



Synthèse des résultats

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

L'égalité professionnelle mobilise les femmes cadres : 43 réseaux professionnels représentant 23 000 femmes cadres prennent la parole au travers du Baromètre

Dans la perspective de la concertation entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle prévue pour septembre 2009, les réseaux de femmes cadres se sont mobilisés en réalisant conjointement 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 3 semaines, soit 4 fois plus que les scores habituellement atteints pour une étude d'opinion.

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

La confiance des femmes décroît d'ailleurs significativement à mesure que leur âge et que la taille des structures augmentent. Autre chiffre alarmant, plus du quart des femmes cadres (28%) ne sont pas satisfaites de leur carrière et n'ont pas confiance dans l'avenir. Dans une société où la performance des entreprises repose sur l'engagement individuel, la déperdition est considérable. Les organisations se privent ou sous-utilisent plus de la moitié d'un vivier de talents remarquables puisque 85% de ces femmes sont titulaires d'un BAC+5 et plus.

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.

La maternité constitue un obstacle évident au déroulement de carrière

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

Les dispositifs d'égalité ne sont pas encore à l'œuvre : seules 35% des femmes cadres considèrent bénéficier d'actions concrètes

Les entreprises semblent s'être emparées du sujet (57% des femmes interrogées évoluent dans des environnements qui communiquent efficacement sur des mesures prises en matière d'égalité professionnelle), mais le passage du discours à la réalité se fait encore difficilement puisque 65% ont le sentiment de ne pas bénéficier d'actions concrètes.

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

L'indice de confiance des femmes est deux fois plus important dans les entreprises typées comme 'dynamiques', c'est-à-dire celles « qui disent ce qu'elles font et qui font ce qu'elles disent » en matière de dispositifs d'égalité. Ainsi, 30% des femmes considèrent que ce type d'environnement est porteur et y répondent par la confiance qu'elles placent dans l'avenir. Le Baromètre démontre le paradigme suivant : égalité professionnelle = confiance. Et nous sommes convaincues par ailleurs que confiance = motivation = performance.

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).

Aujourd'hui les femmes cadres considèrent de loin comme une priorité d'être traitées sur un pied d'égalité en matière d'accès aux postes de décisions et de responsabilité.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée par l'institut LH2 du 13 mai au 3 juin 2009, 23 000 femmes cadres appartenant à des réseaux féminins inter et intra-entreprises ou de grandes écoles ont été consultées. 5 207 ont répondu, soit un taux de retour de 22%. 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, âgées de 30 à 60 ans, et travaillant en France dans une entreprise privée, soit 2 846 femmes.

Contact presse

EQUILIBRES Interactive - 01 53 34 62 73

morgane.gourhant@equilibres.eu

Baromètre de confiance

des femmes cadres

Corinne Hirsch - 06 77 99 79 86

barometre.de.confiance@hotmail.fr