



LES FEMMES DANS L'EMPLOI : Quelles évolutions ?

PORTRAITS CROISÉS DE TROIS GÉNÉRATIONS DE FEMMES

- Résultats d'enquête menée auprès de 1589 femmes
entre novembre 2014 et mars 2015 -

Sommaire

3 générations :



Femmes de moins de 30 ans



Femmes entre 31 & 45 ans



Femmes de plus de 45 ans

4 thématiques :



AMBITION & VISION
Quelles sont les attentes
des femmes ?



RÉSEAUX & EMPLOI
Comment évolue le
parcours professionnel
des femmes ?



TRAVAIL & ENFANT
Quel est l'impact de la
maternité sur l'évolution
de carrière ?



ÉGALITÉ & ENJEUX
Comment évolue le statut
des femmes au travail ?

Méthodologie

1589 femmes interrogées



Enquête en ligne : de
novembre 2014 à mars 2015

Profil des répondantes

2/3 vit en Ile-de-France

59% niveau Bac + 5

80% cadres

93% dans le privé

51% dans les fonctions
supports

50% managers

21% CODIR

Chapitre 1



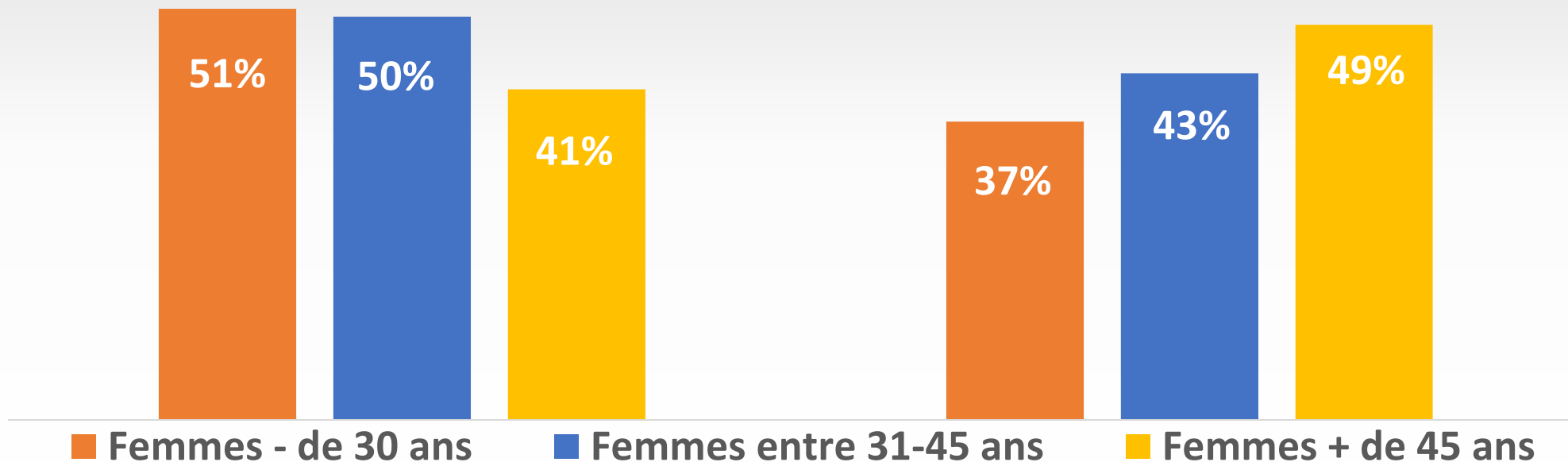
AMBITION & VISION

Les attentes des femmes

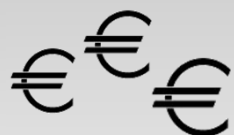
Votre vie professionnelle...

Est une de mes priorités

Est aussi importante que ma vie
personnelle



A choisir, vous souhaiteriez...



GAGNER PLUS

TRAVAILLER AUTREMENT

Pour les - de 45 ans

Pour les + de 45 ans

1^{er} critère le plus cité

Travailler autrement

Gagner plus

Pour les - de 45 ans

Pour les + de 45 ans

2nd critère le plus cité

Changer de poste

Avoir moins de temps de trajet



Pour les - de 30 ans

Pour les + de 30 ans

3^{ème} critère le plus cité

Lorsque vous manquez de temps, c'est pour...

1^{er} critère cité par les + de 30 ans
2nd critère cité par les - de 30 ans

MOI

**LA GESTION
DU
QUOTIDIEN**

1^{er} critère cité par les - de 30 ans
2nd critère cité par les + de 30 ans

*3^{ème} critère
cité par les - de 30 ans*

**MON
CONJOINT**

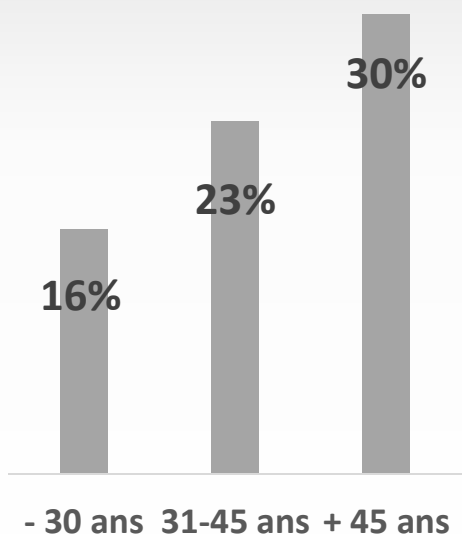


**MA
FAMILLE**

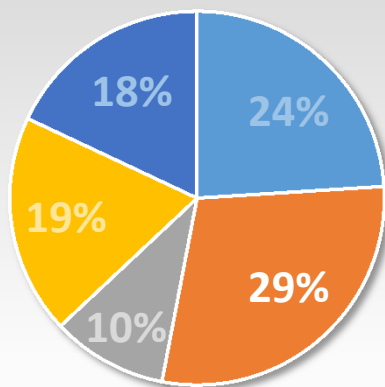
3^{ème} critère cité par les + de 30 ans

Pourquoi aménagez-vous vos horaires de travail ?

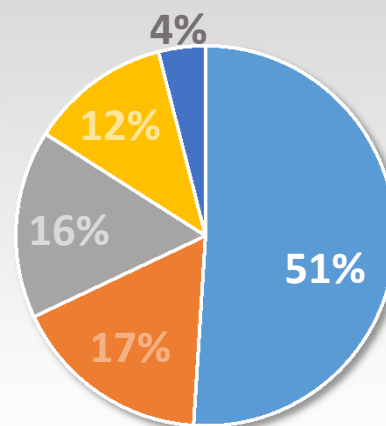
% des répondantes ayant aménagé leurs horaires :



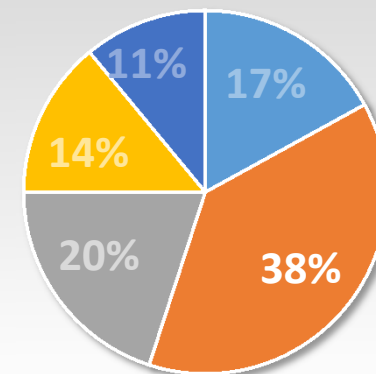
Femmes de - 30 ans



Femmes de 31-45 ans



Femmes de + 45 ans



Garder mes enfants

Me consacrer à une autre activité

C'est un choix personnel

Poursuivre/reprendre des études/une formation

Autres

À quels obstacles vous êtes vous déjà confrontés ?

1^{ère} difficulté citée
par toutes les répondantes

2^{ème} difficulté citée
par toutes les répondantes



ÊTRE AUGMENTÉE

**Accéder à des postes
à responsabilités**

**1^{er} frein à l'évolution
professionnelle cité**



Être jeune

Pour les - 30 ans

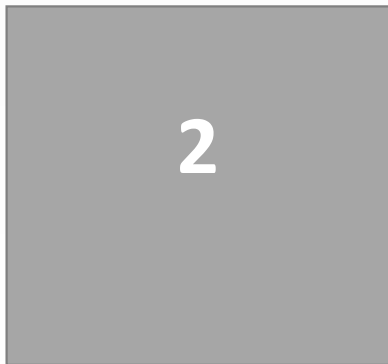
Être une femme

Pour les + 30 ans

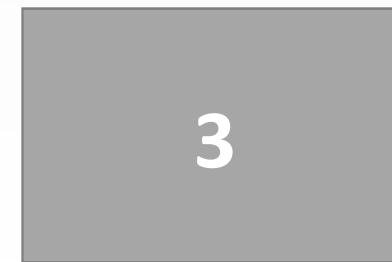
Quels sont les critères de la réussite professionnelle pour vous ?

MAÎTRISE DE **L'ÉQUILIBRE** VIE PERSO/VIE PRO

UN TRAVAIL QUI A
DU SENS POUR MOI



UN BON **SALAIRE**



Chapitre 2

RÉSEAUX & EMPLOI

Evolution du parcours
professionnel des femmes



Etat des lieux de l'emploi des femmes

Les - 30 ans

ont connu



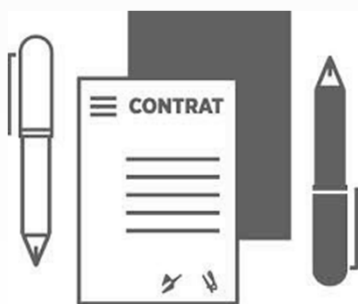
moins de 3 employeurs

Les + 30 ans

ont connu



3 à 5 employeurs



**A une très forte majorité (85%),
les emplois décrochés sont en CDI,
dans des structures moyennes à
importantes.**

Quels outils de recherche privilégient les femmes ?

1. La réponse à **annonce**



2. Leurs **contacts professionnels**

3. Les **cabinets de recrutement**

Les moins de 45 ans, privilégient **les jobboards**
(type Regionsjob, Cadremploi, Monster)

Les plus de 45 ans, privilégient **les réseaux professionnels**
(type LinkedIn, Viadéo)



Comment se répartit le chômage chez les + 30 ans ?

La moitié des femmes
entre 31-45 ans



La moitié des femmes
de + 45 ans



Ont été
1 à 2 fois
au chômage

Les 31-45 ans sont au
chômage en moyenne
3 à 9 mois

Les + 45 ans sont au
chômage en moyenne
plus de 9 mois

Chapitre 3

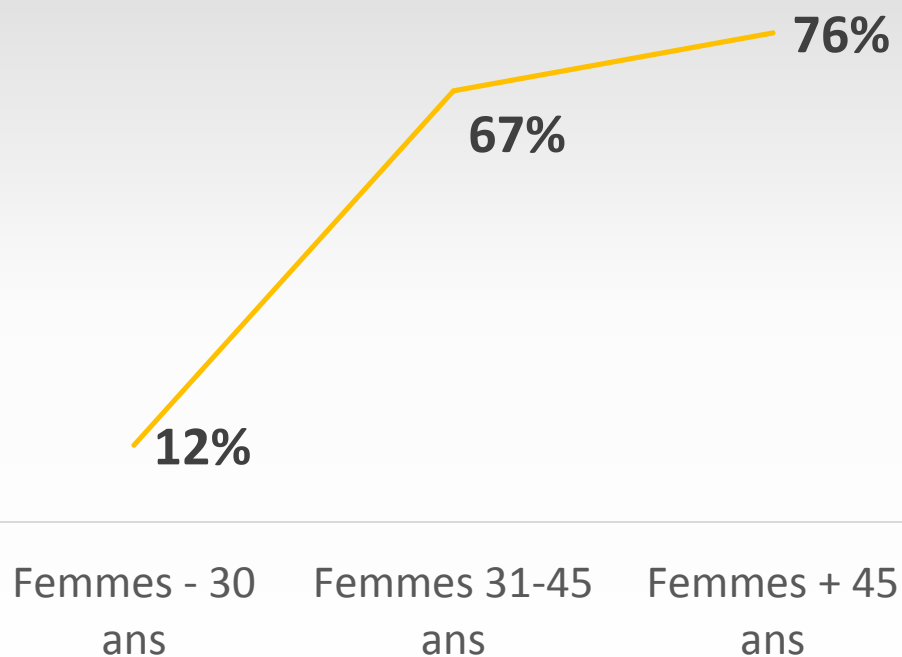


TRAVAIL & ENFANT

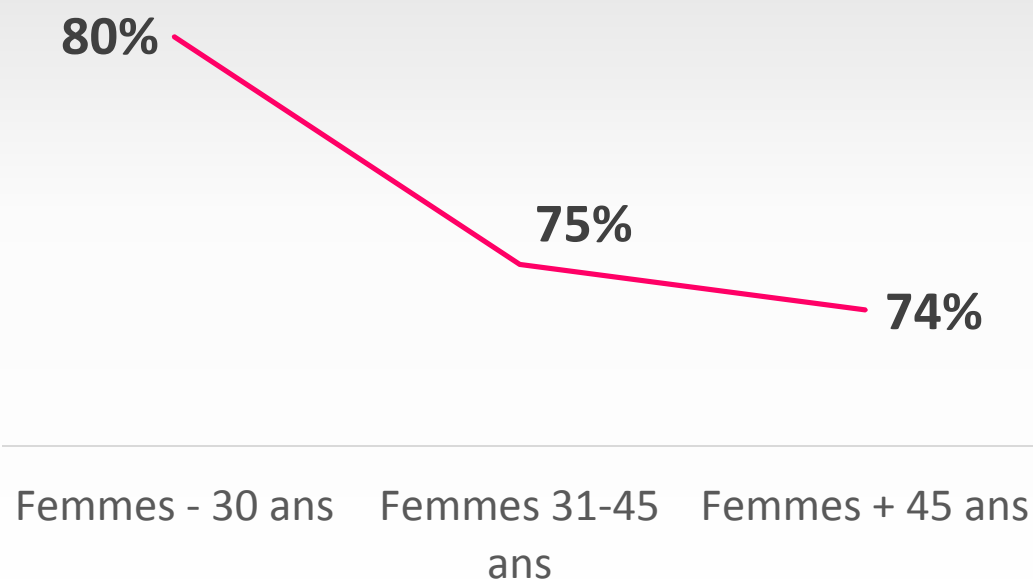
Impact de la maternité
sur la carrière

Proportion & impact de la maternité dans l'entreprise

% ayant au moins un enfant



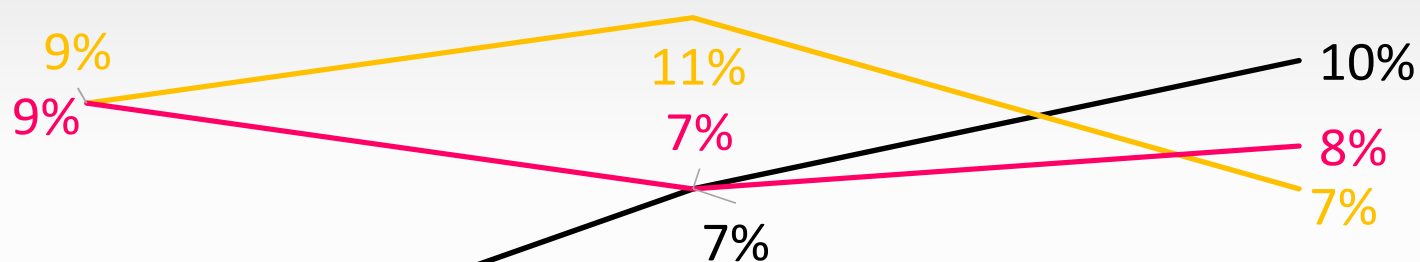
% ayant continué à travailler au même rythme après la naissance de leur enfant



Focus : la modification du rythme de travail après le congé maternité

Proportion des femmes ayant ... leur rythme de travail au retour de leur congé maternité

— Arrêté — Réduit — Augmenté



Femmes - 30 ans

Femmes 31-45 ans

Femmes + 45 ans

Impact de la maternité sur la collaboration professionnelle



25% des mères de plus de 30 ans

20% des mères de moins de 30 ans

affirment avoir été écartées des prises de décisions

**auxquelles elles avaient l'habitude de participer,
au retour de leur congé maternité.**

Impact de leur vie professionnelle sur leurs projets de maternité



Plus d'1/3 des mères de moins de 45 ans*

a déjà reporté ou renoncé

**à un projet de grossesse pour des raisons
professionnelles.**

*Les plus de 45 ans **ne sont que 13%**.

Impact de la maternité sur leur parcours professionnel



Plus généralement et sur le long terme,

plus d'1/3 des mères a vécu

la maternité comme un obstacle

à leur évolution professionnelle.

Chapitre 4



EGALITÉ & ENJEUX

Evolution du statut
des femmes au travail

Pourquoi traiter de l'égalité professionnelle en entreprise?

POUR...

1. **Faire évoluer** les mentalités
2. **Réduire** les écarts salariaux
3. **Equilibrer** les évolutions de carrière

PARCE QUE...

64% des répondantes trouvent que
**la situation des femmes dans
l'emploi stagne**



L'égalité professionnelle est avant tout...



Un objectif éducatif
de changer les mentalités



Une question de principe pour un
rapport plus juste entre les
femmes et les hommes

**Un enjeu
sociétal & éthique**
pour 75% des répondantes

Quels bénéfices tirer de la féminisation des CA/CODIR ?

Les répondantes estiment que **féminiser les CA/CODIR** permet d'avoir :

- ✓ une autre **vision** des choses
- ✓ une meilleure **organisation**
- ✓ un meilleur **relationnel**

Cependant, elles ne reconnaissent pas leur capacité à apporter :

- x **Du leadership**
- x **De l'innovation**
- x **Une bonne gestion financière**

Attention ! Les réponses des femmes sont ici le reflet de l'intériorisation puis de la projection des **stéréotypes féminins**. Le changement global des mentalités souhaité par les femmes **les concernera également**.

Merci à nos partenaires
diffusion



Merci également à **José Manuel Garcia**, DR Géris, pour son aide dans l'analyse des données,

Merci à nos cabinets membres
pour leur participation





**Les professionnels du recrutement engagés dans
la lutte contre les discriminations à l'embauche**

www.acompetenceegale.com



contact@acompetenceegale.com