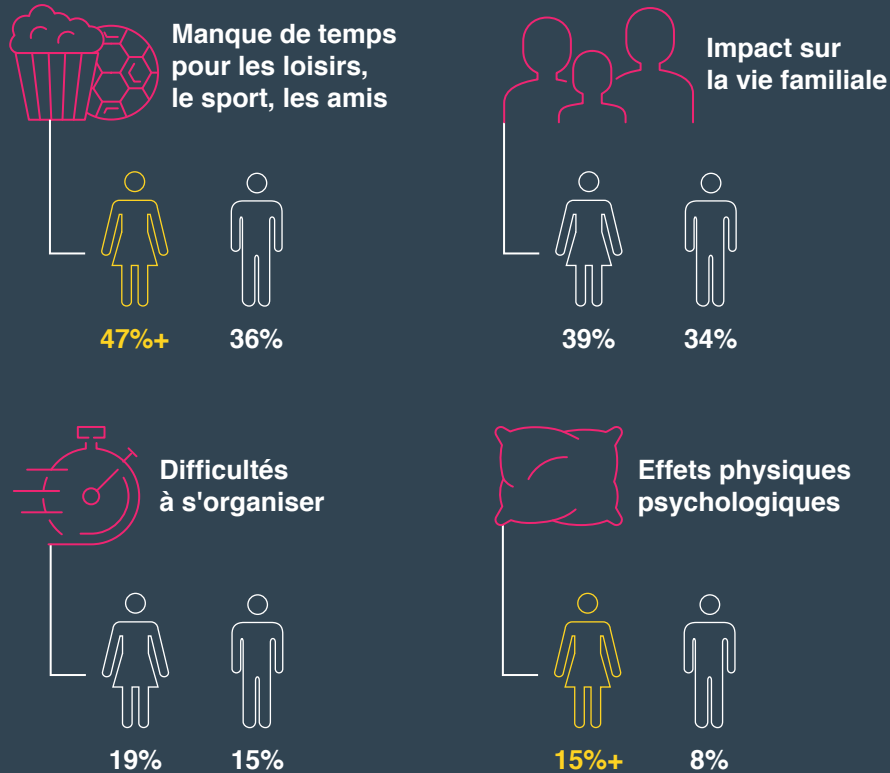
Votre charge de travail est-elle régulière ?



Les horaires

Les femmes plus impactées par les horaires professionnels.

En quoi vos horaires professionnels ont-ils un impact sur votre vie privée ? (Question ouverte)



+/- Ecart significatif à 95% entre les Femmes et les Hommes

L'organisation

Le télétravail et la limitation des mails : des pratiques attendues pour faciliter la gestion de la vie personnelle.

Dans l'une de vos expériences professionnelles, avez-vous remarqué une pratique qui vous a aidé à mieux gérer votre vie personnelle ?



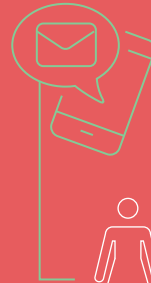
L'organisation
du télétravail



55%+



44%



La limitation des mails
au-delà d'une certaine
heure ou le week-end



36%



30%



L'aménagement des
horaires (sur horaires
du matin et du soir)



26%



27%



La mise en place
de services facilitateurs :
crèche, conciergerie...



17%



15%

+/- Ecart significatif à 95% entre les Femmes et les Hommes

Les motivations

Des motivations professionnelles dans l'ensemble similaires avec le plaisir et la nouveauté des tâches en priorité. Mais des différences subsistent avec un besoin de reconnaissance pour les femmes et un désir d'argent pour les hommes.



Le plaisir et le bien-être dans mon travail



84%+



78%



La nouveauté, la variété des tâches, des sujets



78%



80%



La reconnaissance



61%+



53%



L'expertise (dans un domaine, un métier...)



57%



57%



L'argent



49%



57%+



Le management d'équipe



44%



43%



Les responsabilités



43%



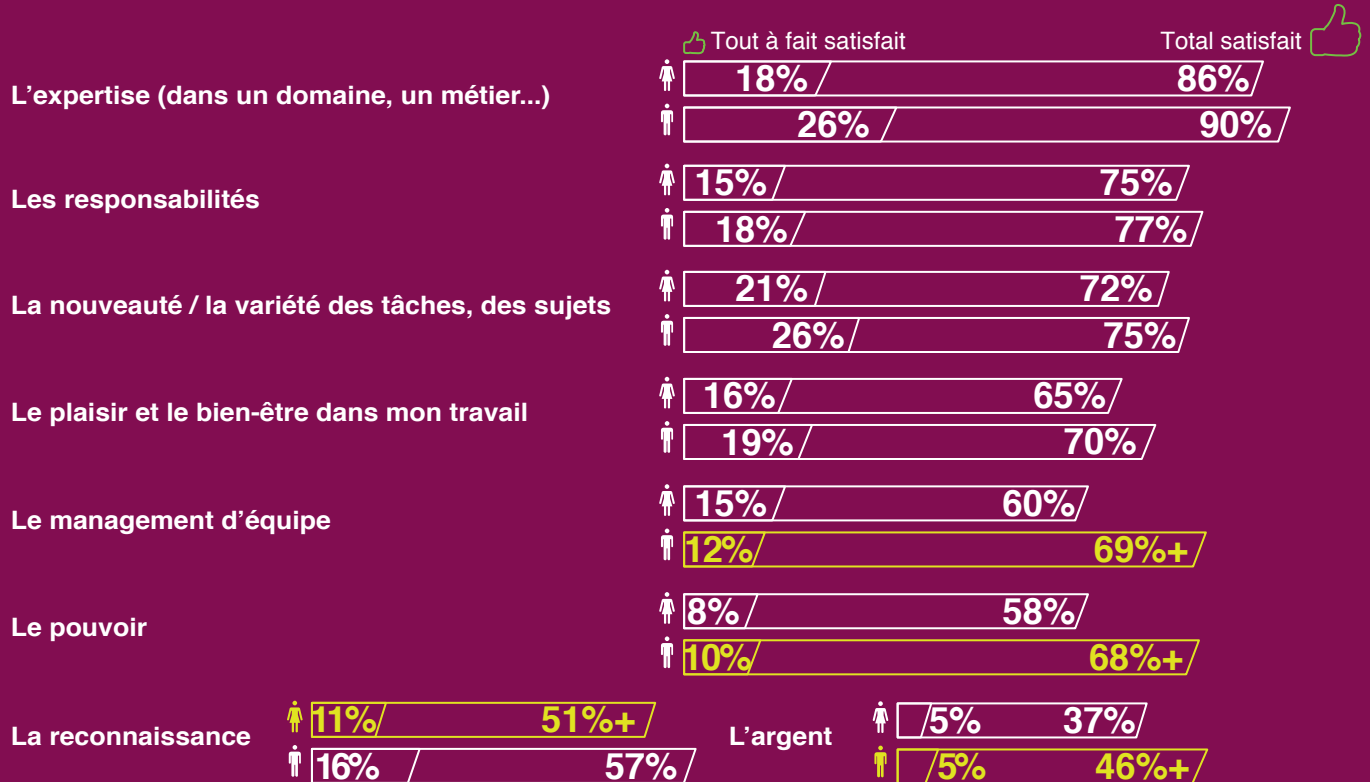
39%

+/- Ecart significatifs à 95% entre les Femmes et les Hommes

La satisfaction

De bons niveaux de satisfaction chez les hommes et femmes.

Etes-vous satisfait de votre situation professionnelle actuelle sur chacun des points suivants ?



+/- Ecart significatif à 95% entre les Femmes et les Hommes

La promotion

Les femmes sont autant à l'initiative que les hommes de demandes de promotion ou d'augmentation salariale ; pour autant, cette démarche leur est moins aisée.

Dans votre entreprise actuelle, avez-vous déjà demandé une promotion ou une augmentation de salaire ?



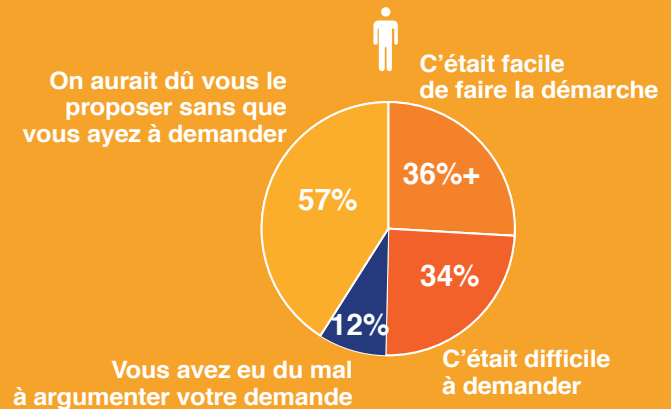
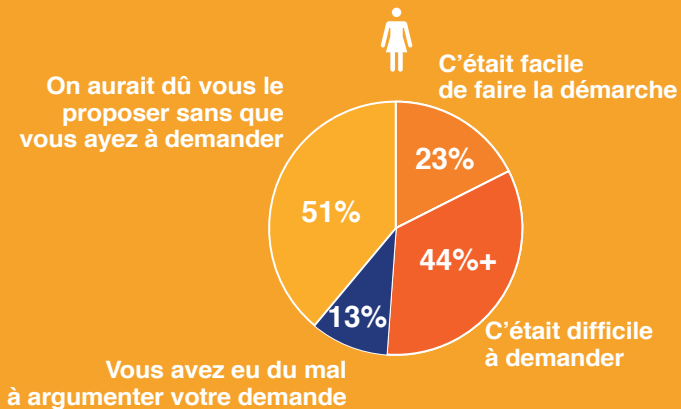
68%



65%

Comment avez-vous jugé cette (ces) demande(s) de promotion ou d'augmentation de salaire ?

Base : Ont déjà fait une demande de promotion/augmentation



+/- Ecart significatif à 95% entre les Femmes et les Hommes

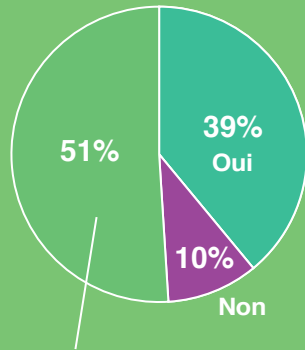
L'ambition

La même ambition d'atteindre un poste à responsabilité chez les femmes et les hommes, qui varie fortement selon l'âge.

A l'avenir, envisagez-vous d'occuper un poste avec plus de responsabilités ?

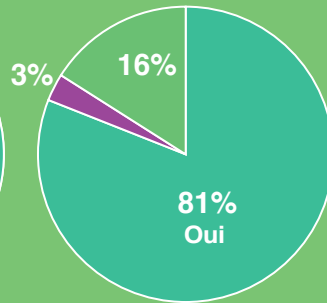


Non Millenials

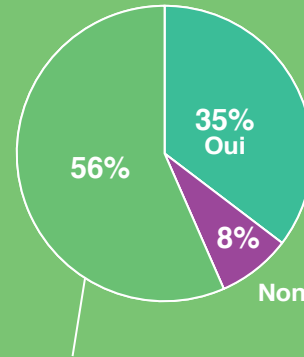


J'occupe déjà un poste qui me convient en termes de responsabilité

Millenials

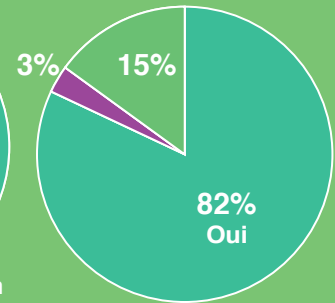


Non Millenials



J'occupe déjà un poste qui me convient en termes de responsabilité

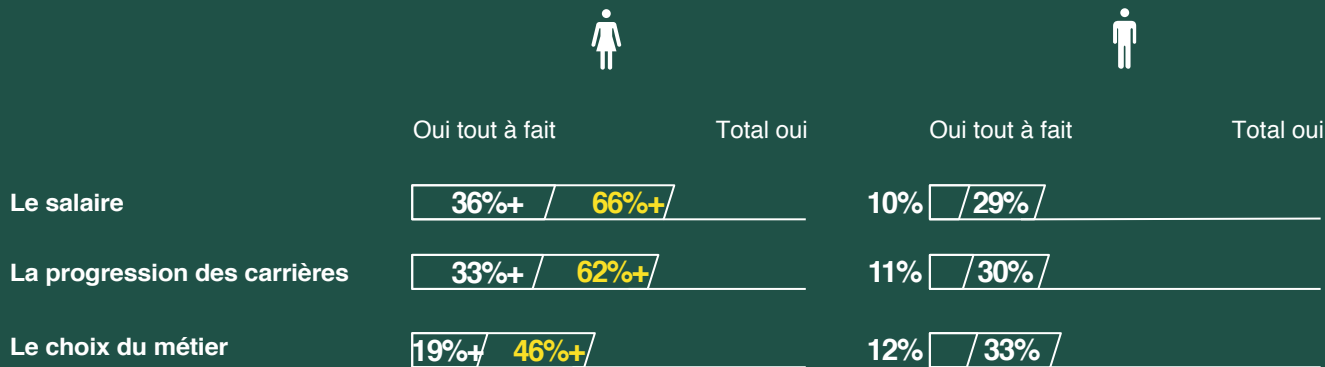
Millenials



Le genre

Les femmes sont largement convaincues d'un impact du genre dans leur entreprise (salaire, progression).

Dans votre entreprise, pensez-vous que la question du genre a une incidence sur ... ?

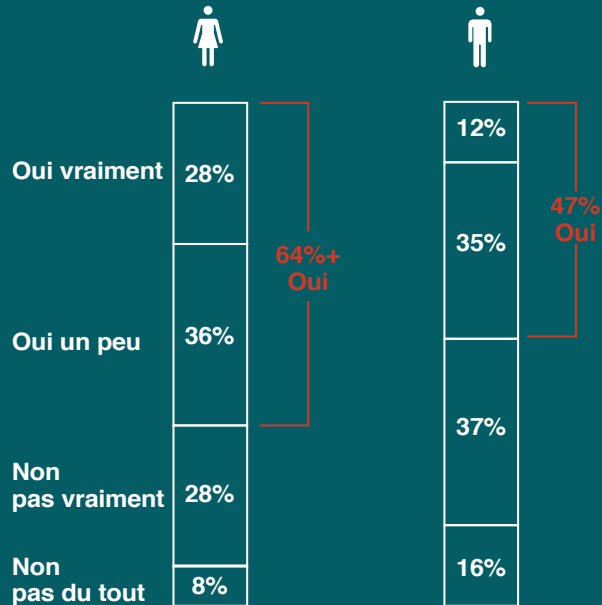


35% des femmes pensent que le genre a une incidence sur ces 3 critères.

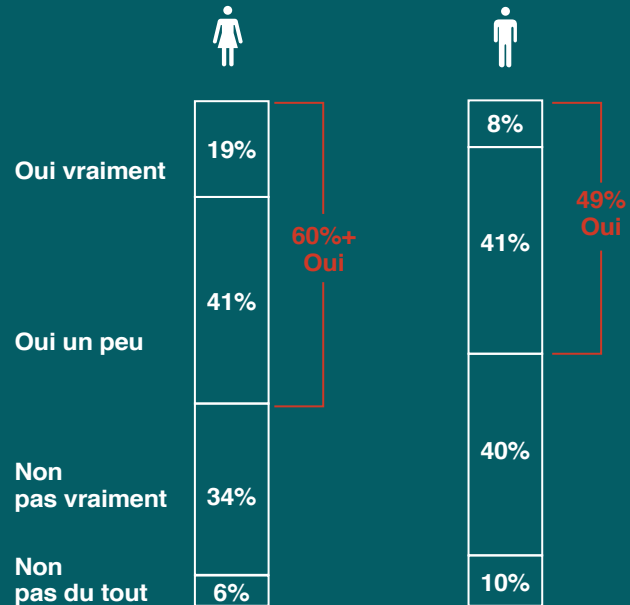
Le management

Des différences entre management par les femmes et par les hommes, identifiées en priorité par les femmes.

Avez-vous constaté des différences de comportement des managers selon qu'ils encadrent des femmes ou des hommes ?



Et avez-vous constaté des différences entre le comportement managérial d'une femme et celui d'un homme ?



+/- Ecart significatif à 95% entre les Femmes et les Hommes

Le management

Les femmes ont le net sentiment que les managers considèrent moins bien les femmes

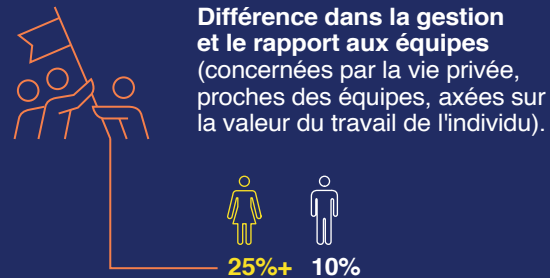
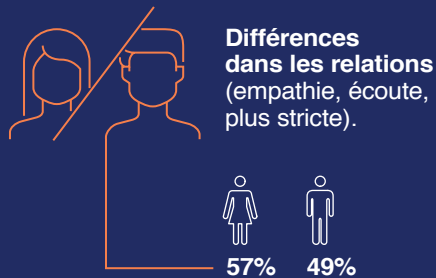
Avez-vous constaté des différences de comportement des managers selon qu'ils encadrent des femmes ou des hommes ?

		
Différence de ton et d'attitude	51%	57%
 <ul style="list-style-type: none">Sexisme / Remarques sexistesDifférence de ton / Manière de parlerPaternalisme / Condescendance / MansplainingAutres différences de ton et d'attitude (plus de camaraderie entre les hommes, ton plus familier, vision de la femme comme étant émotive).	20%	26%
	16%	21%
	9%	9%
	14%	9%
Incidence sur la relation professionnelle	50%+	27%
 <ul style="list-style-type: none">Manque d'écoute et de considérationPlus d'attentes vis-à-vis des femmesProblèmes liés aux grossesses, aux enfantsDifférences de méthode / d'approche / de management	30%+	8%
	14%	9%
	6%	2%
	4%	8%
Incidence sur le parcours professionnel	13%	8%
 <ul style="list-style-type: none">Différence dans les tâches attribuéesDifférence de promotions / d'évolution de carrièrePas, peu d'augmentationDifférence de salairesPas, peu de femmes aux postes clés	7%+	1%
	3%	4%
	3%	1%
	2%	-
	2%	2%

Le management

Les femmes managers perçues comme plus empathiques, plus à l'écoute, plus strictes, et jugées par leurs pairs comme ayant un plus grand sens du collectif.

En quoi avez-vous remarqué que le comportement managérial d'une femme était différent de celui d'un homme ?



Les solutions

Les femmes plus mobilisées pour proposer des solutions qui améliorent l'équilibre femmes/hommes dans l'entreprise.

Que faudrait-il faire pour améliorer l'équilibre entre les femmes et les hommes dans l'entreprise ? (Question ouverte)



Politique salariale et transparence

(Egalité salariale, transparence sur les salaires).



32%+



17%



Représentation des femmes / Parité

(Plus de femmes aux postes de manager, au Comex, parité femmes/hommes à tous les niveaux, recruter plus d'hommes dans certains métiers trop féminins).



23%+



14%



Reconnaissance professionnelle

(Plus de reconnaissance, à compétence égale, responsabilités égales).



17%+



6%



Bonnes pratiques / formation du management /

(Sensibiliser, charte de bonnes pratiques, actions concrètes, sanctionner les remarques, comportements déplacés).



13%



13%

Flexibilité / Aménagement des horaires : prise en compte de la dimension maternité, télétravail, congé paternité



13%+



5%

Education dès l'école / Evolution des mentalités dans la société



7%



5%

Autres réponses (Ne pas faire de différence (sans précision) / Ne plus avoir ce genre de débat).



8%



12%

NSP



22%



34%+

Rien, je ne ressens pas ce problème, il n'y a pas de différence, équilibre homme-femme est atteint



4%



9%+