

LES FEMMES DANS LA FONCTION RH

*QUELLE EST LA PLACE DES FEMMES
DANS LA FONCTION RH EN 2023 ?*



SUJET DE L'ÉTUDE

Cette étude concerne les RH qui occupent un rôle central au sein des entreprises, et plus particulièrement les femmes et leur place dans cette fonction. Cette enquête questionne ainsi les professionnelles RH sur leur vision et le ressenti qu'elles ont de la fonction RH.

Pour être au plus près de la vérité, les hommes ont aussi été sondés. Les différences devront ici nous intéresser et nous interroger.

L'idée est aussi de soulever l'existence ou non d'inégalités ou de disparités entre les hommes et femmes et d'essayer de comprendre d'où elles proviennent.

MÉTHODOLOGIE

Ce questionnaire a été réalisé sur un panel représentatif de 660 personnes (334 femmes et 326 hommes) via notre partenaire Selvitys.

Cet échantillon est composé de professionnels actifs travaillant dans les ressources humaines sur l'année 2022/2023, âgé.e.s de 25 à 65 ans et résidant en France métropolitaine.





Sophie Carter-Fontaine
ex-DRH Bvlgari hôtel



A travers les époques, notre fonction RH s'est transformée, s'est sophistiquée et s'est même genrée...

Le Chef du Personnel n'est plus et la Direction des Talents, Ressources Humaines ou Happiness Département ont vu le jour.

Ce n'est pas faute d'essayer de recruter des hommes mais il faut reconnaître que notre secteur reste définitivement féminin.

Mon parcours s'est enrichi de toutes les belles rencontres que j'ai faites, de personnes inspirantes mais aussi de celles qui tentent de vous freiner car vous êtes trop brillante, impertinente, pas assez politique ou tout simplement une femme avec une tête bien faite. Entrer dans un bureau pour demander une augmentation, avoir préparé ses arguments et repartir avec une petite tape sur l'épaule expliquant que la situation est compliquée... Puis vous devez passer en paie une augmentation de 20% à votre collègue masculin, qui lui, coopté, sponsorisé et encouragé par ses pairs, n'a même pas eu à demander...

Cette enquête met en évidence les différents sujets d'inégalités entre les hommes et les femmes dans la fonction RH, c'est une réalité... Sommes-nous satisfaites de notre rémunération quand nous savons qu'elle est d'environ 20% inférieure à celle de nos homologues masculins? Non évidemment. Pensons-nous valoir moins et mériter moins? Certainement pas. Alors pourquoi sommes-nous souvent résignées et acceptons-nous ces conditions?

Avec nos syndromes de bonne élève et d'imposteur, nous avons mis des mots sur ces phénomènes qui sont fortement ancrés dans nos croyances depuis plusieurs générations.

Stress, confiance en soi, charge mentale, manque de reconnaissance, plafond de verre... sont autant de sujets qui animeront les débats encore longtemps.

En revanche, l'union fait la force et les hommes éduqués dans les valeurs sincères d'équité et de respect de leurs pairs femmes se rallieront pour valoriser les femmes à leur juste valeur.

"Les femmes n'auront une véritable égalité que lorsque les hommes partageront avec elles la responsabilité d'élever la prochaine génération" nous confia, dans sa grande sagesse, Ruth Bader Ginsburg.

Dans mon monde idéal, et je sais qu'il existe car certaines y vivent déjà, les femmes n'ont pas besoin d'en faire 10 fois plus qu'un homme, elles n'ont pas besoin non plus de supplier pour avoir une augmentation, de rire à l'humour sexiste de collègues masculins ni même de repousser leur envie de maternité ou de se sentir gênée de partir plus tôt un soir pour profiter d'un moment en famille.

Le sujet des inégalités entre les hommes et les femmes a encore de beaux jours à venir, ce n'est pas une fatalité et il est toujours temps de légiférer, de s'informer, d'enquêter et surtout d'agir!

Bonne lecture!

PARTIE 1

LA TYPOLOGIE DES RÉPONDANTS

Répartition par genre



51%



49%

Niveau d'expérience

Moins de 2 ans



De 3 à 5 ans

De 6 à 10 ans

11 ans et plus

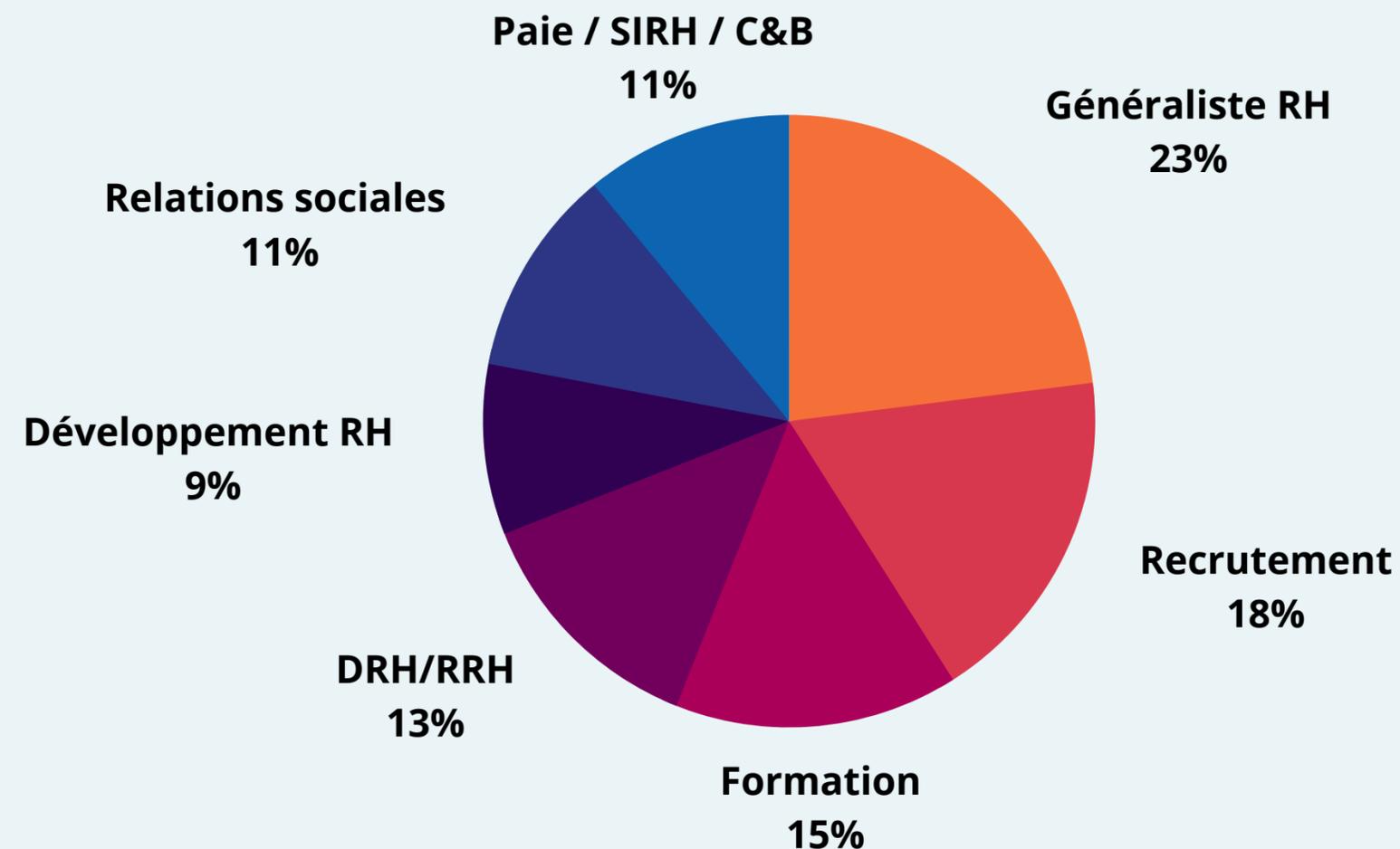
0%

10%

20%

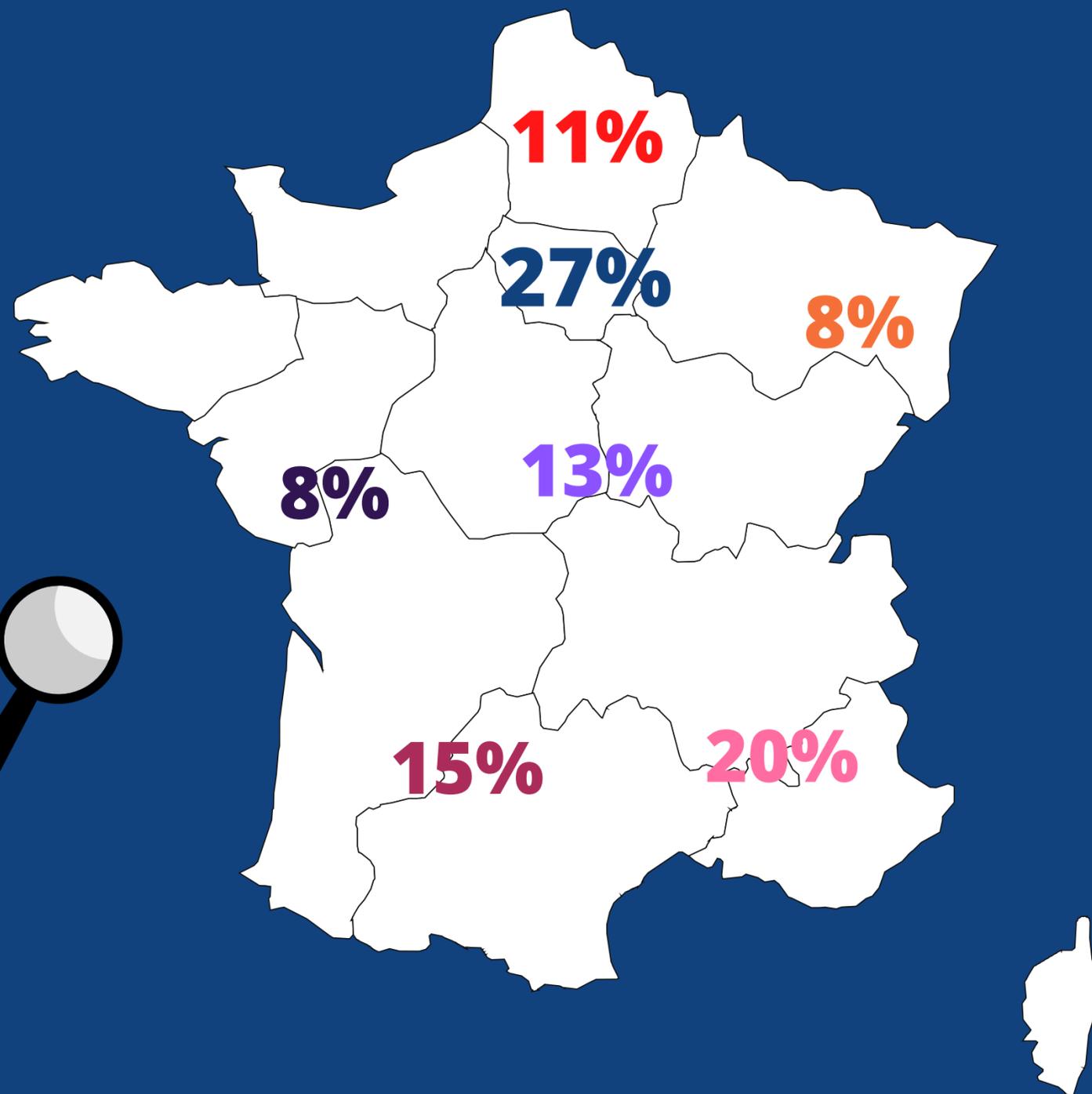
30%

Spécialisation RH

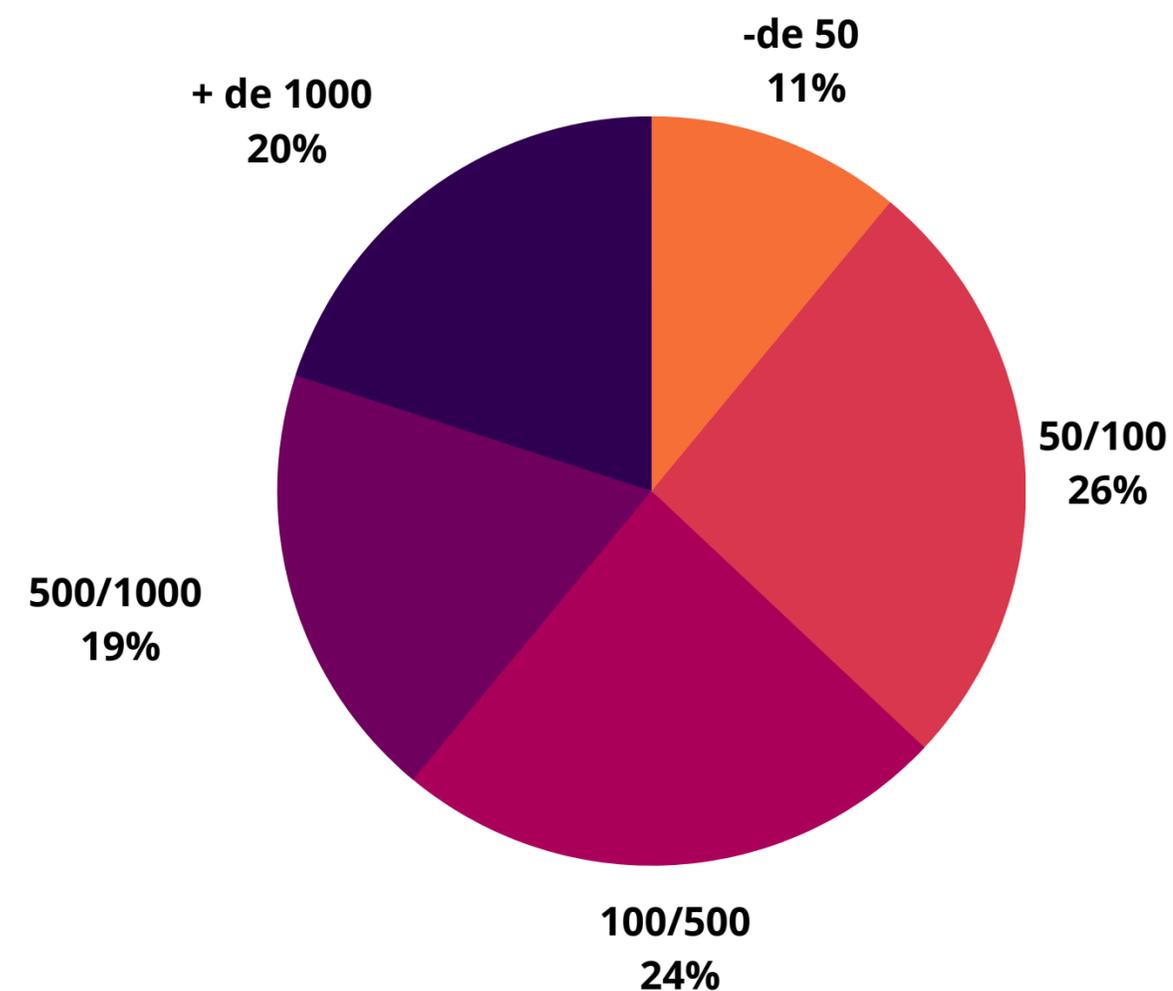


Nous avons ici voulu représenter toutes les fonctions RH, afin de répondre de la manière la plus objective à cette enquête.

Localisation



Taille de l'entreprise



Notre enquête a été diffusée sur la France entière et dans tous types d'entreprises. On note une majorité de réponses en Ile-de-France (27 %), du fait de la concentration des entreprises et des sièges qui s'y trouvent.

PARTIE 2

LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les femmes dans la fonction RH

Un milieu toujours aussi **féminin**

Dans le service RH des personnes sondées en 2023, **64 % des DRH** sont des femmes.

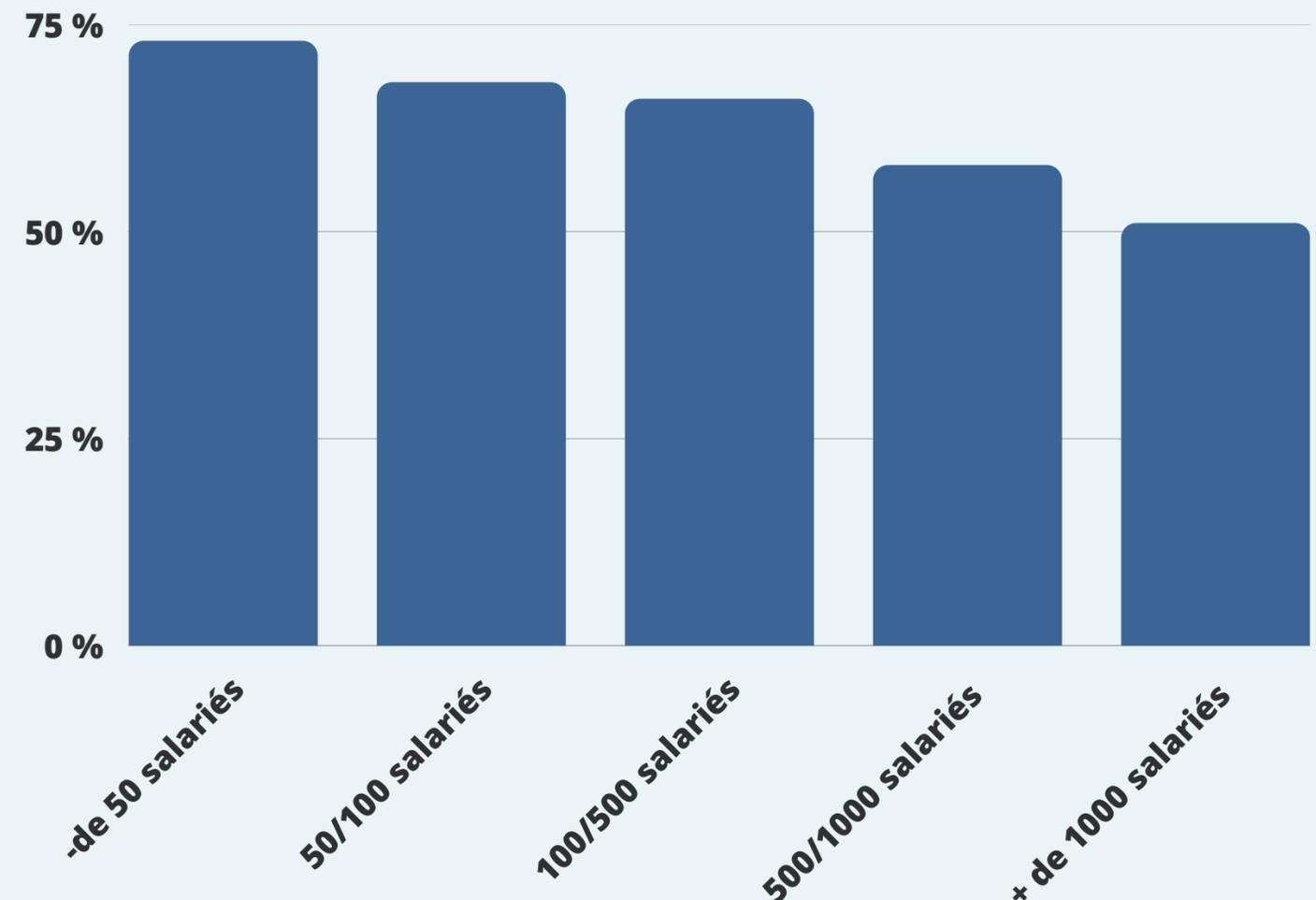
En 2018, ce chiffre s'élevait à 68 %.

Le dirigeant de votre service RH est-il une femme ? (en 2018)

OUI ✓ **64 %**

NON ✗ **36 %**

En fonction de la taille de l'entreprise :



Ce pourcentage chute à **51% de femmes** à la tête des services RH dans les entreprises de + de 1000 salariés. Ce chiffre est intéressant à étudier, car il montre potentiellement une plus grande difficulté d'accès à des hautes fonctions. Même si les femmes restent majoritaires d'une courte tête, plus le challenge semble important, du fait de la taille de l'entreprise, moins les femmes sont représentées.

La rémunération, un sujet qui divise toujours

Tout genre confondu, près de 45 % des répondants se disent insatisfaits, soit presque 1 salariés sur 2.

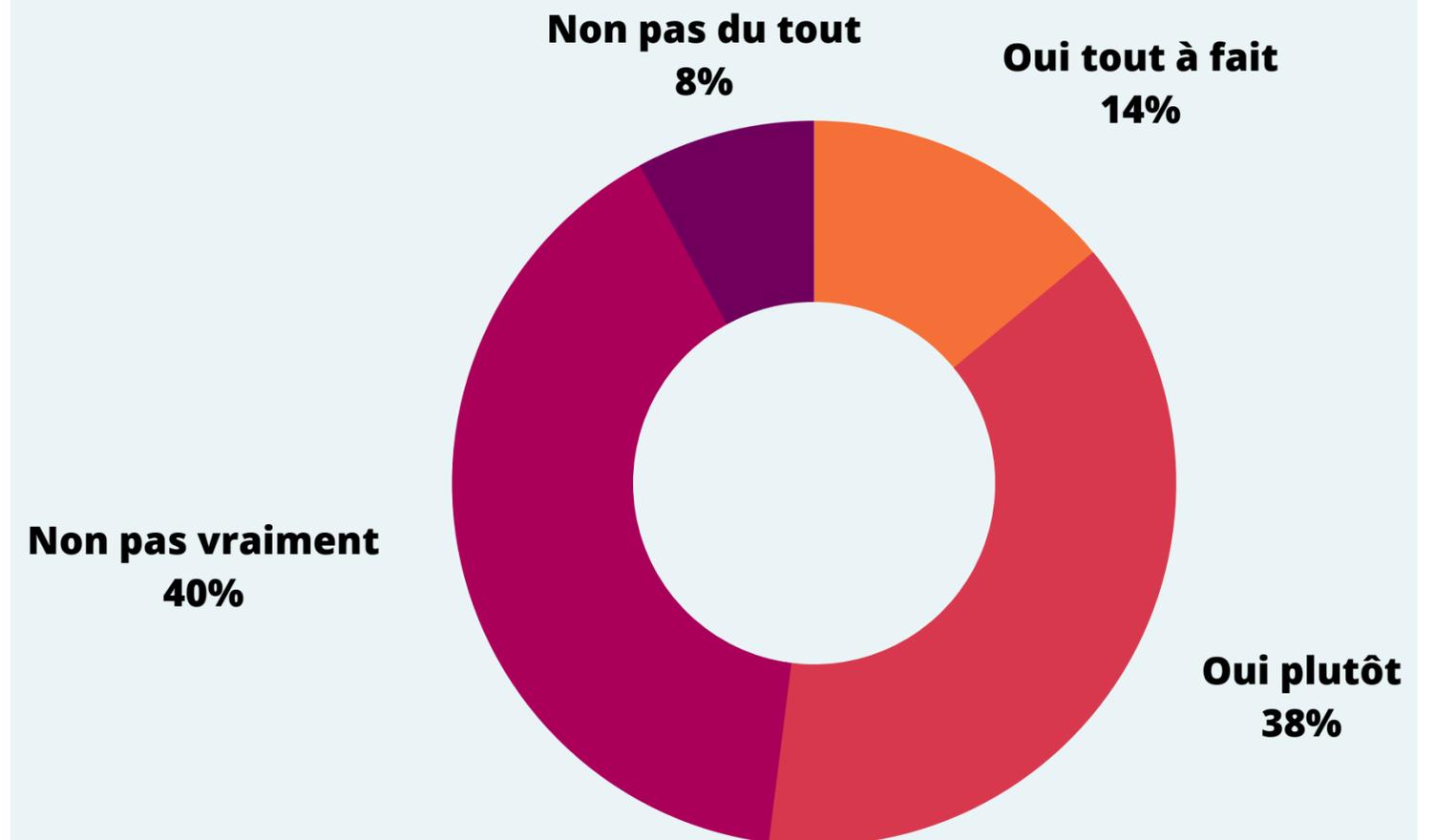
Pas forcément étonnant dans un contexte inflationniste où la question des salaires est au cœur des discussions de début d'année.

52% DES FEMMES SONT SATISFAITES DE LEUR SALAIRE CONTRE 71% DES HOMMES.

La différence est tout de même notable. Deux explications possibles :

- La réalité de l'existence d'inégalités salariales qui touchent aussi les RH.
- Le ressenti, la perception est une affaire individuelle qui peut aussi jouer sur ce résultat.

Estimez-vous être rémunérées à votre juste valeur ?



Les salaires à la loupe

Via ce nouveau chiffre, nous pouvons dire de façon incontestable, que même si le ressenti peut exister, **la différence de salaire globale est un fait indéniable dans les RH.**

Il y a **trois points de différence** entre hommes et femmes pour les rémunérations de plus de 75K€.

Ces chiffres doivent être croisés avec le nombre d'années d'expériences pour affiner l'interprétation et qui fera l'objet d'un autre propos.

La part des femmes dans les **niveaux de rémunérations inférieures** est plus importante du fait qu'elles ont tendance à accepter plus facilement ce type de rémunération contrairement aux hommes.

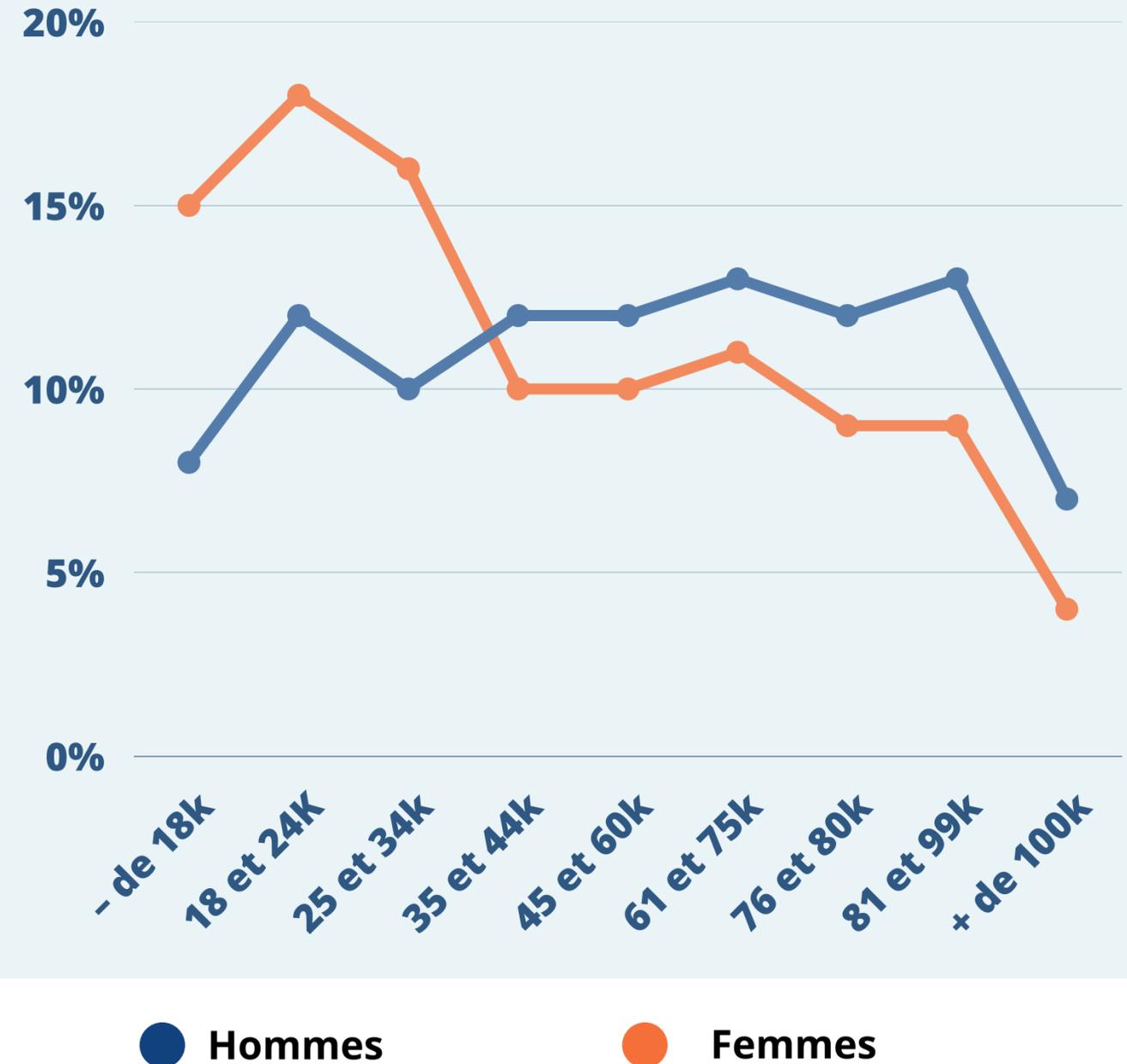


"On peut facilement imaginer qu'il y a une négociation qui se fait volontairement au détriment des femmes, qui peut s'expliquer par du cynisme, une solidarité de la gent masculine ou bien de la culpabilisation."

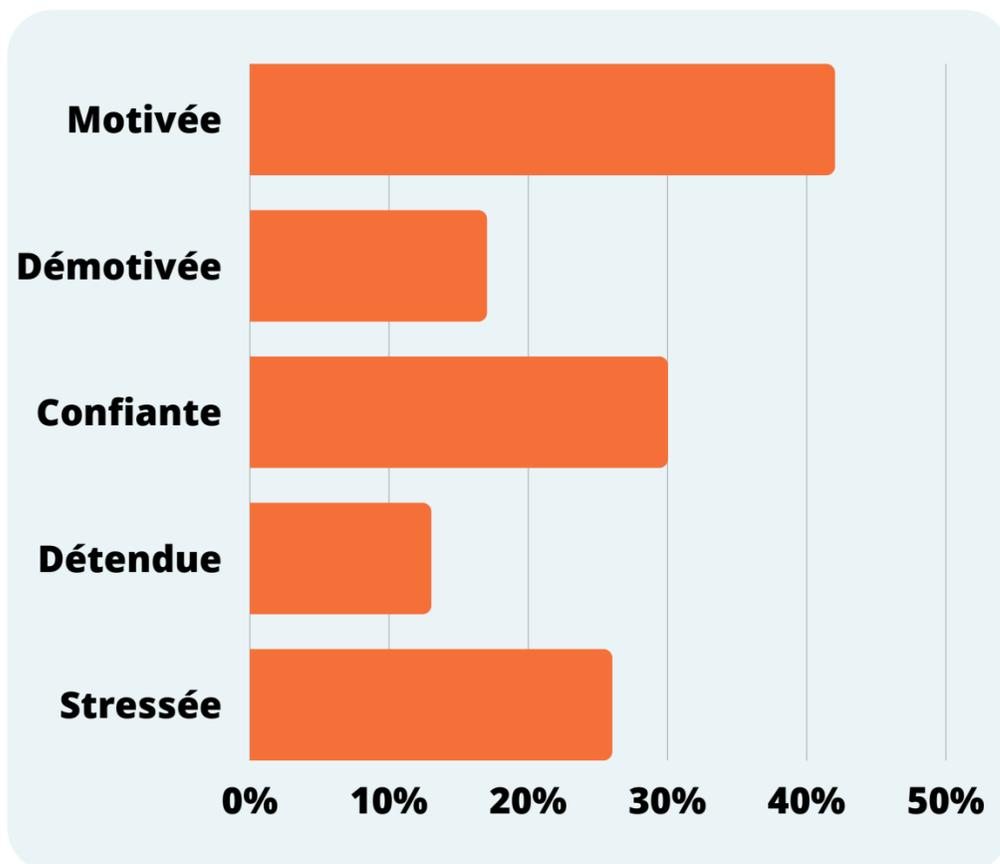
"En même temps, on peut considérer que certaines femmes restent réticentes à demander une augmentation : un manque de confiance en soi, un sentiment de contentement, un manque d'audace, un manque de compétence en matière de négociation."

Patrice CAILLEBA, Professeur à PSB

Revenu annuel brut des femmes (en K€)



La motivation comme principal mot d'ordre



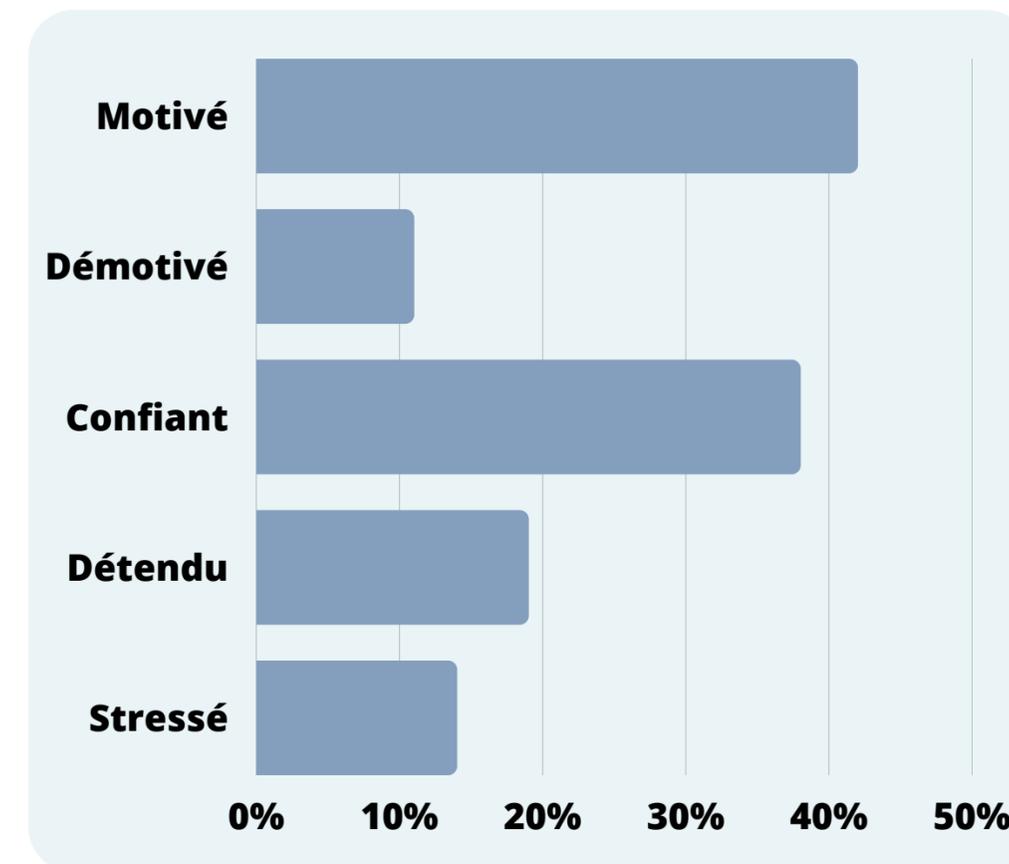
La motivation est le sentiment principal ressenti dans les RH avec 42 % des répondants.

Cela montre l'engouement et la vocation des professionnel.les RH.

Dans le détail, **26 %** des femmes sont **stressées** au travail contre **14 %** des hommes.

Ce stress pourrait s'expliquer par l'existence d'inégalités, de discriminations ou d'un environnement plus pesant.

On remarque également que les femmes sont **8 % moins confiantes** et 6 % moins détendu que leurs collègues masculins.



Le quasi-équilibre vie pro et vie perso

85 % des femmes arrivent à conjuguer vie pro et vie perso.

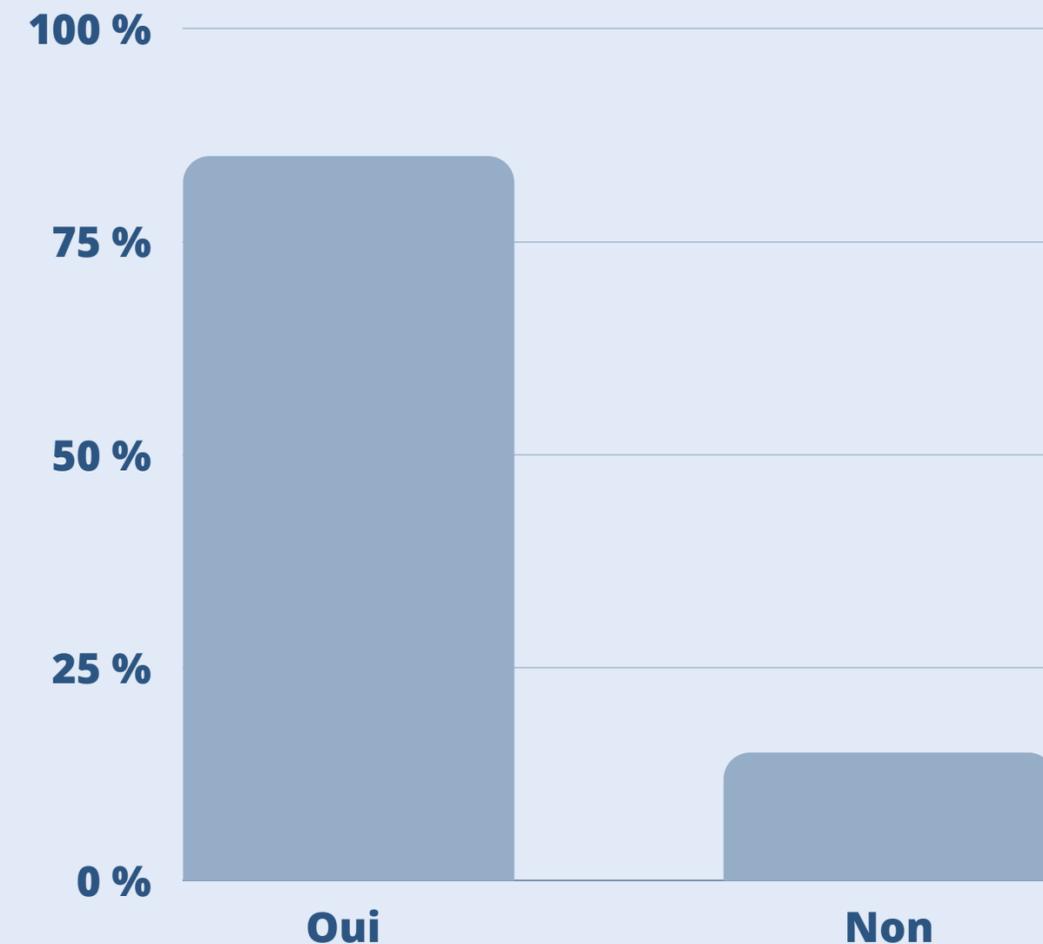
Cependant, on relève que **9 % des hommes** n'arrivent pas à conjuguer les deux. Un chiffre qui monte à **15 %** pour les **femmes**.

Un taux assez faible en soi. On peut tout de même se demander pourquoi les femmes ont-elles plus de mal à trouver cet équilibre ?

Charge mentale trop forte ? Surcharge professionnelle ?

Chaque cas est différent, mais c'est une disparité qu'il est intéressant de notifier.

Arrivez-vous à conjuguer vie pro et perso en tant que professionnelle RH ?



Un manque de reconnaissance encore criant...

Seulement 15% des professionnelles RH se sentent reconnues par la société en général. C'est un chiffre fort et qui démontre, si cela est encore utile, le manque global de reconnaissance de la fonction RH.

Il n'y a pas de grandes disparités homme/femme. La fonction RH souffre encore de nombreux clichés.

Les salariés dans l'entreprise sont les acteurs qui apportent le plus de reconnaissance à la fonction RH, une observation vraiment encourageante.

La **direction arrive** en 2nde position en cumulant en moyenne **30 %** des réponses positives (32% chez les hommes et 28% chez les femmes).

Plus inquiétant, les partenaires sociaux **avec seulement 10%**. Cela peut s'expliquer par le fait que les RH sont en 1ère ligne dans les négociations.



Vous sentez-vous reconnue à votre juste valeur par :



"Un chiffre très impressionnant mais pas tellement surprenant. La fonction RH souffre encore d'une image très négative."

Les RH sont souvent perçus comme des personnes froides et distantes, ce qui n'est évidemment pas le cas. Très souvent les RH sont assimilées à la Direction ce qui explique les chiffres bas sur la reconnaissance par la société et les partenaires sociaux. Ils sont associés aux décisions de licenciements, plans sociaux, sanctions.

Julie SOUCHARD, Coach professionnelle RH

Une volonté de **briser** le plafond de verre

Globalement, il y a une vraie volonté d'ascension, mais tout de même plus forte de 10 points chez les hommes.

Avec une moyenne encourageante à 86 % de "oui", l'ambition et la motivation des professionnels RH n'est plus à prouver.

Pas étonnant quand on sait que le sentiment "confiant" est le 2e plus ressenti après la motivation (c.f. page 6)



"J'aurai tendance à vouloir cocher toutes les cases du poste, pensant avoir besoin de ça pour être légitime, exemplaire... Et il y a être capable et le vouloir"

"Si aujourd'hui le poste à responsabilité rime toujours avec implication sans limites, en tant que mère, je vais me poser la question de l'équilibre avec ma vie personnelle. A chaque fois que j'ai pris un poste avec des responsabilités supplémentaires, je me suis mise à 10 000%, pensant devoir être reconnaissante qu'on me donne cette opportunité et devoir justifier ma nomination à ce poste."

Sophie Carter, ex-DRH Hôtel Bvlgari



Vous sentez-vous capable d'occuper un poste avec un plus haut niveau de responsabilité ?

	TOTAL :	FEMME ♀	HOMME ♂
OUI	86%	81%	91%
NON	14%	19%	9%



"C'est un chiffre encourageant mais il reste inférieur de 10 points à celui des hommes.

Il me semble intéressant de le mettre en parallèle avec le pourcentage de femmes à la tête de services RH (slide 3)."

"Les hommes sont peu nombreux dans la fonction RH mais sont surreprésentés aux postes de direction RH. Selon le baromètre APEC/ANDRH, les hommes DRH gagnent 20% de plus que les femmes occupant ce même poste."

Julie SOUCHARD, Coach professionnelle RH

La pénurie de poste reste le plus gros frein



"La pénurie de poste renvoie à une réalité organisationnelle simple : plus on monte, moins il y a de place et plus la concurrence est rude."

"Le plafond de verre existe encore, mais il s'est dédoublé. Un plafond de verre « inférieur » qui compare le taux de femmes dans les effectifs totaux et parmi les cadres. Celui-ci a tendance à se réduire. Et un plafond de verre « supérieur » qui marque l'accession des femmes cadres aux Conseils d'administration dans la mesure où les entreprises."

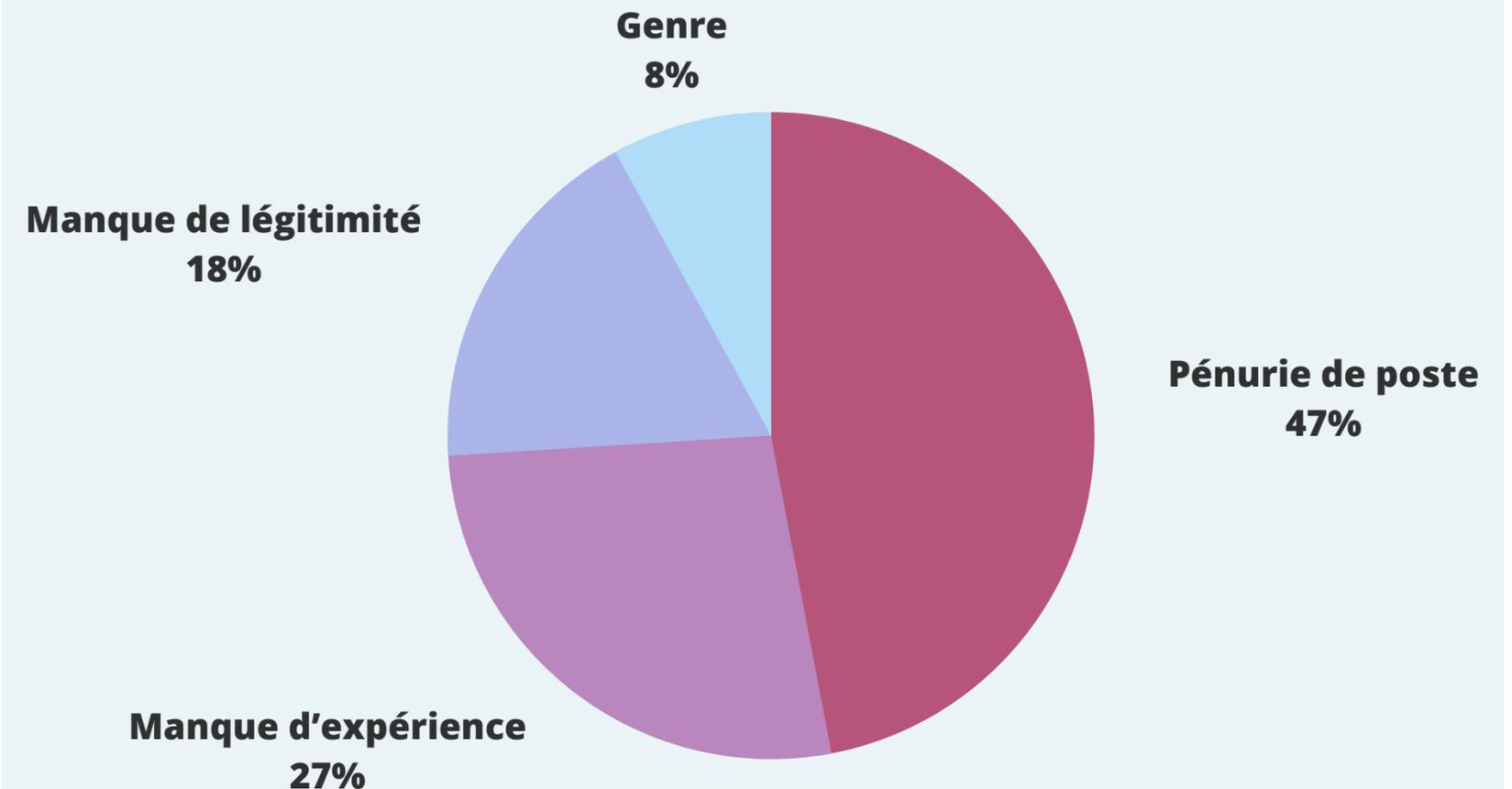
Patrice CALLEBA, Professeur à PSB

La pénurie de poste disponible **demeure largement en tête** avec près de **50 %** des réponses.

Cependant, le **genre comme frein à l'évolution** est mentionné à **8 %** chez les femmes et seulement à **3 %** chez les hommes.

Encore une fois, il y a une disparité faible, mais notable entre les genres. Cela pourrait s'expliquer par la présence de discriminations envers les femmes et parfois une moindre reconnaissance de leur travail par rapport à leurs collègues masculins comme il sera évoqué dans la question suivante.

Quels freins pourraient vous empêcher d'évoluer professionnellement en tant que femme ?



Les femmes et le harcèlement

34 % des femmes affirment avoir été victime de harcèlement.

Ce chiffre reste dans tous les cas **trop élevé** face à un objectif 0 harcèlement et stagne autour des 30 % **peu importe la taille de l'entreprise.**

Notons que dans la fonction RH qui porte ces sujets, il est dommageable de constater que ce taux est aussi important.

Au cours de votre carrière RH, avez-vous été victime de harcèlement ?

OUI

34%



DONT

**82% moral et
18% sexuel**



"Ce chiffre reste beaucoup trop élevé mais elles n'apparaissent pas davantage touchées par le harcèlement que les autres salariés"

"En effet, 35% des salariés déclarent être victimes de harcèlement. Ce chiffre monte à 38% pour les femmes. (enquête IPSOS/Qualisocial de 2022). Il est tout de même dommageable de constater ce taux au sein de la fonction RH qui porte ces sujets."

Julie SOUCHARD, Coach professionnelle RH

Les discriminations, encore d'actualité ?

16 % des femmes estiment qu'elles sont moins reconnues dans **leur travail** que leurs collègues masculins.

Aussi, **les remarques sexistes** sont une des discriminations que les professionnelles RH mettent en avant.

Pour information, la raison n°1 des discriminations chez les hommes est l'âge à hauteur de 13 %.



"J'ai connu les 3 points qui ressortent de cette étude. Devons-nous aller chercher de la reconnaissance ou devons-nous plutôt cesser de lui accorder tant d'importance"

"Comment stopper des remarques : avoir la répartie et ne pas les laisser être « juste une blague » ? Si on lui donne de l'attention, n'est-ce pas une façon de lui permettre de perdurer ?

L'envie de maternité suscite une inquiétude dès l'annonce. Mais est-ce que s'en excuser, se sentir coupable d'être « déjà » ou « encore » enceinte n'ouvre-t-il pas la porte à ces comportements discriminants ?"

Sophie Carter, ex-DRH Hôtel Bvlgari

À quels types de discriminations avez-vous déjà été confrontés en tant que femme ?



Une moindre reconnaissance de votre travail par rapport à vos **collègues masculins** (16%)



Des **remarques sexistes** répétées, un manque de respect dû au fait que vous soyez une femme (15%)



Une carrière freinée à la suite d'un **congé maternité** à égalité avec **l'âge**. (12%)



RENCONTREZ L'ÉQUIPE

FoxRH n'est pas seulement un cabinet de recrutement spécialisé dans les RH, il est aussi et surtout un réseau de professionnel.les RH en recherche de nouveaux challenges.

FoxRH les accompagne tout au long de leurs carrières afin de leur proposer les opportunités correspondantes à leurs profils.

Notre spécialisation et notre expertise des métiers RH nous permettent de mettre nos clients partenaires en relation rapidement avec les talents RH qu'ils recherchent.

GRÂCE À CELA, CHEZ FOXRH, RAPIDITÉ NE RIME PAS AVEC URGENCE.

RAPPORT D'ENQUÊTE RÉDIGÉ PAR LE CABINET DE RECRUTEMENT FOXRH



SANDRA DEUNIER
RESPONSABLE COMMUNICATION ET
MARKETING

sandra.deunier@foxrh.org



MÉLINE BOURGAULT
CHARGÉE DE COMMUNICATION

meline.bourgault@foxrh.org

Merci pour votre lecture !

