



# 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'Économie, des Finances et de l'Industrie  
PSA Peugeot Citroën, Total**

Et de la

**Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris**

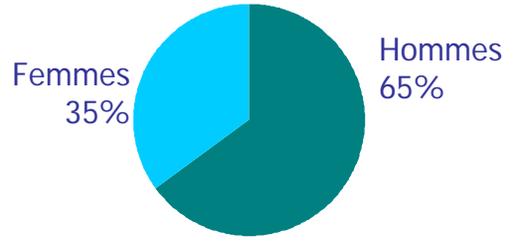
- Méthodologie
  - Une phase qualitative : 5 groupes
  - Une phase quantitative

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



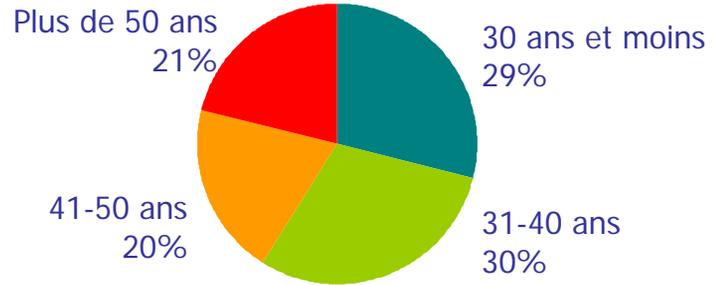
## ECOLE

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

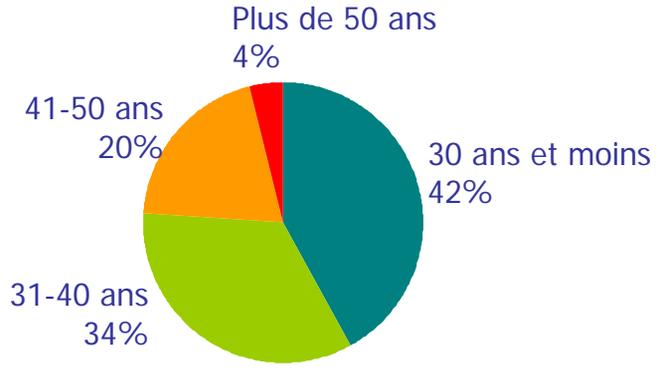
**Représentent 3,5% des diplômés Bac+5 et 2,1% des cadres**

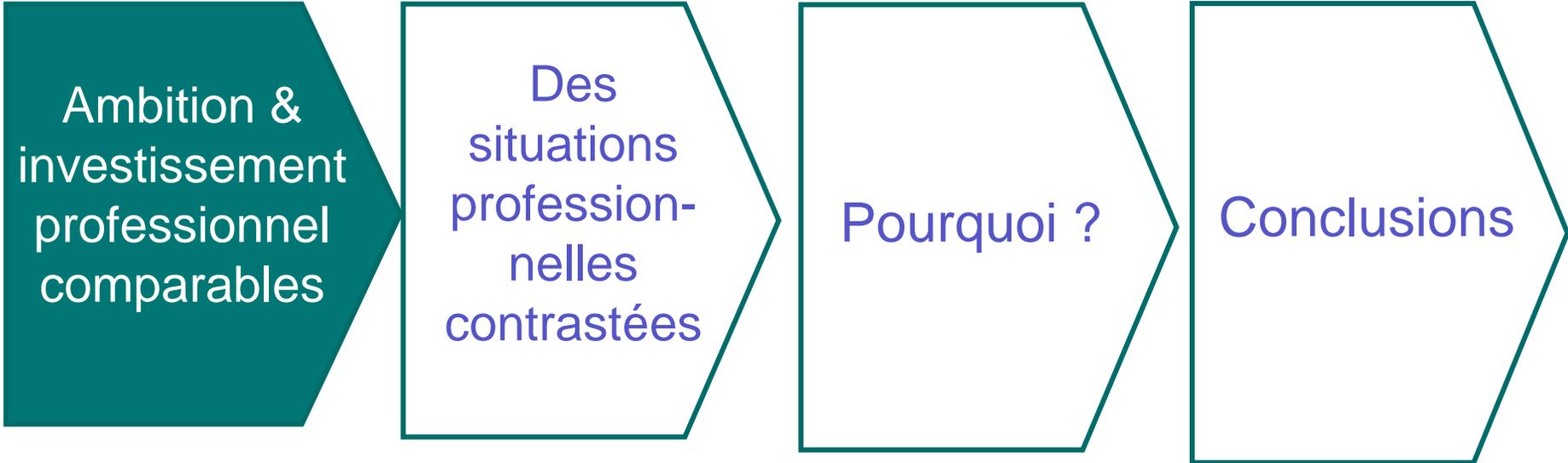
## AGE

### Hommes



### Femmes



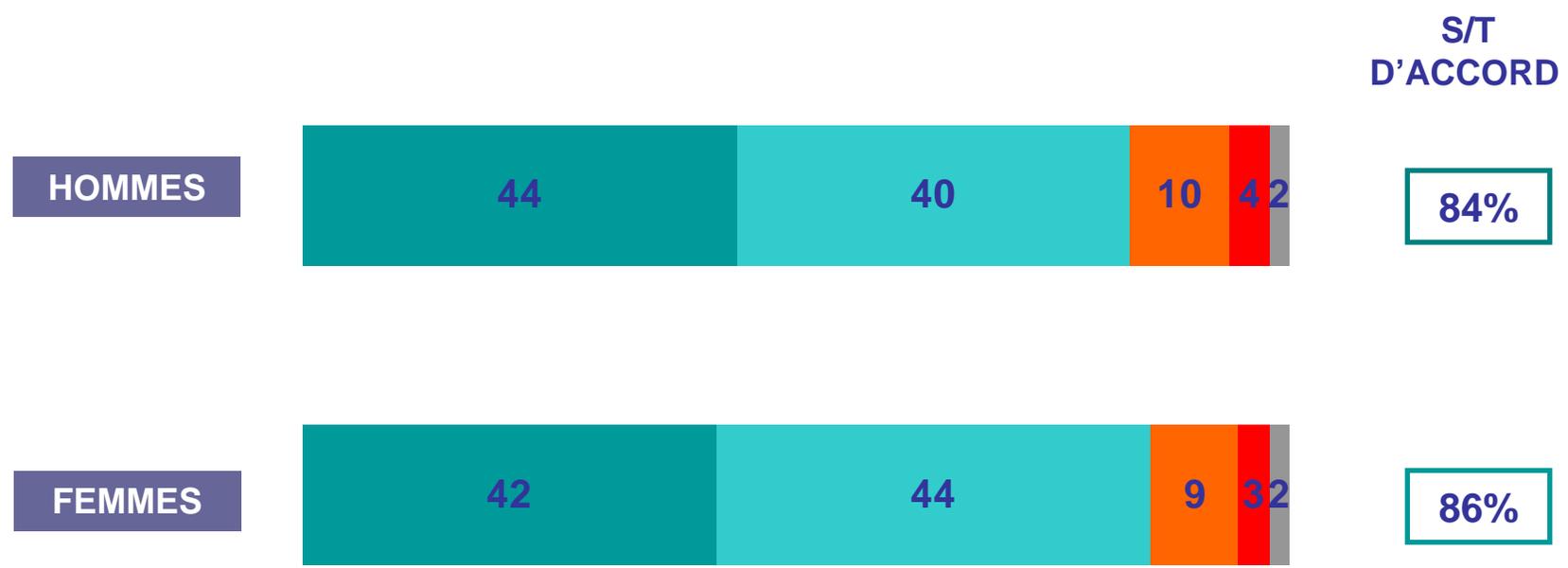


- Une conception identique de la vie professionnelle
- Un investissement professionnel équivalent

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

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

Base : Tous

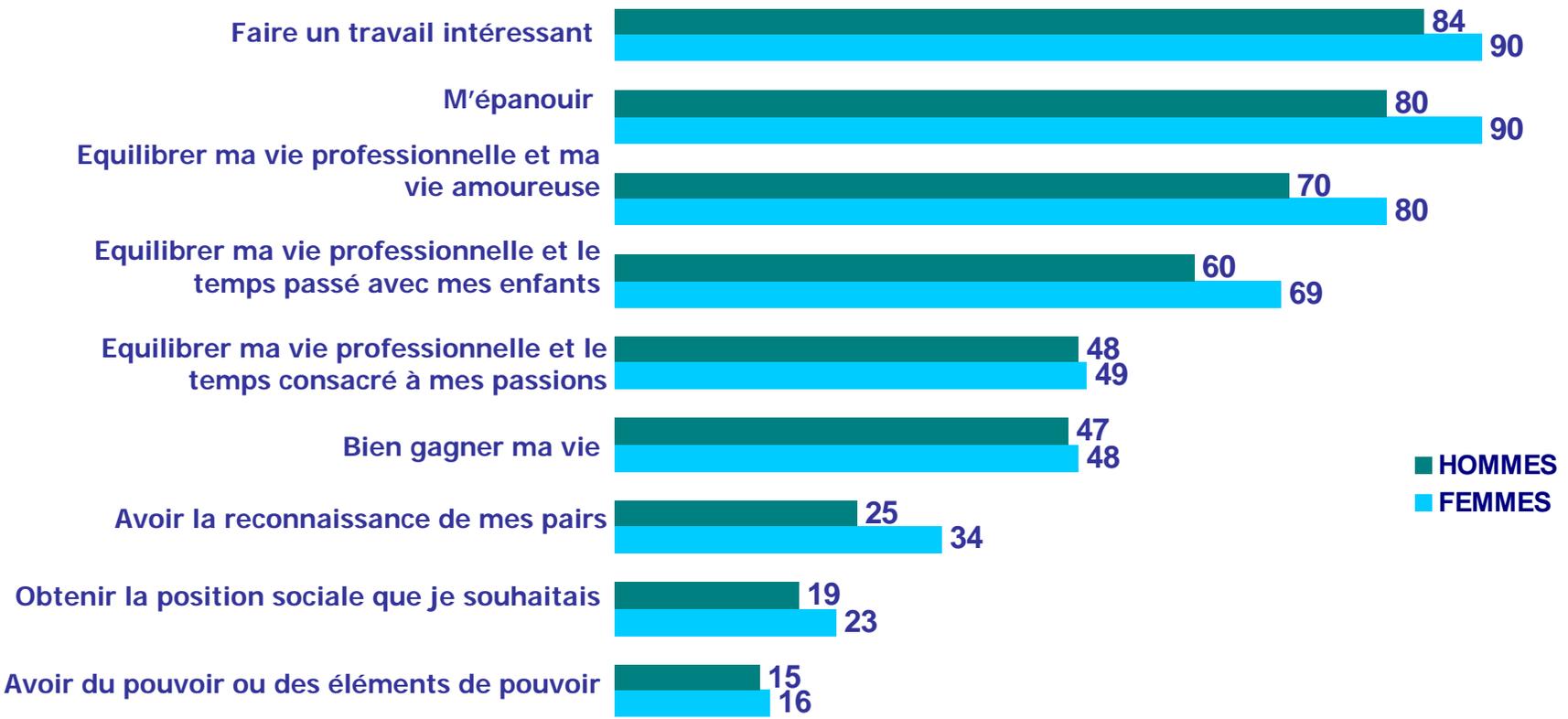


■ Tout à fait d'accord  
 ■ Plutôt d'accord  
 ■ Plutôt pas d'accord  
 ■ Pas du tout d'accord  
 ■ NSP

# Des priorités similaires

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

« En priorité »

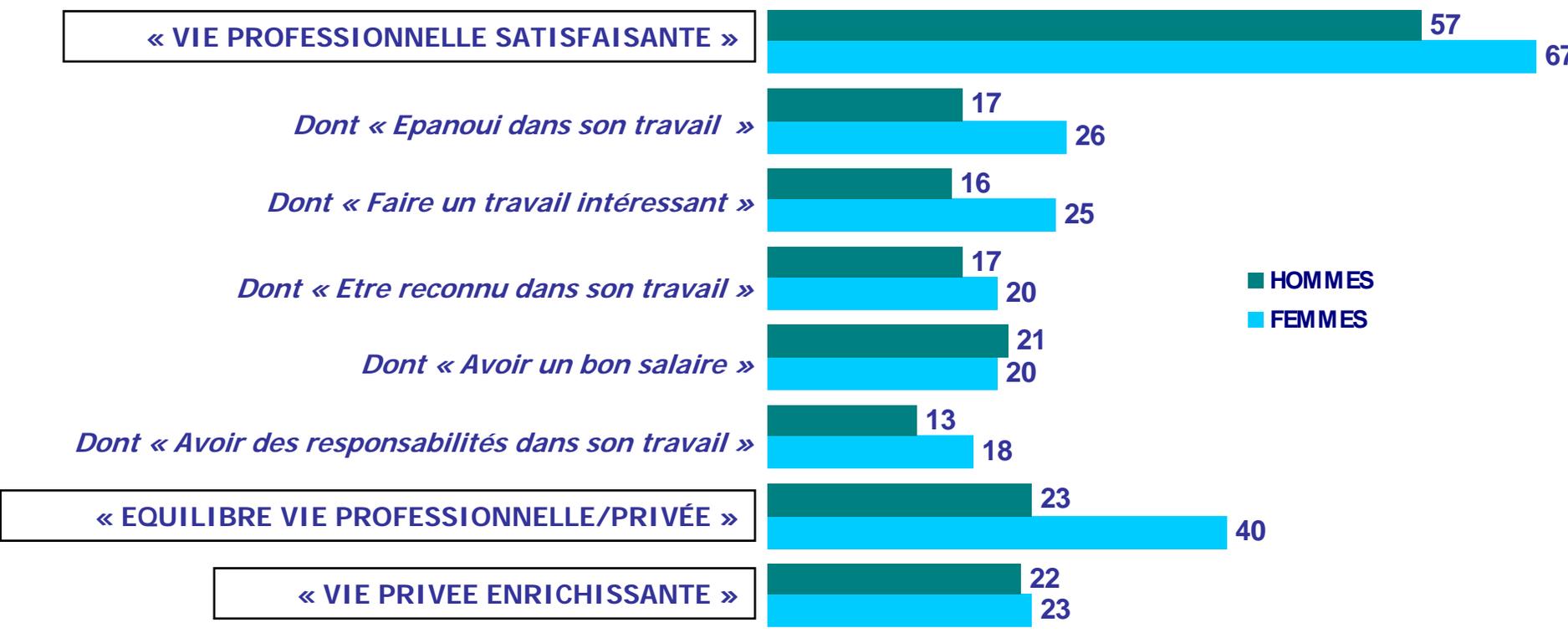


Base : tous

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

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

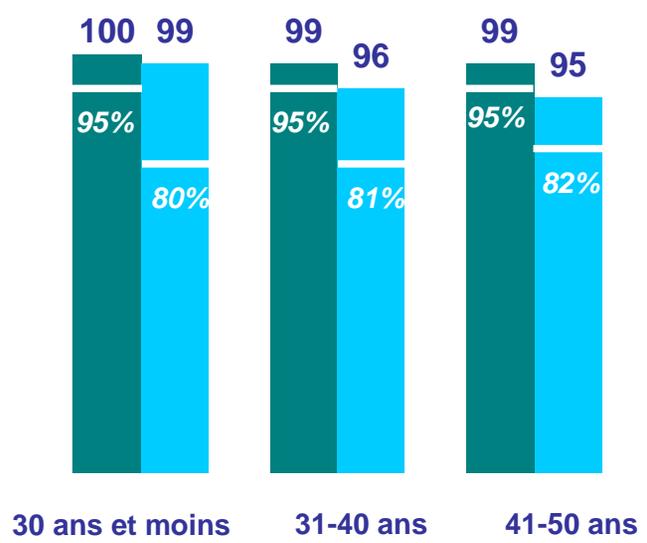
Base : Tous



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

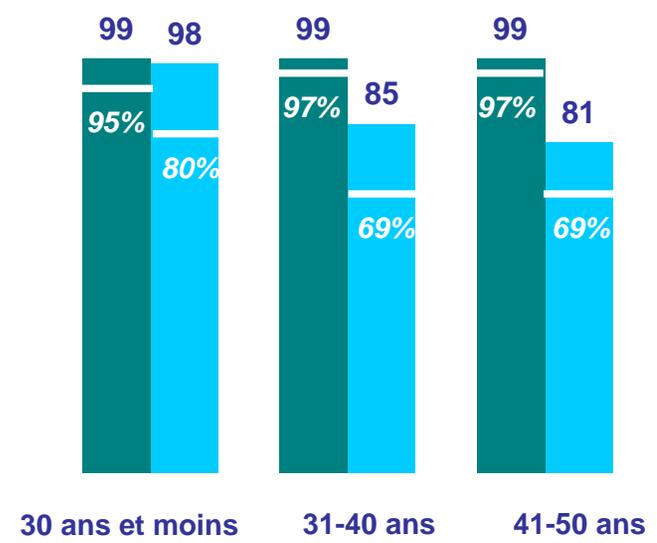
## TAUX D'ACTIVITE

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

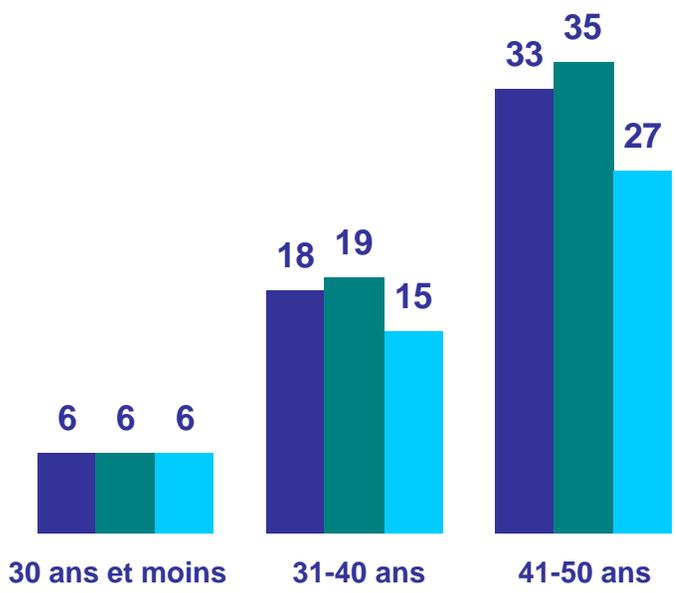




- Des niveaux élevés de responsabilité, d'encadrement et de salaires
- Mais des disparités hommes/femmes certaines

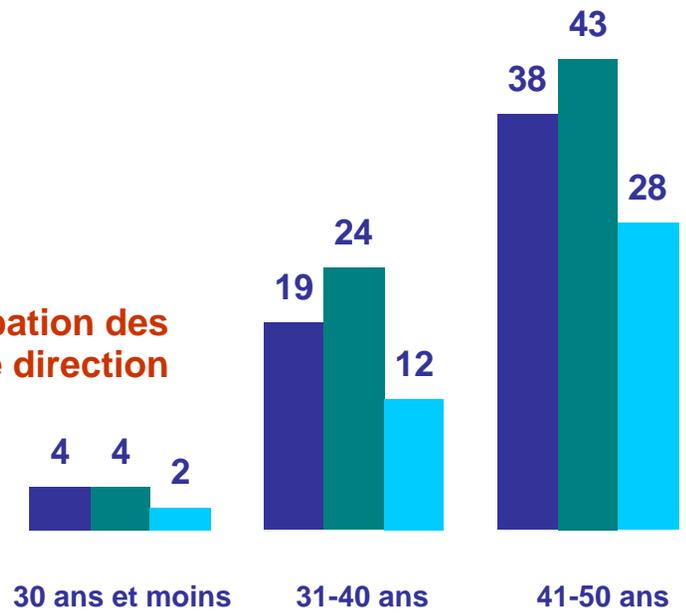
# Niveau de responsabilité

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

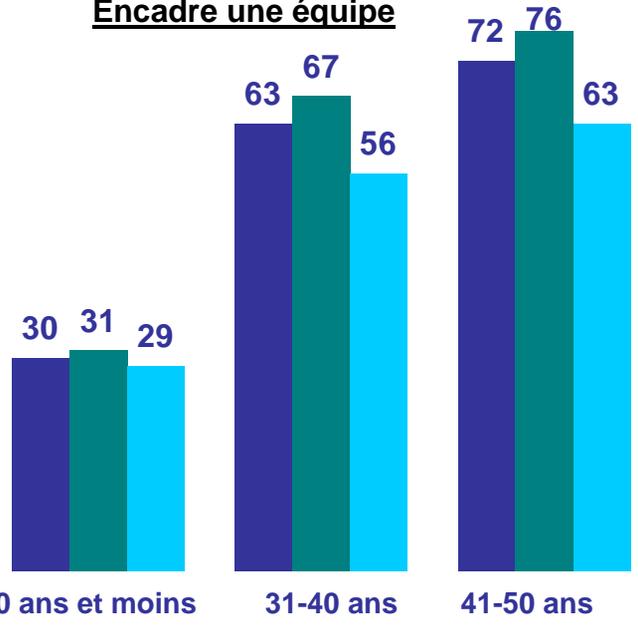


Base : salariés et chefs d'entreprise

# Taux d'encadrement

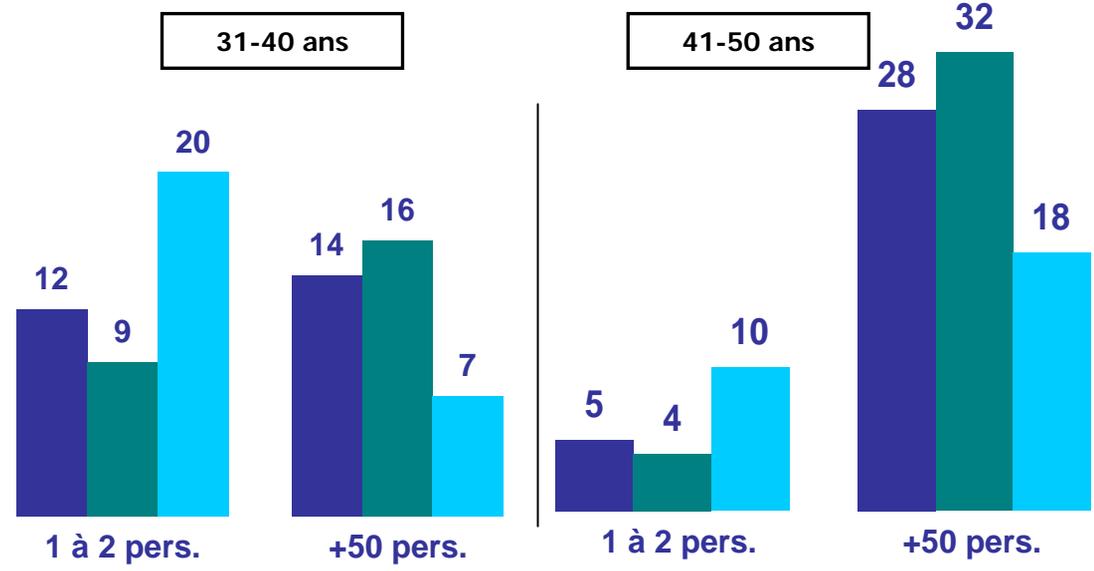
**A âge égal, les hommes encadrent davantage une équipe, et plus souvent une équipe importante**

## Encadre une équipe



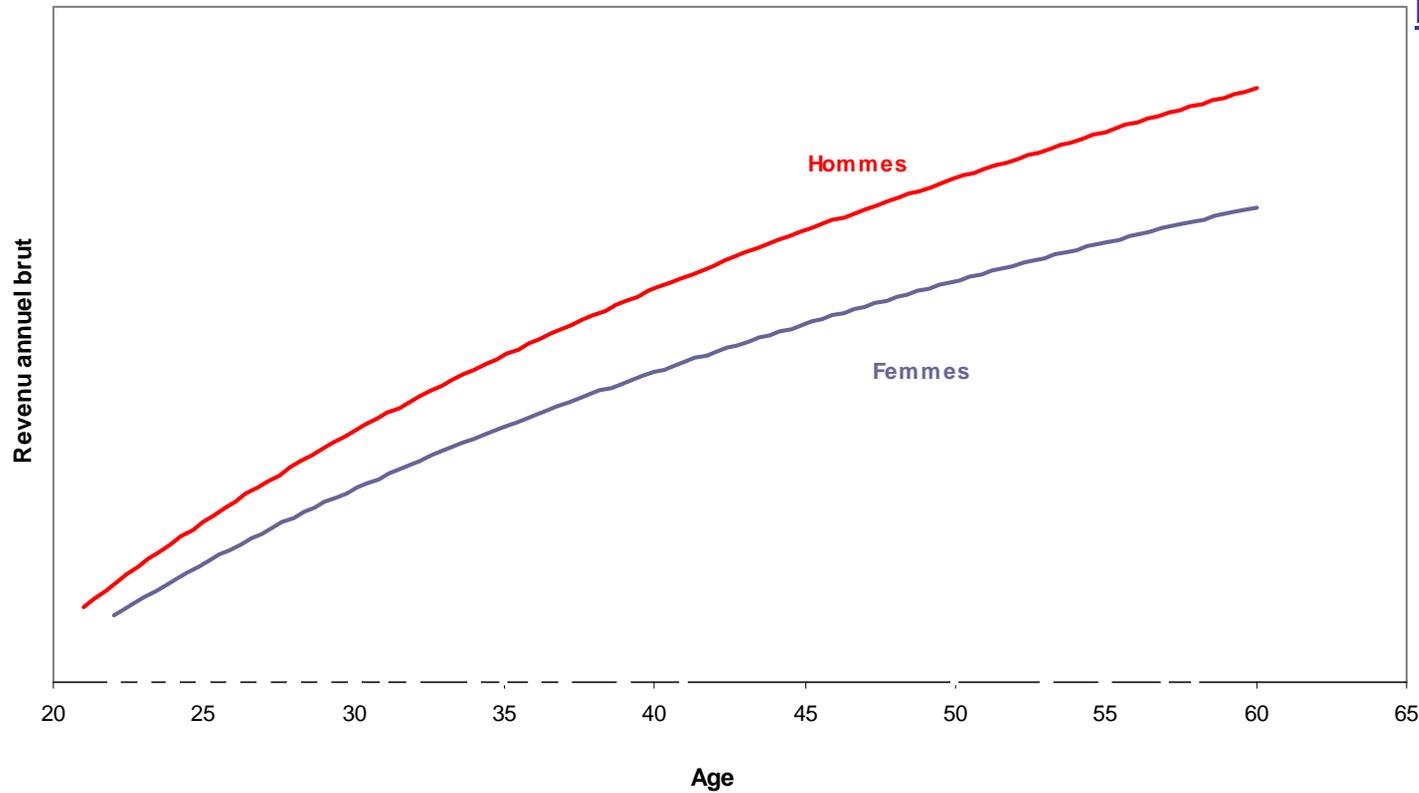
Base : Salariés et chefs d'entreprise

## 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*

Ambition &  
investissement  
professionnel  
comparables

Des  
situations  
profession-  
nelles  
contrastées

Pourquoi ?

Conclusions



# 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 ? »

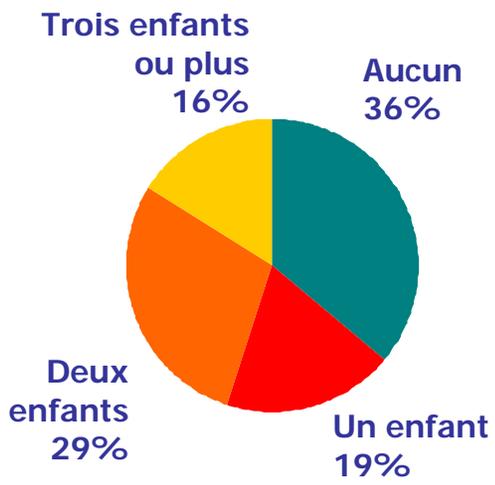


Base : Tous

■ 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

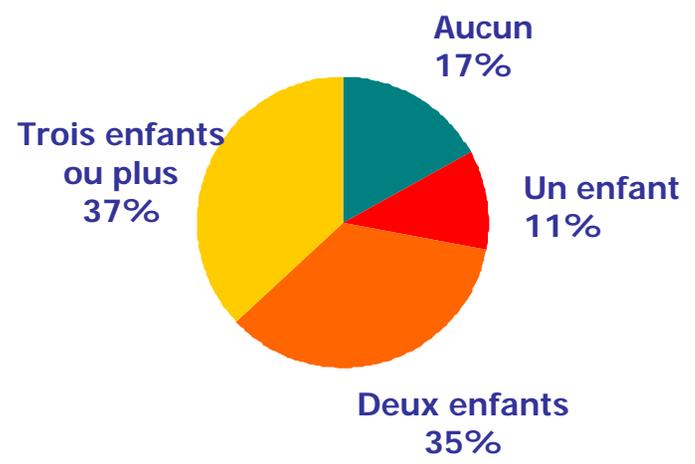
# En réalité, les femmes diplômées ont des enfants ...

**31-40 ans**



**AU MOINS UN ENFANT**  
**64%**

**41-50 ans**

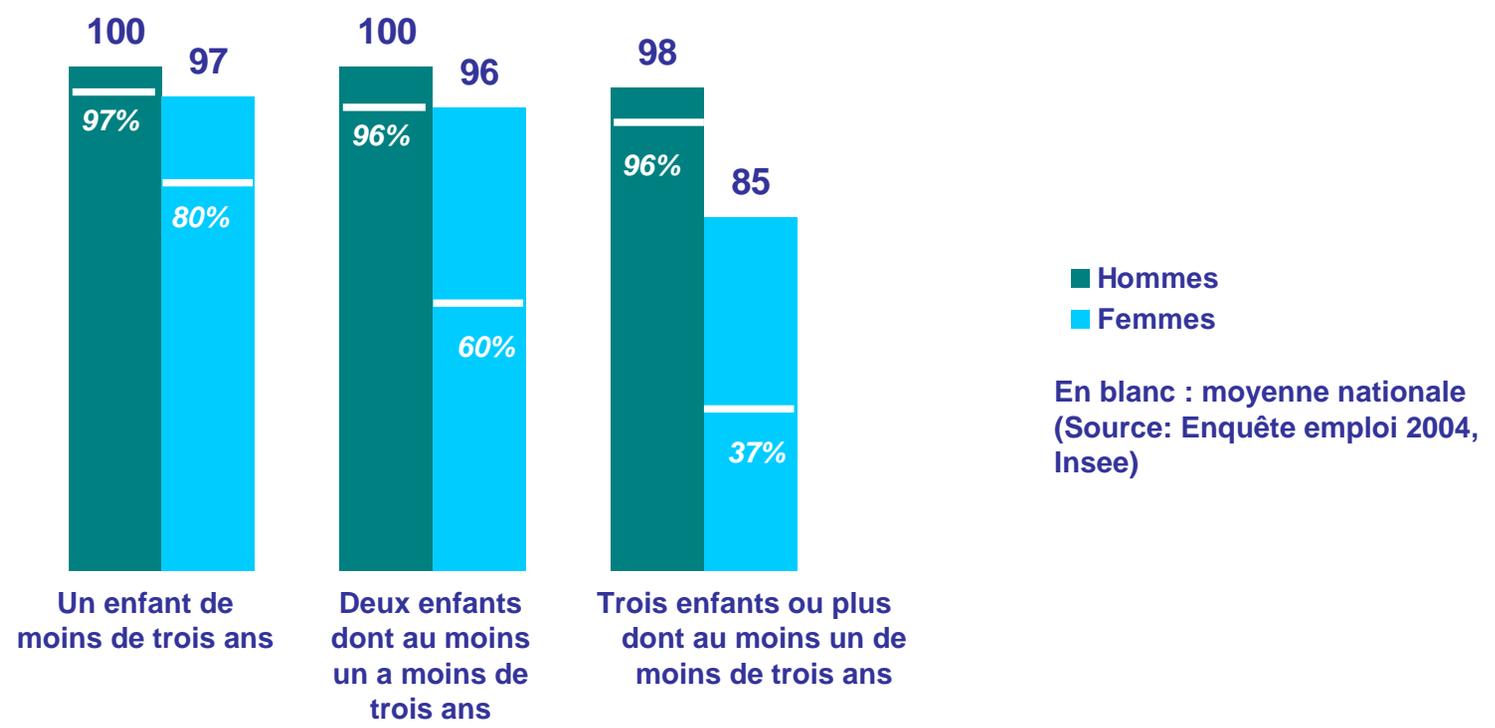


**AU MOINS UN ENFANT**  
**83%**

*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
<b>30 ans et moins</b>	52 heures (dont 2h à domicile)	51 heures (dont 2h à domicile)	51 heures (dont 3h à domicile)	49 heures (dont 3h à domicile)
<b>31-40 ans</b>	54 heures (dont 4h à domicile)	52 heures (dont 3h à domicile)	54 heures (dont 4h à domicile)	49 heures (dont 5h à domicile)
<b>41-50 ans</b>	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<sup>e</sup>**
  
- ❑ **Les femmes qui ont des enfants et sont aux 4/5<sup>e</sup> 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 :

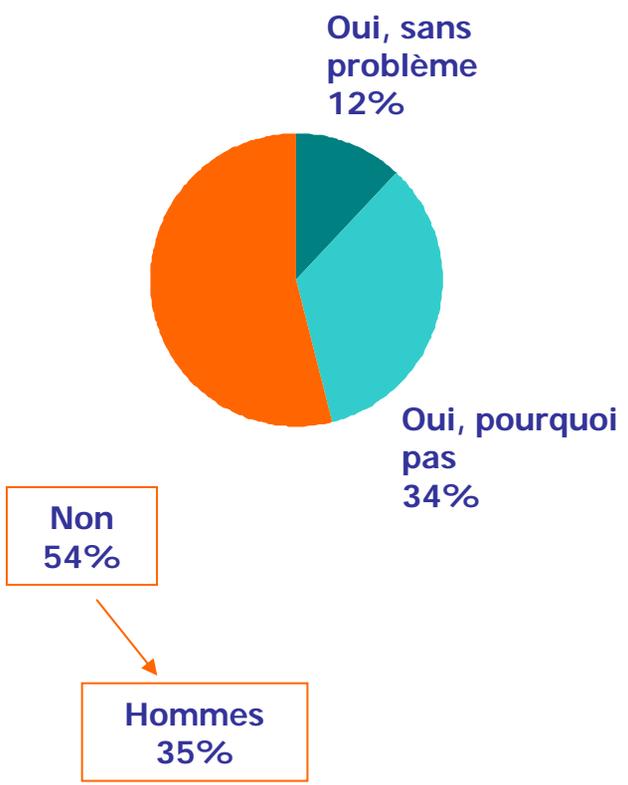
55% de celles qui ont 30 ans et moins et dont le conjoint travaille gèrent ces contraintes à tour de rôle avec celui-ci, contre 42% des femmes en moyenne

# La maternité ne donne pas envie d'arrêter de travailler

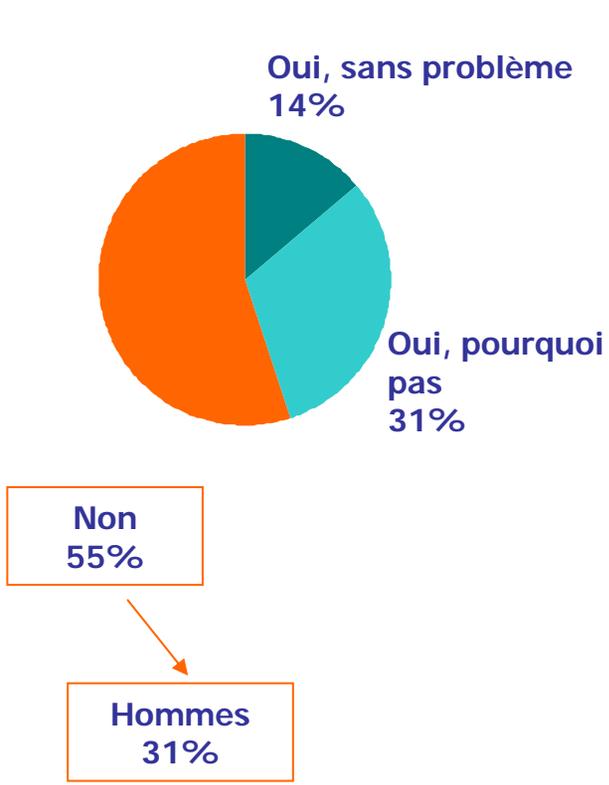
« Si vous en aviez la possibilité matérielle, accepteriez-vous d'arrêter de travailler ? »

Base : Femmes

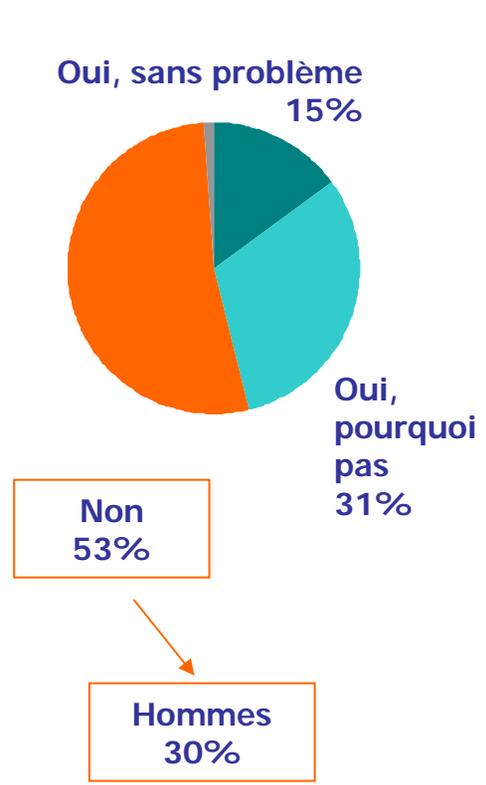
PAS D'ENFANTS



AU MOINS UN ENFANT

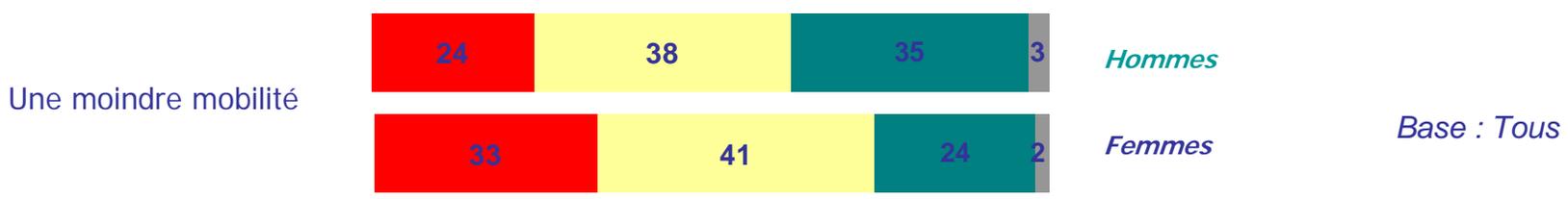


TROIS ENFANTS ET PLUS



# 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%

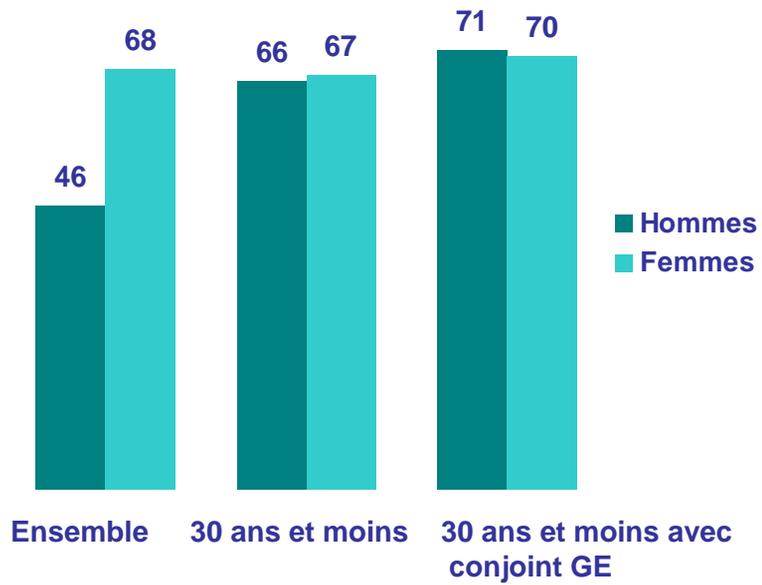
Base : Salariés et chefs d'entreprise

# Mobilité : une situation amenée à évoluer ?

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

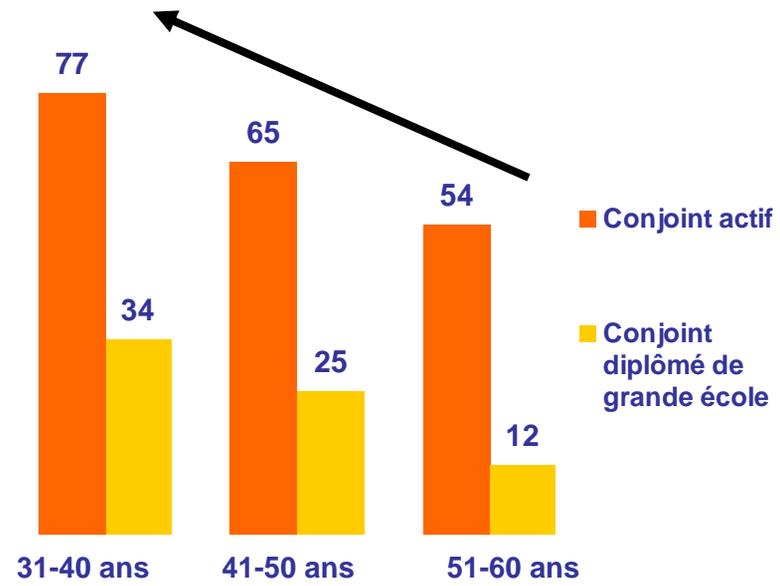
« Dans vos choix professionnels (...) vous tenez ou avez tenu compte de la carrière de votre conjoint ? »

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

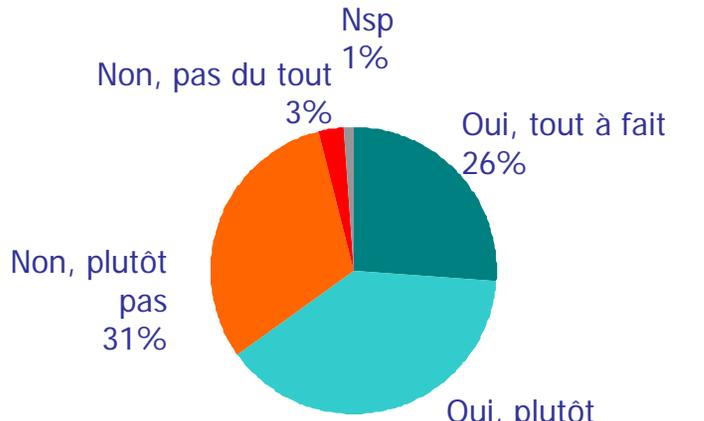
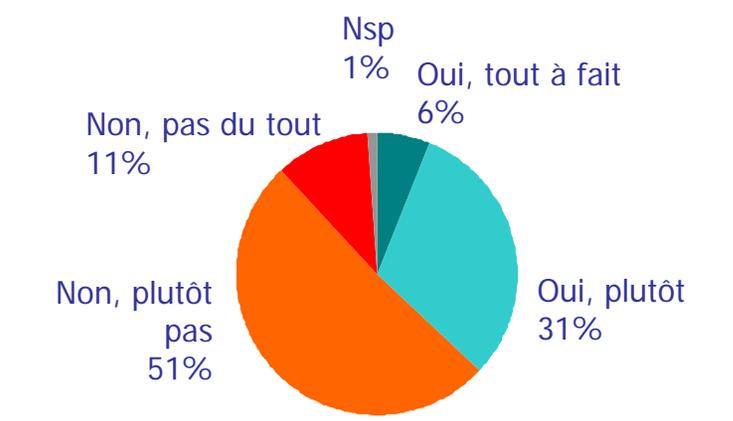
# Les différences de parcours professionnel : une évidence pour les femmes, mais non identifiée par la majorité des hommes

« 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%**

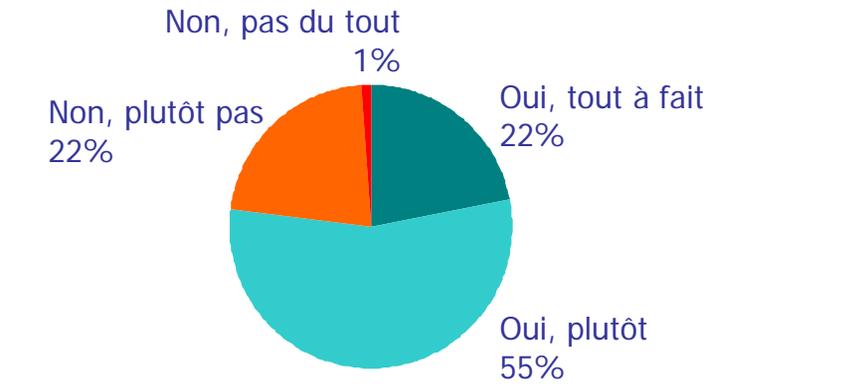
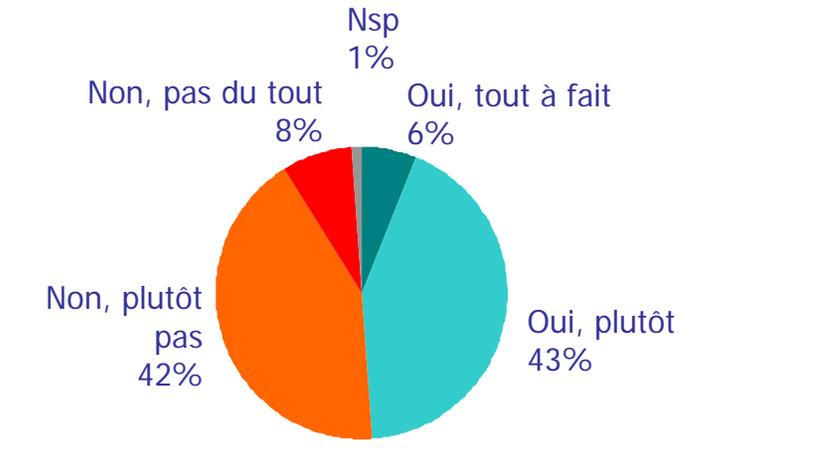
# Les freins à l'évolution de la carrière des femmes, davantage perçus par les femmes

« 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%**

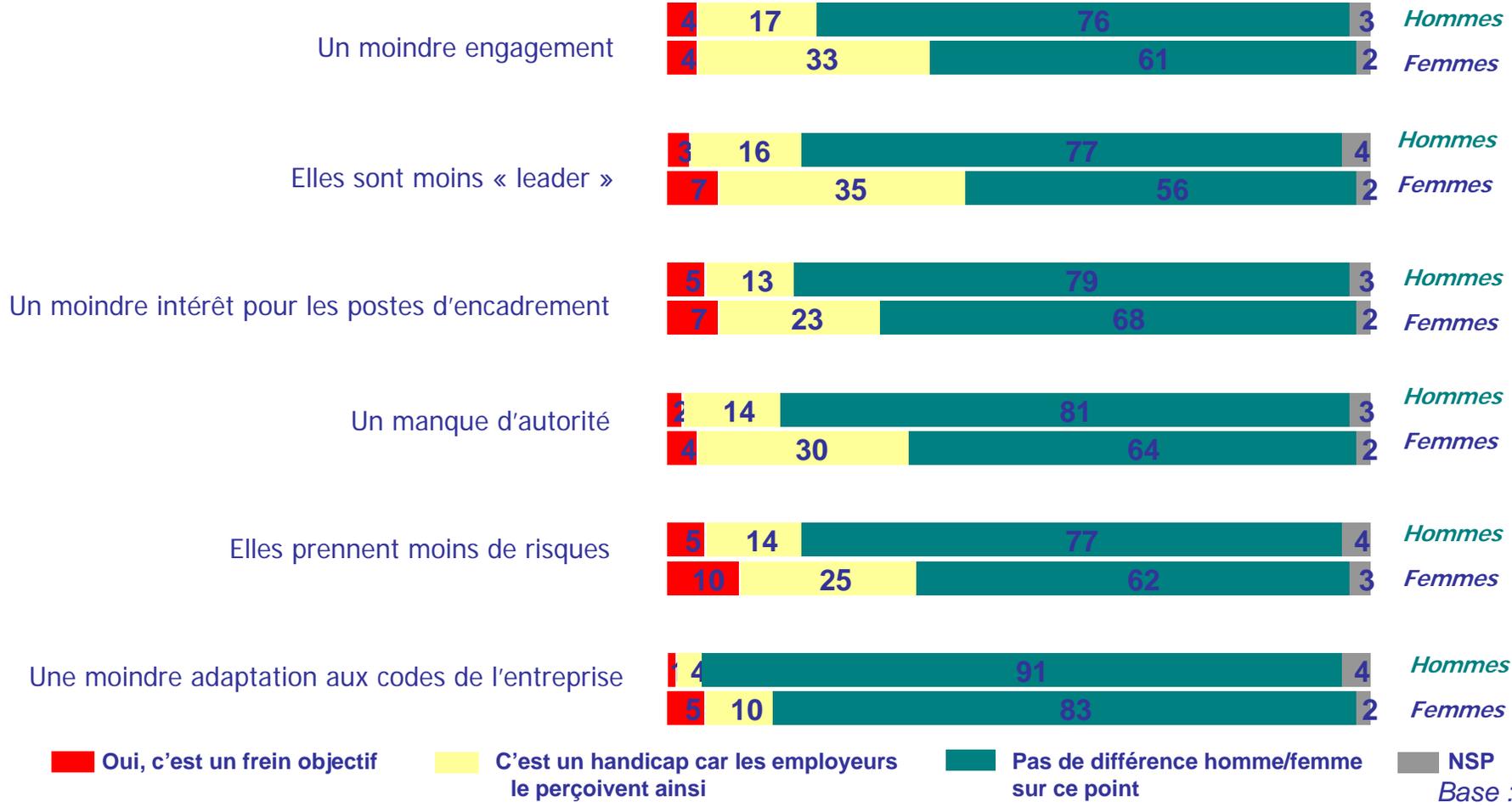
**30 ans et moins : 41%**  
**Plus de 30 ans : 53%**

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

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

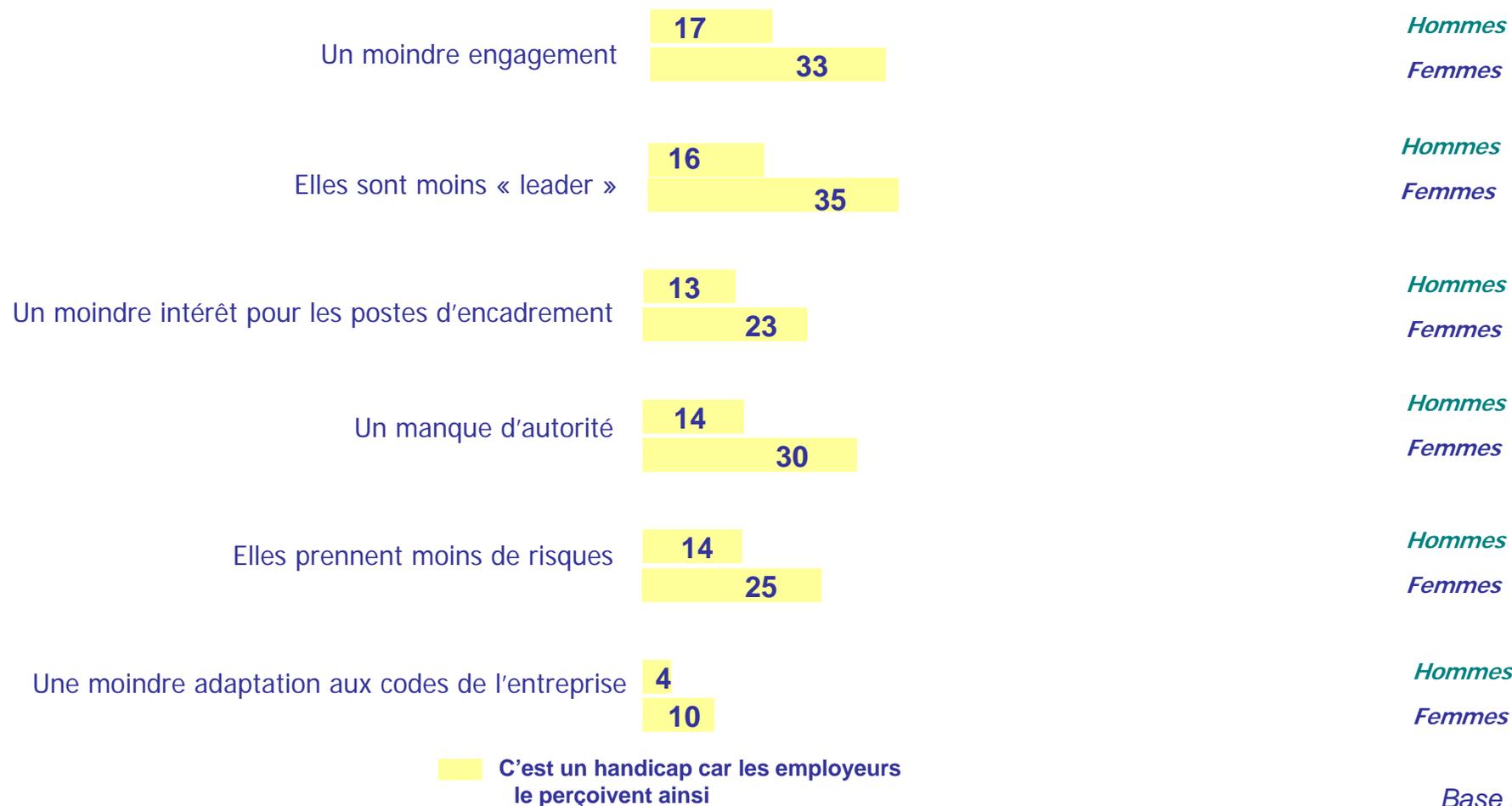
# Les femmes perçoivent encore des a priori de la part des employeurs, que les hommes voient moins

« 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 ? »



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

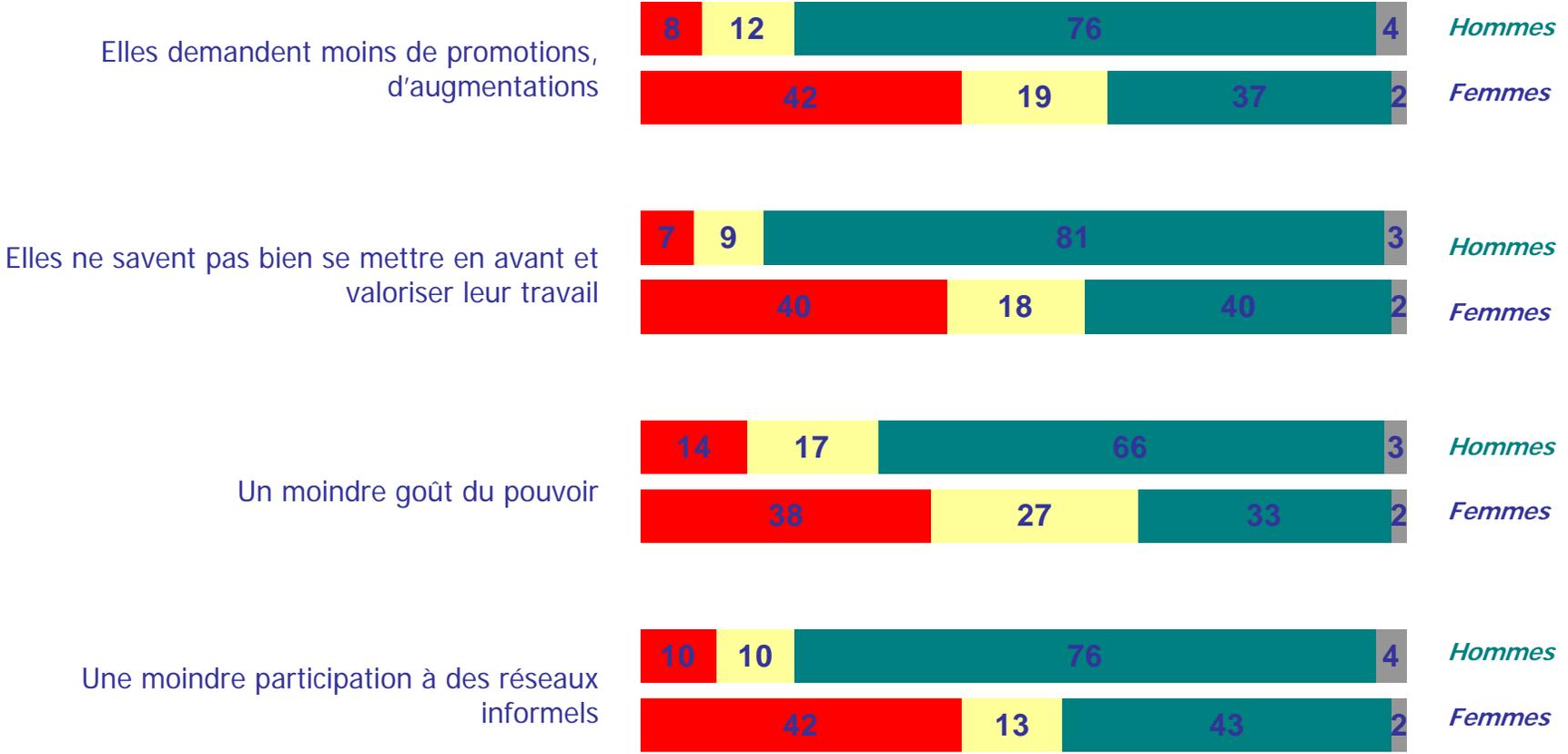
« On évoque parfois les éléments suivants comme freins à la carrière d'une femme diplômée de grandes écoles. Vous, en tant que diplômé(e) de grande école, que pensez-vous des éléments suivants ? »



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 SURESTIMES**

**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](mailto:caroline.detalle@bain.com)

GEF

Véronique Préaux-Cobti, Présidente GEF – [veronique.preaux@aaescp-eap.net](mailto:veronique.preaux@aaescp-eap.net)

Ipsos

Jean-François Doridot, DG Ipsos Public Affairs – [jean-francois.doridot@ipsos.com](mailto:jean-francois.doridot@ipsos.com)