



Observatoire Palatine des PME et ETI

99^{ème} édition – Septembre 2020

“opinionway

15 place de la République 75003 Paris



Rapport



pour





MÉTHODOLOGIE

“opinionway



La méthodologie



▶ Étude quantitative réalisée auprès d'un échantillon de 302 dirigeant(e)s d'entreprises (PDG, DG, DAF, ...) dont le chiffre d'affaires est compris entre 15 et 500 millions d'euros.



▶ L'échantillon a été interrogé par **téléphone sous système CATI** par notre partenaire Ariane Etudes.



▶ Dates de terrain : L'échantillon a été interrogé du **17 au 28 août 2020**.



▶ La représentativité de l'échantillon a été assurée par un redressement en termes de **secteurs d'activité** et de **taille salariale**.



▶ OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.



▶ OpinionWay rappelle par ailleurs que les résultats de ce sondage doivent être lus en tenant compte des marges d'incertitude : 5,7 au plus pour un échantillon de 300 répondants.

Toute publication totale ou partielle doit impérativement utiliser la mention complète suivante :

« **Observatoire Palatine des PME et ETI** »

et aucune reprise de l'enquête ne pourra être dissociée de cet intitulé.



SYNTHÈSE

Synthèse des résultats – Confiance / Septembre 2020

*A l'approche de la rentrée de septembre, les dirigeant(e)s de PME-ETI se montrent un peu plus confiant(e)s qu'au moment de la crise et du confinement du printemps dernier...
mais la prudence est encore largement de mise.*

Sans retrouver les niveaux d'avant la crise sanitaire, la confiance des dirigeant(e)s de PME-ETI reprend doucement des couleurs...

- La confiance des dirigeant(e)s de PME-ETI dans leur propre entreprise atteint 66% (+21 points vs. juin). Bien qu'encore loin des très bons niveaux du début d'année, ce score indique clairement une forte volonté de reprise de la part des dirigeant(e)s.
- Malgré cela, les niveaux de confiance en l'économie française et mondiale restent extrêmement bas, et atteignent tous deux difficilement 18% (soit +4 et +6 points respectivement depuis juin).

... et les prévisions de croissance s'améliorent légèrement

- A la veille de la rentrée, l'indice d'investissement continue sa remontée (94, vs. 78 avant l'été).
- Les indicateurs d'investissement restent faibles mais annoncent toutefois les signes d'une reprise : 42% estiment que la situation actuelle de leur entreprise est propice aux investissements, c'est deux fois plus qu'avant les vacances d'été (mais toujours en dessous des 66% d'avant la crise).
- Les prévisions de croissance s'améliorent doucement elles aussi : 21% des dirigeant(e)s envisagent une croissance pour leur entreprise d'ici fin 2020 (+8 points vs. juin), mais ils/elles sont 2 fois plus à prévoir encore une décroissance.

Pour autant, l'heure n'est pas encore au développement des effectifs

- La très grande majorité pense maintenir ses effectifs (85%), mais les dirigeant(e)s sont encore un peu plus nombreux-ses à envisager de les réduire (9%) plutôt que de les augmenter (6%), ce qui n'était jamais le cas depuis plusieurs années, avant la crise sanitaire.



Synthèse des résultats – égalité homme-femme

Les dirigeant(e)s d'entreprises se perçoivent de façon relativement similaire quel que soit leur genre, et leur force réside principalement dans l'engagement, l'ambition, et la rigueur

- Les principaux traits de caractère associés aux femmes dirigeantes sont l'engagement (19%), la rigueur (17%), l'ambition (15%), et dans une moindre mesure le courage, le charisme, l'expertise... En tendance, les hommes saluent plus volontiers leur engagement (21% vs. 19%), alors qu'elles-mêmes expriment davantage leur rigueur (19% vs. 17%).
- Les traits associés aux hommes dirigeants sont assez similaires : ambition (16%) et engagement (16%), ainsi que rigueur (14%) et charisme (14%). Mais ils sont eux-mêmes plus enclins que les femmes à se définir comme engagés (20% vs. 16%) ou ambitieux (19% vs. 15%), lorsque les femmes leur attribuent davantage le charisme (18% vs. 14%).

Pour les dirigeant(e)s de PME-ETI, l'égalité homme-femme doit aujourd'hui encore être améliorée, en entreprise et dans la société en général

- Si la très grande majorité des dirigeant(e)s estiment que l'égalité homme-femme est respectée dans leur propre entreprise (91%), ils/elles sont plus réservé(e)s au niveau du monde professionnel en général (56%), de la société (56%), ou du monde politique (54%).
- Pour autant, seul(e)s 46% estiment que l'introduction de quotas serait efficace pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes.

Des écarts homme-femme clairement perçus par les dirigeant(e)s

- Plus de 4 dirigeant(e)s de PME-ETI sur 5 s'accordent à dire qu'il existe des différences de salaires entre les hommes et les femmes et que la maternité peut être un frein à l'embauche.
- Le fait d'avoir à prouver davantage ses compétences lorsque l'on est une femme, mais aussi les inégalités en terme de perspective de carrière sont signalés par 2/3 des dirigeant(e)s (et plus encore par les femmes dirigeantes).
- Enfin, la charge mentale plus importante des femmes est remarquée par la moitié des dirigeant(e)s de PME-ETI (et même par ¾ des femmes dirigeantes de PME-ETI).



RESULTATS



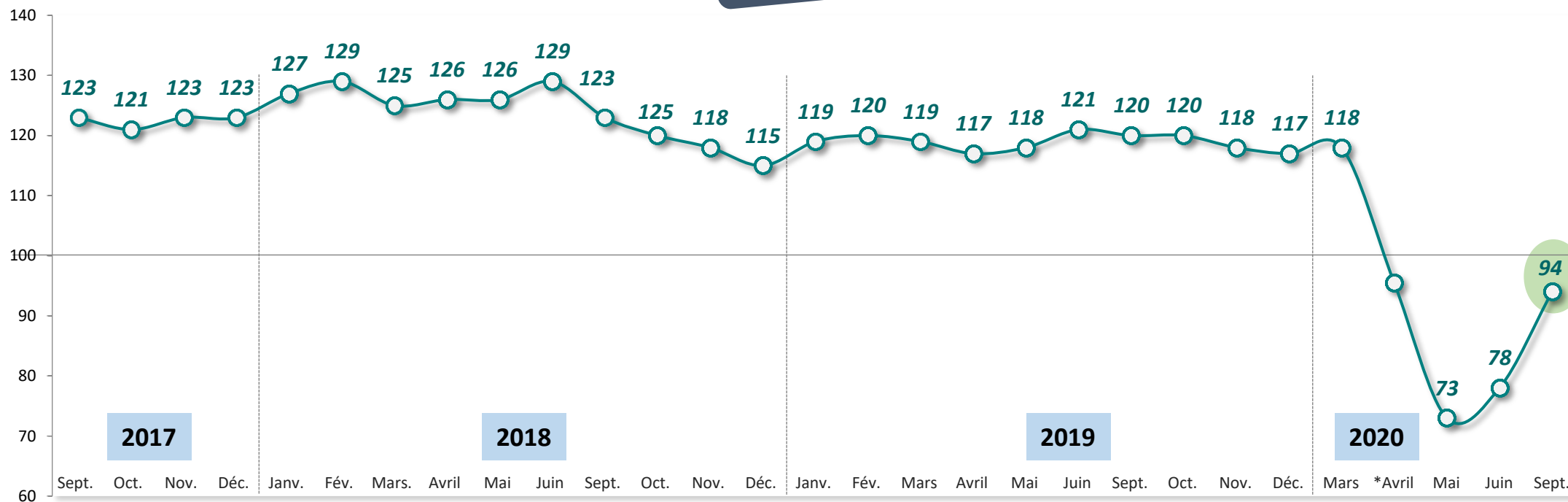
Indice Investissements Palatine-OpinionWay



302 entreprises



Base 100 en novembre 2014



Écart significativement supérieur / inférieur à l'ensemble

* Indicateur non mesuré en Avril 2020

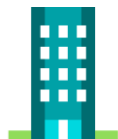


Niveaux de confiance



302 entreprises

Q1. Concernant les perspectives des 6 prochains mois, diriez-vous que vous êtes très confiant, assez confiant, assez inquiet, très inquiet, pour...



Votre entreprise



L'économie française



L'économie mondiale

% Confiants

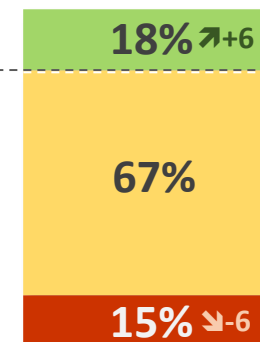
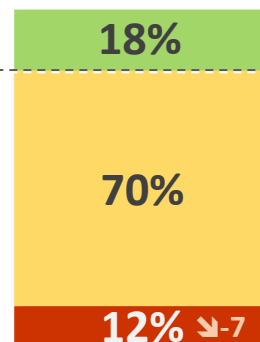
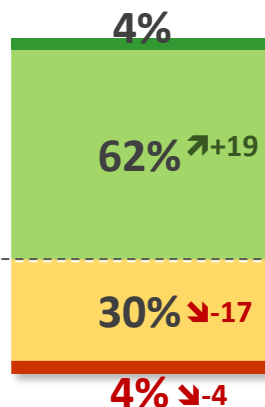
66% ↗+21

18%

18% ↗+6

Très
Assez

Assez
Très



% Inquiets

34% ↘-21

82%

82% ↘-6

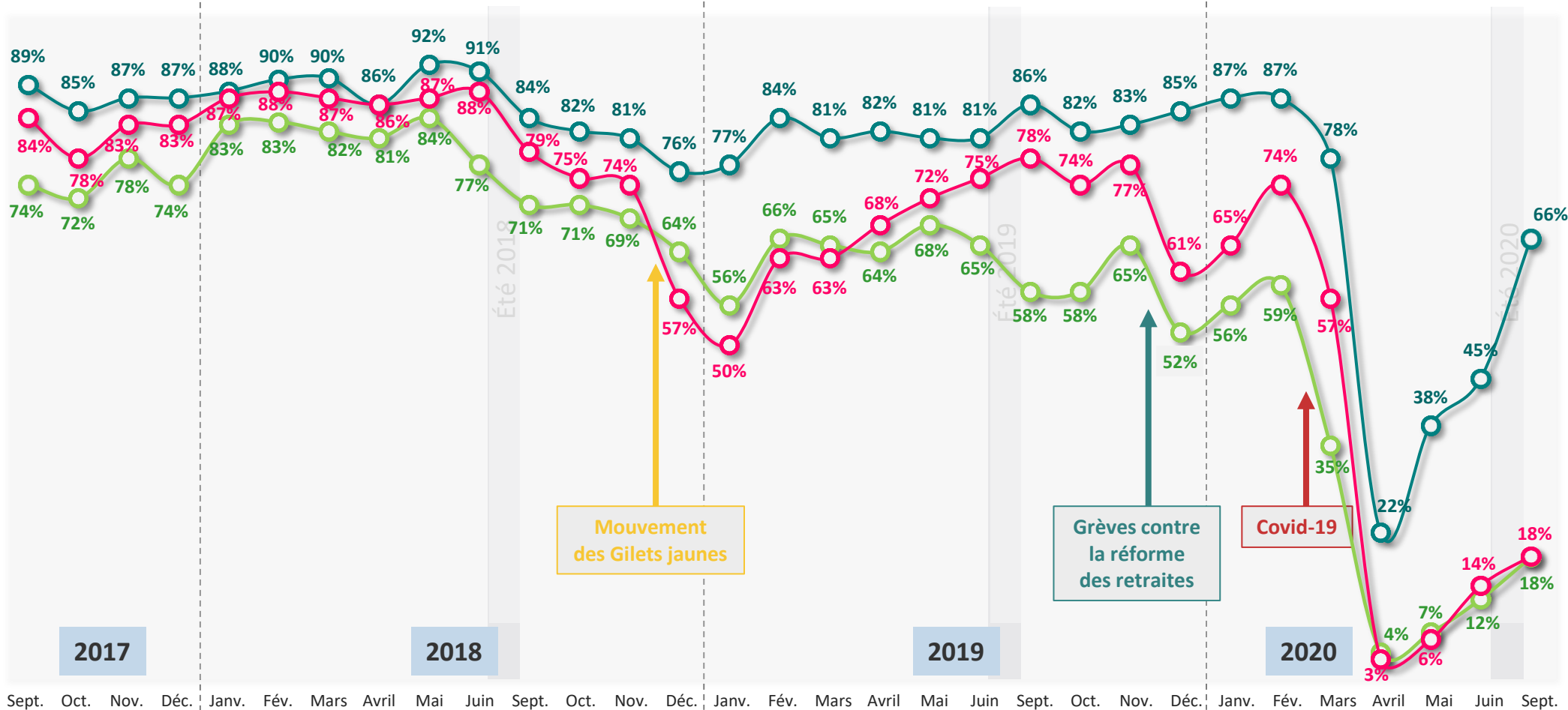


Niveaux de confiance



302 entreprises

Q1. Concernant les perspectives des 6 prochains mois, diriez-vous que vous êtes très confiant, assez confiant, assez inquiet, très inquiet, pour...



Votre entreprise



L'économie française



L'économie mondiale



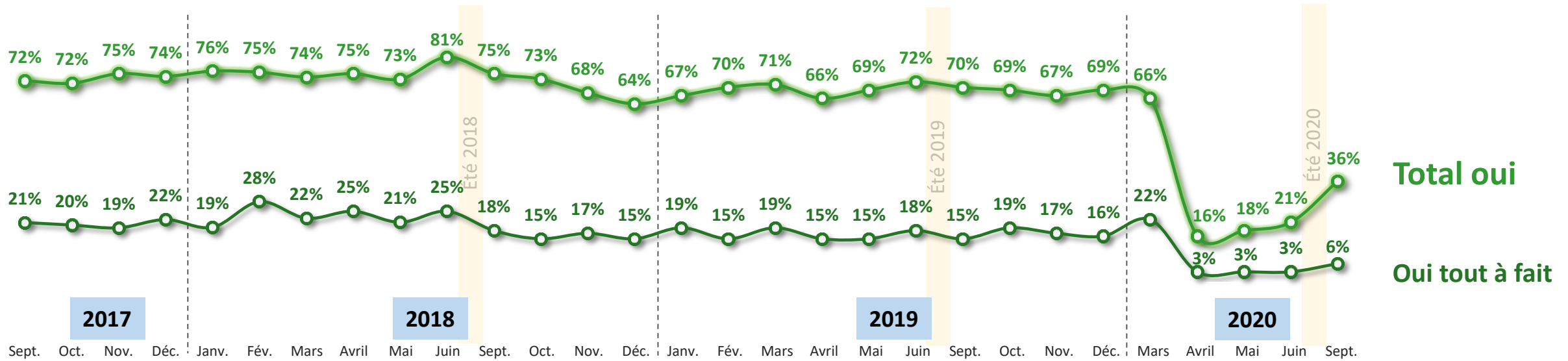
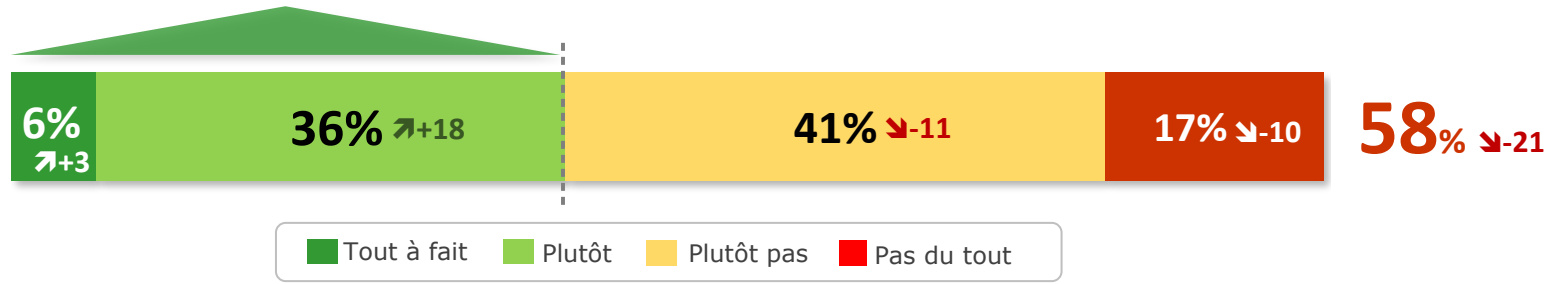
Climat d'investissements



302 entreprises

Q2. Selon vous, la situation actuelle de votre entreprise est-elle propice aux investissements ?

42% estiment que la situation actuelle de leur entreprise est propice aux investissements ↗+21



Total oui
Oui tout à fait

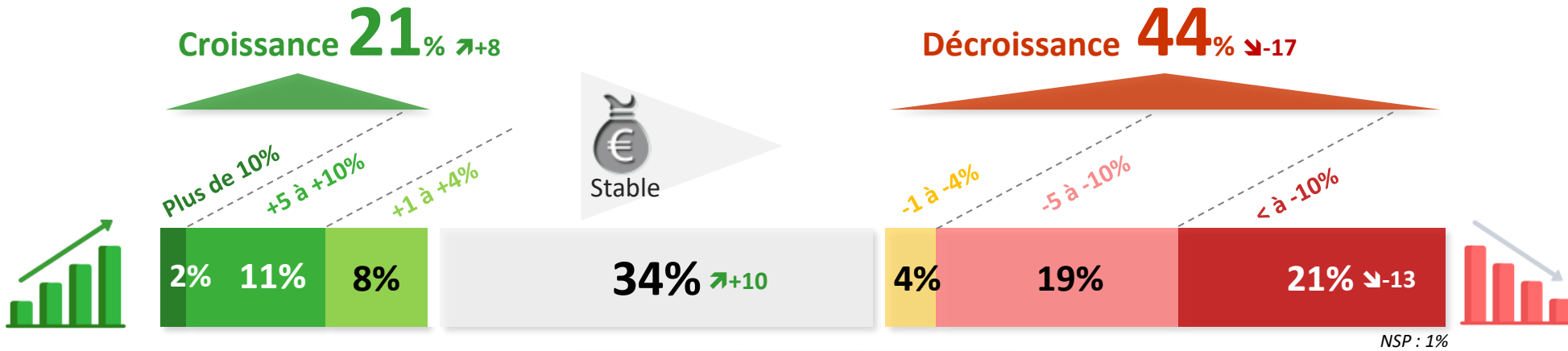


Prévisions d'activité

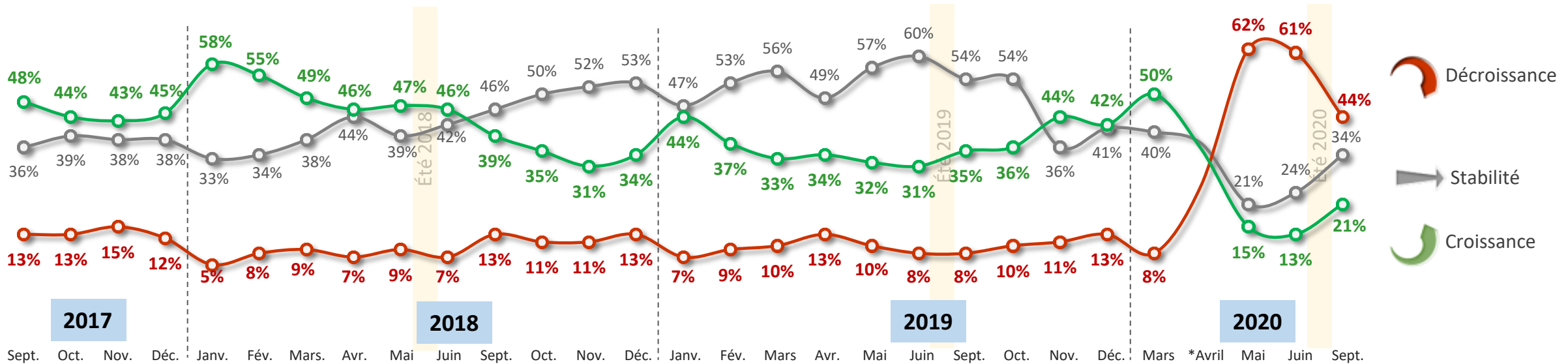


302 entreprises

Q3. Quelle évolution du chiffre d'affaires, par rapport à l'année dernière, pensez-vous atteindre en fin d'année 2020 ?



Prévisions de croissance moyenne : -6,4%
Rappel Sept 2019 : 1,7%



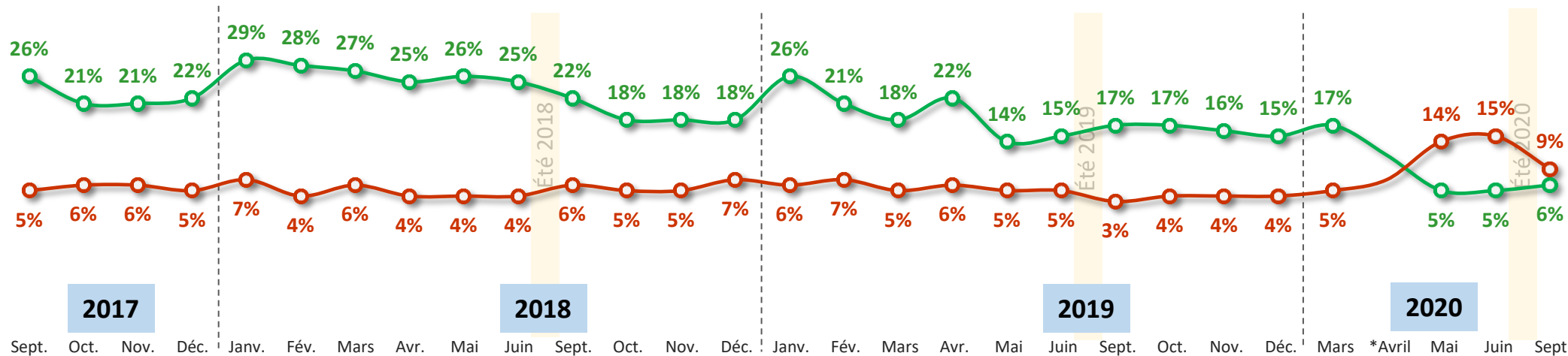
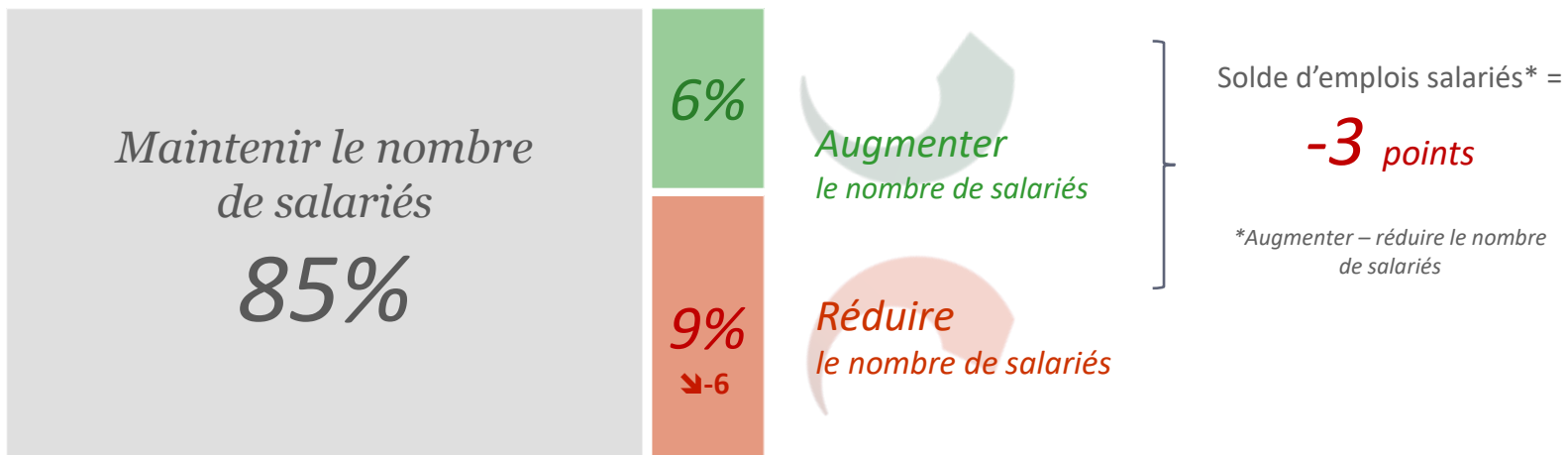
* Indicateur non mesuré en Avril 2020

“ Prvisions de l'volution de l'emploi salari 6 mois

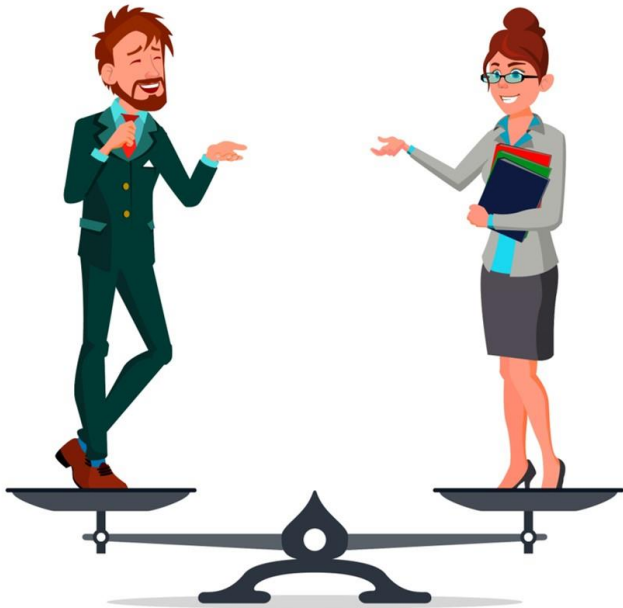


302 entreprises

Q5. Au cours des 6 prochains mois, votre entreprise envisage-t-elle de... ?



* Indicateur non mesur en Avril 2020



Questions d'actualité : Égalité homme-femme



Traits de personnalité spontanément associés aux dirigeant(e)s



302 entreprises

QA2a/b. Quels sont les 3 traits de personnalité que vous estimez les plus courants pour les **hommes** dirigeant(e)s d'entreprise / pour les **femmes** dirigeantes d'entreprise ? (question ouverte)

Traits associés aux femmes dirigeantes



- 1 Engagement 19%
- 2 Rigueur 17%
- 3 Ambition 15%

4	Courage / Résistance/ Solide/ Force	14%
5	Charisme	12%
5	Expérience/ expertise/ Compétence / Analyse / Diplômée	12%
5	Juste/ Droiture/ Valeurs humaines/ Équité/ Morale/ Honnête/ transparence/ Loyauté/ Franchise / Intégrité	12%
5	Écoute / Ouverte à la discussion / Ouverte au dialogue	12%
5	Humaine / Bienveillante / Empathie / Entraide / maternelle	12%
10	Détermination / Obstination	8%

Traits associés aux hommes dirigeant(e)s



- 1 Ambition 16%
- 1 Engagement 16%
- 3 Rigueur 14%
- 3 Charisme 14%

5	Leadership/ Management/ Dirigeant/ Directif/ Meneur d'homme/ Entraînant	13%
6	Courage / Résistance / Solide / Force	12%
6	Expérience/ expertise / Compétence/ Analyse / Diplômé	12%
8	Visionnaire / Anticipation / Intuitivité	11%
9	Écoute / Ouvert à la discussion / Ouvert au dialogue	10%
10	Juste/ Droiture/ Valeurs humaines/ Équité/ Morale/ Honnête/ transparence/ Loyauté/ Franchise / Intégrité	9%



Traits de personnalité spontanément associés aux dirigeant(e)s en fonction du genre des répondant(e)s



302 entreprises

QA2a/b. Quels sont les 3 traits de personnalité que vous estimez les plus courants pour les **hommes** dirigeant(e)s d'entreprise / pour les **femmes** dirigeantes d'entreprise ? (question ouverte)



Traits associés aux femmes dirigeantes

- 1 Engagement **19%**
Selon les hommes : **21%**
Selon les femmes : **13%**
- 2 Rigueur **17%**
Selon les hommes : **16%**
Selon les femmes : **19%**
- 3 Ambition **15%**
Selon les hommes : **16%**
Selon les femmes : **12%**



Traits associés aux hommes dirigeant(e)s

- 1 Ambition **16%**
Selon les hommes : **19%**
Selon les femmes : **11%**
- 1 Engagement **16%**
Selon les hommes : **20%**
Selon les femmes : **8%**
- 3 Rigueur **14%**
Selon les hommes : **15%**
Selon les femmes : **11%**
- 3 Charisme **14%**
Selon les hommes : **12%**
Selon les femmes : **18%**



Le respect de l'égalité homme-femme



302 entreprises

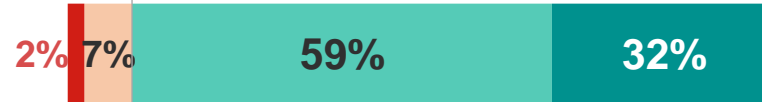
QA1. Pour chacun des domaines que je vais vous citer, merci de m'indiquer si, selon vous, l'égalité homme-femme est très, assez, peu ou pas du tout respectée ? Par égalité homme-femme, nous faisons référence à l'égalité des conditions de travail (missions, considération, revenus, perspectives de carrière...).

Pas du tout respectée Peu respectée Assez respectée Très respectée

Total respectée
(très + assez)



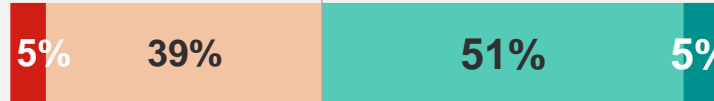
Votre entreprise



91%
Hommes : 91%
Femmes : 91%



La société en général



56%
Hommes : 57%
Femmes : 55%



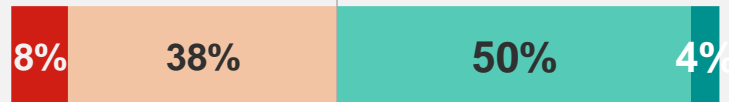
Le monde professionnel en général



56%
Hommes : 57%
Femmes : 54%



Le monde politique



54%
Hommes : 50%
Femmes : 63%

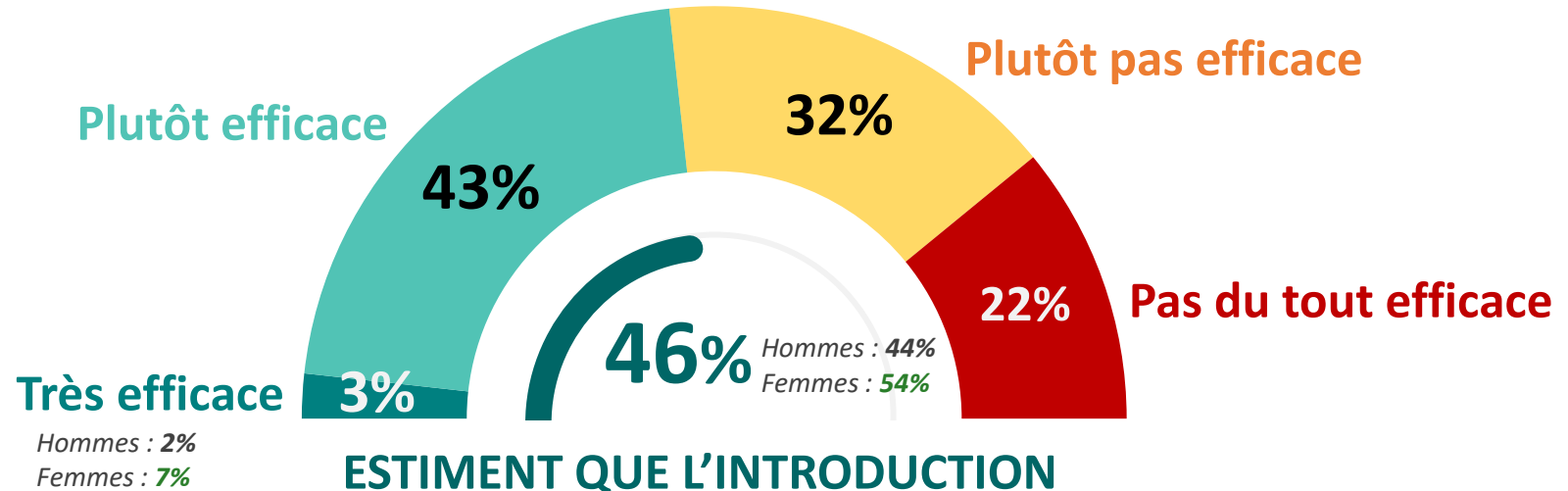
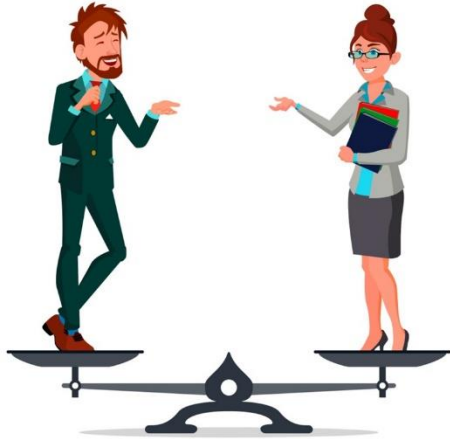


Perception des quotas envers la mixité homme-femme en entreprise



302 entreprises

QA3. Pensez-vous que l'introduction de quotas pour assurer la mixité homme-femme en entreprise serait très, plutôt, plutôt pas ou pas du tout efficace pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes ?



ESTIMENT QUE L'INTRODUCTION DE QUOTAS POUR ASSURER LA MIXITÉ HOMME-FEMME EN ENTREPRISE SERAIT EFFICACE POUR RÉDUIRE LES INÉGALITÉS



Les écarts homme-femme en entreprise



302 entreprises

QA4. Je vais vous lire une série d'affirmations. Merci de m'indiquer pour chacune d'entre elle si vous êtes tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout d'accord ?

Pas du tout d'accord Plutôt pas d'accord Plutôt d'accord Tout à fait d'accord

Total d'accord (tout à fait + plutôt)

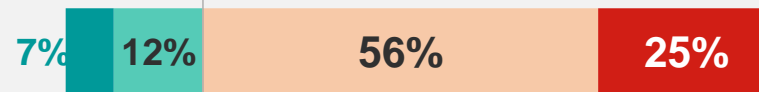


Pour un poste et un niveau d'expérience similaires, il existe parfois des **différences de salaires** entre hommes et femmes



81% Hommes : 78% Femmes : 90%

La maternité est un **frein à l'embauche** pour certains employeurs



81% Hommes : 79% Femmes : 85%

Une femme **doit davantage prouver ses compétences** qu'un homme pour accéder à des postes à responsabilité



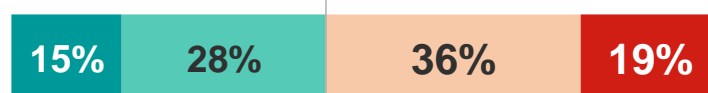
69% Hommes : 63% Femmes : 87%

Les **perspectives d'évolution de carrière** sont inégales entre les hommes et les femmes



68% Hommes : 63% Femmes : 82%

Les femmes doivent supporter au quotidien **une charge mentale plus importante** que les hommes



55% Hommes : 47% Femmes : 75%

NSP : 2%



Profil de l'échantillon

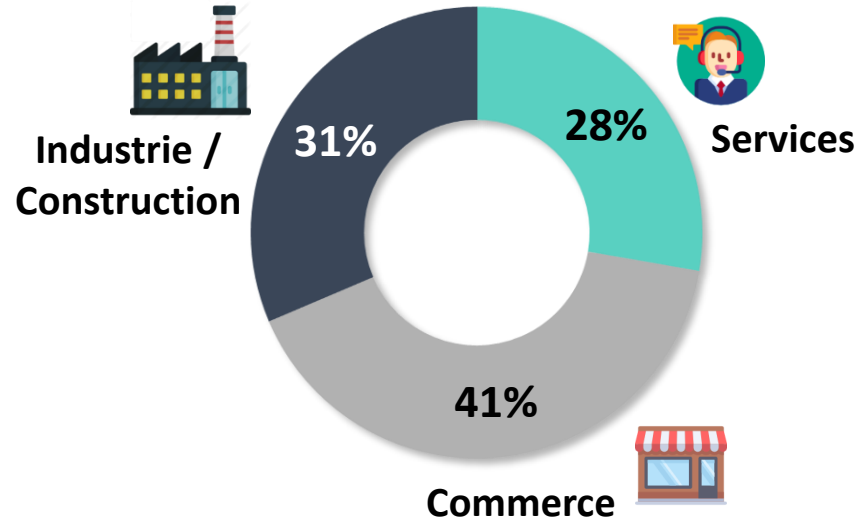


Profil de l'échantillon

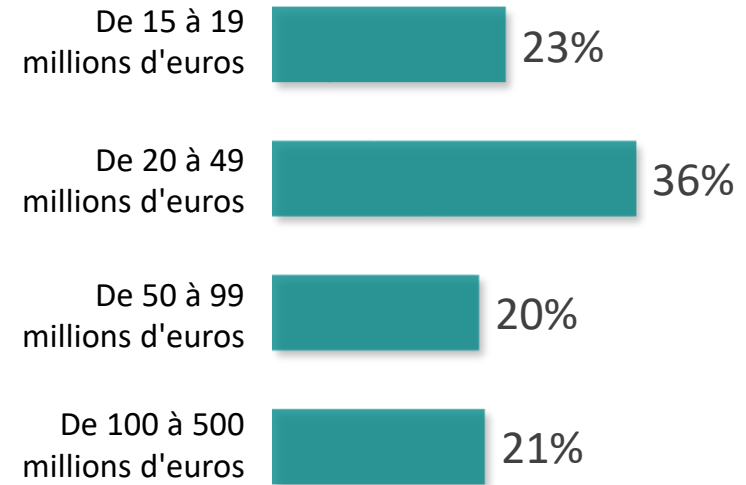


302 entreprises

S2. Secteur d'activité de l'entreprise



S3. Quel est approximativement le chiffre d'affaires que vous avez réalisé en 2019 en millions d'euros ?





“opinionway

15 place de la République 75003 Paris

PARIS – CASABLANCA – ALGER – TUNIS – VARSOVIE – ABIDJAN

www.opinion-way.com

« Rendre le monde intelligible pour agir aujourd’hui et imaginer demain. »