



Compte-rendu de la présentation à la presse de l'étude du GEF

Parcours professionnels des diplômé(e)s de grandes écoles :
Regards croisés hommes/femmes.
Février 2007

La présentation à la presse, le 7 février 2007, de l'étude « **Parcours professionnels des diplômé(e)s de grandes écoles : Regards croisés hommes/femmes** ».a été très intéressante.

Elle a été réalisée par l'association « Grandes Ecoles au Féminin » dont Annie Ducelier a été une membre active avant d'être accaparée par son cabinet de conseil, Isotélie. Elle était venue à Nantes en 2005 nous faire un exposé passionnant sur la situation professionnelle des femmes-cadre. Cette association, créée en 2002, s'est donné pour but d'être un observatoire des évolutions de l'emploi des cadres féminins, d'alerter les responsables sur les blocages à l'accès des femmes aux postes de responsabilité et de soutenir les réseaux pour l'égalité des chances.

Elle réalise ainsi, tous les 2 ans environ, une large enquête sur l'emploi et les parcours professionnels des femmes issues des 9 écoles regroupées dans GEF.

-En 2003, un état des lieux sur la situation des femmes-cadre dans les grandes entreprises françaises

-En 2005, une enquête sur le parcours professionnel des anciennes élèves de ces écoles (dont Annie Ducelier avait résumé les conclusions à Nantes)

-En 2007, une enquête du même type sur les parcours professionnels des anciennes et des anciens, avec beaucoup de comparaisons sur l'état des lieux de la discrimination et sur le regard porté sur elle. C'est cette dernière enquête qui était présentée à la presse.

Je joins les coordonnées du site de GEF qui met en ligne les résultats de ses enquêtes. On y trouve les synthèses des deux premières, celle de 2007 n'y est pas encore.

http://www.grandesecolesaufeminin.fr/nos_etudes.html

Résultats de l'enquête de 2007,
« **Parcours professionnels des diplômé(e)s de grandes écoles : Regards croisés hommes/femmes** »

-La population étudiée est importante. Dix pour cent des anciennes et des anciens des 9 écoles du GEF ont répondu à l'enquête réalisée par Ipsos, cela constitue une population de **7233 personnes** avec des femmes plus jeunes et moins nombreuses, mais qui ont proportionnellement plus répondu que les hommes.

35% de femmes, dont 75% ont moins de 40 ans

65% d'hommes, dont les moins de 40 ans ne représentent que 59%

-Le taux d'activité (95 à 100% selon les tranches d'âge) est nettement plus élevé que la moyenne nationale (80 à 82 %) et à peine inférieur pour les femmes. Elles sont peu nombreuses à travailler à temps partiel.

Le temps de travail hebdomadaire déclaré varie peu entre les femmes et les hommes

52 à 54 h pour les hommes (selon la tranche d'âge) et 51 à 52 h pour les femmes à temps plein

36 à 37 h pour les femmes à temps partiel, essentiellement au 4/5e

-L'ambition professionnelle et la hiérarchie des priorités dans la conception de la réussite sont comparables, mais les femmes listent davantage d'exigences dans leur conception de la réussite.

Les souhaits prioritaires de réussite à 5 ans sont hiérarchisés dans le même ordre par les femmes et les hommes.

"faire un travail intéressant" (H 84% , F 90%)

"m'épanouir" (H 80 , F 90)

"équilibrer vie professionnelle et vie amoureuse" (H 70 , F 80)

"équilibrer vie professionnelle et temps consacré aux enfants" (H 60 , F 69)

"équilibrer vie professionnelle et passions" (H 48 , F 49)

"bien gagner sa vie" (H 47 , F 48)

"avoir la reconnaissance de mes pairs" (H 25 , F 34)

"obtenir une bonne position sociale" (H 19 , F 23)

"avoir du pouvoir" (H 15 , F 16)

-L'état des lieux des niveaux de responsabilités, taux d'encadrement et salaires met en évidence une discrimination certaine à l'égard des femmes. Des différences importantes apparaissent pour les trois critères.

La génération des moins de 30 ans échappe à cette discrimination, sauf en terme de salaire où l'écart F/H est déjà de 18% pour cette tranche d'âge, pour atteindre un maximum de 27% dans la tranche des 35-40a (naissance des enfants ?). Il s'atténue légèrement pour les 40-45a pour repartir à la hausse ensuite.

-La perception des freins à la carrière des femmes

Deux freins classiques sont cités en priorité par tous, les enfants et la moindre mobilité.

Les enfants sont mis en avant par 44% des hommes et 33% des femmes ; la moindre mobilité est citée par 24 % des hommes et 33 % des femmes . La réalité des faits oblige à nuancer l'importance réelle de ces facteurs.

Les femmes diplômées sont nombreuses à avoir des enfants (65% des moins de 40a et 83% des plus de 40a ont au moins un enfant). Leur taux d'activité et leur temps de travail hebdomadaire diminuent à peine (sauf pour 3 enfants, dont un de moins de 3 ans, où les temps partiels à 4/5 deviennent plus nombreux, mais avec 39h hebdomadaires déclarées!...).

L'argument de la moindre mobilité est également à nuancer. Si 92% des hommes effectuent des déplacements (5j/mois en moyenne), 85% des femmes se déplacent également (4j/mois en moyenne). Les hommes sont 83 % à se dire prêts à partir à l'étranger et les femmes 76 %.

Les femmes et les hommes ont des analyses différentes sur plusieurs points

Les premières différences apparaissent au niveau de **la perception du phénomène** :

A la question "*Avez-vous constaté des différences entre les parcours professionnels des femmes et des hommes ?*", les femmes répondent oui à 65% et les hommes non à 62%.

A la question "*Pensez-vous qu'il y a des freins à l'évolution de la carrière des femmes ?*", les femmes répondent oui à 77 % et les hommes non à 50%

Seulement 1% ne se prononcent pas.

Les femmes perçoivent **des a priori de la part des employeurs** que les hommes voient moins :

"seraient moins leader" (35 % des F et 16 % des H)

"s'engageraient moins" (33 % des F et 17 % des H)

"manqueraient d'autorité" (30 % des F et 14 % des H)

"prendraient moins de risques" (25 % des F et 14 % des H)

"auraient moins d'intérêt pour les postes d'encadrement" (23 % des F et 13 % des H)

"seraient moins adaptées aux codes de l'entreprise" (10 % des F et 4 % des H)

Les freins comme **conséquences d'attitudes et de comportements des femmes au travail** sont également perçus différemment :

"elles demandent moins d'augmentation" (42 % des F et 8 % des H)

"elles participent moins à des réseaux d'influence" (42 % des F et 10 % des H)

"elles ne savent pas se mettre en avant et valoriser leur travail" (40 % des F et 7 % des H)

"elles ont un moindre goût du pouvoir" (38 % des F et 14 % des H)

-En conclusion

Des différences de situation professionnelles importantes apparaissent entre les hommes-cadre et les femmes-cadre.

Deux freins à la carrière des femmes-cadre sont surestimés, les enfants et la moindre mobilité.

Les vrais freins sont occultés, (faible perception des différences par les hommes, persistance d'a priori, différences de comportement au travail).

Pour avancer vers l'égalité des chances dans la vie professionnelle, il faut commencer par analyser ces freins cachés et les faire connaître dans le monde du travail.

Annette Mouranche

Réseau Egalité des chances du MAP

Correspondante de l'inapg (AgroParisTech)