



Le parcours professionnel des diplômé(e)s de grandes écoles

Regards croisés hommes/femmes



■ Créé en janvier 2002, GEF regroupe 9 associations d'anciens et de diplômés :

Centrale Paris, ENA, ENPC, ESCP-EAP, ESSEC, HEC, Insead, Mines, Polytechnique

■ **3 objectifs**

- Constituer **un observatoire** des évolutions des femmes diplômées et de leurs parcours professionnels
- Développer la **prise de conscience** des dirigeants sur la question de l'accès des femmes aux lieux de décisions économiques
- Soutenir les **actions et initiatives** lancées au sein des réseaux membres

■ **2003 : Étude auprès des entreprises**

- Sur la situation des femmes cadres dans les 300 premières entreprises en France, en partenariat avec Accenture

■ **2004/2005 : Étude auprès des anciennes et diplômées des réseaux GEF (2 637 réponses)**

- Objectif : dresser un bilan des parcours professionnels des femmes diplômées, 30 ans après l'ouverture de la plupart de ces grandes écoles aux femmes

■ **2006/2007 : Enquête auprès des hommes et des femmes diplômés des réseaux GEF (9 grandes écoles)**

- Etude comparative : analyser les parcours professionnels mais aussi les perceptions à l'égard de ces parcours



Société amicale des
ANCIENS ÉLÈVES DE
L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE (AX)

Grandes Écoles au Féminin

Une étude conduite par **IPSOS**

Avec le concours de :

**La Poste, Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie
PSA Peugeot Citroën, Total**

Et de la

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

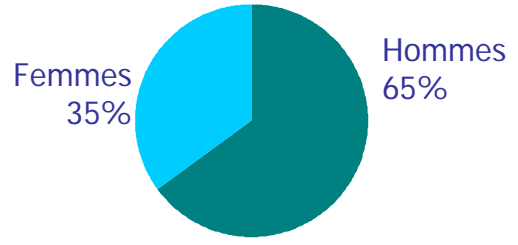
- Méthodologie
 - Une phase qualitative : 5 groupes
 - Une phase quantitative

TERRAIN : Questionnaire en ligne du 15 septembre
au 10 novembre 2006

- Taux de réponse
- Profil des répondants

7 233 diplômé(e)s ont répondu (environ 10% de taux de retour)

SEXE



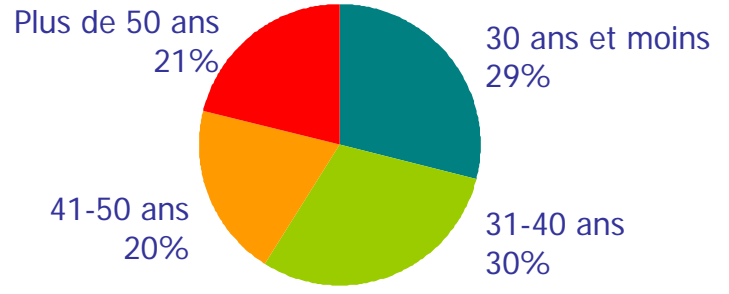
ECOLE

- **57% ont fait une école de commerce**
(4 091 répondants)
- 41% une école d'ingénieur**
(2 985 répondants)
- 5% l'ENA**
(369 répondants)

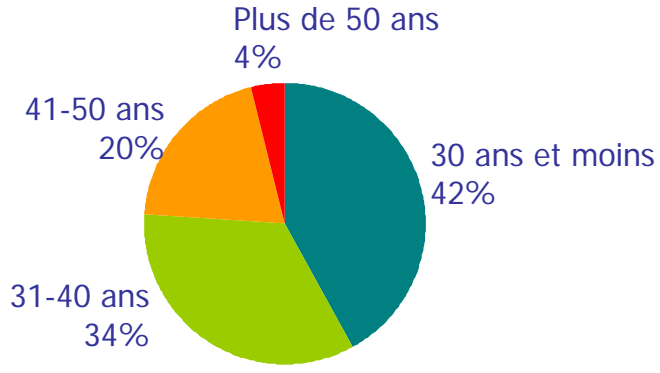
Représentent 3,5% des diplômés Bac+5 et 2,1% des cadres

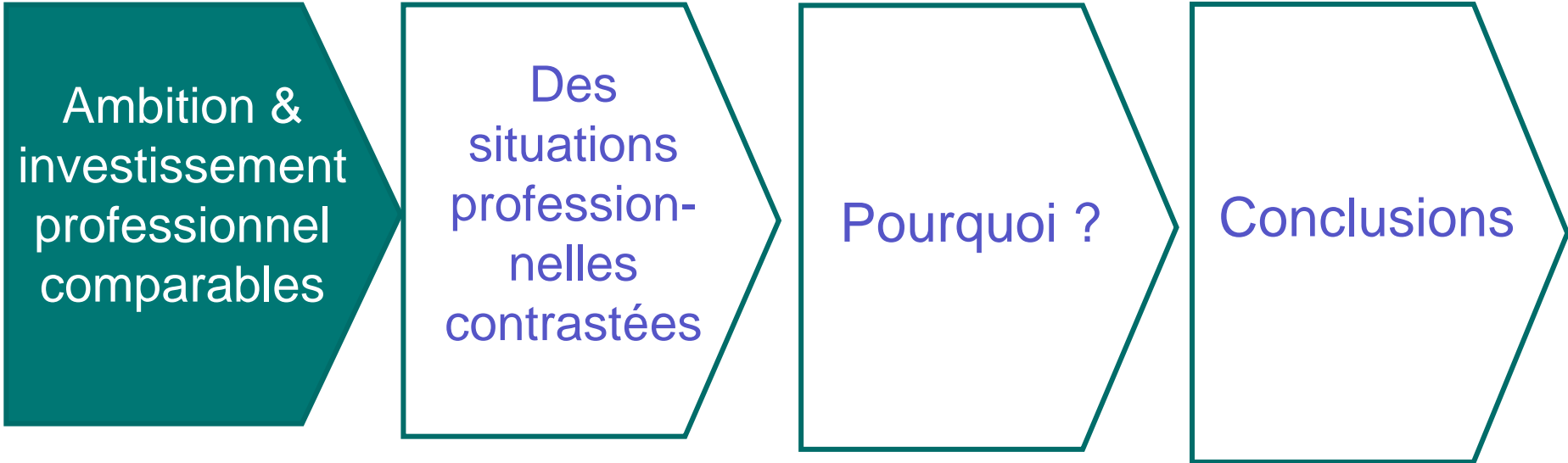
AGE

Hommes



Femmes



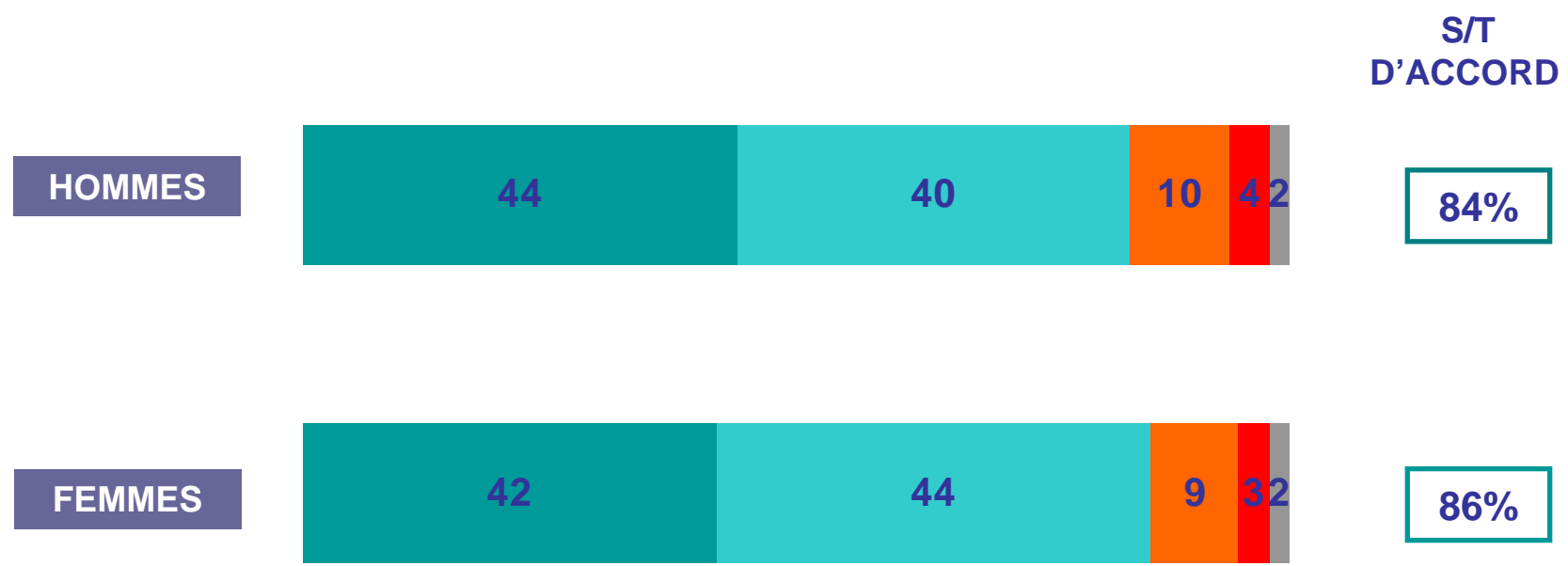


- Une conception identique de la vie professionnelle
- Un investissement professionnel équivalent

Au départ, une même ambition : faire la meilleure carrière possible

« J'ai suivi cette formation pour faire la meilleure carrière possible »

Base : Tous

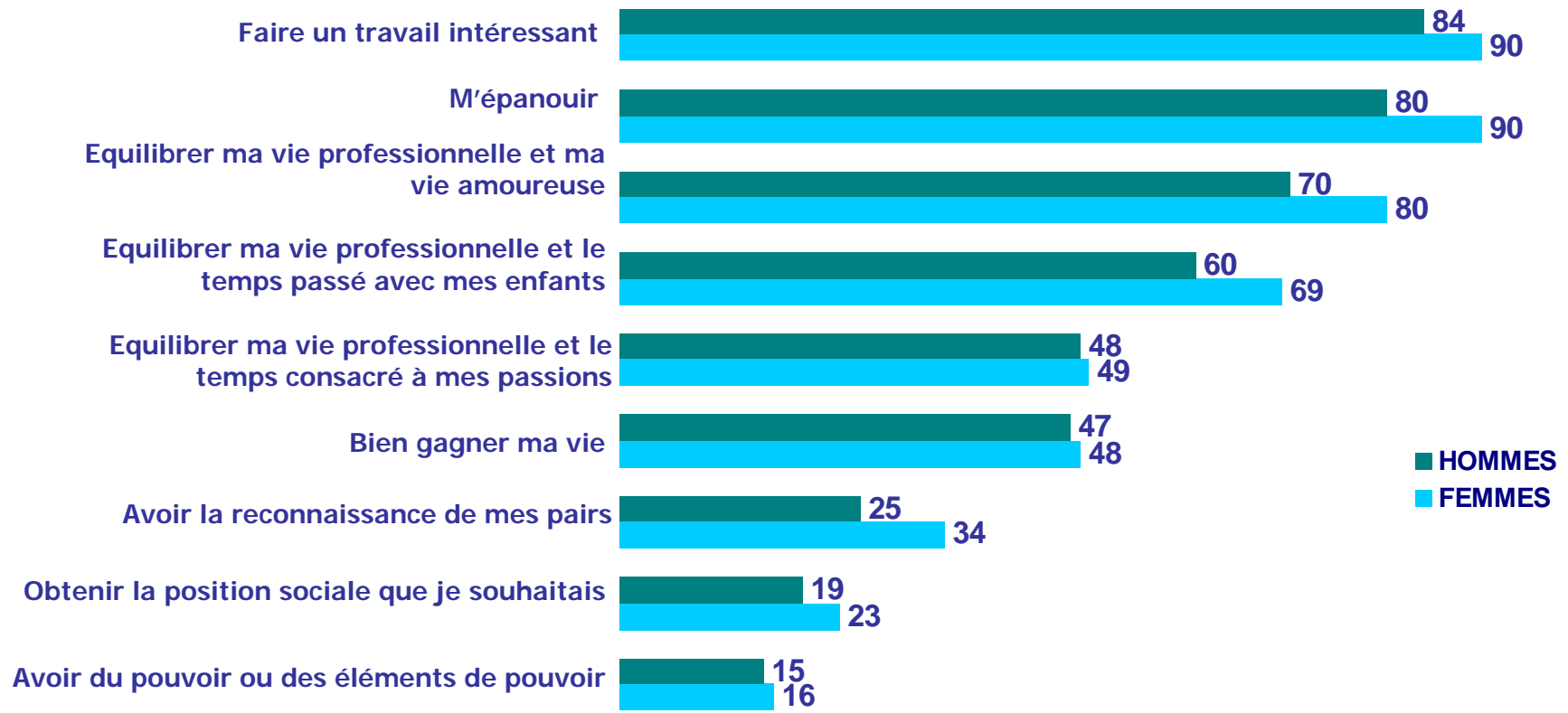


■ Tout à fait d'accord
 ■ Plutôt d'accord
 ■ Plutôt pas d'accord
 ■ Pas du tout d'accord
 ■ NSP

Des priorités similaires

« Que souhaitez-vous réussir absolument dans les cinq prochaines années ? »

« En priorité »

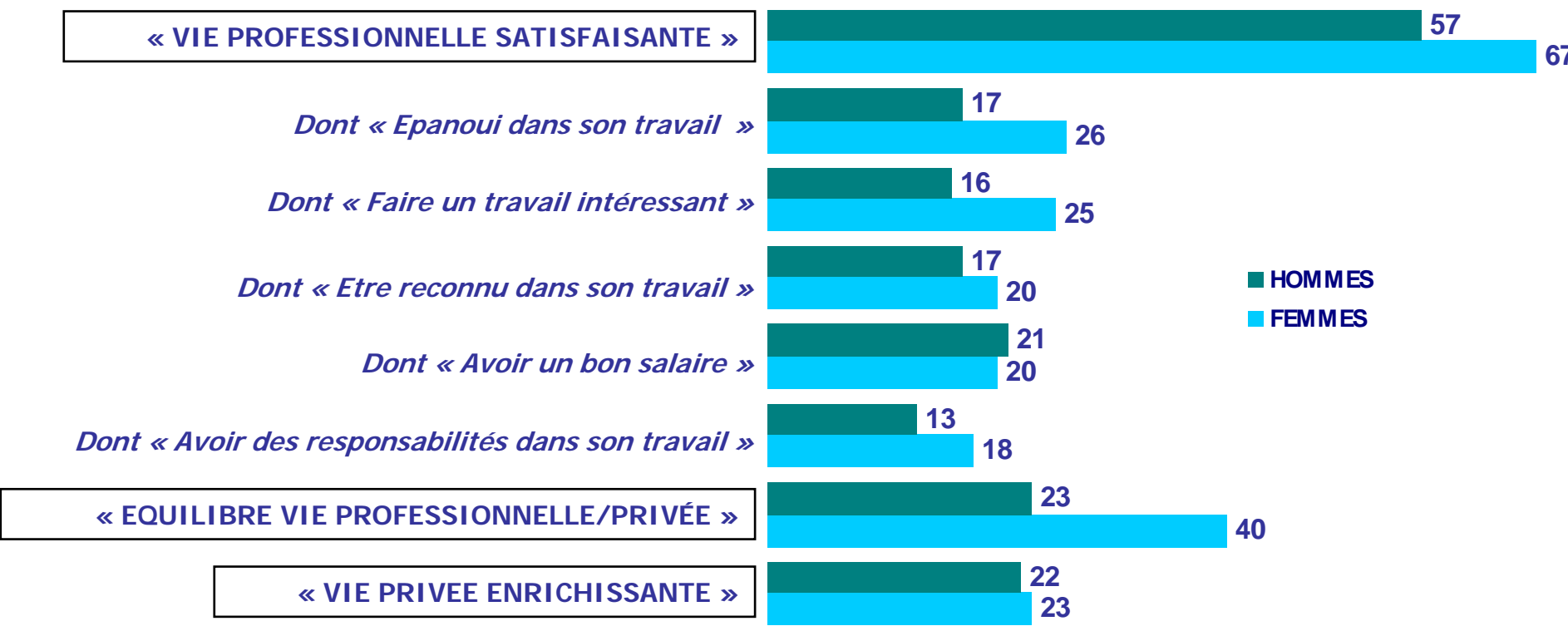


Base : tous

Une conception comparable de la réussite avec une exigence plus forte des femmes

« C'est quoi pour vous, la réussite ? » (question ouverte, réponses spontanées)

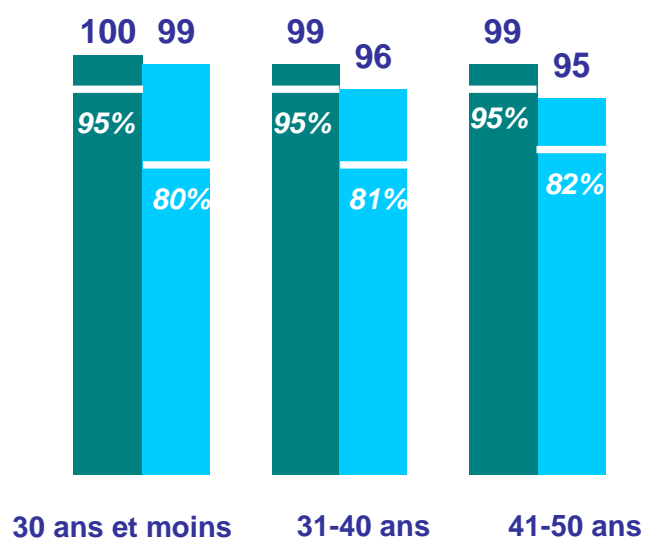
Base : Tous



Un niveau d'activité élevé quel que soit l'âge

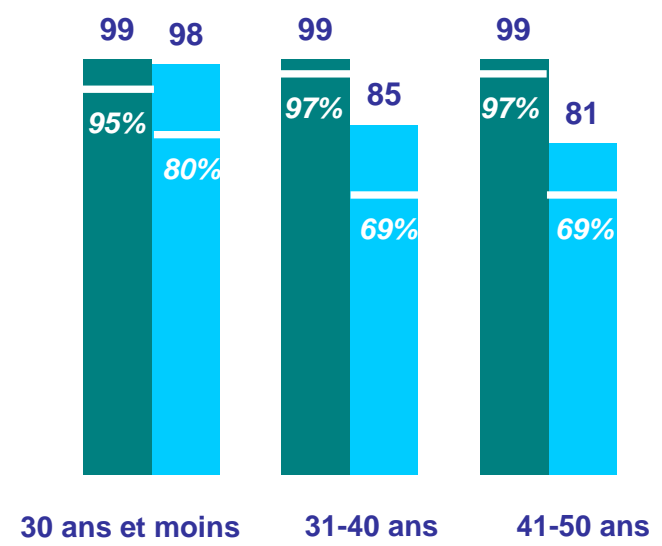
TAUX D'ACTIVITE

Base : tous sauf étudiants et retraités



TRAVAIL A TEMPS PLEIN

Base : salariés et chefs d'entreprise



■ HOMMES
 ■ FEMMES

En blanc : moyenne nationale
 (Source: Enquête emploi 2004, Insee)

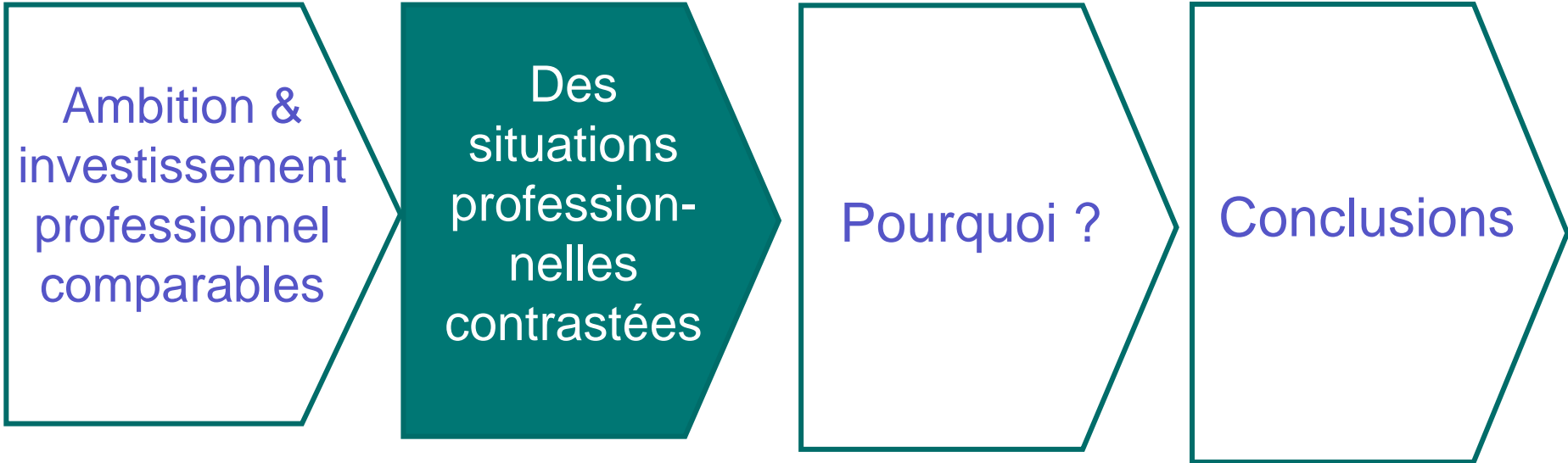
Un temps de travail similaire

	Hommes à temps plein	Femmes à temps plein
30 ans et moins	<u>52 heures</u> dont 2h à domicile	<u>51 heures</u> dont 2h à domicile
31-40 ans	<u>54 heures</u> dont 4h à domicile	<u>51 heures</u> dont 4h à domicile
41-50 ans	<u>54 heures</u> dont 5h à domicile	<u>52 heures</u> dont 5h à domicile

Base : salariés et chefs d'entreprise

Femmes à temps partiel
-
<u>37 heures</u> dont 5h à domicile
<u>36 heures</u> dont 4h à domicile

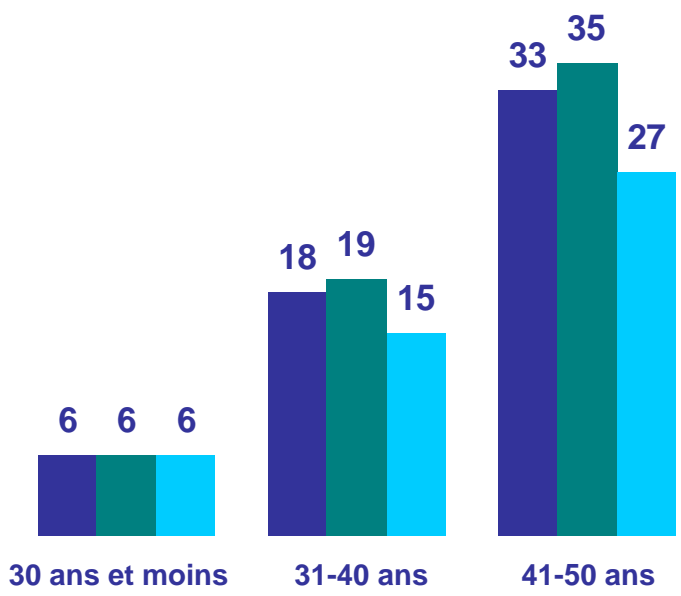




- Des niveaux élevés de responsabilité, d'encadrement et de salaires
- Mais des disparités hommes/femmes certaines

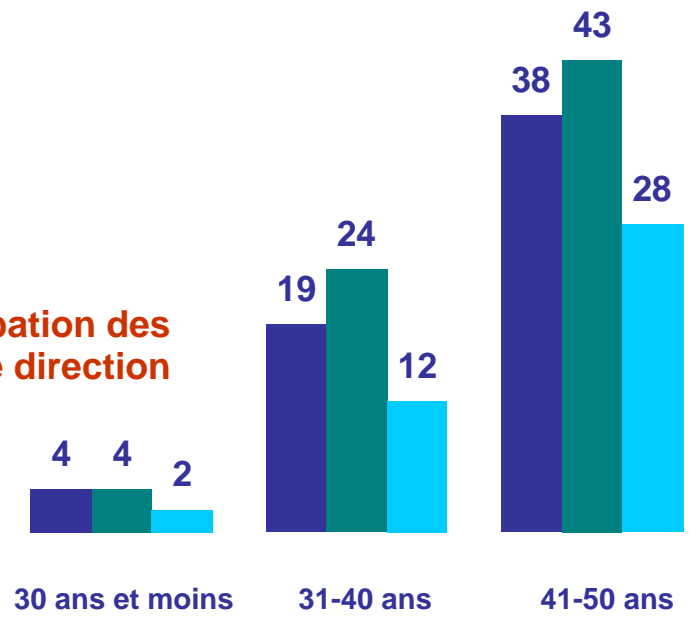
Niveau de responsabilité

Une position de dirigeant (« n » à « n-1 ») plus fréquente chez les hommes que chez les femmes



■ Ensemble
 ■ Hommes
 ■ Femmes

Une plus grande participation des hommes au comité de direction

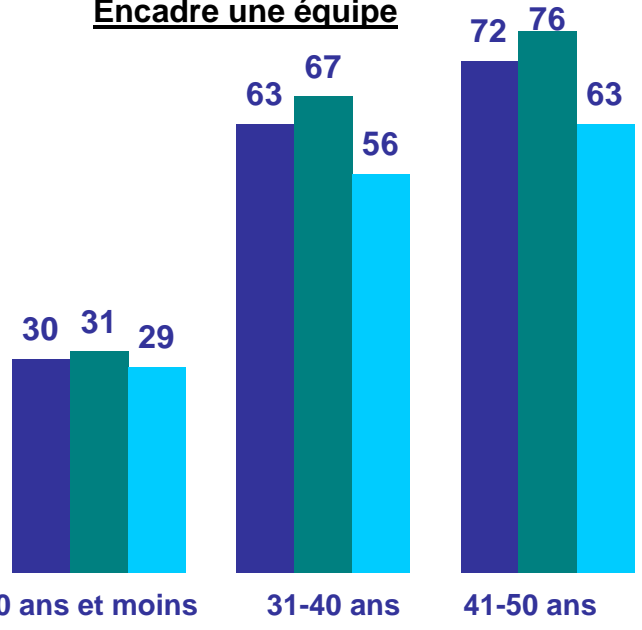


Base : salariés et chefs d'entreprise

Taux d'encadrement

A âge égal, les hommes encadrent davantage une équipe, et plus souvent une équipe importante

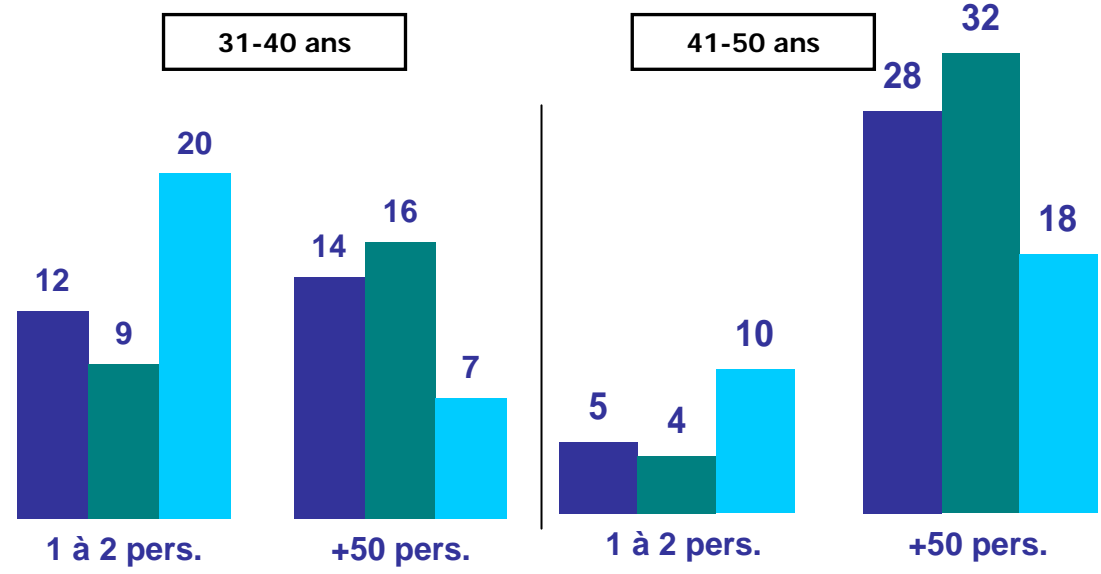
Encadre une équipe



Base : Salariés et chefs d'entreprise

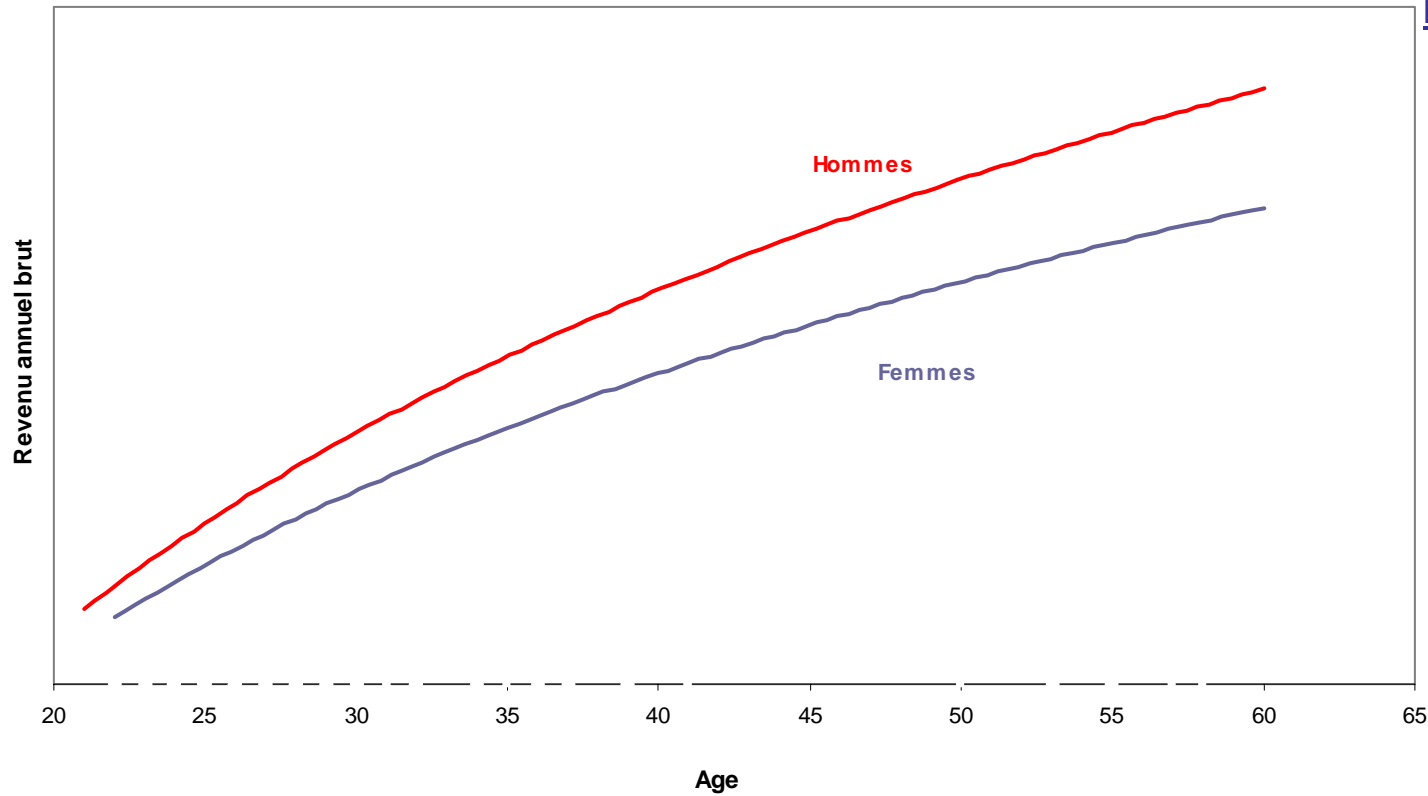
- Ensemble
- Hommes
- Femmes

Taille de l'équipe encadrée



Base : Salariés et chefs d'entreprise qui encadrent une équipe

Des écarts de salaire dès le début de carrière



Les écarts de salaires entre hommes et femmes

- 30 ans et moins : 18%
- 31-35 ans : 18%
- 36-40 ans : 27%
- 41-45 ans : 21%
- 46-50 ans : 24%



Les écarts de salaires entre hommes et femmes sont deux fois plus importants dans le privé que dans le public

Base : salariés et chefs d'entreprise qui travaillent à temps complet

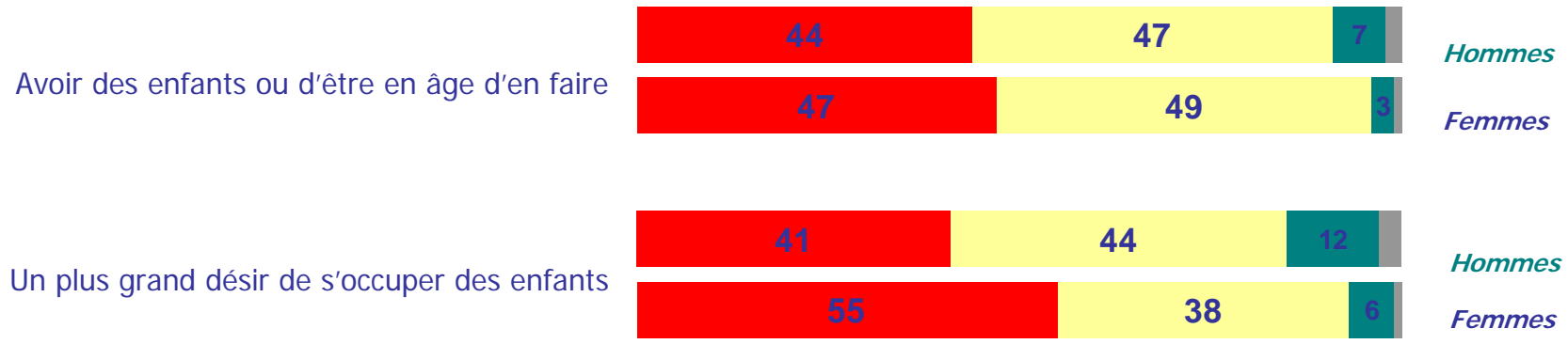


A) Des freins perçus par tous: les enfants et la mobilité, mais surestimés ?

B) Les éléments fondamentaux sur lesquels hommes et femmes ont des analyses différentes

Les enfants : un frein pour la carrière des femmes communément reconnu

« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »

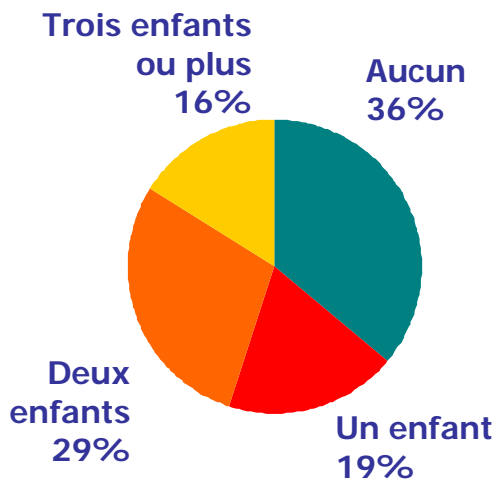


Base : Tous

■ Oui, c'est un frein objectif
 ■ C'est un handicap car les employeurs le perçoivent ainsi
 ■ Pas de différence homme/femme sur ce point
 ■ NSP

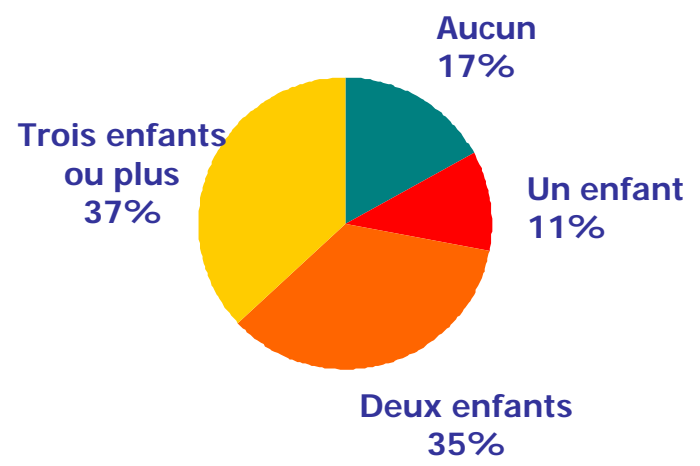
En réalité, les femmes diplômées ont des enfants ...

31-40 ans



AU MOINS UN ENFANT
64%

41-50 ans

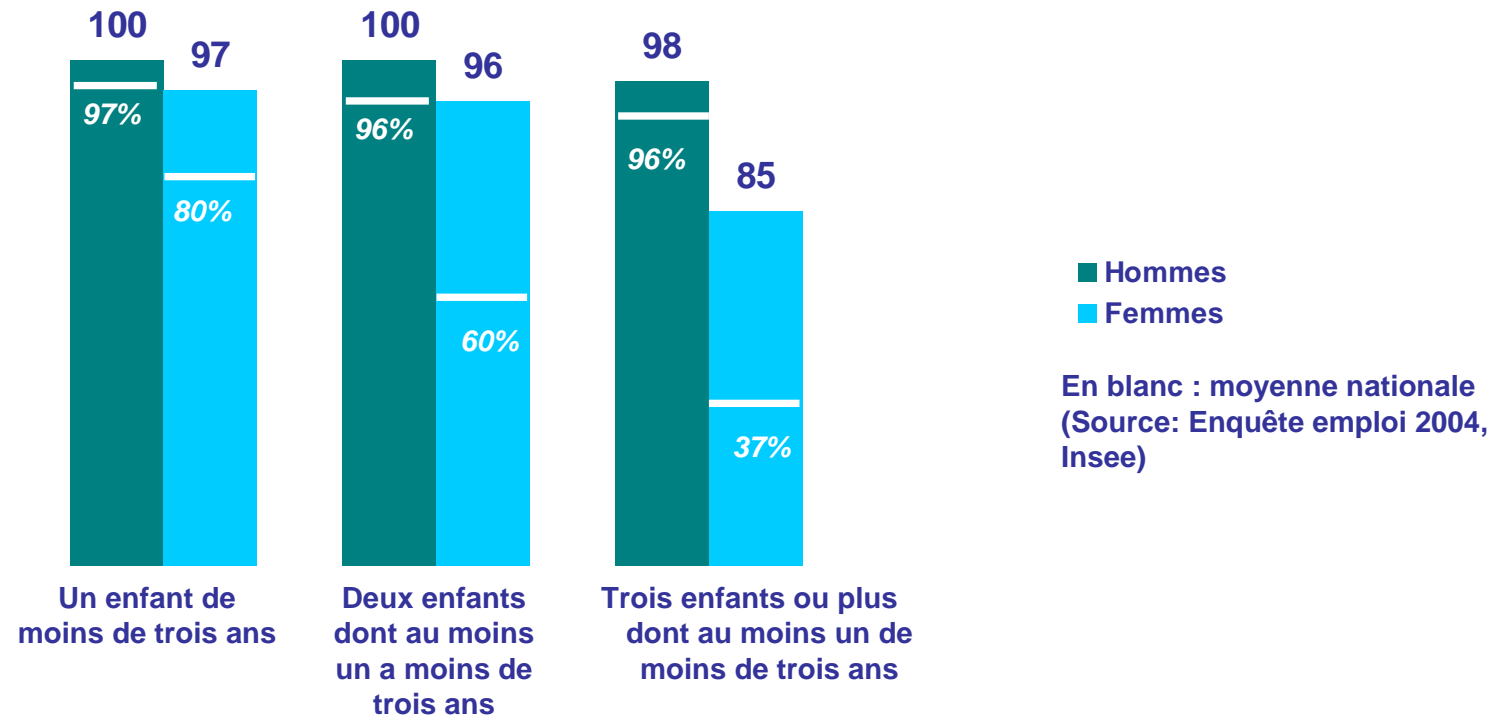


AU MOINS UN ENFANT
83%

Base : Femmes

... et elles continuent à travailler, même quand les enfants sont en bas âge

TAUX D'ACTIVITE DES PERSONNES AYANT AU MOINS UN ENFANT DE MOINS DE TROIS ANS



Base : Tous sauf étudiants et retraités

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL EN MOYENNE PAR SEMAINE

Base : salariés et chefs d'entreprise qui travaillent à temps plein

	PAS D'ENFANT		AU MOINS UN ENFANT	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
30 ans et moins	52 heures (dont 2h à domicile)	51 heures (dont 2h à domicile)	51 heures (dont 3h à domicile)	49 heures (dont 3h à domicile)
31-40 ans	54 heures (dont 4h à domicile)	52 heures (dont 3h à domicile)	54 heures (dont 4h à domicile)	49 heures (dont 5h à domicile)
41-50 ans	51 heures (dont 5h à domicile)*	54 heures (dont 5h à domicile)*	55 heures (dont 5h à domicile)	51 heures (dont 6h à domicile)

* Bases très faibles pour les 41 à 50 ans sans enfant

Et des femmes à temps partiel qui travaillent 37 heures par semaine

Base : femmes salariées et chefs d'entreprise

- ❑ **En moyenne, les femmes qui ont des enfants et sont en temps partiel travaillent 37 heures**

- ❑ **67% des femmes qui ont des enfants et travaillent à temps partiel sont au 4/5^e**

- ❑ **Les femmes qui ont des enfants et sont aux 4/5^e travaillent même un peu plus (39h en moyenne)**

Les femmes favorisent des modes de garde souples et flexibles ...

- 71% des femmes de 31 à 40 ans qui ont des enfants les font garder à domicile

... ou se font de plus en plus aider par leur conjoint pour les plus jeunes

- Les jeunes femmes ne sont plus seules à gérer les contraintes (RV scolaires ou médicaux) liées aux enfants :

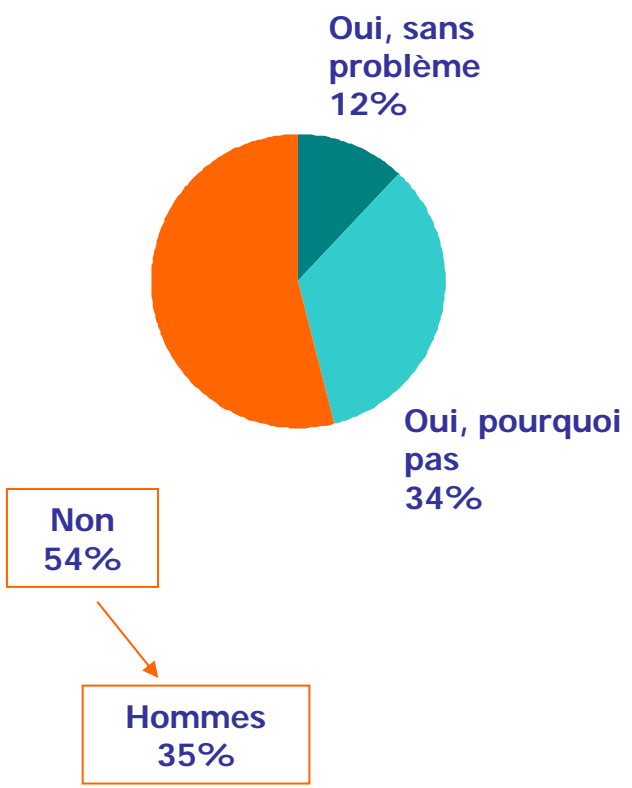
55% de celles qui ont 30 ans et moins et dont le conjoint travaille gèrent ces contraintes à tour de rôle avec celui-ci, contre 42% des femmes en moyenne

La maternité ne donne pas envie d'arrêter de travailler

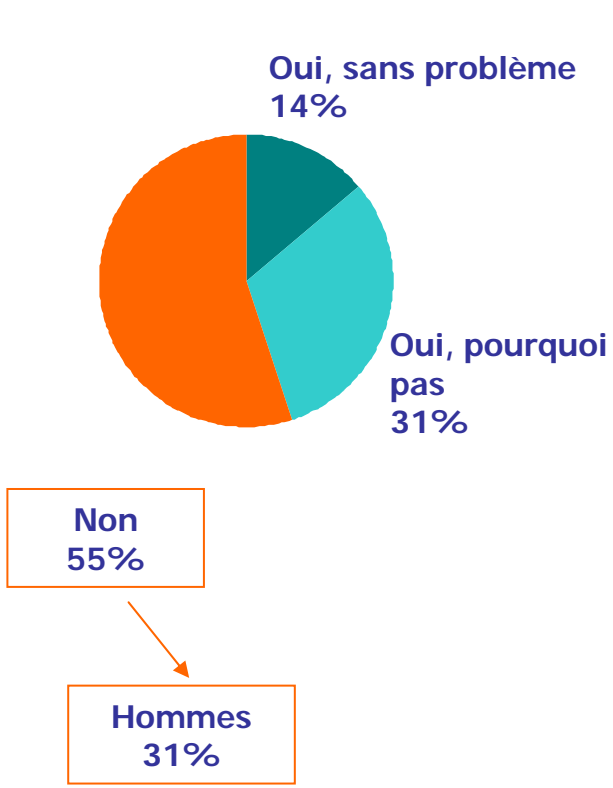
« Si vous en aviez la possibilité matérielle, accepteriez-vous d'arrêter de travailler ? »

Base : Femmes

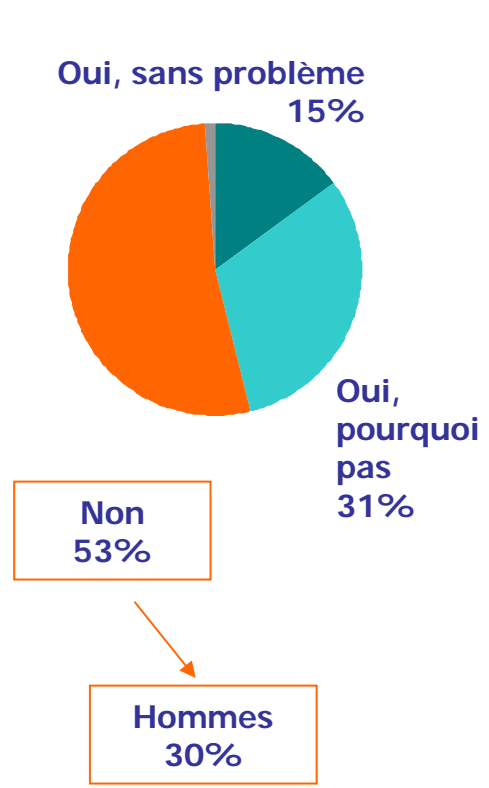
PAS D'ENFANTS



AU MOINS UN ENFANT

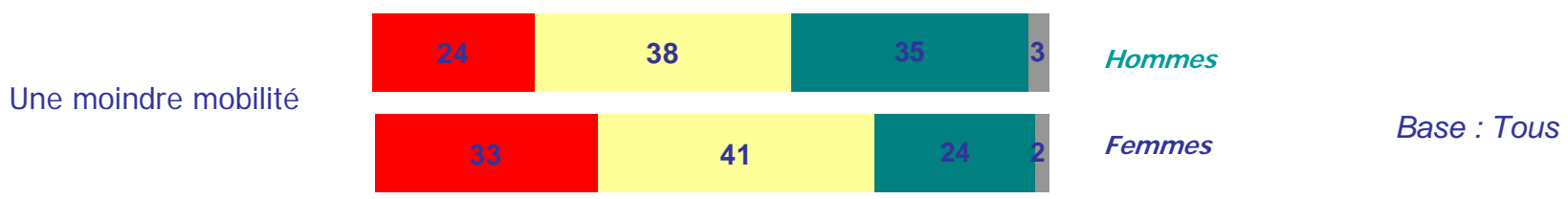


TROIS ENFANTS ET PLUS



Une moindre mobilité des femmes : une réalité à nuancer

« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »



■ Oui, c'est un frein objectif
 ■ C'est un handicap car les employeurs le perçoivent ainsi
 ■ Pas de différence homme/femme sur ce point
 ■ NSP

Elles effectuent des déplacements et sont prêtes à partir à l'étranger

	Effectuent des déplacements	Prêts à aller travailler à l'étranger
Hommes	92% (5j/mois en moy.)	83%
Femmes	85% (4j/mois en moy.)	76%

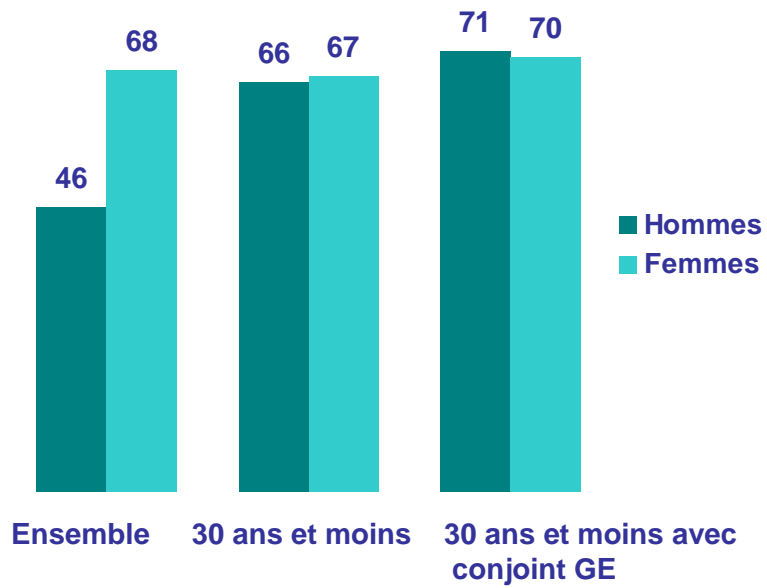
Base : Salariés et chefs d'entreprise

Mobilité : une situation amenée à évoluer ?

Les moins de 30 ans sont conscients, aujourd'hui, de devoir gérer des doubles carrières

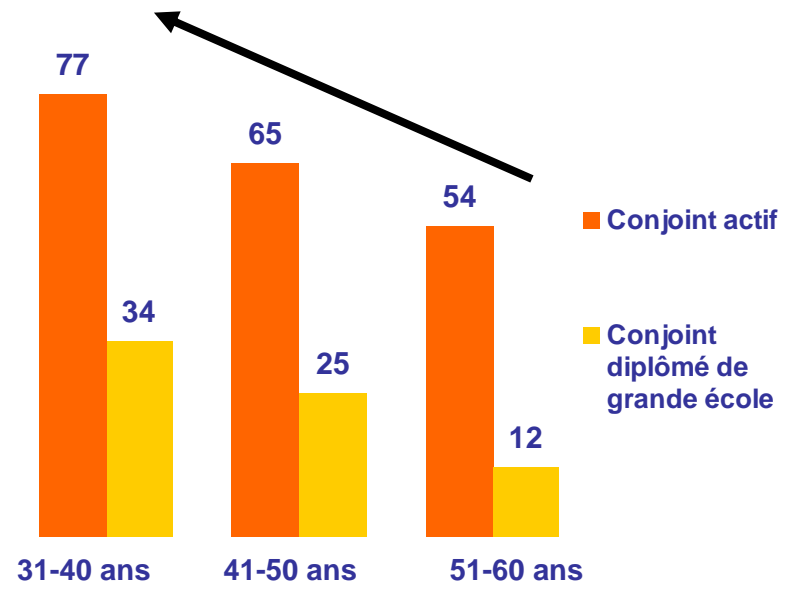
« Dans vos choix professionnels (...) vous tenez ou avez tenu compte de la carrière de votre conjoint ? »

Réponse « oui »



Des hommes moins mobiles à l'avenir ?

% d'hommes dont la conjointe est active/ diplômée d'une grande école



Base : Personnes en couple

A) Des freins perçus par tous: les enfants et la mobilité, mais surestimés ?

B) Les éléments fondamentaux sur lesquels hommes et femmes ont des analyses différentes

- **La perception des différences de parcours professionnel**
- **La perception des freins rencontrés par les femmes**
- **La perception des a priori rencontrés par les femmes**
- **Les attitudes et comportement au travail**

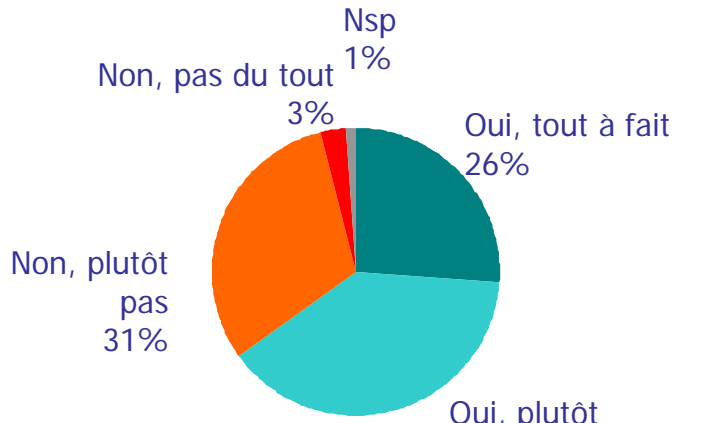
Les différences de parcours professionnel : une évidence pour les femmes, mais non identifiée par la majorité des hommes

« Personnellement, avez-vous constaté des différences entre le parcours professionnel des hommes et des femmes diplômées de grandes écoles ? »

HOMMES

FEMMES

Base : Tous



NON
62%

OUI
37%

NON
34%

OUI
65%

30 ans et moins : 80%
Plus de 30 ans : 55%

30 ans et moins : 19%
Plus de 30 ans : 44%

30 ans et moins : 48%
Plus de 30 ans : 24%

30 ans et moins : 51%
Plus de 30 ans : 75%

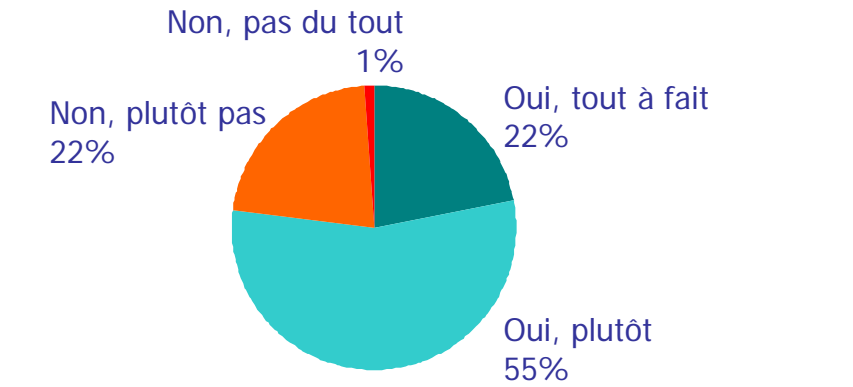
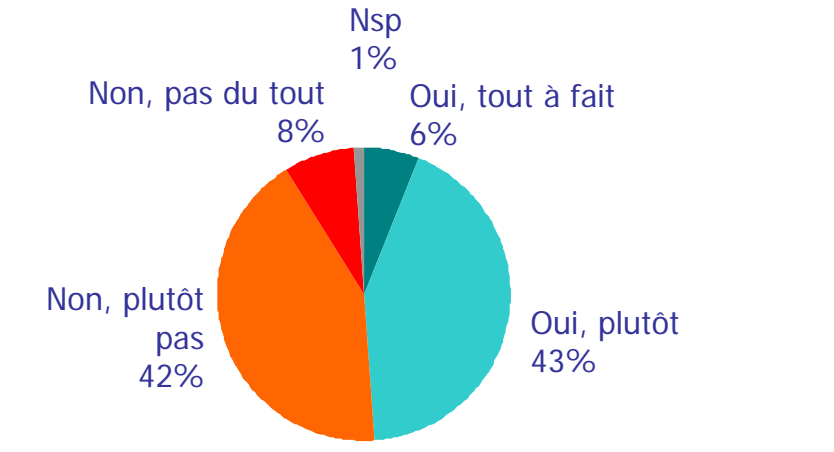
Les freins à l'évolution de la carrière des femmes, davantage perçus par les femmes

« Pensez-vous qu'il y a des freins à l'évolution de la carrière des femmes diplômées de grandes écoles ? »

Base : Tous

HOMMES

FEMMES



NON
50%

OUI
49%

NON
23%

OUI
77%

30 ans et moins : 59%
Plus de 30 ans : 46%

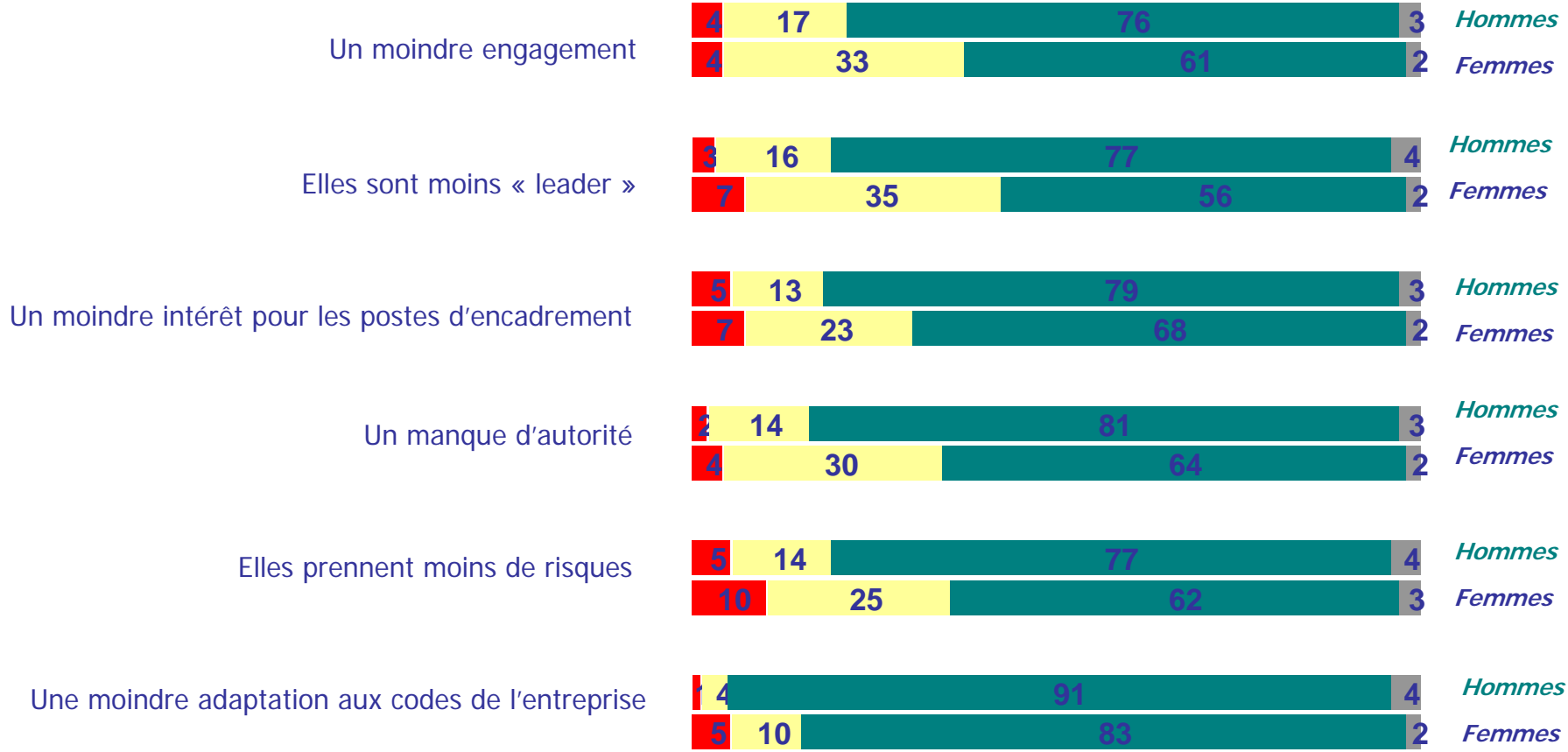
30 ans et moins : 41%
Plus de 30 ans : 53%

30 ans et moins : 28%
Plus de 30 ans : 19%

30 ans et moins : 72%
Plus de 30 ans : 81%

Les femmes perçoivent encore des a priori de la part des employeurs, que les hommes voient moins

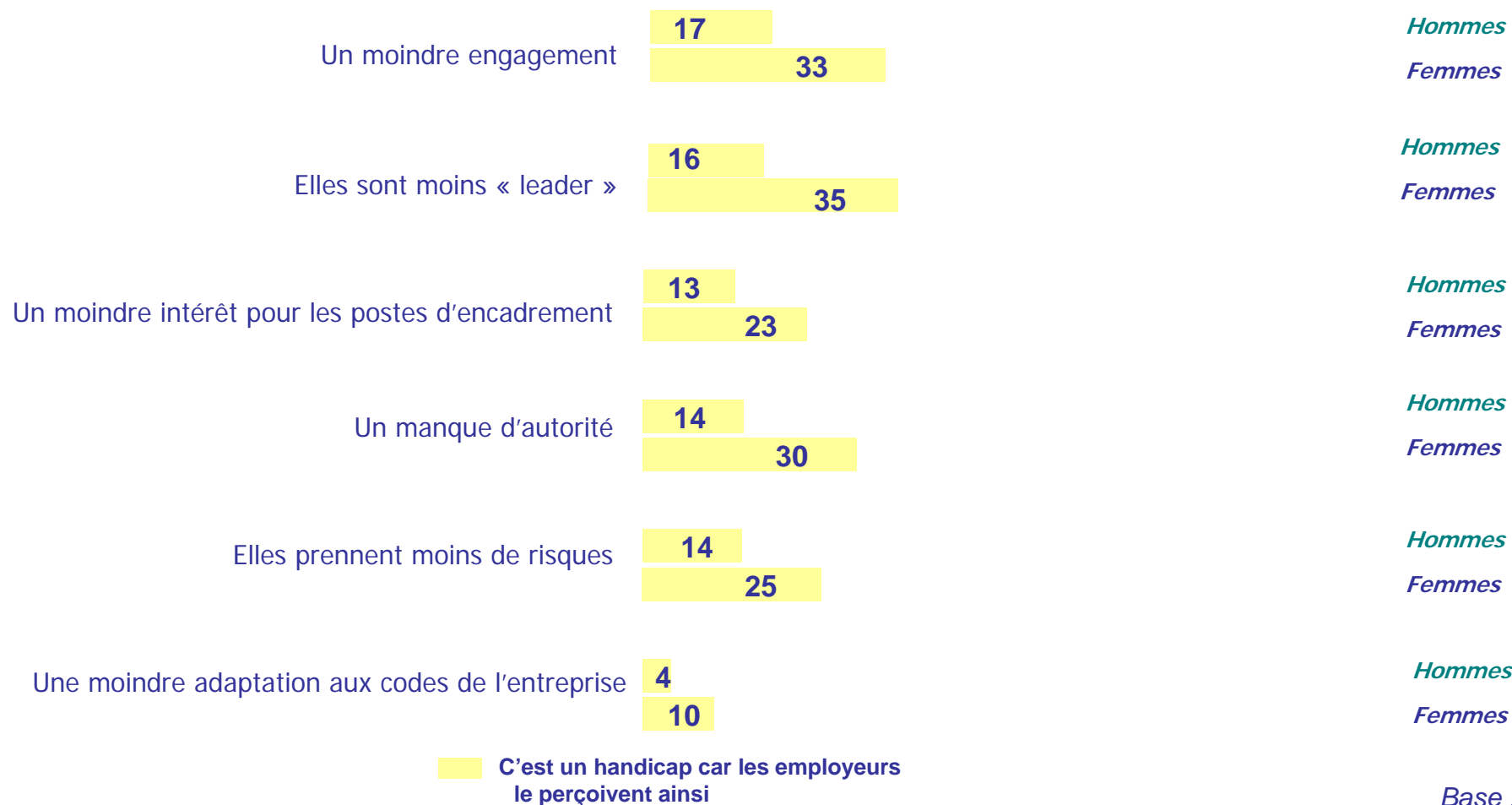
« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »



■ Oui, c'est un frein objectif
 ■ C'est un handicap car les employeurs le perçoivent ainsi
 ■ Pas de différence homme/femme sur ce point
 ■ NSP
 Base : Tous

Les femmes perçoivent encore des a priori de la part des employeurs, que les hommes voient moins

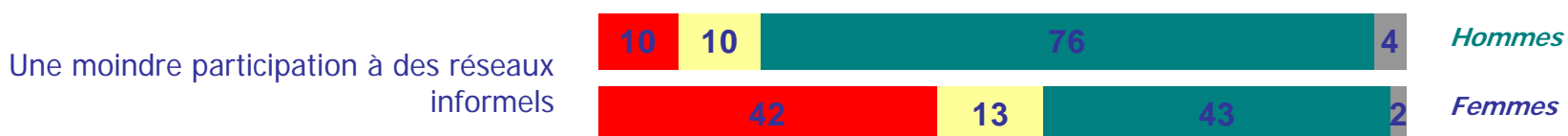
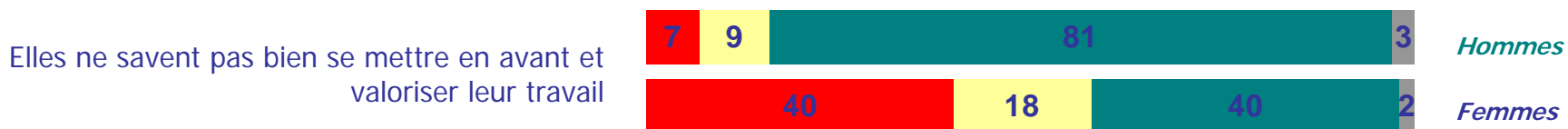
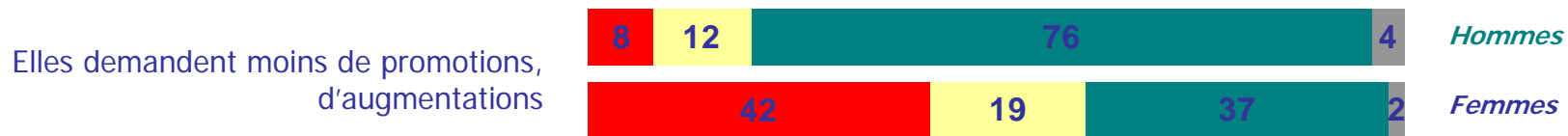
« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »



Base : Tous

Des différences de comportements des femmes non perçues par les hommes ... sur des critères importants de réussite

« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »

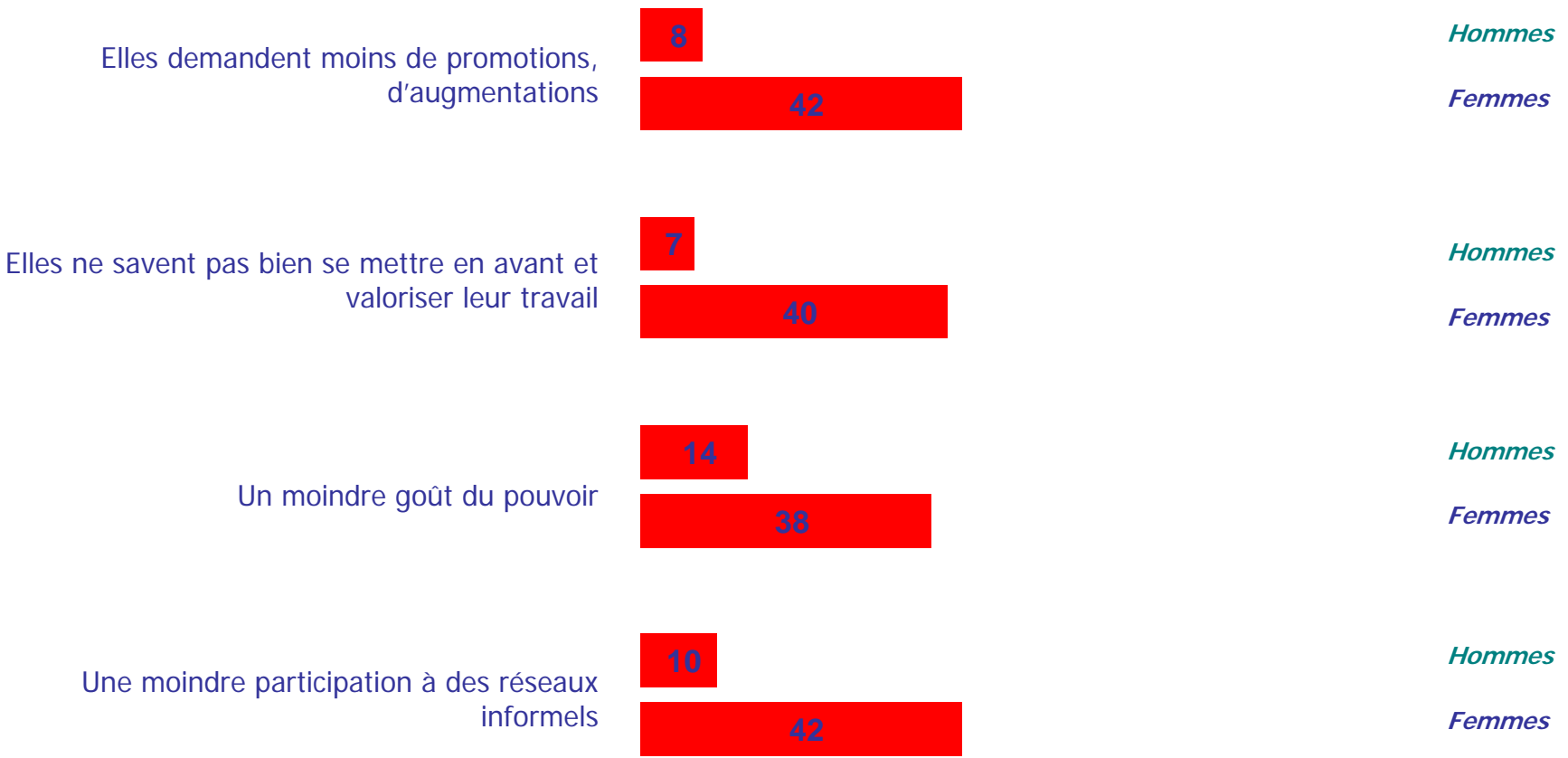


■ Oui, c'est un frein objectif
 ■ C'est un handicap car les employeurs le perçoivent ainsi
 ■ Pas de différence homme/femme sur ce point
 ■ NSP

Base : Tous

Des différences de comportements des femmes non perçues par les hommes ... sur des critères importants de réussite

« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »



■ Oui, c'est un frein objectif

Base : Tous

Ambition &
investissement
professionnel
comparables

Des
situations
profession-
nelles
contrastées

Pourquoi ?

Conclusions

■ Des points de convergence

- Une même ambition
- Des priorités et valeurs similaires
- Une conception comparable de la réussite
- Une implication identique dans le travail
- Une conception identique de la vie professionnelle

■ Des différences de situation

- Niveau de responsabilité
- Encadrement
- Salaires

Pourquoi ? La face cachée de l'iceberg

DEUX FREINS SURESTIMÉS

Enfants

Mobilité

**DES REALITES
OCCULTEES**

La majorité des hommes ne voient pas les
différences de parcours professionnel

La persistance d'a priori ressentis
essentiellement par les femmes

Des différences de comportement
hommes/femmes dont il faut tenir compte

- Un sujet invisible

- Les vrais freins cachés

 Un premier pas indispensable pour avancer :
éclairer la réalité

■ Dirigeants, Entreprises & Organisations :

- Conférence de presse ciblée entreprises
- Entreprises & organisations partenaires
- Directeurs des ressources humaines : réunion organisée avec le Ministère de l'économie, de l'industrie et des finances

■ Ancien(ne)s et diplômé(e)s :

- 2 manifestations GEF
- Relais au sein de chaque réseau

■ Étudiant(e)s

- Écoles

Presse

Caroline Detalle – caroline.detalle@bain.com

GEF

Véronique Préaux-Cobti, Présidente GEF – veronique.preaux@aaescp-eap.net

Ipsos

Jean-François Doridot, DG Ipsos Public Affairs – jean-francois.doridot@ipsos.com