

Une étude de Catalyst détruit les mythes sur les causes de décalage dans la carrière des femmes par rapport à celle des hommes

NEW YORK, le 13 octobre 2011 – C'est bien connu. La façon d'avancer dans le milieu du travail est simple : il suffit de faire savoir à son supérieur qu'on est prêt à assumer de nouvelles responsabilités. Faites connaître sans détour vos ambitions professionnelles et votre volonté d'y consacrer le temps et les efforts requis. Mais ne vous limitez pas à cultiver une bonne relation avec votre patron; assurez-vous d'en faire autant avec le patron de ce dernier également.

Ce conseil semble sage. Mais selon la récente étude de Catalyst, **The Myth of the Ideal Worker: Does Doing All the Right Things Really Get Women Ahead?** (Le mythe de l'employé modèle : bien faire ses devoirs est-il un gage d'avancement pour les femmes?), les hommes tirent beaucoup mieux leur épingle du jeu que les femmes quand vient le temps de mettre ces stratégies en pratique.

En fait, cette étude, qui s'est penchée sur les candidats à fort potentiel se trouvant dans la mire de la direction, révèle que « suivre les règles du jeu à la lettre » pour faire avancer sa carrière fonctionne bien pour les hommes, mais que la même attitude proactive n'est pas bien perçue chez les femmes.

« Cette étude détruit le mythe selon lequel les femmes ne font pas connaître leurs aspirations. En réalité, elles le font! Mais elles n'obtiennent pas grand-chose en retour. Par contre, les hommes n'ont rien à demander. Qu'est-ce qui cloche dans ce tableau? », s'interroge Ilene H. Lang, présidente et chef de la direction, Catalyst.

Selon l'étude, qui a analysé les stratégies de carrière les plus courantes, les tactiques utilisées par les femmes à fort potentiel avaient peu d'incidence sur la progression de leur carrière. Inversement, les hommes qui avaient eu recours aux stratégies de carrière les plus proactives avaient devancé les autres hommes.

Quelle que soit la stratégie de carrière choisie, l'étude révèle que les hommes devancent les femmes au chapitre de l'avancement et de la rémunération — commençant avec un écart de 4 600 \$ pour leur premier emploi post-MBA, qui atteint 31 258 \$ à mi-carrière, selon l'étude de Catalyst 2008. Parmi les conclusions de l'étude :

- Les femmes semblent être rémunérées pour avoir fait leurs preuves — les femmes qui avaient changé d'emploi deux fois ou plus après l'obtention de leur MBA gagnaient 53 472 \$ de moins que celles qui avaient gravi les échelons d'une seule entreprise depuis leur premier emploi.
- En revanche, les hommes semblent être rémunérés en fonction de leur potentiel — ceux qui avaient changé de poste depuis leur premier emploi post-MBA gagnaient 13 743 \$ de plus que ceux qui étaient restés avec leur premier employeur.
- Tous profils de carrière confondus, les hommes avaient, en toute probabilité, plus de chance que les femmes de décrocher des postes de haute direction ou de PDG; parmi les employés les plus proactifs, 21% des hommes avaient obtenu des postes de haute direction comparativement à 11% chez les femmes.

L'étude démolit efficacement les mythes persistants de décalage entre les hommes et les femmes, qui continuent d'entraver la promotion de ces dernières :

- OUI, les femmes font connaître leurs aspirations, mais cela ne réduit pas pour autant l'écart entre les sexes sur le plan de la rémunération ou de l'avancement de carrière. Après leur premier emploi post-MBA, on notait aucune différence entre les candidats féminins et masculins à fort potentiel qui avaient négocié ou non pour obtenir une rémunération plus

importante (63% des femmes vs. 54% des hommes) ou un poste plus élevé au moment de commencer leur emploi actuel (19% des femmes vs. 17% des hommes). Bien que ces femmes négocient pour obtenir davantage quand elles changent d'emploi, notre étude révèle que la rémunération des femmes croissait plus rapidement quand elles restaient avec le même employeur, où elles avaient fait leurs preuves, que lorsqu'elles étaient embauchées par un nouvel employeur qui payait en fonction du potentiel.

- Les femmes ne recherchent pas un cheminement de carrière plus lent. Selon les conclusions de l'étude, les femmes sont moins satisfaites que les hommes de leurs perspectives de carrière. Si les femmes recherchaient intentionnellement moins d'avancement, on s'attendrait à ce qu'elles soient aussi satisfaites que les hommes malgré leur avancement mitigé.
- Les mêmes stratégies ne fonctionnent pas également pour les hommes que pour les femmes. Les femmes doivent adopter des stratégies différentes de celles de leurs collègues masculins pour assurer leur avancement. Quand les femmes étaient proactives en faisant connaître leurs réalisations, leur carrière progressait, leur rémunération augmentait et elles tiraient plus de satisfaction de leur carrière. Leur carrière progressait encore davantage lorsqu'elles réseautaient de façon proactive avec des personnes influentes. Quant aux hommes, faire connaître leurs réalisations n'influait pas leur cheminement de carrière. C'est plutôt l'accès à des personnes influentes qui a contribué à leur avancement. Par ailleurs, faire connaître leur volonté de travailler de longues heures et poursuivre leurs recherches pour identifier de nouvelles opportunités les ont aidés à améliorer leur rémunération.

Catalyst suggère que les chefs d'entreprise se demandent si les employés de nos organisations progressent et sont rémunérés en fonction de tactiques de carrière stratégiques plutôt que de leurs compétences et leur performance. Comment encadre-t-on les employés pour promouvoir leur avancement? Présume-t-on que ce qui fonctionnait pour les hommes dans le passé fonctionnera de la même façon pour les femmes? Et quand les femmes et les hommes adoptent les mêmes stratégies de carrière, sont-ils traités et évalués différemment?

Selon Madame Lang, à l'instar des individus qui doivent gérer leur carrière efficacement au risque d'accuser un retard sur leurs pairs, les organisations doivent apprendre à attirer, à développer et à retenir les femmes à fort potentiel – au risque de les perdre à leurs concurrents.

Chevron Corporation et Deutsche Bank AG ont commandité [The Myth of the Ideal Worker: Does Doing All the Right Things Really Get Women Ahead?](#) dans le cadre du Cercle de mentorat. Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec Susan Nierenberg au 646-388-7744 snierenberg@catalyst.org ou Ariane Tremblay, (514) 861-1330, poste 226, atremblay@girafe-communications.com.

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 Canada, aux États-Unis et en Europe, et comptant plus de 500 grandes sociétés membres, Catalyst est une source fiable de recherches, d'informations et de consultations sur les femmes au travail. Chaque année, Catalyst honore des initiatives d'entreprise exemplaires qui font la promotion de l'avancement des femmes en leur décernant les [prix honorifiques de Catalyst Canada](#).