

Le leadership au féminin

Les nouvelles réalités d'aujourd'hui et de demain

randstad

Recrutement | Professionnels | Solutions RH | Services en entreprise



Sommaire

En juin 2012, Randstad Canada a rassemblé des femmes provenant des plus importantes entreprises du Canada lors d'évènements tenus à Toronto et à Montréal qui mettaient l'accent sur la réalité des femmes évoluant dans un rôle de gestion et de direction au pays. Les discussions portaient sur le progrès des femmes dans leur milieu de travail, les défis et les possibilités rencontrés ou à venir, ainsi que la manière dont elles peuvent obtenir une place encore plus grande au sein des grades supérieurs du monde des affaires canadien.

Dans la foulée de ces événements, avec la collaboration de Ipsos Reid, Randstad Canada a mené une enquête exhaustive auprès de 500 Canadiennes tenant un rôle de gestion ou de direction. L'enquête était axée sur une variété de sujets : les défis rencontrés par les femmes lorsqu'elles gravissent les échelons professionnels, les changements qui ont rendu les postes de haute direction plus accessibles, les perceptions entourant les différences entre les hommes et les femmes qui visent un poste de haute direction et les possibilités qui se présenteront aux femmes au cours des trois ou cinq prochaines années.

Selon les résultats, des progrès sont continuellement accomplis. Cependant, certaines réalités doivent être examinées et des obstacles devront être surmontés pour permettre une meilleure représentativité des femmes dans les rangs supérieurs de l'élite du monde des affaires du Canada. Certaines difficultés demeurent, mais les entreprises canadiennes peuvent aider et encourager davantage les femmes leaders à se surpasser dans l'environnement d'affaires actuel.

Dans l'ensemble, l'étude a démontré que les femmes gestionnaires et cadres supérieurs d'aujourd'hui sont guidées par leurs objectifs personnels et leurs passions. Elles ont réussi à gravir les échelons même lorsqu'elles ont dû affronter de grands obstacles, comme concilier efficacement vie professionnelle et vie familiale, avoir du succès malgré les idées désuètes liées aux femmes tenant un poste de gestion et composer avec les possibilités limitées en termes de postes de haute direction qu'offre le monde du travail canadien.

La plupart des femmes croient avoir trouvé un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale et sentent qu'atteindre cet équilibre est plus facile aujourd'hui qu'il y a cinq ans. Cependant, l'équilibre travail famille demeure encore aujourd'hui le plus important défi que doivent relever les femmes leaders.

Alors que plus de la moitié des femmes qui occupent aujourd'hui un poste de gestion sentent que plus de chances d'atteindre les rangs supérieurs au sein de leur grande société sont offertes aux femmes, et que cela a été rendu possible grâce aux femmes leaders qui ont demandé plus d'égalité et de diversité dans les rôles de gestion et de direction, près de la moitié des femmes croit qu'il n'y a pas plus de possibilités qu'il y a cinq ans. Même si la possibilité existe, la majorité des femmes croient pourtant qu'il y a un écart important entre les avantages offerts aux femmes des échelons supérieurs et ceux donnés à leurs équivalents masculins, particulièrement en ce qui a trait aux salaires, aux promotions, aux tâches et au pouvoir décisionnel. Ces perceptions révèlent qu'il y a encore beaucoup de travail à faire pour s'assurer que les environnements de travail promeuvent et offrent des chances égales aux hommes et aux femmes occupant un rang de gestion ou de direction.

Cela dit, les Canadiennes envisagent l'avenir avec optimisme. La majorité croit que s'il n'y a pas plus de perspectives d'avenir pour les femmes quant à l'atteinte des niveaux de gestion ou de direction, il n'y en aura pas moins. Elles reconnaissent que savoir se mettre en valeur est une compétence essentielle pour s'assurer de gravir les échelons, tout comme le leadership et la capacité de prendre des décisions.

Alors que beaucoup d'entre elles occupent actuellement un poste de direction au sein d'un organisme sans avoir eu recours au soutien d'un parrain ou d'un mentor, elles partagent maintenant leur expertise et leurs compétences en parrainant les nouvelles générations et en les accompagnant en mentorat. Les Canadiennes n'aspirent pas toutes à atteindre des rangs de gestion et de direction. Toutefois, celles qui le souhaitent connaissent les industries qui leur offrent le plus de chances de gravir les échelons professionnels.

randstad



Les sources d’inspiration et de motivation

Le chemin pour obtenir un poste de gestion ou de direction au sein d’un organisme peut s’avérer ardu et demander des années de dur labeur et de sacrifices. Pour garder le cap, les femmes se tournent vers de nombreuses sources de soutien et d’inspiration, à la fois internes (p. ex. buts personnels, passions, désir d’être autosuffisante) et externes (p. ex. mentor, membres de la famille, amis...).

La majorité des Canadiennes occupant un poste de gestion ou de direction a été poussée par le désir de réussir : 37% des femmes ont dit que leurs objectifs personnels ou leurs passions représentent leur première source de motivation.

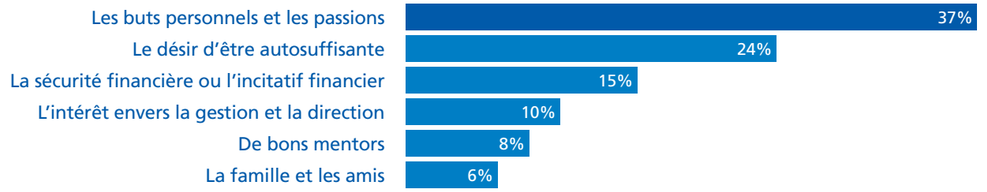
Le désir d’être autosuffisante est aussi un facteur déterminant chez de nombreuses Canadiennes : 24% le classent comme la première source de motivation quand il s’agit de gravir les échelons professionnels.

Compte tenu de la récente incertitude économique mondiale, 15% de plus s’entendent pour dire que la sécurité financière est une source de motivation majeure, tandis que pour 10% des femmes interrogées, cette motivation se trouve dans leur intérêt pour l’expérience de gestion ou de direction. Les facteurs externes, comme les mentors (pour 8% des femmes) ou le soutien de la famille et des amis (pour 6% des femmes) semblent moins importants, ce qui montre que le désir de réussir est essentiellement très personnel.

Les buts personnels et la passion constituent la source de motivation la plus importante pour les femmes de toutes les régions, suivis par le désir d’être autosuffisante et la sécurité financière. Il est intéressant de constater que le désir d’être autosuffisante était moins important dans la région de l’Atlantique (seulement 10% des réponses) et que seulement 5% des Albertaines sont motivées par la sécurité financière.

Dans l’ensemble, il semble que les femmes occupant actuellement un poste de gestion ou de direction sont poussées par un intense désir personnel d’atteindre leurs objectifs et sont moins influencées par des sources de soutien externes.

Parmi ces sources de soutien et de motivation, laquelle a été la plus importante pour aspirer à un poste de gestion ou de direction dans un organisme?



randstad

Les défis et les obstacles rencontrés... et surmontés

Le chemin de la réussite professionnelle est long, ardu et rempli de défis. Cela peut être d'autant plus vrai pour les femmes, car beaucoup ont dû trouver une manière pour progresser dans le monde des affaires en essayant de concilier efficacement carrière et vie personnelle (ainsi que, dans de nombreux cas, vie familiale). Elles ont aussi dû composer avec des possibilités limitées et tenter de dissiper les perceptions désuètes liées aux femmes en milieu de travail.

Pour les femmes, trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie familiale représente la plus grande tâche à surmonter au cours de leur carrière : trois femmes sur cinq l'affirment. En plus de travailler de longues heures, on s'attend encore à ce qu'elles se chargent des tâches à la maison. Il semble que ce soit le cas dans toutes les régions du Canada : une majorité de femmes de chaque région (sauf au Québec) trouve pesante la gestion des obligations familiales et professionnelles. Cette situation est particulièrement vraie en Saskatchewan et au Manitoba, où un consternant 75% des femmes se sentent ralenties dans leur cheminement par la gestion de la vie professionnelle et de la vie personnelle. De plus, celles qui ont encore des enfants à la maison (77%) trouvent cette gestion plus difficile, en comparaison à celles qui n'en ont pas (56%).

Les femmes ont réalisé beaucoup de progrès en milieu de travail. Toutefois, la lutte pour l'égalité au sein du conseil d'administration semble loin d'être gagnée. Partout au Canada, plus de la moitié des femmes interrogées (51%) ont répondu s'être battues contre les perceptions désuètes liées aux femmes occupant un poste de gestion ou de direction. Dans l'Ouest canadien et les Prairies, ces perceptions semblent répandues : six femmes sur dix ont répondu qu'elles doivent surmonter cet obstacle.

Bien que le Canada s'en soit relativement bien sorti lors du récent ralentissement économique mondial, les femmes interrogées sentent que les perspectives d'avenir sont toujours limitées sur le marché canadien. La moitié (50%) des Canadiennes interrogées croient que leur carrière a été freinée par un manque de possibilités. Les femmes des provinces de l'Atlantique, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique sentent que les perspectives d'avenir sont moins nombreuses et moins fréquentes dans leur marché national respectif.

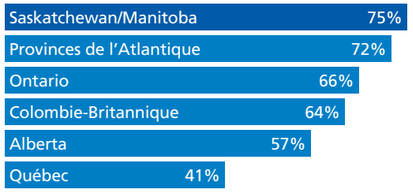
Le manque de mentors féminins a aussi une incidence sur la capacité des femmes à progresser davantage dans leur carrière. Si seulement 49% croient qu'un mentor féminin ou une conseillère aurait pour effet de faire progresser leur carrière, près de six Ontariennes sur dix croient qu'avoir un mentor serait bénéfique.

De plus, pour 48% des répondantes, les facteurs externes (comme le ralentissement économique) représentent les plus grands obstacles dans leur travail. Toutefois, 47% des femmes ont identifié le manque de confiance de l'équipe de gestion supérieure comme une difficulté majeure dans la progression de leur carrière.

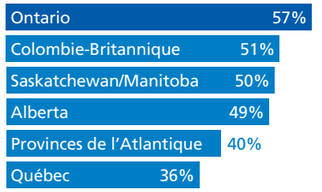
Il est intéressant de noter que dans l'ensemble, les Québécoises annoncent avoir peu d'obstacles à surmonter dans le cadre de leur travail, ce qui laisse supposer que le marché québécois soit le plus progressiste au Canada.

À quel point les obstacles suivants ont-ils été difficiles à surmonter dans la progression de votre carrière de gestion? (total des « Très difficile » et des « Plutôt difficile »)

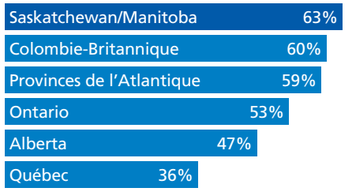
Gestion de la vie professionnelle et de la vie familiale



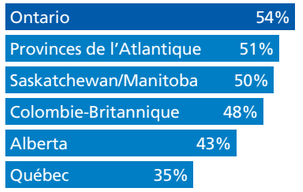
Le manque de mentors féminins ou conseillères



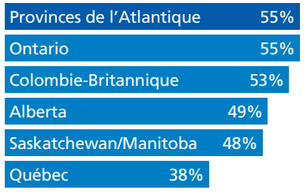
Les perceptions désuètes liées aux femmes occupant un rôle de gestion ou de direction



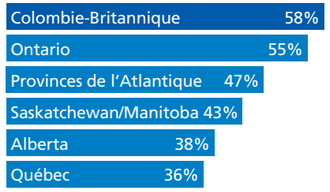
Être la bienvenue dans l'équipe de gestion supérieure établie et en obtenir la confiance



Les perspectives d'avenir limitées sur le marché canadien



Les facteurs externes



randstad

L’incidence de la famille sur les hommes et les femmes

En plus de devoir composer avec des perspectives de carrière difficiles, les femmes en milieu de travail, particulièrement celles occupant un poste de gestion ou de direction, doivent soigneusement planifier, le cas échéant, le moment de fonder une famille. Bien que cette décision touche la carrière des hommes et des femmes, plus de huit femmes interrogées sur dix (82%) croient qu’avoir des enfants a plus d’incidence sur la carrière de la femme, particulièrement sur son avancement : ces résultats sont représentatifs pour toutes les régions du Canada.

Inversement, 11% des femmes interrogées croient qu’élever un enfant a autant d’incidence sur la carrière de l’homme et de la femme, tandis que 4% croient plutôt que fonder une famille n’a aucun effet sur la carrière de l’un ou de l’autre.

Trouver un équilibre entre les obligations professionnelles, familiales et personnelles

En ce qui a trait à la difficile tâche de trouver un équilibre entre les obligations professionnelles, familiales et personnelles, 91% des Canadiennes croient qu’elles ont efficacement pu le faire. Moins d’une femme interrogée sur dix (9%) croit plutôt qu’elle n’a pas bien réussi à le faire.

En Colombie-Britannique, 94% des femmes interrogées sentent avoir trouvé un équilibre entre les obligations professionnelles, familiales et personnelles. Parmi celles-ci, 31% croient qu’elles arrivent à très bien le faire, alors que 6% seulement auraient été incapables de trouver un équilibre entre les sphères importantes de leur vie.

En Saskatchewan et au Manitoba, 93% des femmes interrogées sentent qu’elles gèrent bien leurs obligations professionnelles, familiales et personnelles. Parmi elles, 30% sentent l’avoir très bien fait et 63%, passablement bien. Dans les provinces de l’Atlantique, 92% des femmes interrogées avaient la même opinion : 30% ont trouvé un bon équilibre. Seulement 8% affirment qu’elles ne peuvent pas bien gérer les deux.

91% des Québécoises et des Ontariennes interrogées sentent aussi qu’elles trouvent un équilibre entre ces obligations, une opinion partagée par 86% des Albertaines. Cela dit, 14% pensent qu’elles ne réussissent pas à bien gérer leurs obligations professionnelles et personnelles – c’est le plus haut taux de toutes les régions du Canada.

Gérer les vies professionnelle et personnelle : de plus en plus ou de moins en moins difficile?

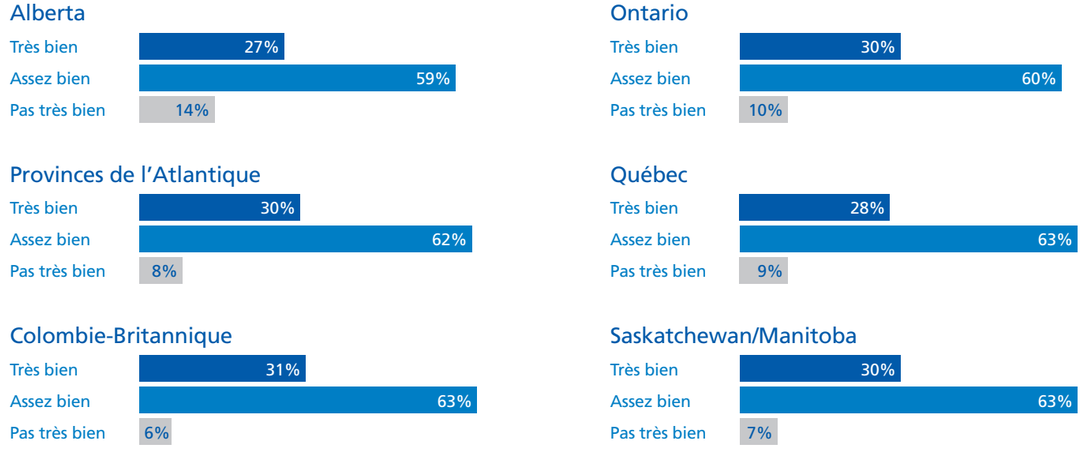
Quand vient le temps de trouver un équilibre entre la vie personnelle et la carrière, il semble que l’expérience joue un rôle important. Selon les résultats de l’enquête, 43% des femmes interrogées trouvent moins difficile de concilier vie professionnelle et vie personnelle qu’il y a cinq ans, tandis que 29% ne voient aucun changement. Toutefois, pour plus d’une Canadienne sur quatre (28%), c’est plus difficile aujourd’hui.

En Alberta, 38% considèrent la gestion de la vie professionnelle et de la vie personnelle plus difficile qu’il y a cinq ans, tandis que 38% la croient moins difficile. En Saskatchewan et au Manitoba, 18% seulement la considèrent comme plus difficile maintenant tandis que 45% croient le contraire. 28% disent trouver cet équilibre aussi difficile maintenant qu’il y a cinq ans.

En Colombie-Britannique, 33% des femmes interrogées considèrent la gestion de la vie professionnelle et de la vie personnelle plus difficile qu’il y a cinq ans, et 41% la croient moins difficile. Au Québec, 26% la trouvent plus difficile maintenant, alors que 49% pensent le contraire. Parallèlement, 26% des Ontariennes la considèrent plus difficile et 41%, moins difficile.

Un quart (25%) des femmes des provinces de l’Atlantique interrogées considèrent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle comme plus difficile maintenant, tandis que 35% la croient aussi difficile qu’avant.

Comment pensez-vous être capable de concilier vos obligations professionnelles, familiales et personnelles?



randstad



Déménager pour un emploi : occasion à saisir, ou hors de question?

De nombreuses Canadiennes rêvent depuis longtemps de s'enraciner et d'établir leur propre foyer. Que ce soit un petit condominium en ville ou une grande maison en banlieue, les Canadiennes sont fières de leur résidence. Seraient-elles prêtes à plier bagage et à déménager dans une autre ville, une autre province, ou même un autre pays pour une augmentation de salaire de 20 %?

Selon la majorité des Canadiennes interrogées, même une augmentation de 20 % ne pourrait les persuader de déménager pour un emploi. Moins de la moitié des Canadiennes (46 %) affirment qu'elles seraient prêtes à déménager dans une nouvelle ville de la même province pour un nouvel emploi, alors que seulement 34 % le feraient dans une autre province et moins d'une femme sur quatre (23 %) déménagerait dans un autre pays pour une telle augmentation.

De toutes les Canadiennes interrogées, celles de la Colombie-Britannique semblent être les plus enclines à accepter un nouvel emploi dans une autre ville de leur province : 53 % d'entre elles déménageraient pour une augmentation de salaire de 20 %. Les Albertaines, elles, sont les plus disposées à déménager dans une autre province pour faire avancer leur carrière : 43 % le feraient devant l'occasion idéale. Inversement, les femmes des provinces de l'Atlantique sont les moins enclines à s'expatrier : seulement 15 % des femmes interrogées disent qu'elles seraient attirées par un nouvel emploi et une augmentation de salaire de 20 %.

Dans l'ensemble, il semble que les Canadiennes ne soient pas portées à se déraciner pour un emploi, même si cela entraînait une augmentation salariale considérable.

Cela étant dit, les plus jeunes femmes interrogées étaient plus ouvertes à l'idée de déménager dans une autre ville, une autre province ou un autre pays pour une belle perspective d'avenir et une augmentation de salaire considérable. Plus de sept femmes de 18 à 34 ans sur dix seraient prêtes à déménager dans une autre ville de leur province natale pour une augmentation de salaire de 20 %. En outre, pour cette même augmentation de salaire, plus de la moitié (57 %) seraient prêtes à changer de province, tandis que deux sur cinq (38 %) considéreraient même un changement de pays.

La raison derrière un refus de déménager

L'étude a révélé que la majorité des Canadiennes ne déménageraient pas de ville, de province ou de pays pour un emploi offrant une augmentation de salaire de 20 %. Il est important d'examiner les facteurs qui se cachent derrière cette décision.

Les résultats de l'enquête démontrent que 73 % des Canadiennes interrogées ne déménageraient pas pour un emploi, car elles sont heureuses là où elles vivent et travaillent, et que 40 % ne veulent pas s'éloigner de leur famille et de leurs amis. En outre, 30 % ne veulent pas faire déménager leur famille et 25 % croient que la compensation financière n'est pas assez importante pour considérer le déménagement.

En Colombie-Britannique, la majorité des femmes ne déménageraient pas pour un emploi, car elles sont heureuses là où elles vivent et travaillent (83 %). 32 % ne veulent pas déménager loin de leur famille et de leurs amis et 24 % ne veulent pas faire déménager leur famille. 17 % croient qu'une augmentation salariale de 20 % n'est pas suffisante pour rendre l'idée d'un déménagement intéressante.

En Ontario, la principale raison pour laquelle les femmes ne déménageraient pas pour un emploi est qu'elles sont heureuses là où elles vivent et travaillent (71 %). 41 % ne veulent tout simplement pas s'éloigner de leur famille et de leurs amis. Ces chiffres ressemblent à ceux du Québec, où 66 % des femmes ont répondu qu'elles sont heureuses là où elles sont et 36 % ont dit ne pas vouloir s'éloigner des leurs.

randstad

Le plafond de verre : une notion dépassée ou un véritable défi?

Bien que l'égalité des possibilités dans le milieu de travail canadien ait considérablement progressé au cours des années, avons-nous vraiment évolué autant que nous le pensons? Selon la récente enquête, nous avons encore beaucoup de chemin à faire en ce qui concerne les salaires, les promotions, les possibilités de prise de décisions, les tâches et même les déplacements d'affaires.

Les salaires

Est-ce que les hommes et les femmes reçoivent une rémunération égale pour les mêmes postes et les mêmes responsabilités? Selon les personnes interrogées, la réponse est un non retentissant. 77% des personnes interrogées dans le cadre de l'étude de Randstad sur les femmes occupant des postes de direction estimaient qu'il existe encore une différence modérée (39%) ou importante (37%) entre la compensation financière qu'un homme reçoit lorsqu'il occupe un poste de direction comparativement à une femme qui occupe la même position. Si l'on considère que 13% des répondantes pensent qu'il existe au moins une petite différence, plus de neuf femmes occupant un poste de gestion au Canada sur dix estiment qu'elles gagnent toujours moins qu'un homme qui occupe exactement les mêmes fonctions.

À l'échelle régionale, cela est davantage ressenti en Ontario (83% parlent d'une différence très importante ou modérée) que partout ailleurs au pays. D'autre part, 67% des Québécoises pensent qu'il existe une différence très importante ou modérée, démontrant une plus grande parité sur le marché que partout ailleurs dans le pays. En fait, l'Atlantique est la seule région au Canada où plus d'une personne sur dix (13%) a répondu que le salaire était égal pour les hommes et les femmes.

Les promotions

Tout comme les salaires, les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise semblent également inégales : 92% des femmes interrogées pensent que les chances de promotion ne sont pas les mêmes pour les hommes que pour les femmes. Près des trois quarts (72%) estiment que ces différences restent entre modérées et très importantes.

En fait, plus de 70% des répondantes des régions du Canada anglais pensent qu'il existe toujours une importante différence dans la façon dont les hommes et les femmes sont considérés en matière de promotion, alors que trois répondantes du Québec sur cinq (62%) estiment que c'est le cas. De plus, aucune répondante de l'Alberta ne pense que les femmes sont considérées de façon égale aux hommes en matière de promotion.

Influence dans les prises de décisions importantes

Une différence similaire est également observée sur le plan des prises de décisions : 70% des personnes interrogées pensent que les hommes ont plus souvent l'occasion de prendre des décisions importantes que les femmes. Le Québec semble encore une fois le plus progressiste des marchés : une personne sur cinq pense que ces occasions sont offertes aux femmes comme aux hommes de façon tout à fait égale.

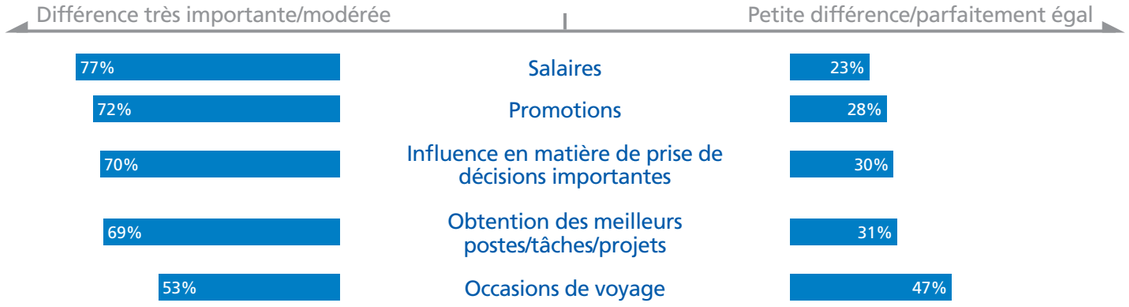
L'obtention des meilleurs postes, tâches et projets

Au-delà des prises de décisions importantes, les Canadiennes perçoivent un écart important dans l'attribution des meilleures affectations dans leur milieu de travail. Près de sept personnes sur dix (69%) estiment que les hommes se voient encore attribuer les meilleurs postes, tâches ou projets en comparaison aux femmes tenant des rôles similaires. 73% des personnes interrogées en Colombie-Britannique, 71% en Ontario et 70% dans les provinces de l'Atlantique pensent que cela est souvent le cas.

Occasions de voyage

Même en matière de voyage d'affaires, il existe encore une différence entre les hommes et les femmes. Plus de quatre femmes sur cinq (83%) pensent encore que les hommes se font plus souvent offrir d'effectuer des voyages d'affaires que les femmes, la moitié des personnes interrogées (53%) estimant qu'il existe toujours une différence très importante ou modérée en matière de voyages d'affaires.

Dans quelle mesure croyez-vous qu'il existe un plafond de verre ou une différence en milieu de travail entre les hommes et les femmes sur les questions suivantes?



randstad



Réalités actuelles : où trouve-t-on le plus de femmes dans les rangs supérieurs?

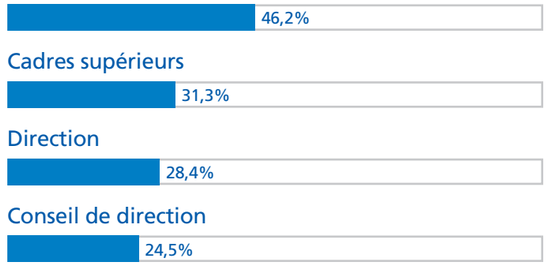
Selon la perception des médias et du public, les femmes sont aujourd'hui plus que jamais présentes dans les postes de gestion ou de direction au Canada. Mais, à quel point sont-elles représentées dans les rangs supérieurs des entreprises canadiennes actuellement?

Selon les personnes interrogées, c'est dans les postes de cadres intermédiaires que les femmes occupant des postes de gestion ou de direction sont le plus représentées : elles y représentent près de 46,2% des travailleurs. Cependant, les femmes sont moins bien représentées dans les postes de niveau supérieur. Actuellement, les femmes comptent en moyenne pour un peu plus du tiers (31,3%) de l'ensemble des gestionnaires, et 28,4% des équipes de direction dans les organisations canadiennes.

Qu'en est-il du niveau de la direction? Actuellement, les femmes représentent moins du quart (24,5%) des membres des conseils d'administration des organisations canadiennes, ce qui démontre qu'il y a encore beaucoup à faire pour qu'elles gravissent les échelons au niveau de la direction afin de parvenir à la parité avec les hommes.

La Saskatchewan, le Manitoba (31,5%), l'Ontario (26,4%) et le Québec (25,4%) figurent actuellement, en moyenne, parmi les provinces qui nomment le plus de femmes à des postes de direction, alors que l'Alberta (18,3%) et la Colombie-Britannique (19,8%) sont encore fortement sous-représentées dans les échelons supérieurs des organisations.

Dans votre entreprise, dans quel pourcentage les femmes sont-elles représentées dans les niveaux de gestion suivants?



Changements apportant un soutien aux femmes en milieu du travail

Même si le chemin à parcourir semble encore très long avant de parvenir à la parité entre les hommes et les femmes dans les postes de niveau supérieur des organisations canadiennes, nous avons tout de même fait des progrès importants au cours des cinq dernières années.

Selon les personnes interrogées, les postes de gestion et de direction sont plus accessibles aux femmes surtout grâce aux femmes dirigeantes qui ont travaillé à obtenir des chances égales de promotion dans leur entreprise, particulièrement dans les provinces de l'Atlantique (40%), en Saskatchewan et au Manitoba (33%).

Une meilleure conciliation travail et vie privée et des conditions de travail plus souples (16%), et plus de possibilités dans l'ensemble (12%), sont également vues comme des facteurs susceptibles d'offrir davantage de possibilités. C'est particulièrement vrai dans l'Ouest canadien où, en Saskatchewan et au Manitoba (20%), et en Colombie-Britannique (19%), on rapporte de meilleures conditions de travail. En Alberta (22%) et en Colombie-Britannique (20%), on rapporte davantage de possibilités pour les femmes.

Cela dit, près d'une répondante sur quatre (22%) pense que les postes de gestion et de direction ne sont pas plus accessibles aux femmes aujourd'hui qu'il y a cinq ans. Au Québec, une plus grande proportion de répondantes (28%) est du même avis.

randstad

L’aspiration des femmes aux postes de direction

L’objectif ultime des personnes axées sur la carrière est habituellement de devenir un jour le patron et d’être aux commandes. Qui n’aimerait pas obtenir le poste de direction tant convoité dans son organisation?

Étonnamment, il existe une forte proportion de femmes qui ne désirent aucunement accéder à un poste de direction au sein de leur organisation. Sur les 500 femmes interrogées, 41% confirment qu’elles ont déjà obtenu un rôle de direction au sein de leur organisation. Cependant, presque autant (38%) de femmes interrogées ont répondu qu’elles n’étaient pas intéressées à obtenir un poste de direction au sein de leur organisation, et seulement 21% ont répondu qu’elles cherchaient à obtenir un tel poste.

Où sont les femmes les plus ambitieuses? Selon le sondage, les femmes de la Colombie-Britannique (27%), de l’Ontario (24%) et du Québec (24%) ont plus tendance à aspirer aux rangs supérieurs de leur organisation. Dans les provinces de l’Atlantique (50%) et en Alberta (46%), les femmes tendent davantage à n’avoir aucun désir accéder aux rangs supérieurs de leur organisation.

Cela dit, les femmes les plus jeunes ont plus tendance à convoiter un poste de direction au sein de leur organisation que celles plus âgées. Parmi les femmes interrogées, plus de 40% de celles âgées de 18 à 34 ans disent qu’elles visent un poste de direction au sein de leur organisation, ce qui est bien supérieur à celles âgées de 35 à 54 ans (20%) et à celles de plus de 55 ans (13%).

Parrainage et mentorat

Une des ressources les plus précieuses qu’une organisation peut offrir à un employé pour l’aider à développer ses compétences, c’est un parrain ou un mentor pour le guider dans son cheminement, le pousser à se dépasser, lui donner de nombreux conseils et lui expliquer les politiques internes en matière de gestion.

Cela étant dit, un nombre considérable de femmes interrogées – 84 , pour être exact – ont répondu que leur organisation ne leur avait jamais offert un parrain ou un mentor pour les aider dans leur cheminement de carrière.

En Saskatchewan et au Manitoba, il semble plus courant d’avoir recours au mentorat et au parrainage : près d’une personne sur quatre (23%) a répondu que son organisation lui avait offert une telle possibilité. Selon les personnes interrogées, cette pratique reste moins courante dans les provinces de l’Atlantique (13%), en Alberta (14%), au Québec (15%) et en Colombie-Britannique (15%).

Cependant, les résultats du sondage ont démontré que même s’il existe une grande divergence entre celles qui ont été accompagnées par un mentor et celles qui ne l’ont pas été, cela semble avoir changé au cours des dernières années. Près de 30% des personnes âgées de 18 à 34 ans ont répondu que leur organisation leur avait offert un mentor ou un parrain pour les aider dans la progression de leur carrière, comparé à seulement 15% de celles âgées de 35 à 54 ans. Même s’il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions dans ce domaine, les données semblent indiquer que nous allons dans la bonne direction en encourageant la croissance par le mentorat et le soutien de la haute direction.

randstad

Un regard sur l'avenir



Ce que les organisations et les industries peuvent faire pour créer davantage de possibilités pour les femmes

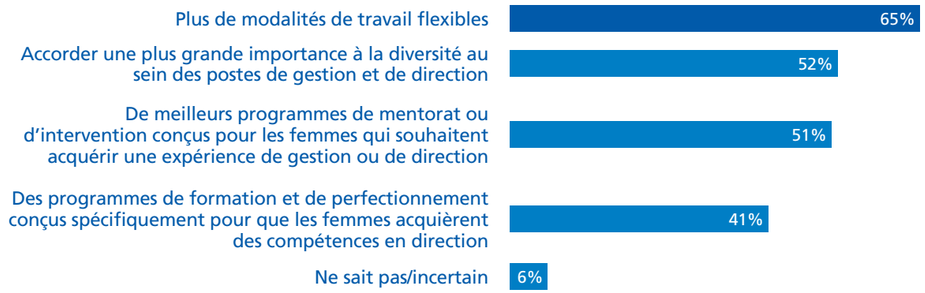
Plusieurs organisations peuvent croire qu'elles font déjà ce qu'il faut pour favoriser une meilleure représentation et offrir aux femmes des occasions d'accéder aux postes de gestion et de direction. Cependant, il reste des domaines où elles pourraient faire mieux en rendant ces postes plus accessibles aux femmes.

Plus de trois répondantes sur cinq (65 %) pensent que des conditions d'emploi plus souples, comme les horaires flexibles, le télétravail et autres, pourraient permettre à plus de femmes de s'acquitter efficacement des tâches liées à un poste de gestion ou de direction.

Plus de la moitié des femmes interrogées (52 %) estiment que les organisations canadiennes doivent mettre davantage l'accent sur la diversité dans les postes de gestion et de direction.

De même, les organisations canadiennes pourraient offrir de meilleurs programmes de mentorat ou de conseil conçus pour les femmes qui veulent acquérir de l'expérience en gestion et en direction (51 %) afin de rendre ces postes plus accessibles aux femmes. Il est intéressant de noter que les répondantes de l'Alberta (70 %) pensent qu'elles pourraient bénéficier davantage de ces types de programmes, alors que seulement 32 % des Québécoises pensent que ces programmes de mentorat ou de conseil pourraient être bénéfiques.

Que pensez-vous que les organisations/entreprises canadiennes peuvent faire pour fournir de meilleures ressources aux femmes et leur offrir davantage de possibilités de décrocher des postes de gestion ou de direction?



randstad

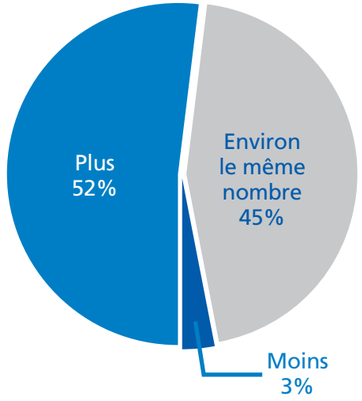
Plus de femmes assument un rôle de gestion et de direction

Bien que certains problèmes semblent toujours répandus, il reste que plus de la moitié (52%) des personnes interrogées croient que les femmes auront de meilleures occasions de décrocher un poste de gestion ou de direction au Canada dans les trois à cinq prochaines années.

De plus, 45% croient que les femmes se verront offrir le même nombre de postes de gestion ou de direction qu'aujourd'hui, tandis que seulement 3% croient que ce nombre diminuera dans le futur. Cet optimisme à lui seul sera bénéfique pour le marché canadien, puisqu'il peut motiver davantage les femmes, dans un avenir proche, à briguer le poste de gestion ou de direction qu'elles désirent.

La Colombie-Britannique, où 59% des personnes interrogées croient que plus d'occasions d'emploi se présenteront aux femmes, est le marché le plus optimiste au pays. À l'inverse, les Ontariennes sont les plus pessimistes; 5% de celles ayant pris part au sondage croient que les femmes se verront offrir moins de postes supérieurs au cours des trois à cinq prochaines années.

Vous attendez-vous à voir plus, moins ou environ le même nombre de femmes qu'aujourd'hui occuper un poste de gestion ou de direction au Canada dans cinq ans?



Compétences et facteurs requis pour gravir les échelons

Plus une personne occupe un poste supérieur dans une organisation, plus ses compétences deviennent importantes. Selon les réponses données par les personnes sondées, les compétences les plus importantes que peut posséder une femme souhaitant occuper un poste de gestion ou de direction dans une organisation canadienne sont : d'excellentes aptitudes à commander (98% des répondantes ont affirmé qu'elles sont assez ou très importantes), la faculté de prendre des décisions rapidement et de façon rationnelle (96%), et la capacité de parvenir à des résultats exceptionnels (94%).

De plus, la capacité à se mettre en valeur est aussi devenue un facteur clé pour une femme qui convoite un poste de gestion ou de direction. 93% des personnes sondées croient que posséder de bonnes aptitudes pour le réseautage avantagera celles qui souhaitent obtenir une promotion, tandis que 89% des répondantes croient que la capacité de se promouvoir efficacement sera également une qualité importante chez celles qui souhaitent obtenir un poste de gestion ou de direction dans les trois à cinq prochaines années.

Cela dit, il est également important de prendre conscience qu'une seule personne ne peut pas toujours tout faire par elle-même. 79% des répondantes croient que les parrains ou mentors à l'interne, que seulement 14% des gestionnaires et des cadres canadiennes ont eu la chance d'avoir, aideront grandement les femmes à joindre les rangs de la haute direction dans les grandes organisations canadiennes. Il est intéressant de constater que les répondantes du Québec croient que les parrains ou mentors représentent le facteur le moins important (seulement trois personnes sur cinq – 62%) en ce qui a trait à l'obtention d'une promotion, tandis que plus de quatre répondantes sur cinq en provenance des autres régions du Canada croient qu'il s'agit d'un facteur déterminant en ce qui a trait à l'avancement professionnel dans une société.

randstad



Quelles industries offrent les plus belles perspectives d'avenir?

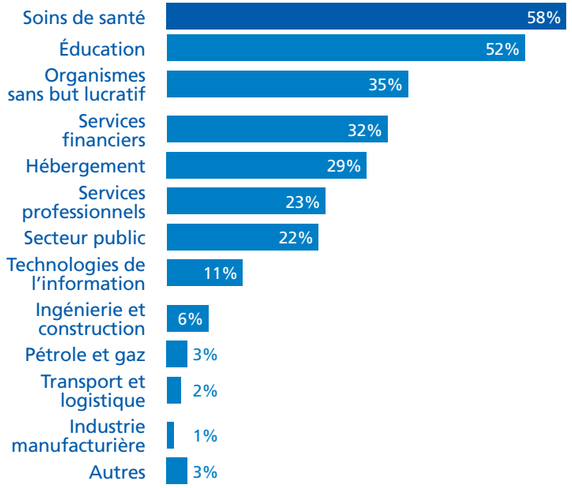
Quelles industries offriront les plus belles perspectives d'avenir pour les femmes quant à l'atteinte des postes de gestion et de direction? Selon les femmes interrogées, les secteurs des soins de santé (58%) et de l'éducation (52%), ainsi que les organismes sans but lucratif (35%) sont ceux qui présenteront les meilleures possibilités au cours des trois à cinq prochaines années.

L'éducation est perçue comme l'industrie la plus prometteuse au Québec (62%) et en Atlantique (50%). Cependant, pour toutes les autres régions, soit l'Ontario (50%), la Saskatchewan et le Manitoba (60%), l'Alberta (57%) et la Colombie-Britannique (64%), l'industrie de choix est celle des soins de santé.

Les femmes interrogées croient que d'autres industries peuvent aussi leur offrir de bonnes perspectives d'avenir : les services financiers (32%), le secteur de l'hébergement (29%), les services professionnels (23%) et le secteur public (22%).

Selon les répondantes, d'autres industries ne leur offriront que très peu de perspectives d'avenir quant à l'atteinte de rôles de gestion et de direction au cours des trois à cinq prochaines années : l'industrie manufacturière (1%), le transport et la logistique (2%), le pétrole et le gaz (3%), ainsi que l'ingénierie et la construction (6%). Cette constatation démontre que les industries traditionnellement dominées par des hommes sont encore jugées comme peu propices à l'avancement des femmes qui visent des rôles de gestion et de direction au Canada.

À votre avis, quelles industries offriront, au cours des trois à cinq prochaines années, les meilleures perspectives d'avenir pour les femmes lorsqu'il s'agit d'atteindre des postes de gestion ou de direction?



Méthodologie du sondage

Ces résultats proviennent d'un sondage réalisé par Ipsos Reid entre le 18 et le 25 juin 2012 pour Randstad Canada. Un échantillon de 500 femmes qui occupent un rôle de gestion ou de direction au sein de leur organisation ont été interviewées en ligne. Les répondantes qui ne satisfaisaient pas au critère de gestion ont été disqualifiées. Les résultats ont ensuite été pondérés afin d'équilibrer la composition régionale d'après les données du sondage et de fournir des résultats visant à se rapprocher de l'échantillon des participantes. Un sondage réalisé avec un échantillon aléatoire non pondéré de cette taille et un taux de réponse de 100 % aurait une marge d'erreur estimative de +/- 4,4 % de points de pourcentage, 19 fois sur 20, des résultats qui auraient été obtenus si la population entière de gestionnaires et de directrices du Canada avait répondu au sondage. Les enquêtes et les sondages peuvent être sujets à d'autres sources d'erreurs, y compris mais sans s'y limiter, les erreurs de couverture et de mesure.

randstad

À propos de Randstad Canada

Randstad Canada est le chef de file canadien en placement de personnel, recrutement et solutions RH. Seule entreprise de dotation en personnel entièrement intégrée au pays, nous comprenons les besoins des employeurs et des chercheurs d'emploi de tous niveaux et de toutes industries. Grâce à une fine connaissance des marchés locaux et des tendances en emploi et à notre réseau global d'experts, nous façonnons le monde du travail canadien.

Visitez notre site Web au randstad.ca.

randstad

Recrutement | Professionnels | Solutions RH | Services en entreprise