



## **Grandes Ecoles au Féminin**

### **Communiqué de presse du mercredi 30 septembre**

#### **Mixité aux postes de décision : face à un constat d'échec, et au delà des quotas, GEF préconise l'adoption de mesures immédiates**

##### **GEF publie aujourd'hui les résultats de sa quatrième étude réalisée par IPSOS auprès des diplômé(e)s des grandes écoles sur "Les pratiques destinées à favoriser la mixité des équipes dirigeantes"**

GEF publie aujourd'hui les résultats de sa quatrième étude réalisée par IPSOS sur "Les pratiques destinées à favoriser la mixité des équipes dirigeantes ».

Les inégalités hommes-femmes restent une réalité au top management, largement reconnues aujourd'hui y compris par les hommes. Ainsi 80% des hommes interrogés pensent qu'il existe effectivement une différence de traitement entre hommes et femmes pour accéder au top management. Depuis une dizaine d'années, la situation n'a pas évolué. Pourtant, 79% des hommes et 94% des femmes jugent que le développement de la mixité dans le management est un enjeu important pour les entreprises. Malgré l'ensemble des mesures initiées pour améliorer la mixité, seules 7% des femmes interrogées affirment en avoir bénéficié au cours de leur carrière. Quant à l'avenir, aucune amélioration n'est attendue à court terme : 52% des femmes et des hommes estiment qu'il faudra vingt ans pour atteindre la parité. Ils sont même 25% à penser qu'il faudra 50 ans ou plus, ce qui représente deux générations.

Véronique Préaux-Cobti, présidente de GEF souligne : «Si nous sommes satisfaites de constater que 86% des personnes interrogées pensent que la mixité est un enjeu important, nous déplorons que face à un tel consensus la situation n'évolue pas plus vite. L'ensemble des initiatives mises en place à ce jour n'a pas produit les effets souhaités. GEF considère que seules des mesures volontaristes avec une forte implication du top management permettront d'améliorer la situation. Il faut changer en profondeur la culture des entreprises ».

L'étude GEF-IPSOS a également testé l'efficacité et la facilité de mise en œuvre de 25 mesures destinées à améliorer la représentation des femmes au sein du management. « Si les quotas sont aujourd'hui

souhaitables, ultime recours face à une situation qui n'évolue pas, nous pensons qu'il faut absolument agir en parallèle sur trois leviers : accompagner et encourager les femmes, changer les règles du jeu pour éviter les discriminations implicites et enfin piloter et assurer le suivi des mesures mises en œuvre. Encore une fois, tout cela ne se fera pas sans un engagement personnel et durable du top management» précise Véronique Préaux-Cobti.

Sur la base des résultats de cette étude, GEF préconise l'adoption d'un véritable Plan d'Action par les entreprises : **le Plan GEF**

#### **Plan GEF : Un Plan d'Action en trois axes, porté par le top management**

- **Promouvoir activement les femmes**
  - *Pour chaque poste ouvert en management, s'assurer de la présence de candidatures féminines et justifier s'il n'y en a pas*
  - *Détecter les femmes à potentiel pour créer un vivier représentatif de l'entreprise*
  - *Mettre en place des formations spécifiques*
  - *Favoriser la création de réseaux*
  
- **Changer les règles du jeu**
  - *Faire évoluer les critères d'évaluation de la performance*
  - *Casser le modèle de carrière linéaire et faire évoluer les critères de la mobilité géographique*
  - *Sensibiliser le management aux différences de comportements hommes-femmes et à l'intérêt pour l'entreprise d'une plus grande mixité*
  - *Développer toute pratique pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle*
  
- **Piloter et assurer le suivi des mesures mises en œuvre**
  - *Mettre en place des objectifs quantitatifs à tout niveau*
  - *Intégrer ces critères dans l'évaluation des managers*

Forte de son expertise et des échanges réguliers avec les patrons des grandes entreprises, GEF est devenu un acteur incontournable du débat. « Nous espérons que cette étude permettra d'apporter des pistes de réflexion à la concertation sur l'égalité professionnelle homme-femme qui va avoir lieu prochainement au niveau national » conclut Véronique Préaux-Cobti. Le Plan GEF sera d'ailleurs activement promu auprès des patrons des grandes entreprises invités lors des prochains « Petits-Déjeuners GEF ».

+++

A propos de Grandes Écoles au Féminin : Créé en 2002 et regroupant 9 associations de diplômées et d'anciennes de l'ECP, ENA, ENPC, ESCPEAP, ESSEC, HEC, INSEAD, MINES et POLYTECHNIQUE, GEF a pour ambition la promotion des femmes dans le monde professionnel et dans l'élite dirigeante. Pour cela, GEF s'est donné 3 objectifs : constituer un observatoire des évolutions des femmes diplômées et de leurs parcours professionnels, développer la prise de conscience des différents acteurs concernés et particulièrement des présidents à l'accès des femmes

aux lieux de décisions économiques, soutenir les actions et initiatives lancées au sein des réseaux membres.  
[www.grandesecolesaufeminin.net](http://www.grandesecolesaufeminin.net).

Les Petits-Déjeuners GEF : GEF organise tous les mois des Petits-Déjeuners réservés à ses adhérents avec les patrons des grandes entreprises françaises et a déjà reçu Gilles Pélisson (Accor), Pierre-André de Chalendar (Saint Gobain), Jean-Bernard Levy (Vivendi), Jean-Philippe Thierry (AGF), Jean-Paul Bailly (La Poste), Christophe de Margerie (Total), Henri Giscard d'Estaing (Club Med), Baudoin Prot (BNP Paribas), Michel Landel (Sodexo) et Benoît Potier (Air Liquide).

Un résumé de ces entretiens est disponible sur le site de GEF.

A propos de l'étude GEF-IPSOS : L'étude GEF-IPSOS sur "Les pratiques destinées à favoriser la mixité des équipes dirigeantes" a été réalisée auprès d'un échantillon de 5 431 diplômés des grandes écoles (Centrale Paris, ENA, Ecole Nationale des Ponts et Chaussées, ESCP-EAP, Essec, HEC, INSEAD, Mines et Polytechnique) entre le 4 et le 31 mai 2009. Cette étude a été réalisée avec le soutien de La Poste, KPMG, Total, et Vinci.

L'Étude GEF complète est disponible sur le site <http://www.grandesecolesaufeminin.net/>

**Contacts presse :**

---

Maud Chuffart [mc@rld-partners.com](mailto:mc@rld-partners.com)/06 88 43 84 68

Pazanne Le Cour Grandmaison [plecour@apcoworldwide.com](mailto:plecour@apcoworldwide.com) / 06 87 21 98 36

.....