

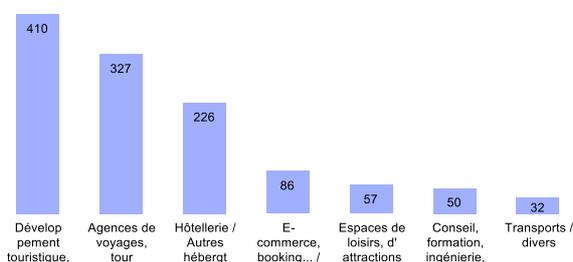
1^{ER} BAROMETRE FEMMES DU TOURISME

Qui sont les femmes cadres et dirigeantes du tourisme ?

DEUX SECTEURS BIEN REPRESENTES

Les 1200 femmes qui ont répondu à notre questionnaire travaillent essentiellement dans deux secteurs : le développement touristique (promotion, accueil..., tourisme institutionnel), et les agences de voyages, tours opérateurs, et réceptifs (professionnels du voyage). A eux seuls, ces deux secteurs d'activité regroupent plus de 60% des réponses.

1. Secteur d'activité



Une majorité de cadres

Pour une majorité d'entre elles (60%), il s'agit de cadres salariées. Les autres sont dirigeantes de leur entreprise, salariées pour 20%, ou pas, pour 14%. Les 5% restantes sont des travailleuses indépendantes et quelques auto-entrepreneuses.

Il s'agit d'une population plutôt âgée : la très grande majorité des « répondantes » a plus de 30 ans.

3. Statut



Les cadres salariées appartiennent en majorité au tourisme institutionnel (68%). Les dirigeantes salariées, à « l'hébergement touristique » (25%).

Quant aux dirigeantes non salariées, elles font partie, pour la plupart, des « professionnels du voyage » (19%) et de « l'hébergement touristique » (24%).

Dans l'ensemble, il s'agit de cadres et dirigeantes de TPE/PME.

Une population diplômée

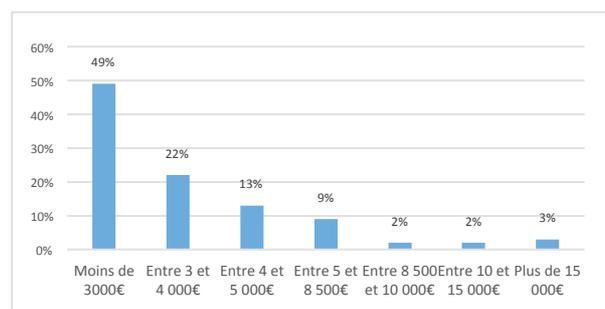
Les deux-tiers des « répondantes » ont au moins une licence (Bac+3). Plus du tiers ont un niveau Bac+5. Un résultat légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population cadre tous secteurs confondus.

Le niveau de formation générale est plus élevé dans le tourisme institutionnel que chez les professionnels du voyage : le nombre des diplômés Bac+5 y est plus élevé (40% contre 25%) et le nombre de « niveau inférieur ou égal au Bac » plus faible (5% contre 12%).

Des revenus modestes

Les résultats concernant le revenu sont à prendre avec précaution car l'enquête repose sur du « déclaratif ».

Sur le total des femmes qui nous ont répondu, près de la moitié déclare gagner moins de 3000€ net par mois, 35% entre 3 000€ et 5 000 € et 16% plus de 5 000 €.



Les revenus les plus modestes concernent les plus jeunes et les plus âgées (la totalité des moins de 25 ans déclare gagner moins de 3000€ net mensuel, tout comme 45% de plus de 60 ans). Et plus souvent le tourisme institutionnel (65%) que les professionnels du voyage (46%).

Pour toutes les tranches supérieures à 3000€, le pourcentage des professionnelles du voyage est également plus important.

Une répartition à relier moins aux différences de niveau de formation qu'à la taille de l'équipe encadrée. Plus l'équipe est nombreuse plus le revenu est élevé.

Une population à fortes responsabilités

Près de 60% des cadres qui nous ont répondu encadrent, en direct, 1 à 10 salariés, et 2% plus de 100. Seulement une sur cinq n'encadre personne.

Une grande majorité de femmes en couple, mères de famille

Plus des trois quarts des répondantes (77%) ont un(e) conjoint(e) et près de 70% ont au moins un enfant. C'est parmi les dirigeantes qu'on trouve le plus grand nombre de mères de plus de 3 enfants.

LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

Des débuts précoces

Plus des deux-tiers des répondantes à l'enquête sont entrées dans la vie professionnelle avant 25 ans. Pour plus de 60% d'entre elles, le tourisme est le premier secteur d'insertion professionnelle. Un pourcentage plus élevé encore pour les cadres (67%) mais un peu moins pour les dirigeantes.

Un long parcours pour devenir cadre

Malgré un assez haut niveau de formation, seules 25% des répondantes ont eu accès au statut de cadre dès leur entrée dans la vie professionnelle.

Créer son entreprise, une envie partagée

La moitié de nos répondantes a eu envie, un jour, de « monter leur boîte ». Celles qui ne l'ont pas fait ont été bloquées par les moyens financiers, la crainte d'une diminution de revenu, la prise de risque, la peur de se lancer seule... Celles qui l'ont fait (plus de 250) étaient toutes cadres auparavant. Leurs principales motivations ont été : le besoin d'indépendance, la liberté d'action, le besoin de s'exprimer, de créer, d'innover, l'envie de souplesse, d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle...

L'entrepreneuriat, on le voit, est très rarement un choix par défaut : seules quelques réponses évoquent chômage et licenciement économique. C'est, en général, un choix de cadres aguerries, plutôt âgées et diplômées. Près de la moitié des « créatrices » ont, en effet, entre 40 et 55 ans, et un niveau d'études qui se situe entre Bac+2 et Bac +4. Le tiers, un niveau égal ou supérieur à Bac+5.

LEURS ATOUTS, LEURS FREINS

Les compétences en tête

A la question : « *Quels ont été, selon vous, les principaux ATOUTS à la construction de votre carrière ?* », les compétences arrivent largement en tête : 56% des répondantes les placent en première position.

La formation générale et l'ambition arrivent, à égalité, en seconde position, devant la formation professionnelle. La confiance en soi n'arrive en première position que pour peu de répondantes. L'entourage (réseaux, conjoint, parents, soutien d'un(e) autre professionnel(le)) est peu cité.

Le frein des politiques d'entreprise

Parmi les principaux « freins » à la progression de carrière, c'est la politique de l'entreprise en matière d'égalité et de mixité qui arrive en tête dans près du quart des réponses. Arrive ensuite le manque de confiance en soi et, pratiquement à égalité, les responsabilités familiales. La formation générale, la peur de prendre des risques et le comportement des collègues masculins n'arrivent qu'après. L'entourage

conjugal ou parental semble, ici aussi, ne pas être décisif.

On notera que la politique de l'entreprise est – c'est logique – plus souvent citée par les cadres que par les dirigeantes.

Congés maternité, et après ?

Pour un peu plus du tiers des répondantes qui ont connu une interruption de carrière, la maternité en a été la principale cause (44%), mais pas la seule. Suivent : le chômage (32%), un choix personnel (12%) et la formation professionnelle (6%).

Quant aux congés maternité, ils semblent avoir un faible impact sur l'évolution de carrière : pour deux-tiers des répondantes qui en ont pris, ils n'ont pas été un frein. Ils l'ont été pour un quart seulement...

Le poids des responsabilités familiales

Les réponses sont plus partagées concernant les responsabilités familiales. Pour la moitié des répondantes, elles ont eu un impact sur leurs choix professionnels. Pour l'autre moitié, non.

Premier impact de la famille : freiner la mobilité géographique. Arrivent ensuite la réduction du temps de travail et un changement de poste. Plus rares sont celles qui ont choisi, pour concilier vie professionnelle et vie de famille, de se mettre à leur compte ou de reprendre une formation.

Satisfaites de leur poste, moins de leur salaire

Près de 70% des répondantes se déclarent satisfaites du poste et des fonctions qu'elles occupent aujourd'hui et estiment qu'ils sont à la hauteur de leurs compétences. En revanche, le même pourcentage se déclare insatisfaites de leur salaire.

Une progression plus laborieuse que les hommes ?

A la question, « *pour en arriver au niveau de responsabilité où vous êtes aujourd'hui, vous avez dû faire votre preuve...* », les réponses se partagent à parts pratiquement égales entre celles qui répondent « **plus qu'un homme** », et celles qui répondent « **autant** » (50%). En revanche, 40% des répondantes pensent qu'être une femme est plutôt un handicap pour construire sa carrière et 38% ne se prononcent pas. Seules 20% estiment que c'est un atout.

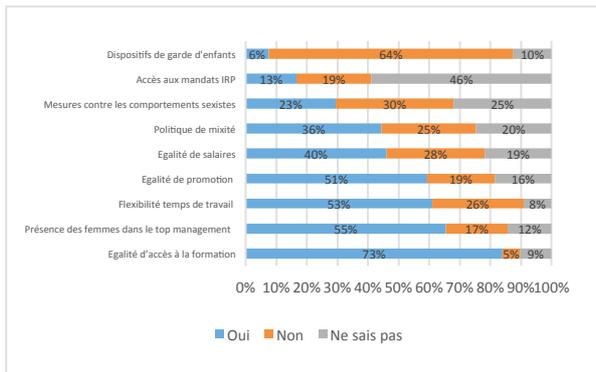
LEUR VISION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS L'ENTREPRISE

Contrairement à ce qu'elles déclarent un peu plus haut, 55% des répondantes estiment que « *leur entreprise favorise l'égalité professionnelle et la mixité pour les cadres* », et un quart ne se prononce pas. Le pourcentage de réponses négatives est plus élevé chez les cadres (25%) que chez les dirigeantes.

Quand on leur pose la même question pour l'ensemble du personnel, les cadres et dirigeantes sont plus positives que pour leur propre population :

63% jugent, dans ce cadre, que « leur entreprise favorise l'égalité professionnelle et la mixité. »

Quelles mesures en faveur de la mixité ?



C'est l'égalité d'accès à la formation professionnelle qui arrive en tête, parmi les actions des entreprises en faveur de la mixité. Arrivent ensuite les mesures en faveur de la présence des femmes dans le top management et la flexibilité du temps de travail. On notera que l'égalité des salaires n'est mentionnée que par 40% des répondantes. Peu d'entreprises, d'après les réponses, ont mis en place des dispositifs de garde d'enfants. Les mesures contre les comportements sexistes sont également peu citées. On notera le grand nombre de réponses « Ne sais pas » à la question de l'accès des femmes aux mandats dans les Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Une majorité de répondantes ne se prononcent pas sur l'évolution de la situation de l'égalité professionnelle. Un tiers déclare qu'elle a plutôt progressé.

LEUR COMBAT POUR EQUILIBRER VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

A la question : « Avez-vous le sentiment d'avoir sacrifié une part de votre vie personnelle à votre carrière ? », 80% répondent « un peu » ou « beaucoup », seulement, 20% « pas du tout ». En revanche, la majorité des répondantes s'accordent pour dire que la progression de leur carrière a eu un impact positif sur leur qualité de vie : meilleur salaire, intérêt professionnel, épanouissement personnel. En contrepartie, elles reconnaissent avoir sacrifié une part de leur vie personnelle et familiale, passer trop de temps au travail, subir trop de pression...

Seraient-elles prêtes à mettre leur carrière entre parenthèse pour celle de leur conjoint(e) ? Et vice versa ? Il est intéressant de constater que dans les deux sens, les réponses sont partagées. De même, elles sont aussi nombreuses à déclarer avoir consacré autant de temps à leur vie familiale que leur conjoint (36%) qu'à déclarer avoir consacré plus de temps. On notera qu'un quart des répondantes déclarent y avoir consacré moins de temps.

CONCLUSIONS

De belles réussites, mais à quel prix ?

Une grande part des répondantes se déclare très satisfaites de leur parcours : belle progression, travail passionnant et enrichissant, épanouissement personnel.

Pour la plupart d'entre elles, la réussite repose sur de solides compétences, et la reconnaissance, le soutien, la confiance d'une ou plusieurs personnes (souvent des hommes) de leur hiérarchie. Mais elles soulignent aussi que pour en arriver là, elles ont dû en faire plus qu'un homme : plus d'investissement en temps, énergie, plus de performances (« il faut être meilleure que les hommes pour accéder aux mêmes postes »).

Elles évoquent la nécessité d'un caractère fort (« opiniâtreté », « endurance », « pugnacité » ...).

Leur progression, dans l'ensemble, s'avère plus lente et laborieuse (« l'homme gagne du temps »).

Un vrai « combat ».

Les « sacrifices » sont souvent évoqués « pour en arriver là » : repousser ou renoncer à la maternité, renoncer, pour certaines, à « un couple stable ».

La plupart évoque la difficulté de concilier leur vie professionnelle à une vie personnelle harmonieuse (pas assez de temps pour soi, pour les proches :

« travailler plus qu'un homme au détriment de la vie personnelle »).

Pour la plupart d'entre elles, le salaire n'est pas à la hauteur de cet engagement total. (« Pour un travail égal et des résultats supérieurs, mon salaire est inférieur de 20% à celui de mon prédécesseur » ...)

Certaines (surtout parmi les plus jeunes) retournent la difficulté à s'imposer en tant que femme en atout : la force de prouver qu'elles peuvent accéder aux mêmes postes, malgré tout.

Un univers encore largement sexiste

Dans ce milieu pourtant « très féminin », il reste difficile et rare pour les femmes d'accéder au top management (« plus on progresse dans la hiérarchie, moins de femmes il y a »).

A poste égal, la disparité est encore grande entre les salaires des femmes et ceux des hommes.

Un grand nombre de vieilles idées reçues fait encore loi (« une célibataire sans enfants, c'est suspect »). Guère mieux pour les « seules avec enfants » ...

Le « hors cadre » reste mal perçu (« J'ai toujours eu le sentiment d'être le mouton à cinq pattes ») ...

Les congés maternité sont encore mal perçus et mal vécus (remarques à l'embauche, retours difficiles ...)

Les remarques sexistes sont encore de mise (« pas d'augmentation, tu as bien assez de sacs à main »).

Les comportements machistes de certains interlocuteurs aussi, notamment dans les banques, les administrations... Plus inattendu, la misogynie féminine est souvent citée : jalousie, rivalités...

Le poids culturel des vieux clichés

Certains blocages professionnels font partie de l'héritage culturel féminin : priorité à la vie de famille, culpabilité à « léser » les enfants... Résultat : beaucoup de carrières, aujourd'hui encore, sont ralenties ou carrément stoppées pour « raisons de famille ». Beaucoup de femmes encore « suivent » leur conjoint, au détriment de leur propre carrière. Ce sont elles, en majorité, qui prennent le congé parental, et ne retrouvent plus leur poste à leur retour.

La plupart sont confrontées au stress de vouloir tout concilier, comme si cette mission leur incombait complètement.

Leur ennemi, dans ce cadre, n'est pas tant l'entreprise que la société en général, le poids des mentalités. Seule l'éducation des jeunes générations (des garçons et des filles), estiment-elles, peut faire évoluer les choses en profondeur.

Une (r)évolution de la jeune génération ?

De nombreuses réponses laissent entrevoir une évolution des mœurs en germe : les comportements des jeunes hommes (et aussi des femmes) semblent en pleine mutation, de vieux réflexes sexistes en cours de disparition.

Une nouvelle conception de la paternité et du partage des tâches, redessine le rôle des femmes dans la famille et donc, leurs possibilités de carrière.

Les plus jeunes de nos répondantes revendiquent « la force d'être une femme », la possibilité de transformer ce qui a longtemps été vécu comme un handicap en atout.

Désormais, affirment certaines, « les diplômes importent plus que le sexe ».

Un témoignage résume bien l'espoir de toutes : « mes filles ne rencontreront pas les mêmes freins, les garçons de la génération Y sont profondément différents ».

LE BAROMETRE, UNE INITIATIVE TRES APPRECIEE

Dans l'ensemble, les femmes qui ont répondu à notre enquête sont enthousiastes. Elles sont ravies de cette initiative de l'association Femmes du Tourisme, et heureuses d'avoir été sollicitées.

La plupart d'entre elles sont convaincues de l'utilité de ce baromètre pour faire avancer l'égalité femmes/ hommes dans le secteur du tourisme. Une vraie nécessité, selon elles, car l'état des lieux reste préoccupant en termes d'égalité (notamment salariale et pour les plus hauts postes), et de

sexisme : trop de « sacrifices » et d'embûches pour celles qui font carrière (un vrai « parcours du combattant »), pas assez d'équilibre entre revenus et investissement, et encore trop de carrières laissées de côté au profit de la carrière du conjoint et/ou de l'équilibre familial.

Elles sont nombreuses à souligner que la spécificité des métiers du tourisme (nombreux déplacements, horaires décalés) amplifie les problèmes de « gestion » de la famille. Et suggèrent d'aborder le problème à la source : école, formation.

Quelques-unes évoquent le rôle des mentalités françaises dans le processus. Selon elles, la mixité professionnelle est plus évidente chez les anglo-saxons.

Certaines, qui appartiennent à des sociétés majoritairement féminines, évoquent la difficulté de travailler entre femmes. Quid de la parité dans l'autre sens ? Quelques-unes (même dans des entreprises plus mixtes) suggèrent de rétablir l'équilibre en embauchant un plus grand nombre d'hommes.

Toutes attendent avec impatience les résultats.

Quelques réserves

Pour certaines (peu nombreuses), le questionnaire est trop féministe. Cette façon d'aborder les relations femmes/ hommes leur semble dépassée ou hors sujet dans le secteur du tourisme.

Elles constatent autour d'elles une égalité de plus en plus grande entre les hommes et les femmes (à part en termes de salaires !).

Certaines, qui appartiennent à des sociétés majoritairement féminines, évoquent la difficulté de travailler entre femmes. Quid de la parité dans l'autre sens ?

Quelques-unes (même dans des entreprises plus mixtes) suggèrent de rétablir l'équilibre en embauchant un plus grand nombre d'hommes.

METHODOLOGIE

Cette enquête a été initiée et pilotée par le groupe de travail « Baromètre » de Femmes du Tourisme avec l'appui du cabinet Ithaque. Elle a reçu le soutien de la sous-direction du tourisme de la Direction Générale des Entreprises (DGE).

Début 2016, elle a été administrée en ligne à partir d'un questionnaire anonyme sur la base des répertoires des adhérentes de Femmes du Tourisme. La presse spécialisée, les réseaux sociaux ainsi que les structures professionnelles ont relayé l'information.

1210 questionnaires qualifiés ont été retenus. Ils émanent tous de femmes cadres et/ou dirigeantes dont le cœur de métier est bien le tourisme et le voyage.