

Article publié sur le site Indicerh.net



En savoir plus : www.alex.com/siteinfo/Indicerh.net

Ranking



Popularité



Extraction : 06/09/2012 20:31:00
 Catégorie : Gestion d'entreprise
 Fichier : piwi-3-2-20616-20120906-465140723.pdf
 Audience :

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z7165493009&z=1600249583>

Selon l'enquête MobiCadres Deloitte Nomination, seule une femme sur dix considère qu'il y a des inégalités salariales dans son entreprise, même si une sur deux s'estime insatisfaite de son niveau de rémunération

Neuilly-sur-Seine, jeudi 06 septembre 2012 – La dernière étude réalisée par les cabinets Deloitte et Nomination auprès d'un panel de plus de 5 500 décideurs, confirme un niveau de rémunération des femmes inférieur de 22% à celui des hommes (soit près de 3 mois de salaire).

L'étude pointe également de profondes inégalités structurelles et culturelles dans l'accès aux niveaux de responsabilité pour les femmes, ainsi que des attentes et des facteurs de motivation différents entre hommes et femmes auxquels les entreprises devront répondre.



The screenshot shows the article page on Indicerh.net. The main headline is: "Selon l'enquête MobiCadres Deloitte Nomination, seule une femme sur dix considère qu'il y a des inégalités salariales dans son entreprise, même si une sur deux s'estime insatisfaite de son niveau de rémunération". The article text is partially visible, matching the text in the other blocks. The page includes a navigation menu, a search bar, and a sidebar with an agenda for September 2012 and a Facebook widget.

La rémunération reste un sujet tabou D'après Philippe Burger, Associé en charge du département Rémunération et Avantages Sociaux au sein du cabinet Deloitte, « La rémunération reste encore un sujet tabou en France : parmi les 5 500 décideurs ayant participé, seuls 20% acceptent de dévoiler le niveau et la structure de sa rémunération ».

Peu d'inégalités salariales mais beaucoup d'inégalités dans les niveaux de responsabilité « Selon notre enquête, seule une femme sur dix estime qu'il existe un problème d'inégalité salariale entre les hommes et les femmes » résume Gabriel Bardinnet, Manager dans le Département Rémunération et Avantages Sociaux chez Deloitte.

« Ce constat est cohérent avec ce que nous observons dans beaucoup d'entreprises : à poste comparable, les niveaux de rémunération entre hommes et femmes sont en général assez proches.

Le sujet est davantage celui de l'accès des femmes aux postes à responsabilité ».

Bien que représentatif des décideurs et décideuses en France, le panel avec seulement 21% de

Copyright Indicerh.net - Reproduction interdite sans autorisation

Article publié sur le site Indicerh.net

 <p>En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Indicerh.net</p>	<p>Ranking</p>  <p>Popularité</p> 	<p>Extraction : 06/09/2012 20:31:00 Catégorie : Gestion d'entreprise Fichier : piwi-3-2-20616-20120906-465140723.pdf Audience :</p>
--	--	--

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z7165493009&z=1600249583>

femmes montre bien l'écart de représentativité des femmes dans les postes à responsabilité.

Selon cette enquête, sur les 3 000 décideurs présents au sein des instances de Direction de leurs entreprises, les hommes représentent 84% des effectifs.

Cet écart s'explique aussi par une différence dans les choix de formation initiale entre les hommes et les femmes.

La majorité des femmes interrogées sont issues d'une formation universitaire (contre 32% pour les hommes) et seules 6% d'entre elles, ont suivi une formation de type ingénieurs (contre 27% pour les hommes).

L'école de commerce reste néanmoins le 2ème fournisseur de décideurs avec une part identique pour les femmes et pour les hommes.

Enfin plus de 6 femmes sur 10 sont plutôt dans des fonctions support au sein de l'entreprise (DRH, Communication, Marketing, ...), quand 6 hommes sur 10 eux sont dans des fonctions de Directions Commerciales ou de Directions Générale (fonctions traditionnellement davantage reconnues dans l'entreprise et donc mieux rémunérées).

« Ces effets tendent à s'amenuiser » constate Philippe Burger « car les formations sont aujourd'hui plus féminisées et les entreprises encouragent la mobilité interne entre fonction ce qui conduit à un rapprochement dans les niveaux de rémunération entre fonctions opérationnelles et fonctions support ».

Des attentes en termes de rétribution qui n'ont rien à voir entre les hommes et les femmes Gabriel Bardinet précise « Le vrai sujet, beaucoup plus complexe qu'un simple rattrapage salarial, est de parvenir à briser ce plafond de verre et de permettre enfin aux femmes d'accéder aux mêmes niveaux de responsabilités que les hommes.

Mais également de savoir reconnaître à sa juste valeur et de la bonne manière les performances des femmes.

» Les attentes en matière de rémunération (et de reconnaissance), varient entre les hommes et les femmes.

En effet seule une femme sur deux considère sa rémunération comme satisfaisante, contre deux hommes sur trois.

L'enquête montre que les femmes sont plus sensibles aux sujets d'équité interne, alors que les hommes trouvent leur satisfaction dans une certaine compétitivité avec autrui.

« Les hommes priorisent davantage la dimension monétaire et les avantages associés (rémunération indirecte : congés, épargne, retraite, couverture santé et prévoyance, etc.).

» constate Serge Papo, Président de Nomination, « alors que les femmes expriment un intérêt plus fort pour le contenu de leur mission (responsabilité, développement des compétences, etc.), et l'équilibre vie/travail (flexibilité au travail, temps libre, culture, etc.) ».

Ainsi, si 43% des hommes placent le critère monétaire en 1ère position de leurs attentes en termes de rétribution, seules 31% des femmes font de même.

Copyright Indicerh.net - Reproduction interdite sans autorisation

Article publié sur le site Indicerh.net

 <p>En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Indicerh.net</p>	<p>Ranking</p>  <p>Popularité</p> 	<p>Extraction : 06/09/2012 20:31:00 Catégorie : Gestion d'entreprise Fichier : piwi-3-2-20616-20120906-465140723.pdf Audience :</p>
--	--	--

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z7165493009&z=1600249583>

L'enquête montre également un écart sur le seuil de motivation de la part variable entre les hommes et les femmes.

En effet, les femmes souhaitent une part variable autour de 18% du salaire de base, quand les hommes souhaitent une part variable autour de 21%.

« Au-delà de la rémunération, la tendance marquante de cette étude, pour les décideurs comme pour les décideuses, est la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises doivent s'adapter davantage à cette nouvelle attente, pour ne pas voir partir leurs meilleurs éléments.

» conclut Serge Papo.

Plus de 40% des hommes comme des femmes placent ainsi ce critère en deuxième position de leurs attentes.

Méthodologie : cette étude quantitative a été réalisée en ligne auprès d'un panel de 5 475 personnes : il s'agit de décideurs évoluant au sein d'entreprises de toutes tailles, françaises ou internationales, ayant une activité en France ou s'étant expatriés à l'étranger.

Les décideurs ont été sélectionnés selon les critères suivants : - Faire partie d'une entreprise représentant jusqu'à 2 000 salariés, en ayant un niveau hiérarchique compris entre N et N - 2 à partir du Président, Directeur général ou membres du Comité de direction - Faire partie d'une entreprise de plus de 2 000 salariés, en ayant un niveau hiérarchique compris entre N et N - 5 à partir du Président.

Etude Mobicadres, prochain communiqué : - Septembre 2012 : Les raisons de la mobilité chez les cadres Retrouvez l'intégralité de l'étude Mobicadres fin septembre 2012.

A propos de Deloitte Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes.

Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about.

En France, Deloitte SA 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 professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public ou privé, de toutes tailles et de toutes activités.

Fort d'un réseau de cabinets membres dans plus de 140 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à des expertises locales pointues afin d'accompagner ses clients dans leur développement partout où ils opèrent.

Nos 180 000 professionnels sont animés par un objectif commun, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

Copyright Indicerh.net - Reproduction interdite sans autorisation

3/4

Article publié sur le site Indicerh.net

 <p>En savoir plus : www.alexa.com/siteinfo/Indicerh.net</p>	<p>Ranking</p>  <p>Popularité</p> 	<p>Extraction : 06/09/2012 20:31:00 Catégorie : Gestion d'entreprise Fichier : piwi-3-2-20616-20120906-465140723.pdf Audience :</p>
--	--	--

<http://c.moreover.com/click/here.pl?z7165493009&z=1600249583>

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes.

Fort de l'expertise de ses 6 500 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit et risk services, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

Pour en savoir plus, www.deloitte.fr A propos de Deloitte - Rémunération et avantages sociaux Le département Rémunération et Avantages Sociaux, composé d'actuaire et de spécialistes des rémunérations, aide les entreprises à mettre en œuvre les stratégies de rétributions les plus efficaces en ligne avec les objectifs stratégiques du groupe.

L'ensemble des départements Capital Humain de Deloitte mettent ainsi en œuvre les solutions permettant aux entreprises d'améliorer leurs performances à travers leurs hommes et femmes.

A propos de Nomination Créé en 2002, Nomination est le premier service français d'informations sur les décideurs.

Il permet, aux décideurs d'être connus et reconnus de leur marché, et aux entreprises, d'assurer leur croissance et leur rayonnement.

Nomination suit au quotidien 200 000 décideurs et 70 000 entreprises, avec une profondeur d'information unique sur le marché.

Créée en 2002, la société compte plus de 350 clients, génère un chiffre d'affaires de 4.3 millions d'euros en 2012 et compte 60 salariés.

La société maintient un rythme de croissance de +20% par an.

Pour plus d'informations : www.nomination.fr Inscrivez vous à la Newsletter & Flash RH