

Juillet 2007

Baromètre de confiance des femmes cadres

Cette étude a été "commandée" par Brigitte Grésy pour son rapport préparatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les résultats sont fidèles à ce que nous voyons et nous entendons de la part de nos adhérentes au quotidien. Aujourd'hui être cadre n'est pas la panacée, être femme cadre c'est encore plus compliqué.

La CFE-CGC regrette, que malgré l'engagement du gouvernement lors de la conférence de novembre 2007 et des nombreuses réunions du Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle, la table ronde sur le plafond de verre et la non accession des femmes à des postes de dirigeantes n'ait jamais eu lieu. Il en est de même de la table ronde sur le temps partiel (annoncée pour bientôt !).

La CFE-CGC a continué de proposer lors des rencontres avec Madame Brigitte Grésy (mai 2009), des solutions visant à améliorer la condition des femmes cadres dans l'entreprise. (Voir article sur le rapport préparatoire de Mme Grésy). La CFE-CGC est présente au CSEP (Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle), elle continuera à relayer avec force les préoccupations des femmes cadres ainsi que de l'ensemble des salariées féminines.

Les points principaux détectés le rapport joint du **Cabinet Equilibres et LH2** ne font que conforter tout ce que nous combattons au quotidien. (ci-dessous les points-clés : Promotion et accès aux postes clés : les femmes cadres ne sont pas confiantes quant aux conditions de l'égalité

55% des femmes cadres ne sont pas confiantes quant à l'évolution de leur carrière et aux chances qui leur seront offertes

Le plafond de verre demeure une réalité pour 69 % des femmes cadres : le pouvoir leur reste peu accessible

La maternité constitue un obstacle évident au déroulement de carrière

Et la cordée des managers ?

Ces deux dernières années, une amélioration de la situation des femmes est notable, 40% des femmes la ressentent dans leur entreprise ; cependant ce sont surtout les cadres dirigeantes

qui l'expriment (46 %) et insuffisamment les cadres intermédiaires (36 %). Ceci est préoccupant car la relève ne semble pas assurée.

Perspectives d'avenir

Les moyens efficaces d'assurer l'égalité professionnelle et de mobiliser les talents féminins sont connus, souvent communiqués mais encore trop peu appliqués dans les entreprises. Pour ce qui concerne l'égalité dans l'accès au recrutement, aux formations et aux mesures d'accompagnement, les fonctions RH jouent bien leur rôle auprès des femmes cadres (respectivement 79% et 75% de satisfaites). Mais elles perdent la main lorsqu'il s'agit des décisions à enjeux de pouvoir (seulement 31% sont satisfaites de l'égalité dans l'accès aux postes de haut niveau).

Marie-Line Brugidou, déléguée nationale en charge de l'emploi.