

Communiqué de presse

Le réseau des Essenti'Elles publie le premier baromètre des femmes managers

Paris, le 19 septembre 2013

Cerner le profil des femmes managers françaises ; analyser leur perception en tant que manager, et la perception qu'elles donnent de leur management aux femmes comme aux hommes ; analyser les relations managers/managés ; engager une réflexion sur les actions permettant l'accompagnement des femmes : c'est l'ambition de la première vague de ce baromètre* des « femmes managers », lancé par le réseau des femmes de BPCE S.A., les Essenti'Elles.

Que représente le management féminin, aujourd'hui, en France ?

La population interrogée dans le cadre de ce baromètre est représentative des « actifs » en situation de management (donc hors indépendants, CDD, secteurs spécifiques comme l'enseignement, ou encore les entreprises de moins de 20 salariés*...). Les managers - définis comme exerçant une fonction hiérarchique sur, au moins, un collaborateur - représentent 45 % de cette population. Mais seulement 32 % des femmes actives sont managers contre 54 % des hommes.

Quelles inégalités relève-t-on ?

Le management féminin est désormais installé dans les entreprises françaises : 75 % des managés interrogés ont déjà eu, au moins une fois, une femme comme manager. En revanche, des disparités demeurent dans la mesure où, dans 7 cas sur 10, le manager actuel est un homme. Le déséquilibre est d'autant plus marqué que la population étudiée est jeune. Au sein des 25-35 ans on trouve seulement 35 % de femmes managers contre 61 % des hommes.

En revanche, hommes et femmes managers se distinguent peu en termes de statut, de niveau hiérarchique et de rémunération, une fois « établis » dans cette fonction. En matière de statut, 41 % des femmes managers sont cadres (contre 39 % des hommes), 29 % des femmes sont au moins N-2 par rapport à leur dirigeant (contre 26 % des hommes) et la différence de salaire moyen, en équivalent temps plein, est de 3 %.

Il reste donc des différences, mais les inégalités se sont fortement réduites ou sont très faibles lorsque l'on compare les managers hommes et femmes.

Comment se caractérise le management féminin (en termes de vécu et de perception) ?

Même si l'on constate toujours des attentes et des sensibilités très différentes, les niveaux d'ambition et d'aspiration sont très proches entre les deux sexes. Le niveau de rémunération et l'intérêt du travail sont les moteurs les plus importants relevés par les hommes et les femmes managers, même si les hommes restent plus attachés aux aspects financiers et les femmes plus sensibles à l'ambiance de travail. L'ensemble des managers partage les difficultés de parcours, le constat lié au manque de moyens leur permettant de remplir leurs objectifs, couplé à une charge de travail trop importante. A cet égard, les femmes managers n'expriment pas plus que les hommes managers un sentiment de difficulté pour atteindre leurs objectifs ou, plus généralement, dans leur évolution, bien au contraire : 39 % de femmes estiment que leur parcours professionnel a été plutôt difficile jusqu'à aujourd'hui, contre 44 % d'hommes.

Quelle mise en perspective avec le management masculin ?

Les femmes managers s'attribuent davantage de qualités que les hommes, mais revendiquent moins le *leadership* ou la capacité à décider. Si des qualités équivalentes sont attribuées aux managers, quel que soit leur genre, les femmes sont globalement mieux notées et se démarquent par leur capacité à communiquer et expliquer leur décision. Néanmoins, si 62 % des managés affirment ne pas avoir de préférence quant au sexe de leur manager, ceux qui expriment une préférence – les femmes plus encore que les hommes – privilégient aux deux tiers un management masculin.

Quelles ambitions nourrissent aujourd'hui les femmes ?

La différence fondamentale dans le management reste donc la proportion beaucoup plus faible de femmes managers, proportion qui ne semble pas être remise en cause par les générations futures, puisque, au sein des non managers, seules 11 % des femmes ont l'intention de devenir manager, contre 20% des hommes.

Pourtant, le niveau d'éducation des femmes est nettement plus élevé (53 % des femmes ont au moins un bac +3 contre 37 % des hommes) mais leur parcours professionnel ne suit pas la même évolution linéaire, en moyenne, que celui des hommes : un tiers des femmes disent avoir interrompu au moins une fois leur activité professionnelle pendant deux ans pour élever leurs enfants. La femme manager vit plus souvent seule (31 % contre 18 % chez les hommes) ou seule avec des enfants (12 % contre 3 %). Il semble que les entreprises ne soient pas encore en mesure de s'adapter à ces situations moins traditionnelles et ne prennent pas encore véritablement en compte les étapes de vie plus fragmentées que vivent les femmes aujourd'hui.

Les entreprises doivent intégrer une logique de progression professionnelle et d'évolution vers le management adaptée aux parcours de vie parfois plus « aléatoires » des femmes. Si environ deux tiers des femmes (et une majorité d'hommes) sont favorables à l'adoption de quotas pour développer la mixité dans le management, ce baromètre permet également de mesurer l'appétence à d'autres pratiques (adaptation de la sélection des managers aux parcours féminins, coaching par des femmes ou des hommes, création de dispositifs ou de réseaux spécifiquement féminins...). Au-delà, d'autres pistes de réflexion émergent de ce baromètre :

- développer précocement les expériences de management dans les carrières féminines pour lever les freins par la pratique et éviter le désengagement futur de candidates potentielles ;
- mettre plus en valeur les atouts féminins en aidant les femmes à accepter ces différences et les assumer en toute confiance ;
- accompagner les femmes dans le développement de leur leadership.

En savoir plus sur les réseaux de femmes dans le groupe : www.bpce.fr

À propos des Essenti'Elles

Les Essentielles est le réseau des femmes managers et des talents féminins de BPCE SA. Il a été créé le 22 juin 2012 par Christine Fabresse (alors directrice du Développement Caisse d'Épargne) et Josiane Lancelle (directeur des Opérations stratégiques groupe). Christine Fabresse, prenant la présidence du directoire de la Caisse d'Épargne Languedoc-Roussillon en juillet 2013, a été remplacée par Aline Bec, directeur général adjoint Opérations. Les trois principales missions des Essenti'Elles reposent sur la visibilité, l'engagement et l'action.

À propos du Groupe BPCE

Le Groupe BPCE, deuxième groupe bancaire en France, s'appuie sur deux réseaux de banque commerciale autonomes et complémentaires : celui des 19 Banques Populaires et celui des 17 Caisses d'Épargne. Dans le domaine du financement de l'immobilier, il s'appuie également sur le Crédit Foncier. Il est un acteur majeur de la banque de grande clientèle, de la gestion d'actifs et des services financiers avec Natixis. Le Groupe BPCE compte plus de 36 millions de clients et bénéficie d'une large présence en France avec 8 000 agences, 117 000 collaborateurs et plus de 8,6 millions de sociétaires.

Contacts presse BPCE

Oriane Bauduin : 33(0) 1 58 40 73 95 / 06 07 23 87 27

oriane.bauduin@bpce.fr

Sabine Baudin : 01 58 40 47 62 / 06 22 83 19 44

sabine.baudin@bpce.fr

presse@bpce.fr



www.bpce.fr

 [@GroupeBPCE](https://twitter.com/GroupeBPCE)