



Communiqué

Issy-les-Moulineaux, le 27 octobre 2010

Etude de l'Observatoire Cegos sur « les femmes et travail »

Concilier vie personnelle et vie professionnelle : le grand challenge des femmes

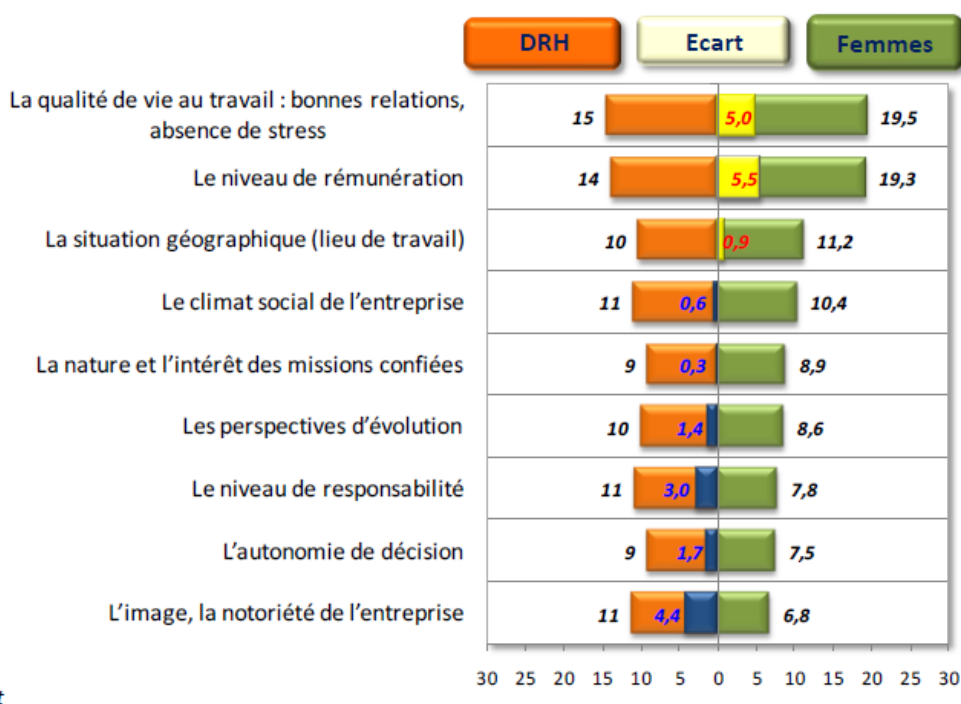
Le Groupe Cegos, leader international de la formation professionnelle, a interrogé 900 femmes salariées et 166 DRH en septembre 2010 afin de mieux cerner le positionnement des femmes face au travail et les réponses des entreprises pour favoriser l'égalité hommes/femmes.

A quoi les femmes aspirent-elles professionnellement ? Quels sont leurs atouts et leurs freins dans le monde du travail ? Se sentent-elles discriminées ? Que pensent les DRH de la place des femmes dans l'entreprise ? Quels dispositifs mettent-ils réellement en place face à cet enjeu ?

Un quart des femmes victimes de discrimination

Pourquoi les femmes choisissent-elles de travailler ? Dans leur très grande majorité (77%), les femmes exercent une activité salariée pour assurer leur indépendance financière. C'est surtout vrai pour les cadres (82%) qui sont également une sur deux à choisir de travailler pour s'investir dans des projets intéressants. Les ouvrières/employées sont nettement moins enthousiastes sur ce point (17%) : elles ont surtout besoin de compléter le revenu de leur conjoint (42%).

Selon vous, quelles sont les composantes d'un « bon job » pour les femmes ?
Quelle importance accordent-elles à chacun des points suivants pour le qualifier ?



Pour chaque population
la somme des valeurs est
égale à 100.

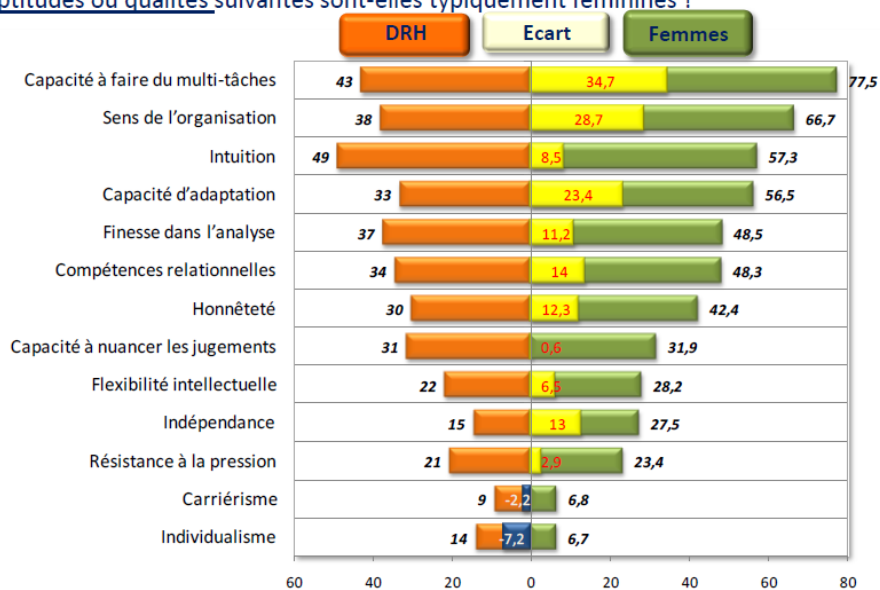
Au registre des problèmes rencontrés par les femmes sur leur lieu de travail, on note que **pratiquement un quart d'entre elles (23%) dit avoir été victime de discrimination de par son sexe.**

Néanmoins, la principale difficulté à laquelle elles sont confrontées est celle de **savoir concilier vie personnelle et vie professionnelle : 58% des femmes déclarent avoir déjà eu à faire face à ce type de problème.** Ce qui leur pose le plus de difficultés pour résoudre cette équation, c'est avant tout l'étendue des plages horaires (à 52%). Les DRH ont d'ailleurs bien conscience du problème et savent (à 55%) qu'il s'agit d'un obstacle majeur à franchir pour permettre aux femmes de gérer au mieux la vie dans et hors de l'entreprise.

Multitâches mais jalouses....

Les femmes se reconnaissent volontiers certaines qualités typiquement féminines comme la capacité à faire du multitâche (77%), le sens de l'organisation (67%) et l'intuition (57%). Ce que les DRH semblent reconnaître également, mais avec des scores bien inférieurs.

Selon vous, les aptitudes ou qualités suivantes sont-elles typiquement féminines ?



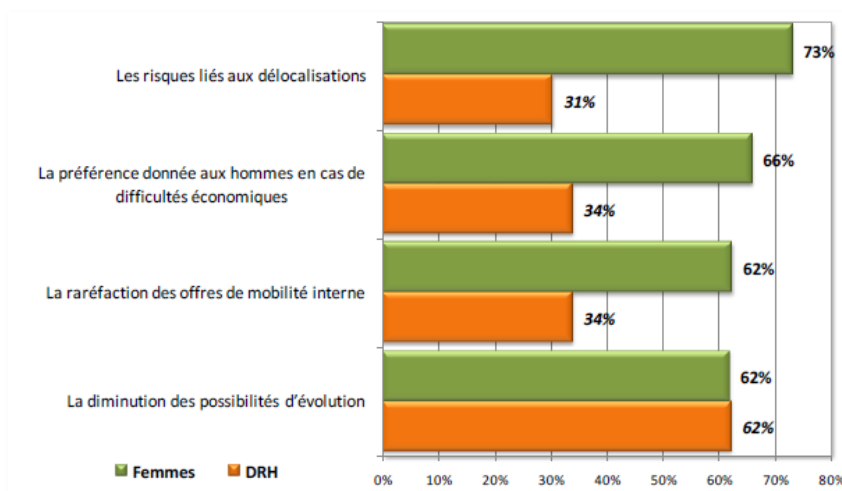
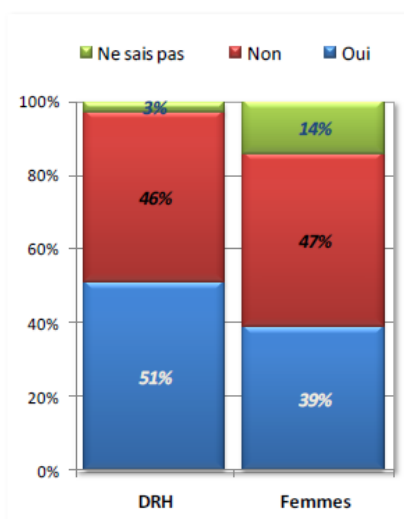
Voilà pour le côté pile. Côté face, elles se sentent beaucoup plus enclines à la jalousie (57%), à l'émotivité (56%) et à la sensiblerie (53%) que leurs collègues masculins. Jugement corrélé par les DRH mais, là également, dans une moindre mesure.

Les premières victimes en cas de crise économique

Plus d'un DRH sur deux (51%) affirme que la crise économique actuelle a un impact plus important sur la vie professionnelle des femmes que sur celle des hommes. 39% des femmes ont également conscience de ce phénomène. Elles craignent particulièrement les délocalisations (73%) alors que les DRH constatent que c'est plutôt la réduction des possibilités d'évolution (62%) qui représente le plus grand risque pour elles.

Notons également que **34% des DRH « attestent » de la préférence donnée aux hommes en cas de difficultés économiques**

A votre avis, la crise économique actuelle a-t-elle un impact plus important sur la vie professionnelle de femmes de votre entreprise que sur celle des hommes ?



Pourtant les DRH ont le sentiment (à 79%) de faire le maximum pour réduire les inégalités entre hommes et femmes. Ils pensent même, très majoritairement (71%), que les dispositifs qu'ils ont mis en place permettent aux femmes de concilier vie privée et vie professionnelle. Les femmes sont plus réservées, sur cette question : elles ne sont que 49% à être d'accord avec cette affirmation

Un DRH sur deux a pris conscience du problème et affirme mener des études sur l'inaccessibilité des femmes à certains postes, principalement ceux d'encadrement. 80% de ces DRH mettent d'ailleurs en place une politique de quotas pour les femmes managers de leur entreprise.

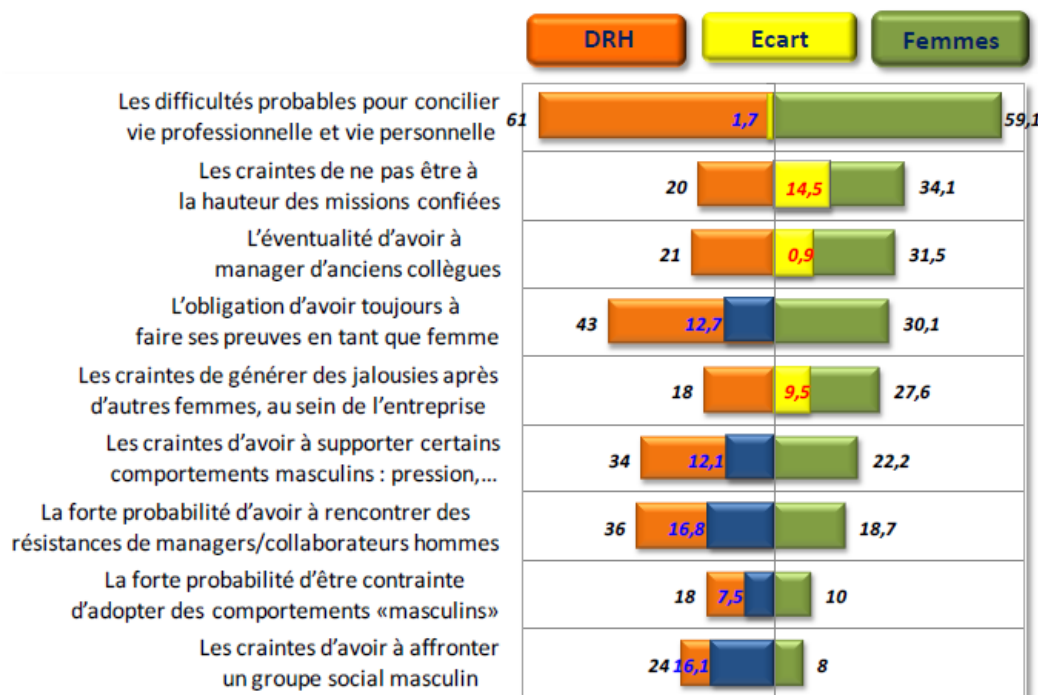
Enfin, concernant la réduction de la différence de salaires entre hommes et femmes, la majorité de femmes (58%) et des DRH (52%) ne perçoivent pas d'évolution.

Néanmoins, une bonne partie des DRH (38%) est plutôt optimiste et estime que les écarts se réduisent. Cela ne semble pas sauter aux yeux des femmes qui ne sont que 16% à faire ce constat.

Positives malgré tout

Malgré ces difficultés, les femmes restent optimistes quant à leur avenir professionnel. **Elles sont confiantes dans leur capacité d'adaptation (73%)**, se sentent en sécurité professionnellement (59%) et sont **majoritairement satisfaites de leur situation (54%)**. Elles se sentent globalement prêtes à prendre des responsabilités (à 60%). La seule chose qui pourrait les en empêcher ? Encore et toujours l'équilibre avec leur vie personnelle.

Selon vous, quelles sont les raisons principales qui font que certaines femmes hésitent ou refusent un poste avec des responsabilités plus importantes ?



**Retrouvez l'étude complète « femmes et travail »
de l'Observatoire Cegos sur <http://www.cegos.fr/EspacePresse>**

Contacts presse
Catherine Bonjour / Jérôme Aubry
01 55 00 93 22 / 96 64
cbonjour@cegos.fr / jaubry@cegos.fr /

Le Groupe Cegos, créé en 1926, figure parmi les leaders mondiaux de la formation professionnelle continue. L'expertise de ses consultants recouvre tous les domaines du management et du développement des compétences : ressources humaines, management et leadership, performance et organisation, efficacité individuelle et collective, marketing et commercial, management de projet, déploiement de grands dispositifs de formation en France et à l'international, en présentiel, en mixte ou en e-learning... Cegos emploie 1.200 collaborateurs et opère dans 30 pays à travers le monde. Site : www.cegos.fr