

BAROMÈTRE DE
CONFIANCE
DES FEMMES CADRES

Promotion et accès aux postes clés :
les femmes cadres ne sont pas confiantes
quant aux conditions de l'égalité

Présentation des résultats du
Baromètre de confiance des femmes cadres

25 juin 2009

Partenaires



www.lh2.fr



www.equibres.eu



BAROMETRE DE CONFIANCE DES FEMMES CADRES : UNE DEMARCHE ORIGINALE POUR SORTIR DES SENTIERS BATTUS

L'enquête d'opinion : une initiative des réseaux de femmes cadres

Dans la perspective de la concertation entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle prévue pour septembre 2009, Brigitte Grésy, Inspectrice générale des affaires sociales, a été chargée par le ministre du Travail d'élaborer un rapport préparatoire, à la fois état des lieux et force de propositions pour l'avenir. Afin de faire entendre la voix légitime des femmes au-delà des discours institutionnels des entreprises, les réseaux de femmes cadres ont souhaité se mobiliser en une action conjointe sous forme d'une enquête auprès de leurs adhérentes.

En partenariat avec l'institut de sondages LH2, plus de 23 000 femmes cadres issues de 43 réseaux professionnels de femmes ont été interrogées pour réaliser le premier Baromètre de confiance des femmes cadres. Le taux de réponse des femmes cadres est révélateur de l'intérêt qu'elles portent à la question de l'égalité professionnelle : 22% des femmes sollicitées ont répondu en trois semaines, soit 4 fois plus que les scores habituellement atteints pour ce type d'enquête.

Pour la première fois, un rapport officiel sur l'égalité professionnelle prendra donc en compte l'opinion des femmes cadres, directement concernées par ces questions.

Pourquoi faire entendre la voix des femmes cadres ?

Pour offrir une alternative à la communication institutionnelle

Peu entendues sur les questions d'égalité professionnelle, les femmes cadres sont légitimes pour exprimer leur perception, leur point de vue et leur vécu dans le cadre du débat public. En donnant la parole aux femmes cadres, ce Baromètre permet de mieux cerner les mécanismes à l'œuvre au sein des entreprises concernant l'égalité professionnelle et peut contribuer à définir les conditions d'une relation de confiance entre les talents féminins et leurs organisations.

Pour évaluer leur niveau de « confiance », source de la motivation professionnelle, vis à vis de leurs entreprises et institutions

La motivation des collaborateurs repose sur la confiance individuelle qu'ils développent, notamment face aux conditions qui leur sont offertes pour permettre à leurs talents et à leurs compétences de donner toute leur mesure. Les femmes cadres constituent des atouts maîtres pour les entreprises et un important vivier de talents. Il est donc indispensable d'évaluer la confiance qu'elles accordent à leur organisation sur les questions d'égalité professionnelle.

Pour introduire ce Baromètre dans le jeu d'acteurs comme un levier du changement

Ces femmes, particulièrement dotées et souvent en situation de management, sont en première ligne pour mesurer les progrès réalisés par les entreprises mais aussi mettre en lumière les points d'inégalité persistants.

Enfin, œuvrer pour la juste place des femmes cadres aux postes de responsabilité c'est aussi modéliser l'ensemble du système au profit de tous, et notamment des femmes non cadres.



Les objectifs du Baromètre




Dans cette perspective, l'objectif du Baromètre est d'étudier la perception des femmes sur plusieurs points :

- Leur confiance vis-à-vis de l'évolution de leur carrière
- L'équité des processus RH (rémunération, promotions, formations,...)
- L'impact des congés maternité
- Leur connaissance des dispositifs d'égalité
- Le bénéfice de ces mesures
- L'amélioration de la situation d'égalité

Les femmes des réseaux ont donc été interrogées, avec le soutien de l'institut de sondages LH2, sur ces différents aspects.

Animation et pilotage de la démarche

Le Baromètre des femmes cadres est piloté par des réseaux professionnels de femmes

Accent Sur Elles	
Administration Moderne	
European PWN-Paris	
WE d'Areva	

Et par les deux coordinatrices du projet :

- Corinne Hirsch
- Sophie Vernay



LE COMITE DE PILOTAGE DU BAROMETRE

Brigitte Grésy est Inspectrice générale des affaires sociales



Un triple parcours professionnel : elle enseigne les lettres classiques après son agrégation de grammaire et, à la sortie de l'ENA, elle occupe des fonctions internationales puis celle de directrice de cabinet du directeur général au ministère de l'Industrie. Enfin, elle a été en charge de la défense de l'égalité entre les hommes et les femmes comme responsable du service des droits des femmes et directrice de cabinet de la ministre de la Parité et de l'égalité professionnelle. Aujourd'hui, elle est chargée par le ministre du Travail d'élaborer un rapport sur l'égalité professionnelle en vue d'une concertation avec les partenaires sociaux à l'automne.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« Une certitude : dans cette mission qui vient de m'être confiée, il faut faire entendre la parole des femmes. Les textes existent et pourtant les inégalités demeurent. Comment faire pour que les nombreux réseaux professionnels de femmes deviennent, eux aussi, des acteurs du changement ? Ce Baromètre est sans doute un premier élément de réponse. »

Armelle Carminati-Rabasse est Human Capital & Diversity Managing Director, Accenture Monde et Vice-Présidente Engagement & Diversité, Accenture France



Diplômée de l'Ecole Centrale de Lyon et d'un Master of Engineering à Cornell (US), Armelle Carminati rejoint Accenture en 1986. Après avoir été Directrice Générale Grande Distribution Europe, elle est nommée en 2006 Human Capital & Diversity Managing Director au niveau mondial. Depuis 2005, elle siège au Comité Directeur d'Accenture France, en tant que Vice-Présidente "Engagement et Diversité", tout en dirigeant depuis 9 ans le programme Accent sur Elles et présidant la Fondation Accenture France.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« La confiance est au cœur des débats actuels, à la source de l'engagement individuel et donc de la performance collective : mobilisons l'atout Femmes ! »



Anne-Sophie Béraud est Responsable du programme Accent sur Elles, Accenture France



Diplômée de l'ESC Nice, Anne Sophie Béraud a rejoint Accenture en 1998. Elle est manager consulting en CRM (Gestion de la relation Clients) et depuis 2 ans en charge du programme Accent Sur Elles. Son rôle actuel est de piloter le programme Femmes, c'est à dire de mettre en place et d'assurer le suivi d'actions visant à sensibiliser les femmes d'Accenture à la gestion de leur carrière, enrichir par la diversité le management d'Accenture, faire progresser de nouvelles règles du jeu au sein d'Accenture et promouvoir l'image des femmes au sein et en dehors d'Accenture.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« Je me sens totalement concernée par ce sujet de par ma fonction et à titre personnel en tant que femme active, mariée et mère de 3 enfants.

« Ce projet réunit des femmes engagées et courageuses, prêtes à faire entendre leurs voix pour faire changer les choses ! »

Nathalie Tournyol du Clos est Directrice des services administratifs et financiers du Conseil économique, social et environnemental et membre d'Administration Moderne



A sa sortie de l'ENA, elle choisit au sein du Ministère des Finances un domaine délaissé à l'époque : la gestion des ressources humaines. Sa carrière la conduira ensuite à occuper des fonctions budgétaires, puis financières au sein de la COB, à Londres et à Singapour. Revenue en France en 2003, elle est pendant quatre ans et demi Directrice Générale adjointe du centre de Formation du Ministère des Finances. Depuis 2007, elle est Directrice des services administratifs et financiers du Conseil économique, social et environnemental. En 1997, elle participe à la fondation d'Administration Moderne, dont elle assure la présidence depuis 4 ans.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« Seule une mobilisation directe des réseaux de femmes cadres a le pouvoir de faire bouger les organisations. C'est faire entendre la voix des femmes les plus actives et les plus dotées qui permettra aux entreprises de comprendre qu'elles se privent de talents pour leur croissance et leur survie. Et puis mobiliser autant de réseaux et autant de femmes, c'est non seulement une grande fierté, mais aussi et surtout un signal fort envoyé aux décideurs publics et privés ! »



Marie-Claude Peyrache est Présidente d'EuropeanPWN-Paris et en charge des relations corporate pour ce réseau en Europe



Diplômée de Sciences Economiques et titulaire d'un MBA d'HEC Montréal, elle a débuté sa carrière dans la promotion des entreprises électroniques françaises en Inde avant d'accompagner France Télécom dans ses premiers pas à l'international. Première femme à entrer au comité exécutif du Groupe, elle a fortement contribué au développement de la politique de mixité de l'entreprise en travaillant sur toutes ses composantes : réseaux, coaching et mentoring, recrutement de jeunes talents et critères de promotion.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« Notre réseau de femmes cadres compte plus de 1000 membres à Paris et sa mission principale est de travailler sur le progrès des femmes dans l'entreprise. Ce Baromètre s'inscrit tout naturellement dans notre démarche car mesurer la confiance des femmes sur le sujet de l'égalité professionnelle est un pas de plus et décisif pour avancer dans la bonne direction. »

Jacqueline Buysse est Responsable communication interne des Services France d'AREVA et leader du réseau WE d'AREVA



Avec son Master of Science et son diplôme d'ingénieur en poche, elle intègre une PME en tant qu'ingénieur d'études puis responsable de la communication. Toujours dans la communication chez AREVA, elle crée le réseau WE d'AREVA qui compte actuellement 420 membres dont 20% d'hommes. Soutenu par la Direction d'Areva, il a pour objectif d'être force de proposition sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« En tant que leader du réseau AREVA, je suis très consciente des écarts entre les hommes et les femmes. Je suis donc favorable à toute initiative en faveur de l'égalité professionnelle et ce Baromètre est vraiment une occasion unique de faire connaître notre avis. J'ai donc été très enthousiaste et honorée quand on m'a proposé de participer au comité de pilotage. »



Corinne Hirsch est femme de Marketing et de Business Développement et coordinatrice du Baromètre de confiance des femmes cadres



© S Rynski

Diplômée d'un DEA de Démographie économique et d'un DESS Etudes de marché et stratégie marketing obtenus à Sciences-Po, elle a développé sa première carrière pendant 13 ans chez Yoplait. Sa passion pour les grands horizons et l'Asie en particulier lui a permis de devenir la première femme Directrice d'une zone internationale, l'Asie-Pacifique. Enrichie du MBA de l'ESCP-EAP, elle a acquis un nouveau métier comme Directrice de Clientèle Grande Consommation chez LH2. Par amour, elle a accepté de suivre son conjoint vers Singapour où elle a découvert l'univers du management culturel pour une compagnie de théâtre. De retour en France, enrichie d'une expérience de "undesperate expat housewife", elle est prête à relever de nouveaux défis.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« Dès le plus jeune âge, j'ai porté haut et fort les principes de l'égalité Femmes / Hommes, demandant à pouvoir jouer au foot au-delà des tracés de la marelle. C'est donc tout naturellement que je me suis portée volontaire pour accompagner Brigitte Grésy dans sa mission. Le Baromètre est l'aboutissement d'un formidable travail d'équipières. Il sera, j'espère, le début d'une force qui ouvrira aux femmes davantage de possibilités de jouer au-delà des tracés de la marelle managériale dans laquelle on les cantonne trop souvent. »

Sophie Vernay est membre du réseau des femmes cadres de la Société Générale, et coordinatrice du Baromètre de confiance des femmes cadres



Diplômée d'école de commerce, elle a débuté sa carrière dans les études quantitatives avant de rejoindre la Direction de la stratégie du Groupe Crédit Du Nord. Après 10 ans de projets pour la Direction Générale, elle devient Directrice des ressources humaines de la Direction informatique du groupe.

Mariée, mère de trois enfants, elle suit parallèlement depuis 5 ans des formations en développement personnel et accompagnement humain.

Pourquoi vous êtes-vous mobilisée pour ce Baromètre de confiance ?

« De ce que j'ai pu vivre et observer, la confiance dans l'entreprise et son management est une des clés de la motivation. Or, la confiance n'existe que si chacun est convaincu de bénéficier d'une réelle égalité des chances.

Vis-à-vis des femmes, il reste beaucoup à faire pour les laisser occuper leur juste place dans le jeu commun. Ce Baromètre a été une incroyable aventure, la convergence d'engagements multiples... avec, à la clé, des pistes d'actions concrètes à partager entre Direction Générale, réseaux de femmes, DRH et managers. »



METHODOLOGIE DE L'ENQUETE

L'enquête a été réalisée en ligne par l'institut de sondages LH2 du 13 mai au 3 juin 2009.

- 23 000 femmes cadres appartenant à 43 réseaux féminins inter et intra-entreprises ou de grandes écoles ont été consultées.
- 5 207 ont répondu, soit un taux de retour de 22%.

La cible

Pour une question d'homogénéité du corpus, et par volonté de prendre en compte des femmes ayant déjà un certain recul sur leur carrière, les résultats se concentrent sur les femmes cadres :

- actives,
- salariées,
- du secteur privé,
- âgées de 30 à 60 ans,
- travaillant en France.

Qui sont-elles ? Profil des femmes interrogées

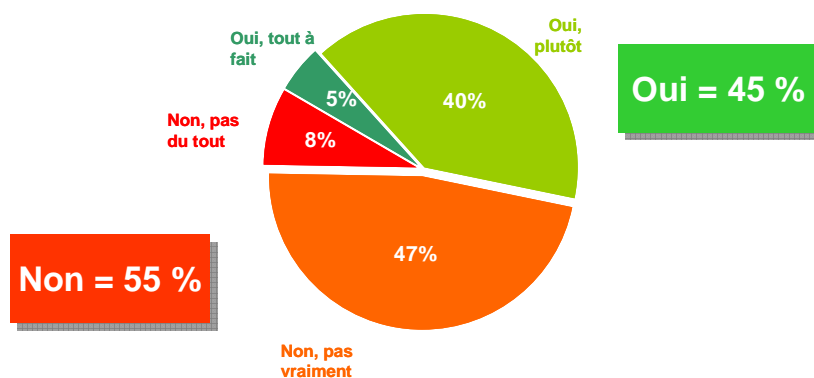
- **Des femmes très qualifiées qui travaillent à temps plein**
 - sont fortement diplômées : 85% sont titulaires d'un niveau bac+5
 - travaillent à temps plein (84%) et pour des entreprises françaises (79%)
 - sont mariées (78%) et ont des enfants (75%)
- **Au sein de la hiérarchie des entreprises, elles sont :**
 - Cadres dirigeantes pour 23%
 - Cadres supérieures pour 27%
 - Cadres intermédiaires pour 50%

LES GRANDS ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUETE

Le regard des femmes sur leur parcours professionnel et leur confiance quant à l'évolution de leur carrière

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

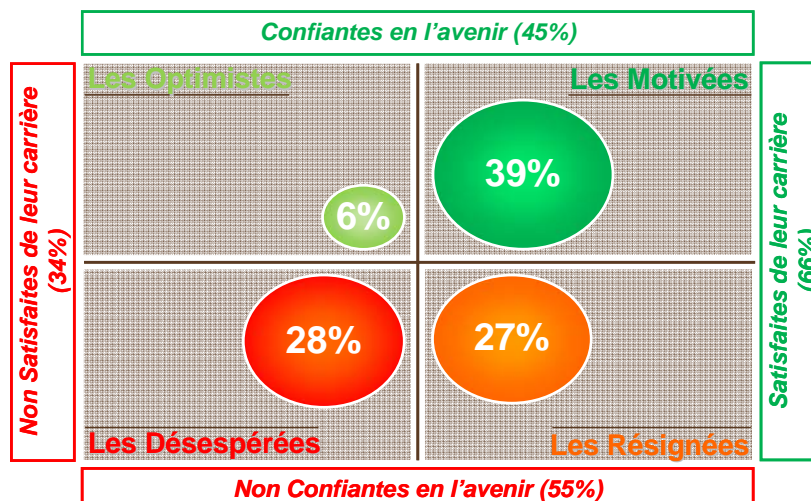
Question : Etes-vous confiante sur l'évolution à venir de votre carrière et les chances qui vous seront offertes ?



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

- Au regard des deux dimensions de la motivation, 4 types de profils de femmes se dégagent

La matrice de motivation des femmes cadres croise les données concernant la satisfaction exprimée par rapport à leur carrière et les données relatives à la confiance.



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

Seules 39 % des femmes sont typées comme 'motivées'. Elles sont à la fois satisfaites de leur carrière et confiantes dans les chances qui leur seront offertes à l'avenir.

6 % seulement sont typées comme 'optimistes'. Bien qu'insatisfaites de leur carrière, elles espèrent tout de même des jours meilleurs.



27 % sont typées comme 'résignées'. Bien que satisfaites de leur carrière, elles ne sont pas confiantes quant à leurs perspectives d'évolution. C'est un gisement de talents non mobilisé.

28 % sont typées comme 'désespérées' : ni satisfaites de leur carrière, ni confiantes en l'avenir.

Les organisations se privent ou sous-utilisent plus de la moitié d'un vivier de talents remarquable puisque 85% de ces femmes sont titulaires d'un BAC+5 et plus.

Les conditions de l'égalité : freins et leviers aux parcours professionnels des femmes cadres

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

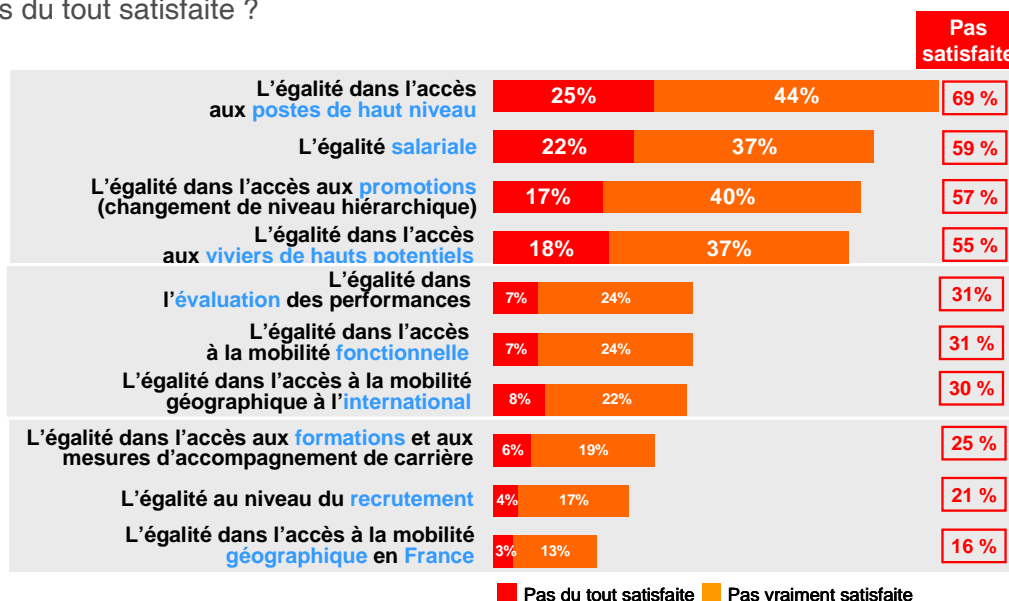
Les résultats du Baromètre matérialisent implacablement les contours d'un plafond de verre persistant et qui se durcit d'autant plus que l'entreprise est grande, ne laissant aux femmes qu'un accès aux mobilités fonctionnelles et géographiques.

L'inégalité se retrouve à tous les niveaux de la trajectoire :

- dès le départ : 55% ne sont pas satisfaites de l'égalité dans l'accès aux viviers de hauts potentiels,
- en chemin : 57% ne sont pas satisfaites de l'égalité dans l'accès aux promotions,
- et donc à l'arrivée : 69% de femmes sont insatisfaites des conditions d'égalité quant à l'accès aux postes de haut niveau.

Quant à l'égalité salariale, elle suscite plus de 59% d'insatisfaction.

Question : Personnellement, pour chacun des éléments suivants, constitutif de l'égalité professionnelle, au regard de votre situation personnelle, êtes-vous très, assez, pas vraiment ou pas du tout satisfaite ?



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

- Les processus RH sont jugés satisfaisants par les femmes tant qu'il n'y a pas d'enjeu de pouvoir

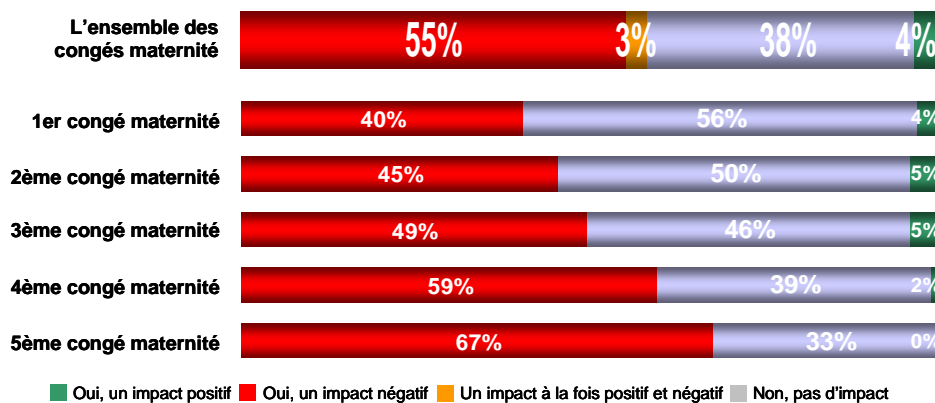
Ainsi, les fonctions RH jouent bien leur rôle auprès des femmes cadres pour ce qui concerne :

- le recrutement (79% des femmes sont satisfaites de l'égalité à ce niveau)
- l'accès aux formations et les mesures d'accompagnement de carrière (75 % des femmes sont satisfaites)

- La maternité constitue toutefois un obstacle évident au déroulement de carrière des femmes

55% des femmes ont le sentiment que leur(s) congé(s) maternité a (ont) eu un impact négatif sur leur progression de carrière.

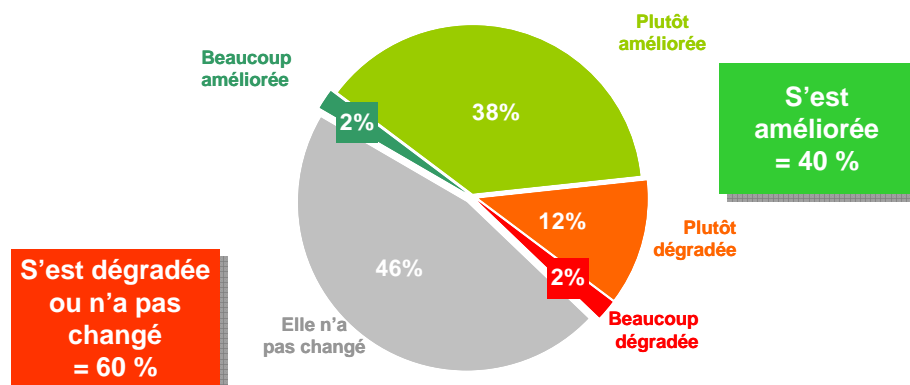
Question : Avez-vous le sentiment que vos congés maternité ont eu un impact sur votre progression de carrière ?



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base: Les femmes actuellement salariées, en activité dans le secteur privé, âgées de 30 à 60 ans et travaillant en France et ayant des enfants (2 098 personnes)

L'appréciation des femmes sur leur environnement professionnel et la mise en œuvre des dispositifs d'égalité

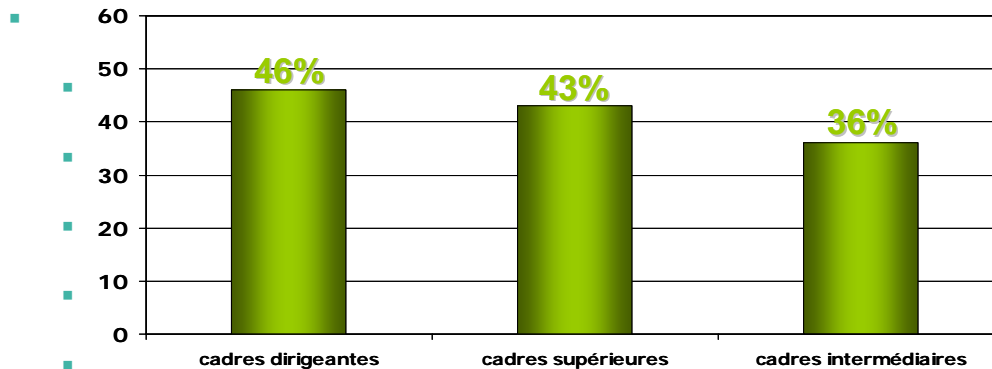
- Ces deux dernières années, 40% des répondantes notent une amélioration de la situation des femmes dans leur entreprise



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin 2009 – Base : 2846 femmes en activité dans le secteur privé âgées de 30 à 60 ans

- Cependant, ce sont surtout les cadres dirigeantes qui l'expriment (45%) et proportionnellement moins les cadres intermédiaires (36%).

Question : Avez-vous le sentiment que la situation des femmes dans votre entreprise ces deux dernières années s'est améliorée ?



Base: Les femmes ayant répondu « plutôt améliorée » et « améliorée » (1147 personnes)

Ceci est préoccupant, car la relève semble moins préparée.

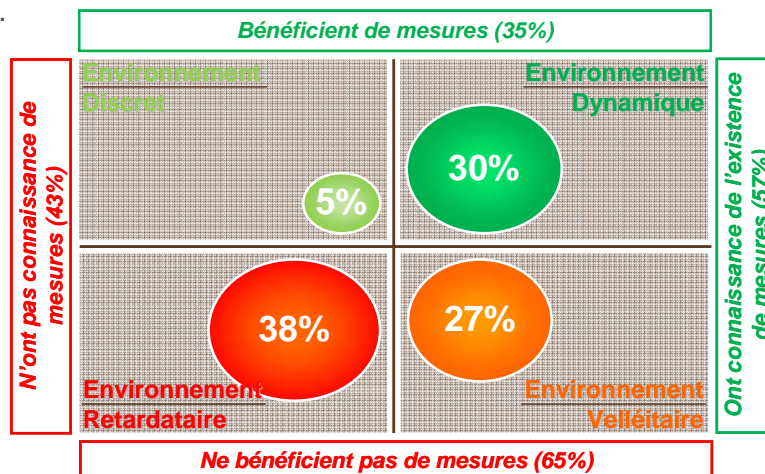
- Pour plus de la moitié des femmes, les entreprises se sont emparées du sujet mais le passage du discours aux actes se fait encore difficilement

57% des femmes évoluent dans des environnements qui communiquent efficacement sur des mesures prises en matière d'égalité professionnelle. Mais seules 35% des femmes estiment bénéficier d'actions concrètes.

- 'Retardataire', 'velléitaire', 'discret', 'dynamique' : 4 types d'environnement de travail se dégagent

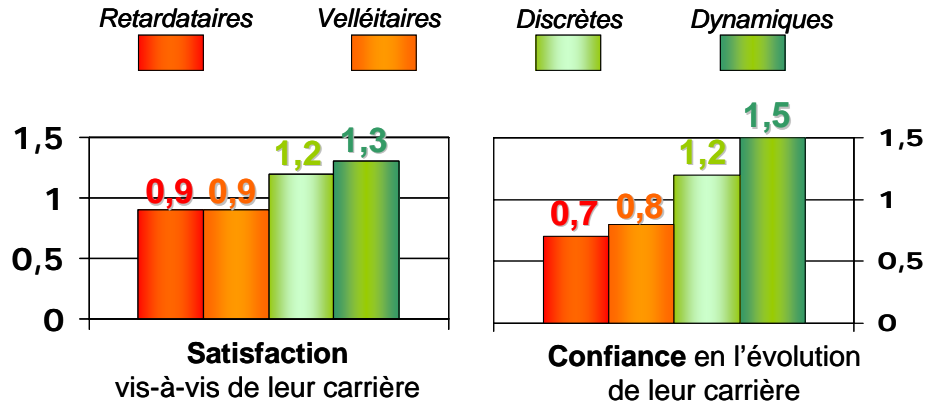
La matrice d'appréciation des environnements de travail croise la connaissance qu'ont les femmes des mesures mises en œuvre dans leur entreprise en faveur de l'égalité et le sentiment qu'elles ont d'en bénéficier.

Seules 30% des femmes ont le sentiment d'évoluer dans un environnement typé comme 'dynamique'.



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin - Base: 2324 femmes cadres, hors personnes ayant répondu « rien n'existe à ma connaissance » à l'une ou l'autre des questions

- Pourtant, lorsque les entreprises se mettent en ordre de marche sur les questions d'égalité, l'impact est immédiat sur la motivation des femmes



Sondage LH2 réalisé du 13 mai au 3 juin - Base: 2324 femmes cadres, hors personnes ayant répondu « rien n'existe à ma connaissance » à l'une ou l'autre des questions

30% des femmes considèrent qu'un environnement 'dynamique' est porteur et y répondent par la confiance qu'elles placent dans leur carrière: les femmes sont deux fois plus confiantes dans les entreprises typées comme 'dynamiques'.

*Toute diffusion des résultats de cette enquête
doit être accompagnée du nom de LH2, notre institut partenaire.*



ELEMENTS DE CONCLUSION

Le paradigme de confiance

Le Baromètre démontre le paradigme suivant : égalité professionnelle = confiance. Et nous sommes convaincues par ailleurs que confiance = motivation = performance.

Perspectives d'avenir

Pour la première fois, les réseaux professionnels de femmes ont fait entendre la voix des femmes cadres sur la question de l'égalité professionnelle.

Ce Baromètre a permis de mettre en lumière plusieurs points :

- 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.
- Si les fonctions RH jouent bien leur rôle auprès des femmes cadres pour ce qui concerne le recrutement, les formations et les mesures d'accompagnement de carrière, elles perdent la main lorsqu'il s'agit des décisions à enjeux de pouvoir.
- Or aujourd'hui les femmes cadres considèrent de loin comme une priorité d'être traitées sur un pied d'égalité en matière de salaire et d'accès aux postes de décisions et de responsabilité.

Les entreprises ne peuvent pas se permettre de se priver d'une partie de leurs talents : inclure les femmes dans le jeu commun est une des conditions de la performance du projet collectif.



LES RESEAUX PARTICIPANTS

Action de femmes	Elles bougent
Accent sur Elles	EM Lyon au féminin
Administration Moderne	Ensaë au féminin
AFJ (Association des femmes journalistes)	EuropeanPWN-Paris
AFFJ - (Association Française des Femmes Juristes)	Femmes Débats et Société
Ailes pour Elles	Femmes et Diplomatie
Air Liquide - O' Pluriel	Femmes et Finances
Arborus	GDF Suez - Win, Women in Networking
Areva - WE	GEF, les réseaux de l'association Grandes Ecoles au Féminin
Association française des femmes ingénieurs	HRM Women
Audencia	IBM - Elles d'IBM
Bain - Women@Bain	Les Elles de l'auto
BNP MixCity	Orange
BPW - Business Professional Women France	Sanofi Aventis
Cisco – Connected Women	SAP – Business Women's Network@SAP France
Commissariat à l'Energie Atomique - Promotion des Femmes	Schneider-Electric - DiversE
Danone	Sciences-Po - Femmes et Société
Dauphine au féminin	Société Générale - SG au Féminin
Deloitte - Capital Féminin	Supélec au Féminin
EDF - InterpElles	



BAROMÈTRE DE
CONFIANCE
DES FEMMES CADRES

Equilibres
hommes + femmes + entreprises

Contact presse

EQUILIBRES Interactive – 01 53 34 62 73

morgane.gourhant@equilibres.eu

Contact Baromètre de confiance des femmes cadres

Coordinatrice : Corinne Hirsch - 06 77 99 79 86

barometre.de.confiance@hotmail.fr

Contact LH2

Adélaïde Zulfikarpasic – 01 55 33 21 41

Adelaide.zulfikarpasic@lh2.fr