

Une étude d'IBM et de Chief révèle que la proportion de femmes occupant des postes de direction se réduit en cours de carrière

La promotion des femmes aux postes de direction ne fait pas partie des priorités stratégiques de la majorité des organisations interrogées, mais il existe une feuille de route pour des progrès durables.



ARMONK, N.Y., le 1er mars 2023 : Selon une nouvelle étude mondiale [“Women in leadership: Why perception outpaces the pipeline—and what to do about it”](#), la proportion de femmes occupant des postes de direction se réduit en cours de carrière.

L'étude*, menée auprès de 2 500 organisations dans 12 pays et 10 secteurs d'activité, a révélé une légère augmentation du nombre de femmes au niveau de la direction et du conseil d'administration (actuellement 12 % dans les deux cas), ainsi qu'une augmentation à 40 % de la représentation des femmes dans les postes de professionnels débutants/spécialistes (37 % en 2021). Cependant, le nombre de femmes occupant des postes de direction n'a pas encore retrouvé son niveau d'avant la pandémie : 14 % de femmes dans les postes de vice-président senior (18 % en 2019) et 16 % dans les postes de vice-président (19 % en 2019).

En outre, moins de la moitié (45 %) des organisations interrogées déclarent avoir fait de la promotion des femmes à des postes de direction une priorité officielle de l'entreprise.

« Bien que nous soyons heureux de constater de légers progrès dans la représentation des femmes au niveau de la direction et du conseil d'administration, il est impératif que les entreprises fassent davantage pour remplir le pipeline qui mène à ces postes importants », a déclaré **Lindsay Kaplan, Co-Founder and Chief Brand Officer of Chief**. « Les femmes sont largement sous-représentées à presque tous les niveaux de la population

active. Si les entreprises donnent la priorité à la diversité des genres dans l'ensemble de leur organisation par le biais de politiques, d'investissements et d'une culture qui soutient les femmes de manière significative, nous assisterons à un véritable changement : l'équité pour tous sur le lieu de travail et des entreprises plus fortes et plus résilientes. »

*« Permettre l'équité et l'inclusion donne aux organisations un avantage concurrentiel, mais de nombreuses entreprises n'agissent pas comme si leur succès en dépendait », a déclaré **Kelly Chambliss, Senior Vice President and COO, IBM Consulting**. « Pour prospérer dans un monde en mutation rapide, les organisations doivent donner la priorité à la promotion des femmes - et de tous les groupes historiquement sous-représentés - et prendre des mesures pour défier les obstacles structurels et les préjugés inconscients. »*

L'étude révèle les éléments suivants :

- **L'optimisme est en hausse, mais il ne reflète pas la réalité.** Les personnes interrogées estiment que leur secteur d'activité verra la parité hommes-femmes dans les postes de direction d'ici 10 ans alors qu'en 2019, l'estimation moyenne du secteur était de 54 ans. Mais la réalité est que, au rythme actuel des changements indiqués dans l'enquête, la parité hommes-femmes ne sera pas atteinte avant des décennies.
- **Les obstacles structurels et les préjugés inconscients continuent d'entraver l'avancement des femmes.** Depuis l'apogée de la pandémie, davantage d'organisations ont mis en place des plans de développement de carrière pour les femmes, des formations sur la diversité et la création de groupes de réseautage pour les femmes. Cependant, les préjugés persistent - par exemple, la majorité des dirigeants des organisations interrogées pensent que les femmes ayant des enfants sont tout aussi dévouées à leur travail que les autres, à l'exception des managers masculins, qui ne sont que 40 % environ à le penser.
- **Les caractéristiques perçues comme essentielles pour le leadership restent également sexuées.** Les personnes interrogées ont déclaré que les hommes étaient principalement valorisés pour leur créativité et leur sens des résultats et de l'intégrité, tandis qu'elles attendaient des femmes qu'elles fassent preuve de stratégie et d'audace, mais aussi qu'elles soient orientées vers les personnes.
- **La pandémie continue d'avoir un impact considérable sur les femmes au travail.** Les personnes interrogées classent la pandémie comme la disruption la plus importante à laquelle les femmes ont été confrontées, reconnaissant ainsi l'impact profond et durable qu'elle a eu sur elles.

*« Les données de l'étude montrent que le phénomène de réduction en cours de carrière de la proportion de femmes occupant des postes de direction est bien réel », a déclaré **Salima Lin, Sr. Partner and Vice President of Strategy, Transformation and Thought Leadership, IBM Consulting**. « Les changements structurels, notamment la redéfinition des voies de leadership et des définitions de postes, l'amélioration de la transparence des salaires et la fixation d'objectifs de représentativité, peuvent ouvrir de nouvelles voies pour permettre aux femmes de progresser vers des rôles plus importants. »*

L'étude présente également une feuille de route pour un progrès durable fondé sur les pratiques de leadership recueillies dans le cadre de la présente enquête, notamment :

- **Recadrez la progression du leadership des femmes dans le discours des résultats des entreprises**, par exemple en quantifiant les gains économiques concrets qui découlent de la réduction des déséquilibres entre les sexes.
- **Renforcez votre stratégie**, par exemple en intégrant des directives et des mesures spécifiques dans le plan d'action de votre organisation, comme la fixation d'objectifs mesurables pour la promotion des femmes.
- **Mettez en œuvre un plan d'action visant à promouvoir l'équité entre les sexes dans l'ensemble de la chaîne de direction**, par exemple en allant au-delà de la simple sensibilisation et en utilisant des techniques d'apprentissage par l'expérience comme les jeux de rôle et le mentorat inversé pour corriger les préjugés.
- **Repensez les fonctions au plus haut niveau pour qu'elles correspondent aux meilleurs profils**, par exemple en limitant les critères d'embauche à un ensemble d'exigences non fondées sur le genre.

Pour consulter l'étude complète : <https://ibm.co/women-leadership-2023>

***Méthodologie de l'étude**

L'étude menée à l'échelle mondiale par l'IBM Institute for Business Value et Chief en coopération avec Oxford Economics, a interrogé 2 500 cadres, dirigeants et professionnels - un nombre égal de femmes et d'hommes - issus d'organisations de 12 pays et de 10 secteurs d'activité. Elle fait suite aux études de [2021](#) et [2019](#) qui ont interrogé des personnes représentant le même panel de rôles, d'industries et de régions afin de permettre une analyse comparative.

À propos de l'IBM Institute for Business Value

L'IBM Institute for Business Value (IBV), le groupe de travail d'IBM sur le leadership, associe des données mondiales sur la recherche et la performance à l'expertise de chercheurs du secteur et d'universitaires de premier plan pour fournir des informations qui rendent les dirigeants d'entreprise plus efficaces. Pour en savoir plus sur le leadership éclairé de niveau international, visitez le site www.ibm.com/ibv.

À propos de Chief

[Chief](#) est un réseau privé conçu pour les femmes cadres les plus puissantes afin de renforcer leur leadership, d'amplifier leur influence et d'ouvrir la voie pour entraîner les autres avec elles. Lancé en 2019 par Carolyn Childers et Lindsay Kaplan, Chief a pour mission de conduire davantage de femmes au sommet et de les y maintenir. Chief a été reconnue comme l'une des entreprises les plus innovantes de Fast Company, et ses nombreux et divers membres comprennent 20 000 femmes cadres supérieurs. Pour en savoir plus, rendez-vous sur chief.com.

Contacts Presse :

Weber Shandwick pour IBM

IBM

Gaëlle Dussutour

Tél. : + 33 (0)6 74 98 26 92

dusga@fr.ibm.com

Louise Weber / Jennifer Tshidibi

Tél. : + 33 (0)6 89 59 12 54 / + 33 (0)6 13 94 26 58

ibmfrance@webershandwick.com
