

## Une nouvelle étude de Catalyst révèle que les femmes se voient offrir moins de « postes clés » qui favorisent l'avancement professionnel

**New York (le 14 novembre 2012)**—Tous n'ont pas des chances égales d'accéder à des postes de direction. Les femmes n'obtiennent pas leur part des emplois de cadres susceptibles de leur assurer une forte visibilité, des rôles essentiels à la mission, et des expériences à l'international - ces « postes clés » qui propulsent les carrières au sein d'entreprises mondiales. Selon la nouvelle étude de Catalyst, *Good Intentions, Imperfect Execution? Women Get Fewer of the Hot Jobs Needed to Advance*, cet accès inégal aux « postes clés » pourrait être la cause sous-jacente de l'écart qui persiste entre les sexes, au niveau des postes les plus élevés de la haute direction.

La solution au problème ne réside pas non plus dans la formation en leadership. La recherche de Catalyst révèle que l'expérience acquise en cours d'emploi favorise un avancement plus rapide que la formation – et même parmi ceux qui ont complété des programmes de formation, les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'accéder à ces emplois prometteurs. [Pour en savoir plus.](#)

### Principales conclusions

- Les projets dotés d'une forte visibilité, les rôles essentiels à la mission et les expériences à l'international sont les caractéristiques de ces « postes clés » qui sont associés à l'avancement professionnel. Toutefois, les constatations de l'étude de Catalyst révèlent que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de décrocher l'un de ces postes.
- 62 pour cent des répondants ont indiqué que les missions à forte visibilité, qui leur ont permis d'acquérir une expérience de haute direction, ont eu le plus grand impact sur leurs carrières, alors que 10 pour cent ont désigné les programmes de formation comme élément déterminant.
- Les hommes ont fait état d'une expérience en conduite de projets comportant des budgets plus importants (deux fois plus élevés que ceux dirigés par des femmes), des équipes plus grandes (plus de trois fois plus de personnel), impliquant des risques plus élevés pour la société (30 % des hommes, 22 % des femmes) et dotés d'une visibilité des cadres supérieurs plus forte (35 % des hommes par rapport à 26 % des femmes).
- Les hommes ont indiqué que les rôles qu'ils exercent comportent des responsabilités plus cruciales - liées aux profits et pertes (56 % des hommes par rapport à 46 % des femmes), la gestion de subalternes directs (77 % des hommes contre 70 % des femmes) et des budgets dépassant \$10 millions (30 % des hommes contre 22 % des femmes).
- Les missions internationales accroissent la probabilité d'avancement professionnel, et les femmes sont moins susceptibles que les hommes de se les voir confier - mais ce n'est pas parce qu'elles s'opposent à déménager à l'étranger. Parmi les gens qui sont le plus ouverts aux déplacements à l'étranger, les hommes sont plus nombreux à obtenir ces missions (35 % contre 26 %), tandis qu'un nombre plus important de femmes ne se sont jamais vues offrir une telle opportunité (64 % contre 55 %).
- Un nombre plus élevé d'hommes que de femmes ont décroché des « postes clés » après avoir suivi un programme formel de développement du leadership, et un nombre plus important

d'hommes a obtenu une promotion dans l'année qui a suivi la fin de la formation (51 % des hommes contre 37 % des femmes).

« Une stratégie ciblant l'offre de missions critiques à des femmes à fort potentiel peut contribuer à dénouer l'impasse qui freine l'avancement des femmes talentueuses », a souligné **Ilene H. Lang**, présidente-directrice générale de **Catalyst**. « Les études de Catalyst révèlent que les femmes sont tout aussi ambitieuses que les hommes et qu'elles ont recours aux mêmes stratégies d'avancement de carrière que les hommes - mais elles ne récoltent pas les mêmes avantages. Il est clair que l'accès aux « postes clés » et à des parrains dotés d'influence au sein de la haute direction peut favoriser cet accès et assurer des progrès décisifs dans l'élimination de l'écart entre les sexes ».

#### **PARTENAIRES DE RECHERCHE :**

**Bloomberg, BMO Groupe Financier, Chevron Corporation, Credit Suisse, Dell Inc., Deloitte LLP, le Groupe Desjardins, Deutsche Bank AG, Ernst & Young, General Motors Company, Hewlett-Packard Company, IBM Corporation, KeyBank, McDonald's Corporation, Sodexo Inc., UPS**

#### **À PROPOS DE CETTE ÉTUDE**

Cette recherche fait partie de l'étude longitudinale sur les talents à haut potentiel: *The Promise of Future Leadership: A Research Program on Highly Talented Employees in the Pipeline*. De l'automne 2007 au printemps 2010, Catalyst a réalisé un sondage en ligne auprès des étudiants ayant obtenu, entre 1996 et 2007, le diplôme MBA de 26 des universités les mieux cotées en Asie, au Canada, en Europe et aux États-Unis. Les conclusions de cette étude sont basées sur les questionnaires de suivi complétés sur le terrain auprès de 1 660 répondants en 2010 et 2011 (1 479 étudiants inscrits au MBA ont rempli le questionnaire en 2010; 914 ont rempli le questionnaire en 2011) et qui ont fourni des informations sur l'avancement de carrière, complétant des données recueillies en 2008. Les rapports précédents de la série sont: *Opportunity or Setback? High Potential Women and Men During Economic Crisis; Pipeline's Broken Promise; Mentoring: Necessary But Insufficient for Advancement; The Myth of the Ideal Worker; et High Potentials in the Pipeline: Leaders Pay It Forward*. Cette étude a été réalisée par le Catalyst Career Pathways Research Center, qui bénéficie du généreux soutien de **Dell Inc.** (au niveau du cercle du conseil) et de **Deloitte LLP, Campbell Soup Corporation, DuPont Corporation et Kellogg Company** (au niveau du cercle du président) afin d'examiner la nature et les causes de l'écart persistant entre les sexes dans la progression de carrière des femmes et des hommes.

#### **À PROPOS DE CATALYST**

Fondé en 1962, Catalyst est le plus important organisme sans but lucratif voué au développement des opportunités pour les femmes et les entreprises. Établi aux États-Unis, au Canada, en Europe et en Inde, et comptant plus de 500 grandes sociétés à titre de membres, Catalyst est une source reconnue de recherche, d'information et de conseil sur les femmes en milieu du travail. Chaque année, Catalyst récompense des initiatives d'entreprises hors du commun qui font la promotion de l'avancement des femmes en décernant les prix Catalyst.

#### **Pour de plus amples renseignements :**

**Susan Nierenberg**  
Catalyst  
snierenberg@catalyst.org  
+1 646 388 7744  
(New York)

Ariane Tremblay  
Girafe Communications  
atremblay@girafe-communications.com  
+1 514 861 1330  
(Québec)