



ESCP-EAP
Alumni Association

ESSEC
ASSOCIATION
DES DIPLÔMÉS

HEC
PARIS

INSEAD
Alumni Association
France



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

GEF **Grandes Écoles
au féminin**

L'Ambition au Féminin

*Les parcours professionnels des anciennes et
diplômées des réseaux GEF*

février 2005

GEF : La promotion des femmes dans le monde professionnel et dans l'élite dirigeante.

- **Créé en janvier 2002, GEF regroupe 8 associations d'anciens et de diplômés :**

Centrale Paris, ENA, 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

Contexte et objectifs de l'étude

- **2003 : Étude auprès 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 associations GEF :**
 - Objectif : dresser un bilan des parcours professionnels des femmes diplômées, 30 ans après l'ouverture de la plupart de ces grandes écoles aux femmes



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

Grandes Écoles au féminin

Une étude conduite par **IPSOS**

Avec le concours de :

**Agence Spatiale Européenne, France Telecom, IBM,
PSA Peugeot Citroën, Schlumberger, Total**

Et de la

Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris

Préambule

- Contexte et Objectifs de l'étude
- Méthodologie
- Taux de réponse
- Description de l'échantillon

Méthodologie : enquête conduite par IPSOS

- Une phase qualitative : 5 groupes
- Une phase quantitative
 - CIBLE : Les femmes diplômées ou anciennes des 8 grandes écoles de GEF
 - TERRAIN : Questionnaire en ligne du 22 juin au 1er août 2004

Un taux de réponses élevé

2 637 réponses

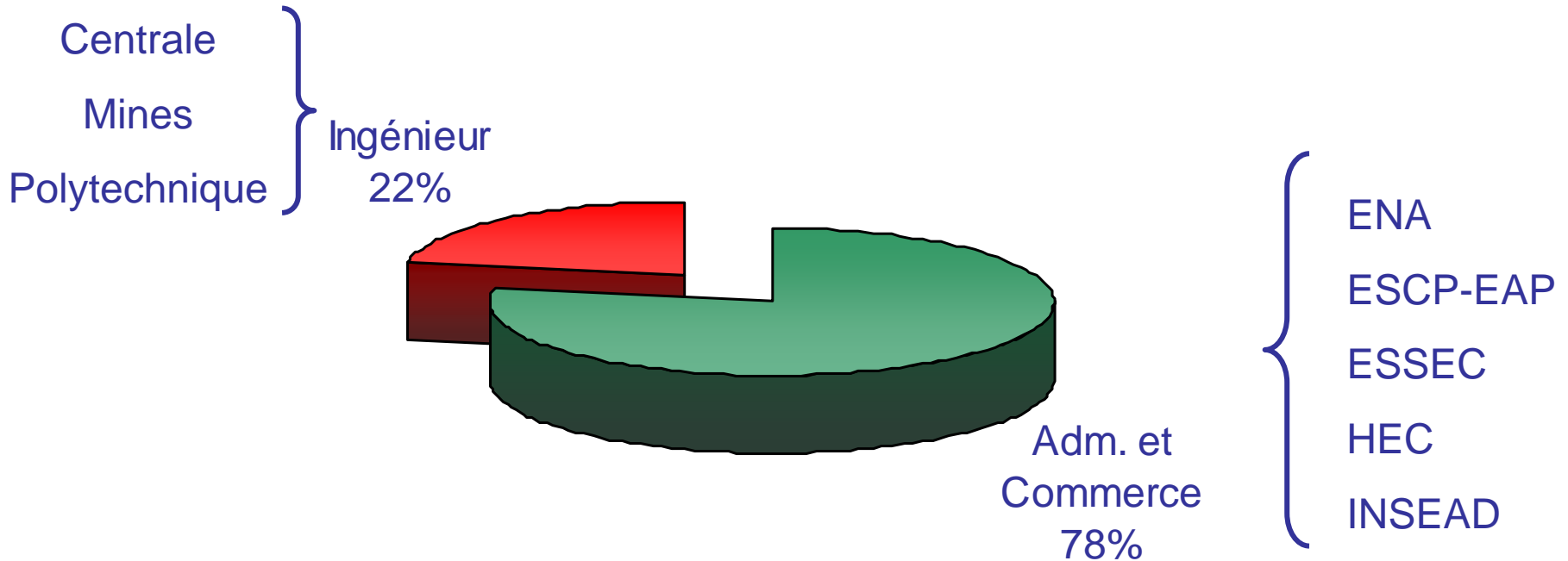
soit 20% : plus de 4 fois supérieur à la moyenne

- Taux de retour moyens enquêtes on-line du même type de 5%.
- Taux de retour élevé aussi eu égard à la durée moyenne du questionnaire : entre 25 et 30 minutes



Un fort intérêt des anciennes & diplômées à la question de leurs parcours professionnel

2637 répondantes

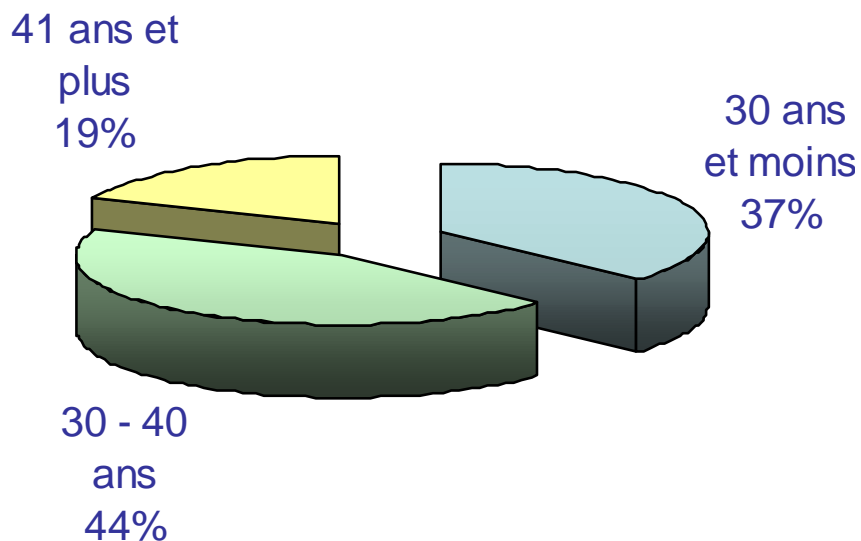


Représentatives des 13 000 diplômées
0.8% des diplômées de l'enseignement supérieur
1.2% des Femmes cadres

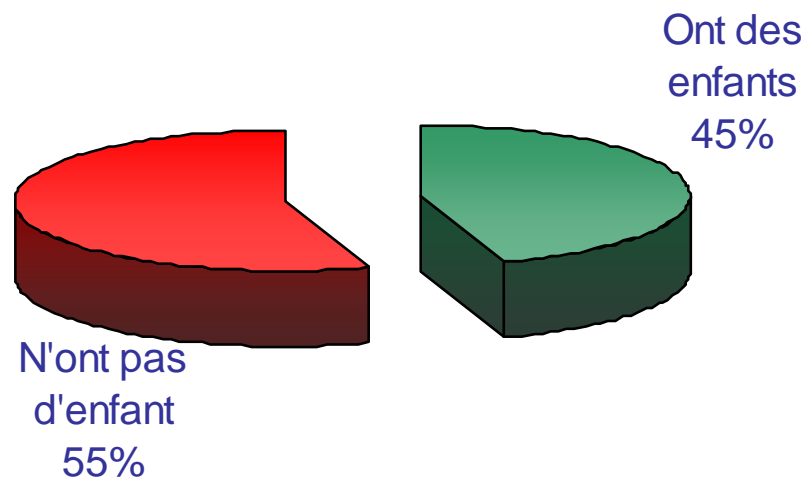
Base : Total répondantes (2637)

Les répondantes

L'âge moyen est
de 34 ans



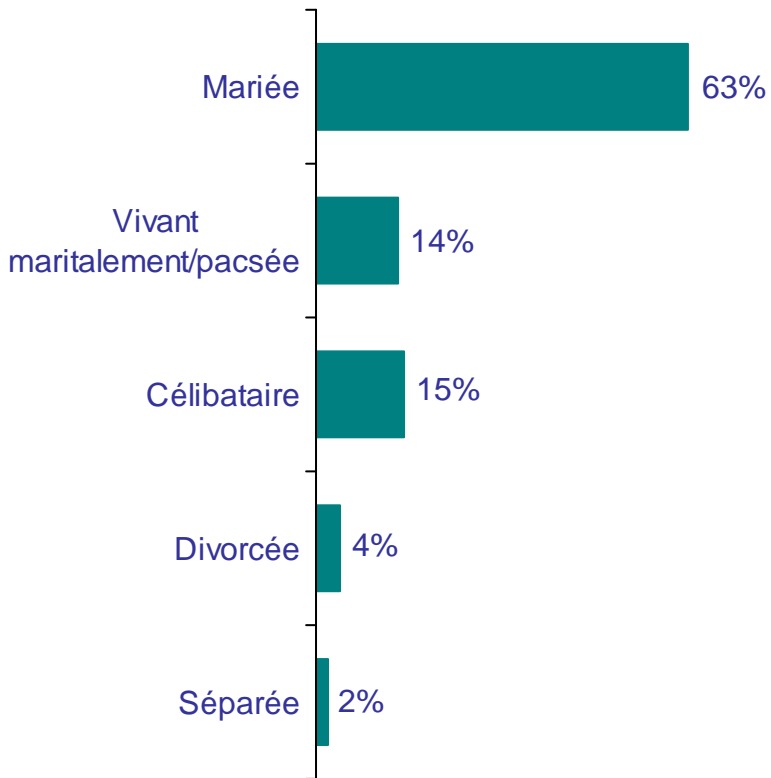
45% d'entre elles ont
des enfants



Base : Total répondantes (2637)

Les répondantes de plus de 30 ans

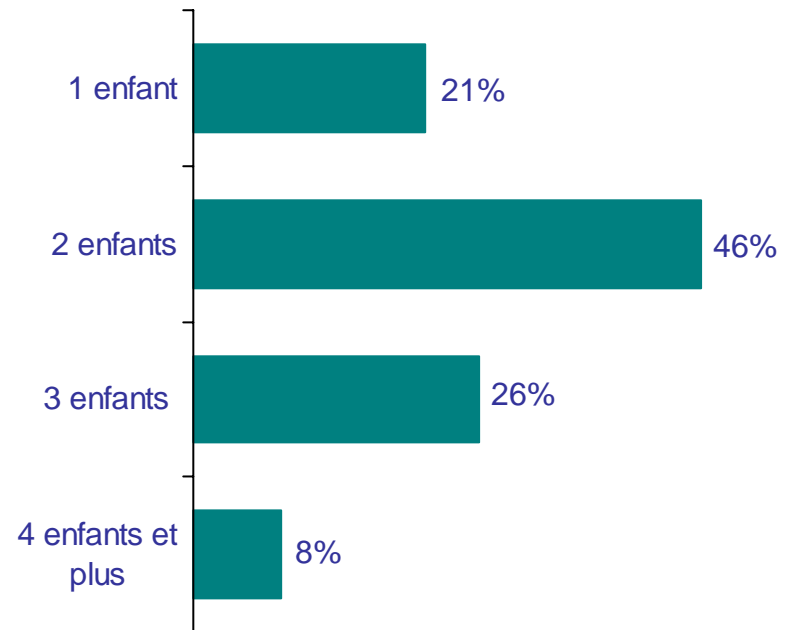
77% vivent en couple



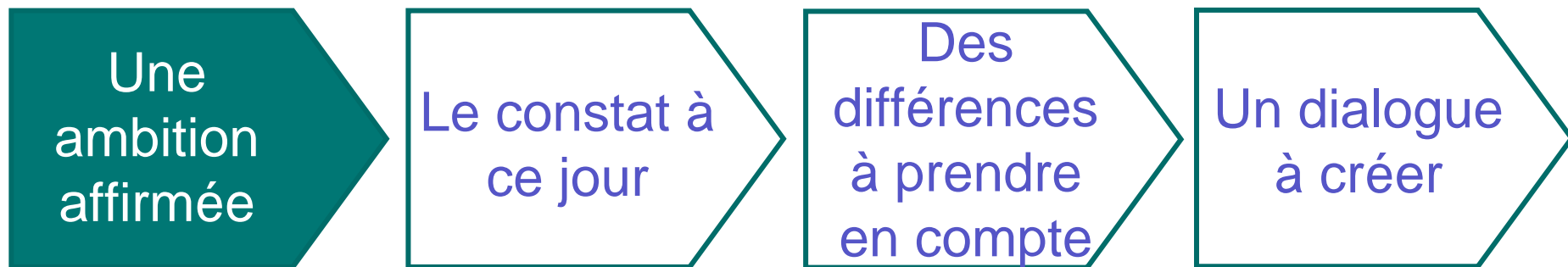
Base : Total plus de 30 ans (1513)

65% ont des enfants

➤ **80% en ont 2 ou plus**



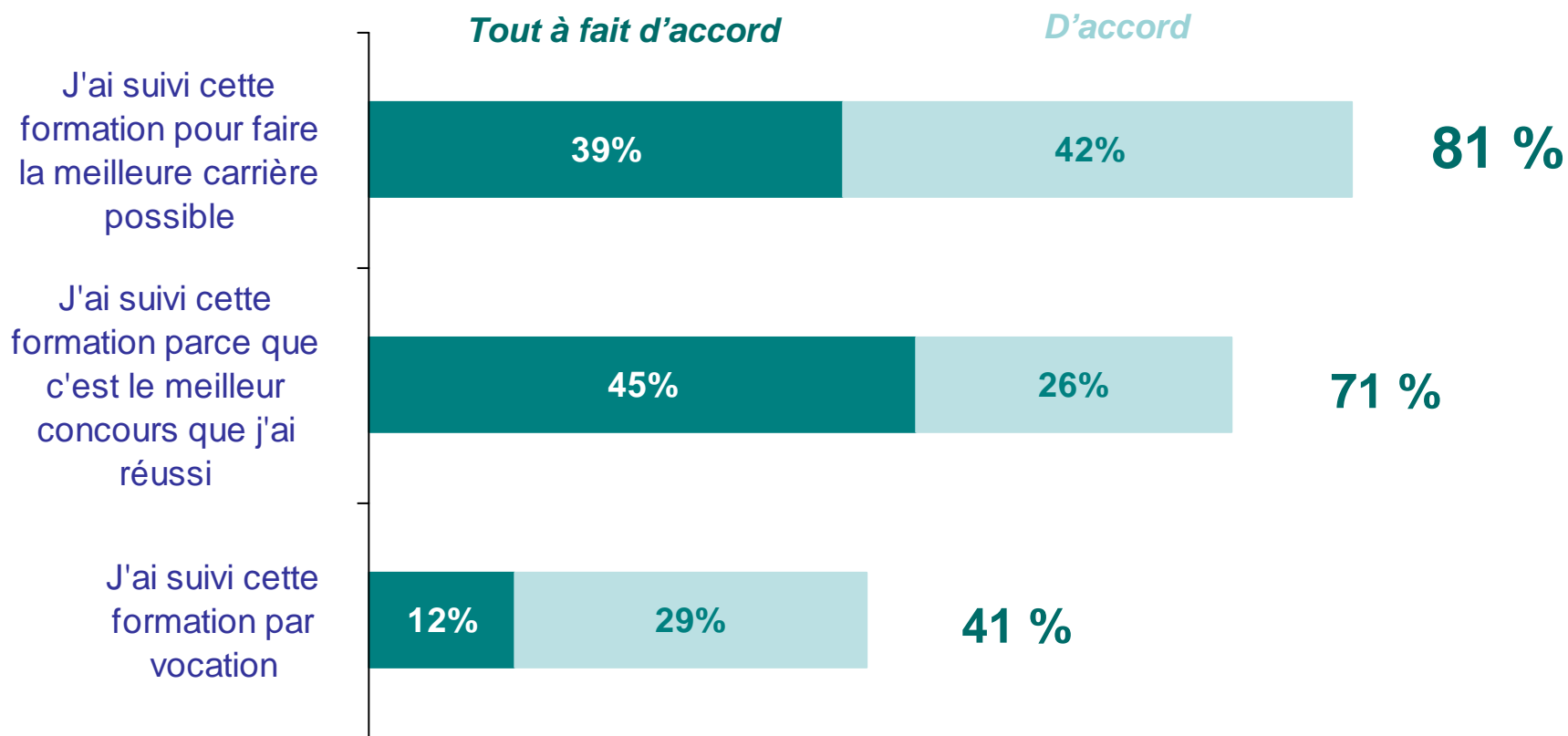
Base : Femmes plus de 30 ans avec enfants (1052)



- Elles ont choisi une grande école pour faire carrière
- Elles travaillent à plein temps et représentent un revenu essentiel au sein du foyer
- .. Et font de la réussite professionnelle une priorité

 La fin des idées reçues

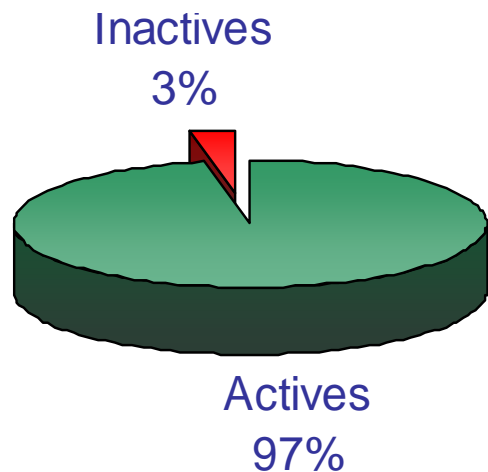
Une grande école pour faire la meilleure carrière



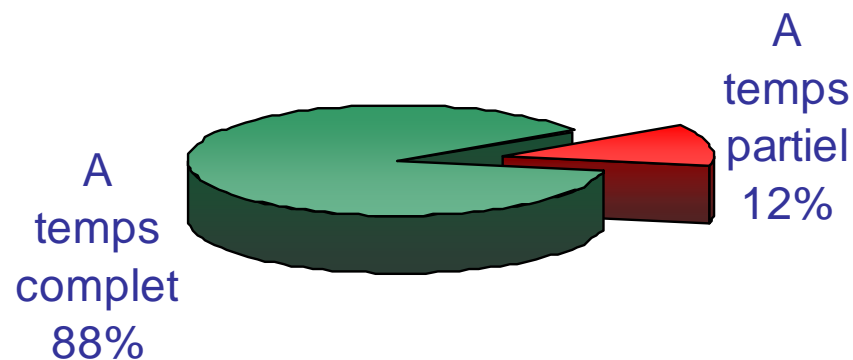
Base : Total répondantes(2637)

Elles travaillent à plein temps

97% des diplômées sont actives



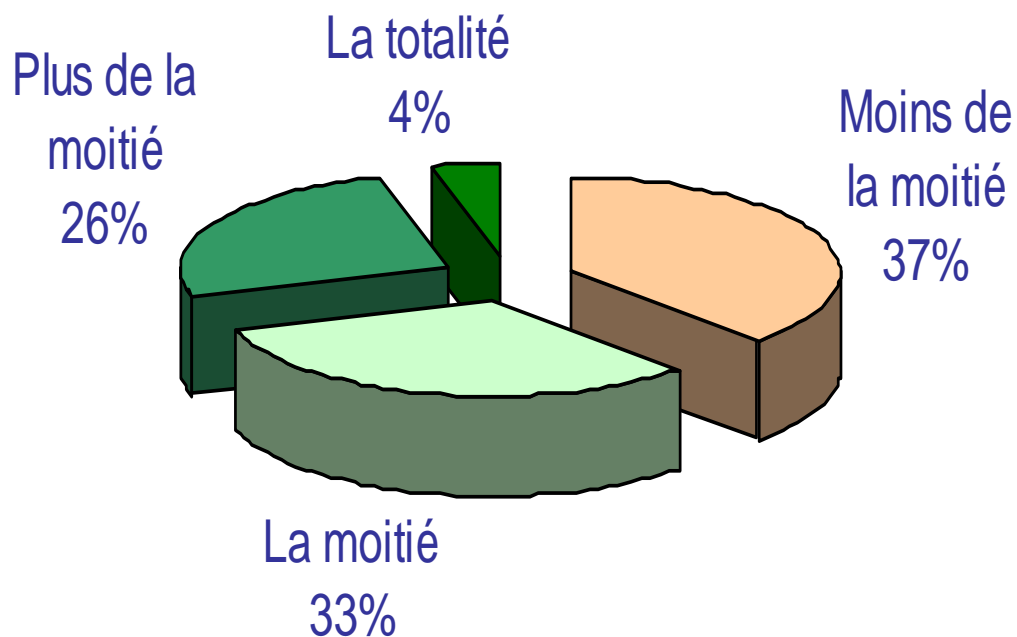
Et 88% travaillent à plein temps



Base : Total échantillon (2637)

63% des répondantes gagnent la moitié ou plus des revenus du foyer

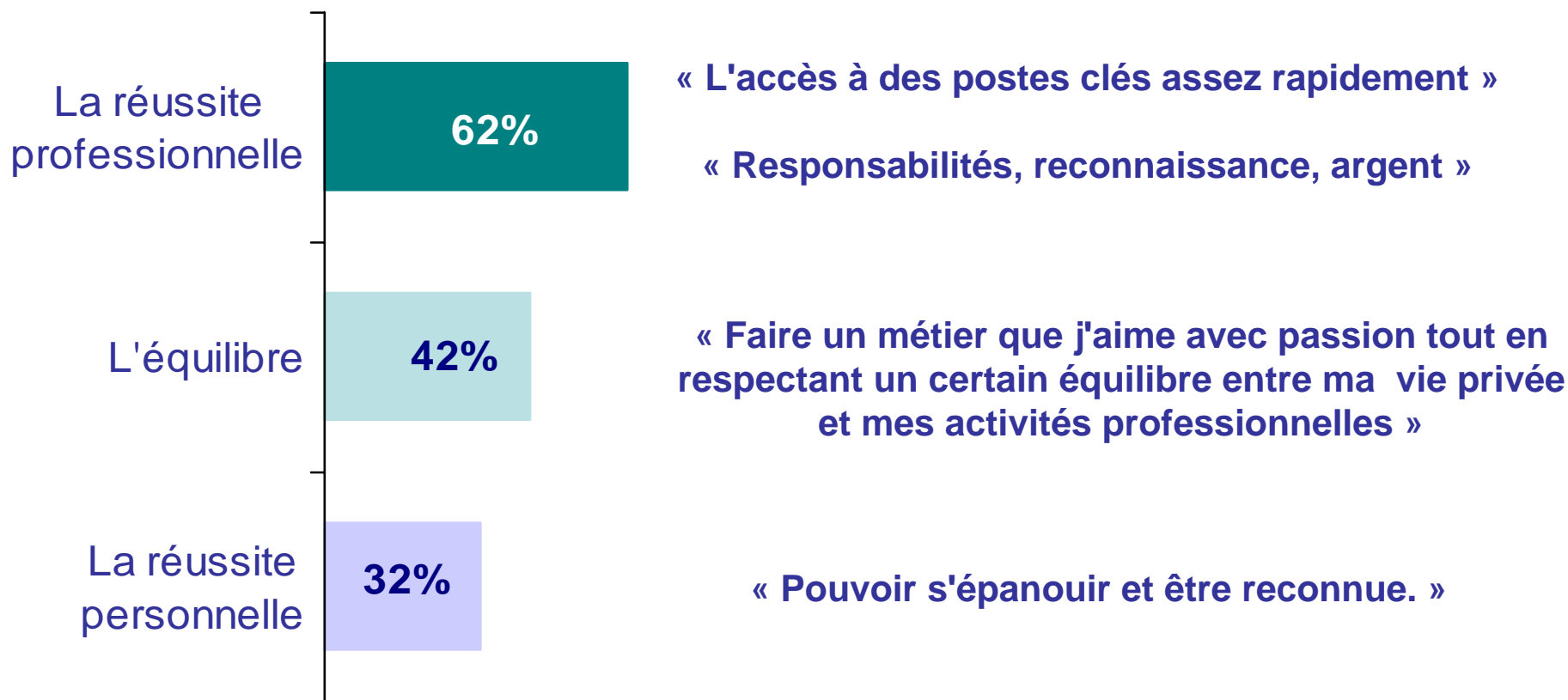
Quelle est la part de vos revenus professionnels dans ceux de votre foyer ?



Base : Femmes en couple (1825)

La réussite professionnelle citée en priorité

C'est quoi, pour vous, la réussite? (question ouverte, analyse sémantique)



Base : Total répondantes (2637)

... par toutes

La même ambition quel que soit l'âge ...

C'est quoi, pour vous, la réussite?

Moins de 30 ans	30 - 40 ans	41 ans et plus
-----------------	-------------	----------------

<i>La vie professionnelle</i>	63%	62%	63%
-------------------------------	------------	------------	------------

... avec ou sans enfants

C'est quoi, pour vous, la réussite?

Avec enfants	Sans enfants
--------------	--------------

<i>La vie professionnelle</i>	61%	63%
-------------------------------	------------	------------

Base : Total répondantes (2637)

Elles travaillent beaucoup

- **Les plein temps (88%) travaillent 50h par semaine**

- Salariées/Fonctionnaires : 50h /semaine dont 6h20 à domicile
- Professions libérales : 52h20 dont 15h50 à domicile

Base : Femmes travaillant à temps complet (2313)

- **Les temps partiel (12%) travaillent 37h par semaine**

- Salariées : 37h /semaine dont 8h à domicile
- Professions libérales : 30h30 dont 19h30 à domicile

Base : Femmes travaillant à temps partiel (316)

Elles sont mobiles

- **71% effectuent des déplacements dans le cadre de leur travail, en moyenne 4 jours par mois :**
 - 25% en font 5 jours par mois et plus
- **20% vivent à l'étranger**
 - 62% vivent dans un pays d'Europe
 - 22% en Amérique du Nord (USA, Canada)
- **15% ont changé de pays dans le cadre d'une réorientation professionnelle**

Base : Total échantillon (2637)

La fin des idées reçues

Freins « a priori »

Enquête Entreprises

Enquête Diplômées

Une moindre disponibilité des femmes

62%

Elles travaillent 50h en moyenne

Une moindre mobilité des femmes

55%

71% effectuent des déplacements
20% vivent à l'étranger

Une moindre ambition dans leur carrière

35%

62% citent en priorité la réussite professionnelle, qu'elles aient ou non des enfants

0% 25% 50% 75%

■ Freins forts

Source : Étude Grandes Écoles au féminin/ Accenture, 2003

Base : Total échantillon (2637)

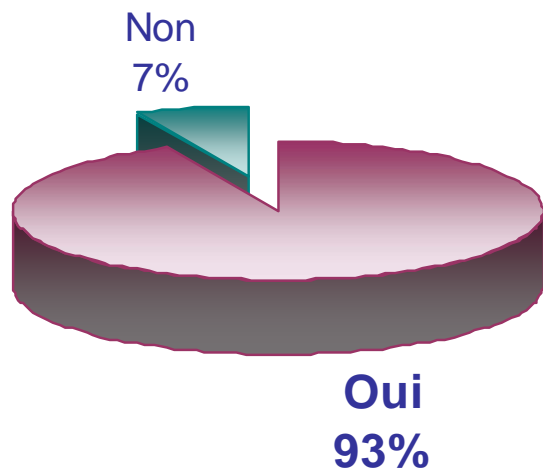


- Des freins à la carrière reconnus par tous
- Le poids des a priori
- Des différences de positionnement

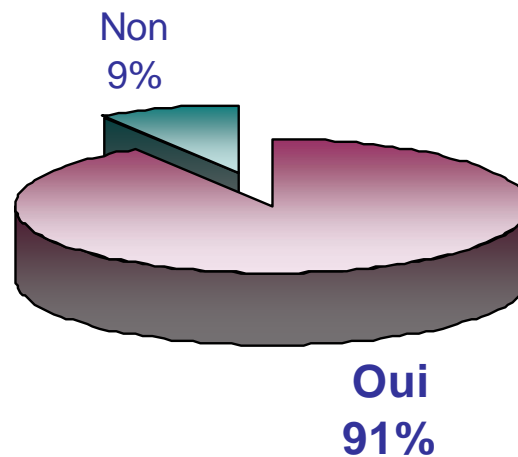
Des freins reconnus par tous

Dans le monde de l'entreprise pensez-vous qu'il y ait des freins à l'évolution de la carrière des femmes ?

Enquête Entreprises



Enquête Diplômées

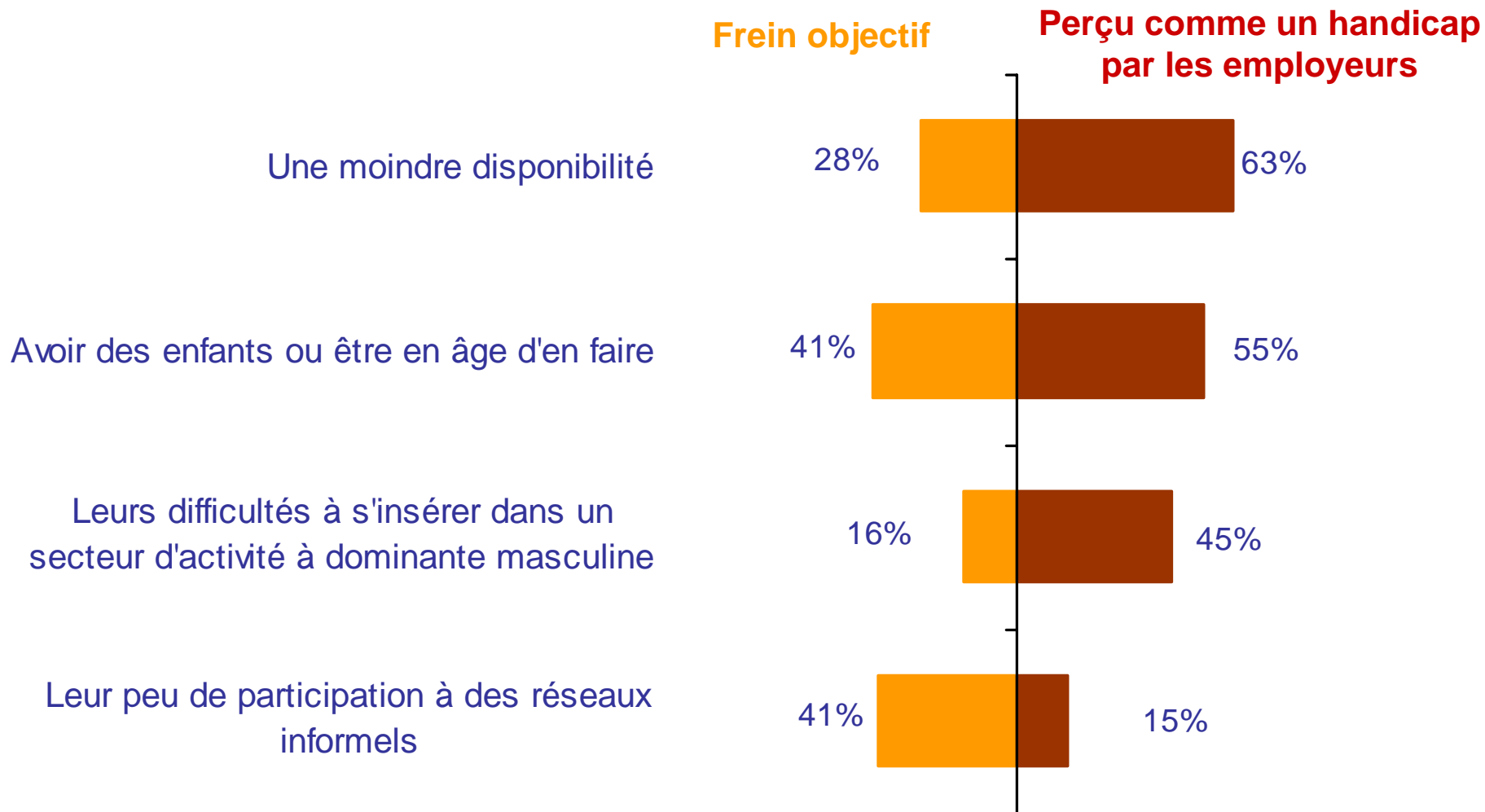


Source : Étude Grandes Écoles au féminin/ Accenture, 2003

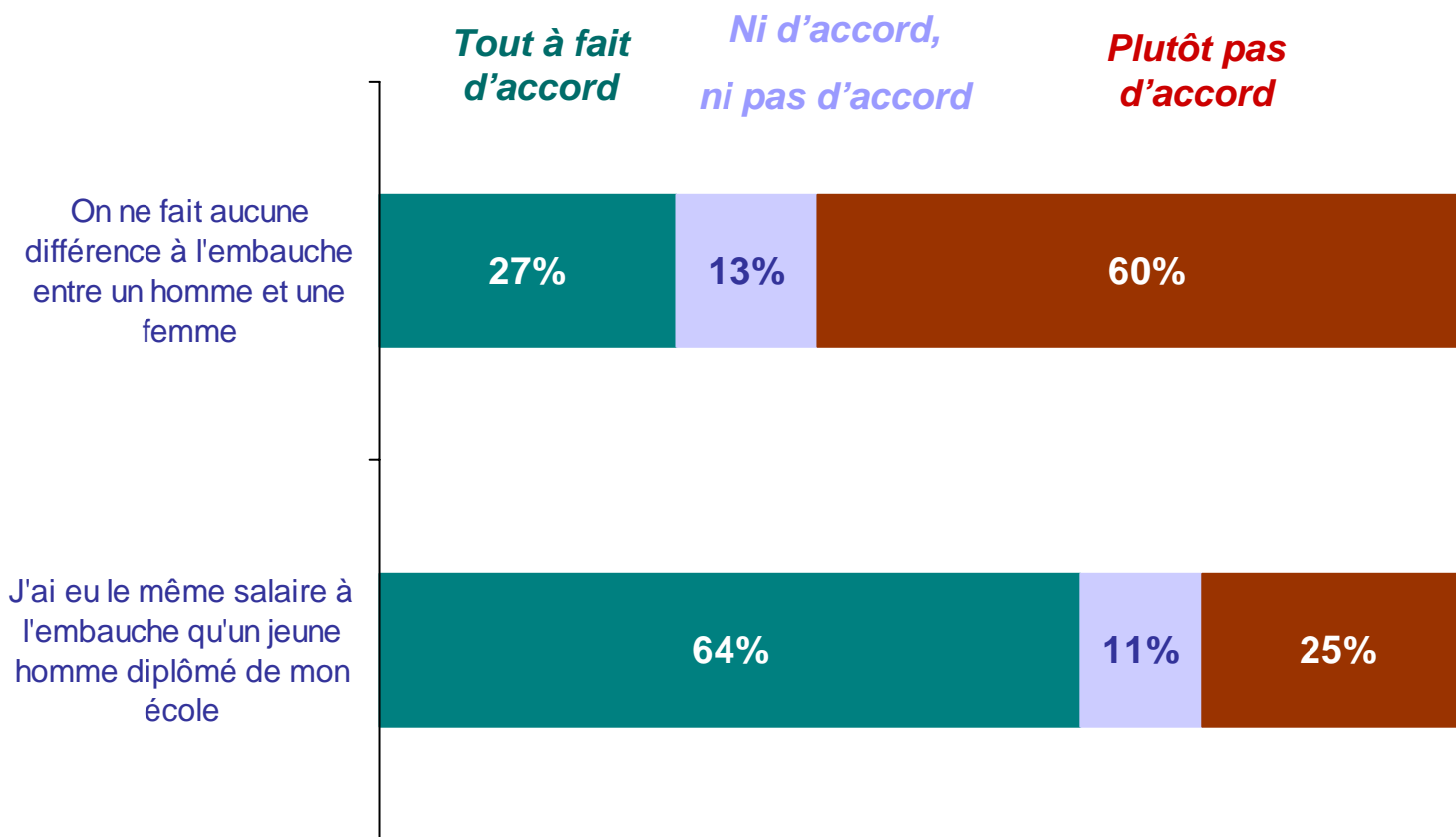
Base : Total échantillon (2637)

Le poids des a priori

Le point de vue des répondantes sur la réalité des freins



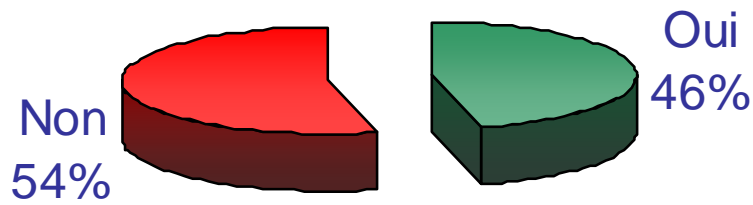
A l'embauche, des différences apparaissent



Base : Ont déjà travaillé (2623)

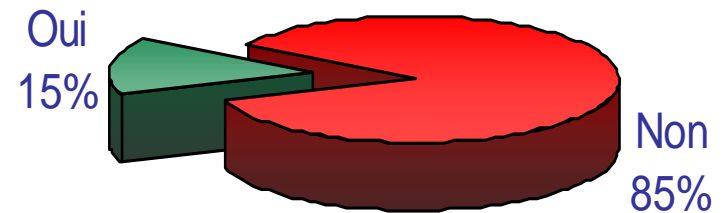
Un positionnement différent : peu de responsabilités d'encadrement, une faible participation aux comités de direction

Encadrez-vous une équipe ?



Dont 72% moins de 10 personnes

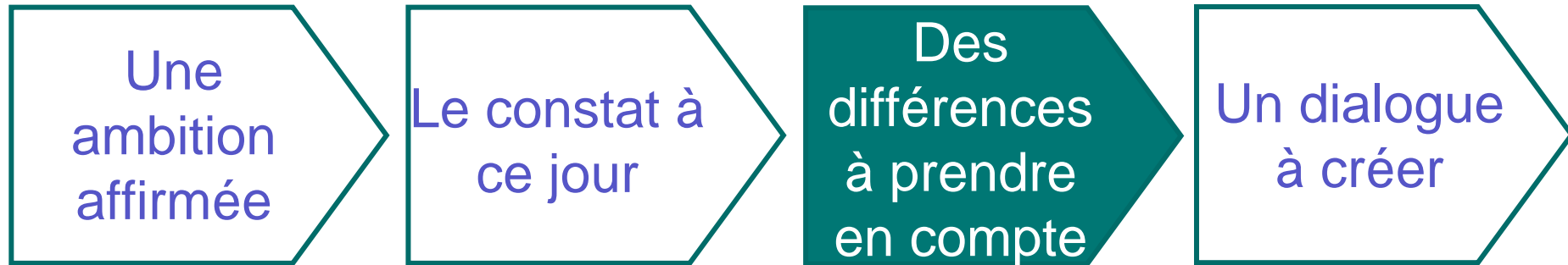
Faites-vous partie du comité de direction ?



17% des Femmes ESSEC ont une fonction de direction, contre 34% des hommes ESSEC
(Classe âge 35 ans)

Source : Trajectoire ESSEC 2003

Base : Femmes salariées (2448)

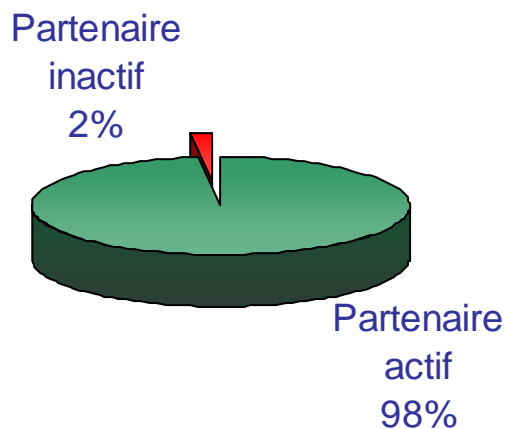


- Elles n'ont pas « de conjoint au foyer »
- Elles se sentent différentes

Elles n'ont pas « de conjoint au foyer » :

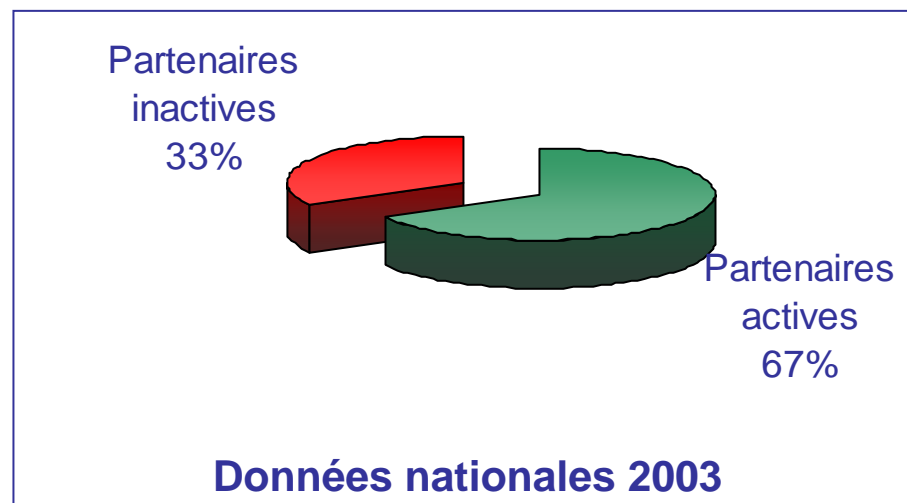
98% des femmes actives ont un partenaire actif.

67% des hommes cadres en France ont une partenaire active.



GEF

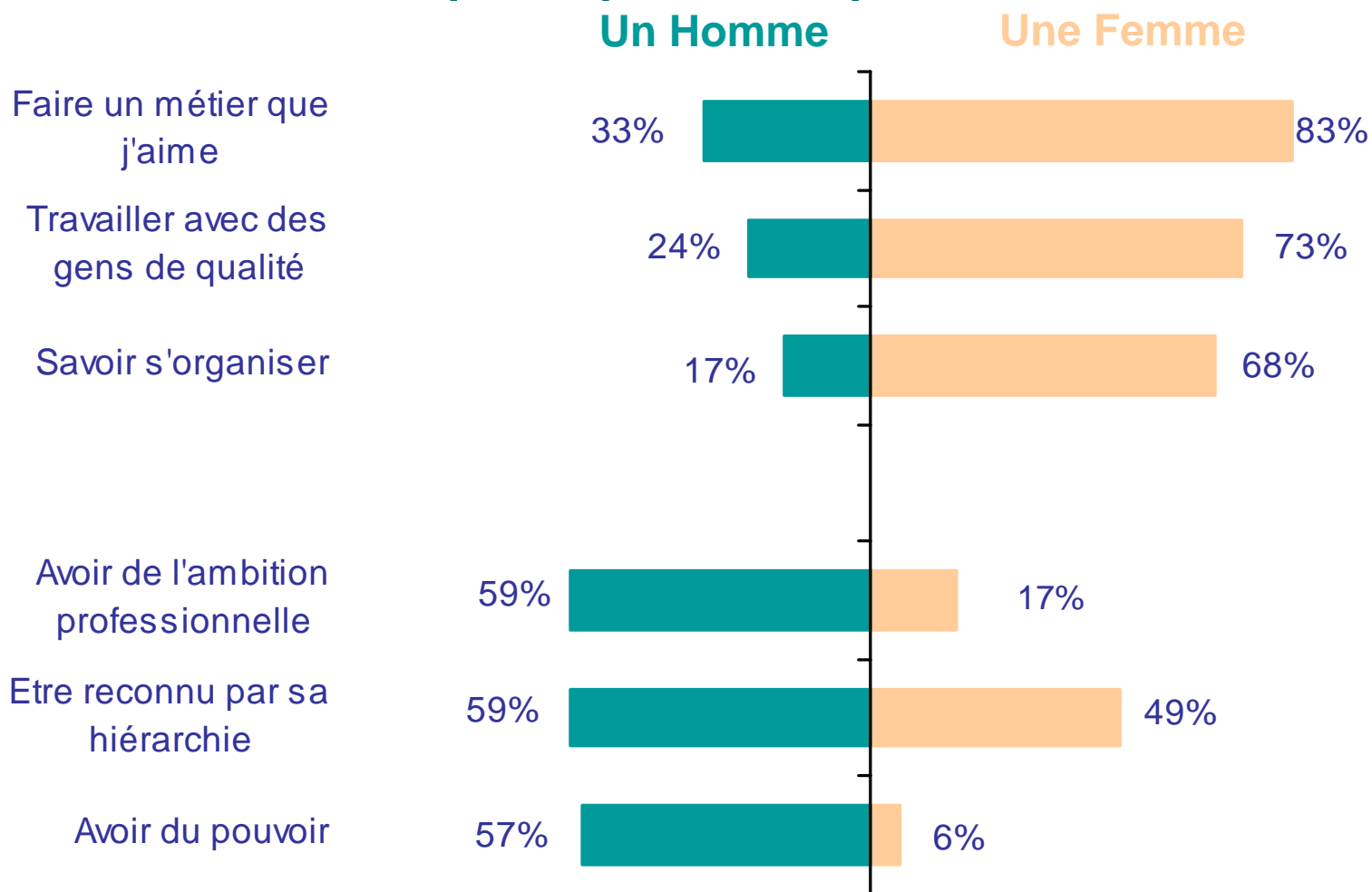
Base : Femmes en couple (1825)



Source : Insee, enquête emploi de 2003.

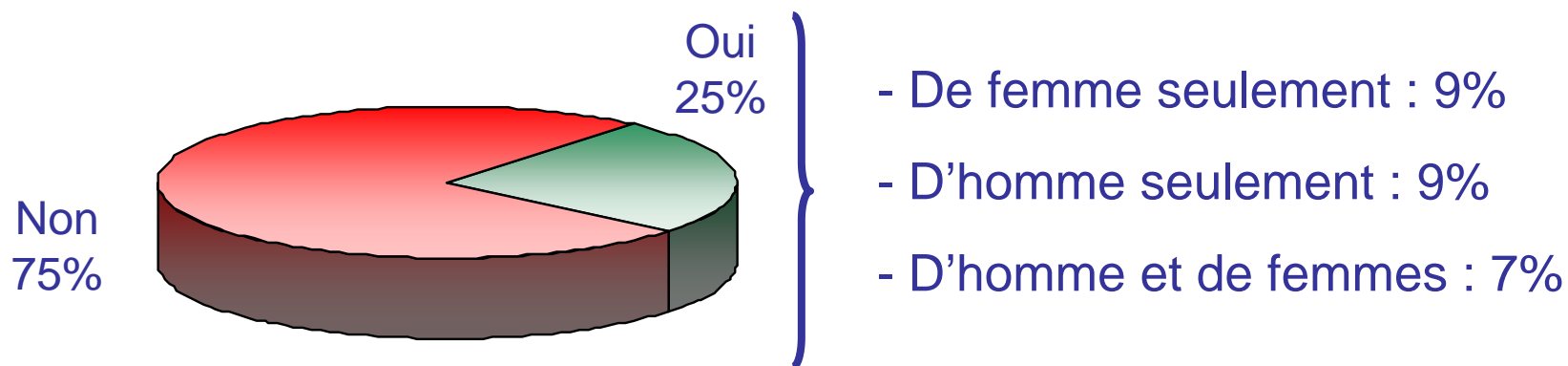
78% des diplômées pensent que la réussite des femmes est différente de celle des hommes

Selon les femmes, ce qui est primordial pour :



Elles n'ont pas de modèles de réussite

Q107-108- Avez-vous pris exemple sur un modèle ?



Base : Total échantillon (2637)

Des questions soulevées sur les schémas traditionnels de carrière

Si seulement 11,3% des répondantes (totalité échantillon) déclarent avoir eu une période d'interruption de plus de 6 mois pour élever ses enfants et 7% pour suivre son partenaire,

Elles sont nombreuses à poser la question des cycles de carrière :

« Je suis dans une entreprise où on prend 1 échelon tous les 3 ans. Je viens d'avoir mon 3^e enfant, j'aimerais dans les 3 ans qui viennent faire un job utile à ma carrière, sans grimper; ce n'est pas possible. »

« J'ai 43 ans, mes enfants sont plus grands; je suis prête à me réinvestir à fond »

Une
ambition
affirmée

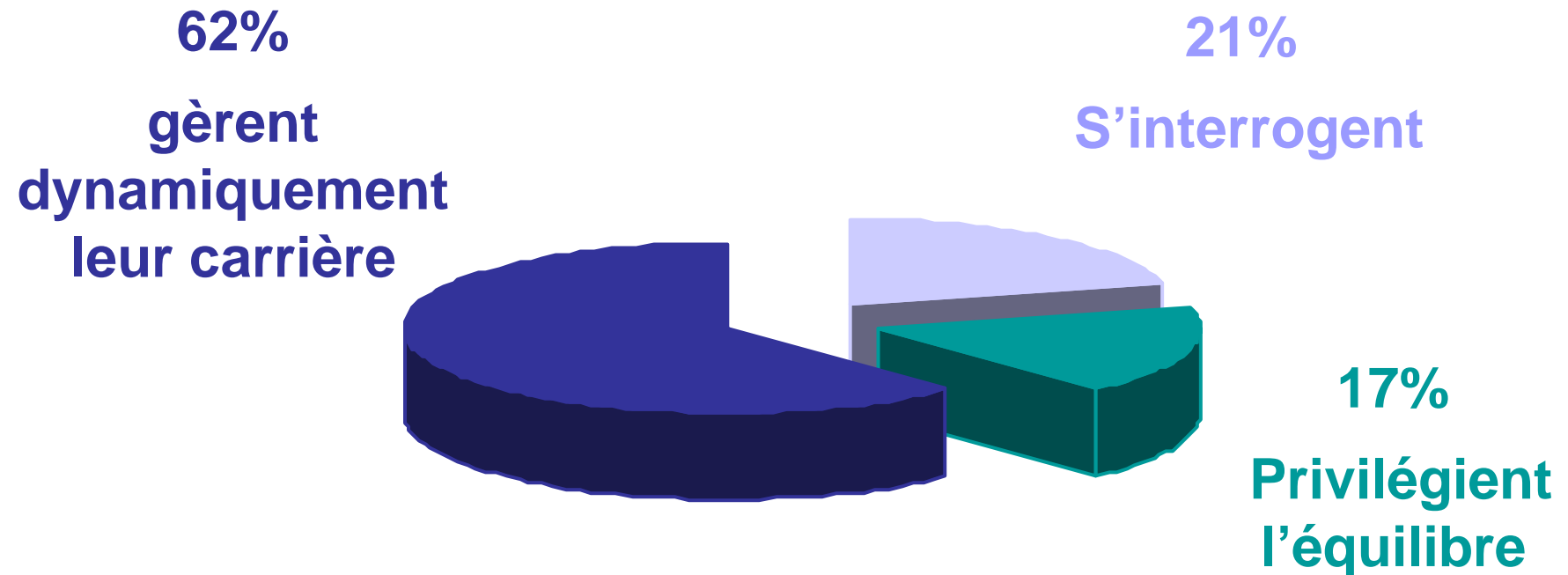
Le constat à
ce jour

Des
différences
à prendre
en compte

Un dialogue
à créer

- Entre les Femmes ...
- ... et les Entreprises
- Les prochaines étapes

3 types de comportements émergent.....



Base : Total échantillon (2637)

Que faire ?

Côté Femmes

- Exprimer leur ambition, leurs objectifs
- Anticiper et gérer de façon pro-active leurs parcours et cycles de carrières
- Se donner les moyens, construire leurs réseaux



Se faire entendre, faire savoir le potentiel qu'elles représentent

Que faire ?

Côté Entreprises

- Favoriser l'expression de l'ambition et du talent
- Comprendre les différences
- S'attaquer aux idées reçues
- Être à l'écoute et inventer de nouveaux parcours (cycles de carrières)



Tirer un meilleur parti de ce vivier de talents

Les prochaines étapes : Communication de l'étude

- **Anciennes et diplômées :**
 - 2 manifestations GEF
 - Relais au sein de chaque réseau
- **Entreprises :**
 - Conférence de presse ciblée entreprises
 - Entreprises Sponsors
 - Entreprises participantes étude 2003
- **Jeunes Femmes / Étudiantes**
 - Écoles

Les prochaines étapes

- **Poursuite des actions au sein des réseaux : des groupes de partage, d'échange et de réflexion :**
 - Ateliers
 - Conférences
 - Happy Hours
 -

- **.... Une prochaine étude en 2006 pour suivre les évolutions et nourrir le dialogue**



Contacts

Presse

Caroline Detalle – press@parispwn.net

GEF

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

Ipsos

Frédérique Burlot – frederique.burlot@ipsos.com