

FEMMES & CARRIÈRE :
QUELS SONT LEURS ATOUTS ET
LEURS MOTIVATIONS ?

Février 2020



CONTEXTE

L'étude menée par l'**EDHEC NewGen Talent Centre et Central Test** examine les comportements professionnels des femmes et leurs évolutions avec l'expérience.

Cette publication analyse les résultats de 65 931 passations du test Profil Pro 2 dans un contexte d'évaluation RH ou d'orientation entre 2017 et 2019.

Notre objectif est d'identifier les caractéristiques de personnalité et de motivations des femmes dans un contexte professionnel et de faire émerger d'éventuelles différences entre les hommes et les femmes sur les 14 dimensions du test.

Nous avons examiné l'évolution des résultats entre les femmes encore étudiantes (21-23 ans) et les jeunes actives (24-40 ans) pour comprendre l'influence de l'expérience sur ces dimensions.



PERSONNALITÉ ET COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

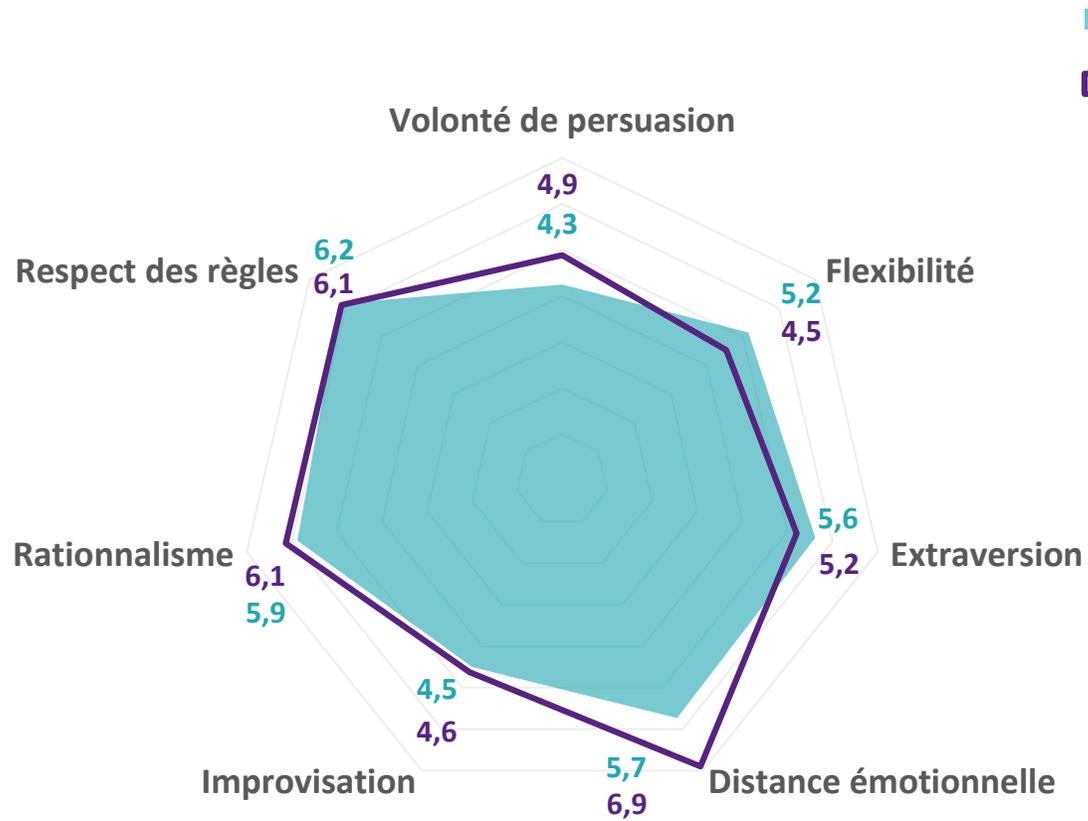
LES FEMMES SONT PLUS FLEXIBLES ET EXTRAVERTIES, MAIS AUSSI PLUS SENSIBLES ET AUTHENTIQUES

Sociables et attachées à leur transparence, les femmes peuvent facilement établir des relations professionnelles et personnelles avec le reste de l'équipe.

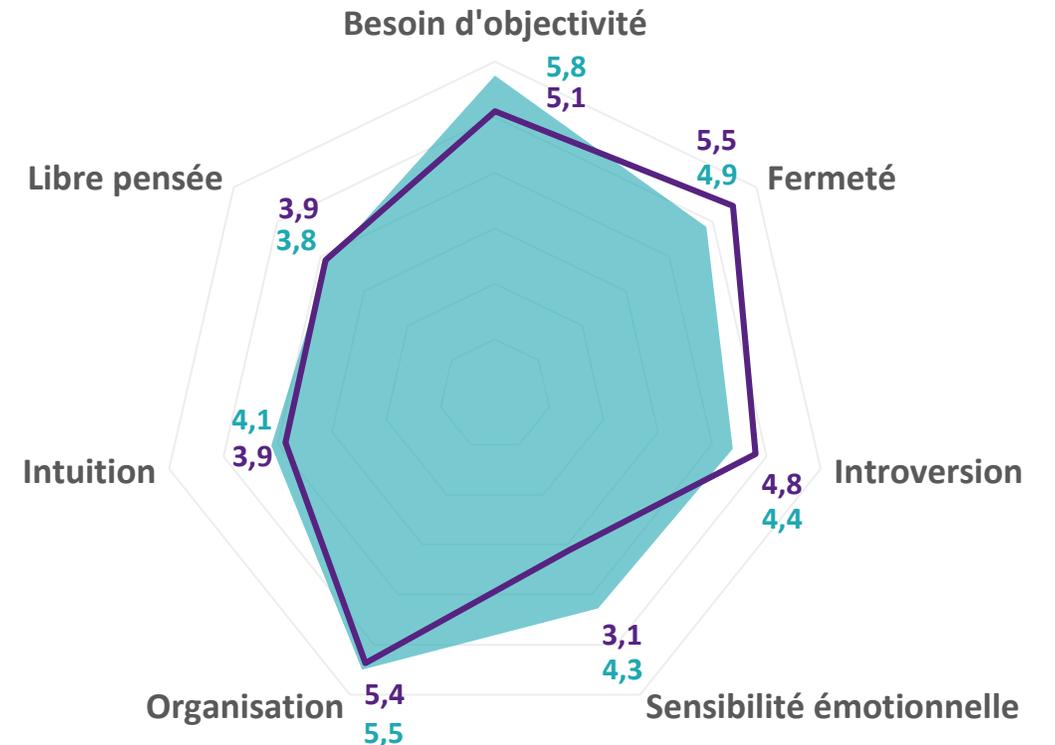
Leur empathie et leur ouverture aux idées d'autrui simplifient le contact avec les autres et permet un échange plus fluide.

PERSONNALITÉ ET COMPORTEMENT PROFESSIONNEL

● DIMENSIONS PRINCIPALES



● DIMENSIONS OPPOSÉES



Notes moyennes par dimension

SINCÉRITÉ, AUTHENTICITÉ, TRANSPARENCE

Les femmes sont **plus transparentes, sincères et authentiques dans leur façon de communiquer** que les hommes **(+13%)**. Elles présentent les informations de façon plus objective et directe. On leur accorde plus facilement notre confiance.

Leur besoin d'objectivité augmente avec l'expérience **(+5%)**.



Besoin d'objectivité

DISPOSITION À LA CONCILIATION, ÉCOUTE, DIPLOMATIE



Flexibilité

Les femmes sont plus flexibles avec les autres **(+13%)** que les hommes. Elles sont **plus à l'écoute** et recherchent davantage le compromis en situation de débat.

Meilleures médiatrices dans les conflits, elles cherchent un terrain d'entente, évitant ainsi les confrontations inappropriées.

OUVERTURE, SOCIABILITÉ, CARACTÈRE ENJOUÉ

Les femmes sont **plus tournées vers les autres (+8%)** que les hommes. Elles recherchent plus le contact avec de nouvelles personnes pour faire des connaissances. Elles s'intègrent plus facilement dans une nouvelle équipe. Il est plus simple pour elles d'initier une discussion, même devant un auditoire.

Leur caractère extraverti tend à augmenter avec l'expérience (+3%).



Extraversion

TEMPÉRAMENT EXPRESSIF ET PASSIONNÉ, RÉACTIVITÉ



Sensibilité émotionnelle

Les femmes peuvent se montrer calmes et distantes ou passionnées en fonction de la situation. Accédant plus facilement à leurs émotions elles sont capables de mieux exprimer leur ressenti **(+38%)** que les hommes.

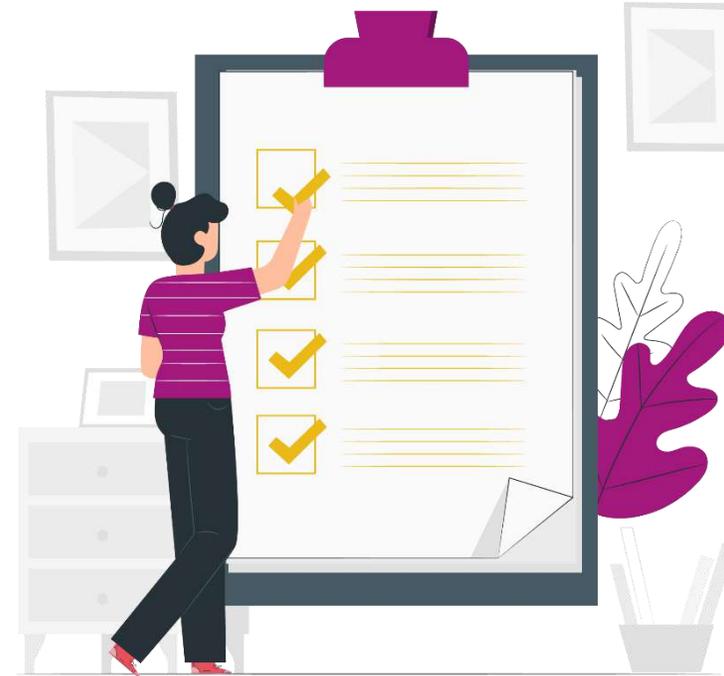
Cela les aide à mieux comprendre l'état émotionnel des autres et donc à faire preuve plus facilement d'empathie.

Leur sensibilité émotionnelle s'accroît avec l'expérience (+3%).

ESPRIT MÉTHODIQUE ET PLANIFICATEUR

Les femmes sont **plus organisées** que les hommes (+2%). Elles coordonnent leurs activités de façon méthodique et rigoureuse et préfèrent suivre une planification détaillée, ce qui leur permet d'être efficaces et respecter plus facilement des échéances données.

Avec l'expérience, elles développent la capacité de trouver des solutions même dans des situations plus ambiguës.



Organisation

INSTINCT, VISION GLOBALE, RESSENTI



Intuition

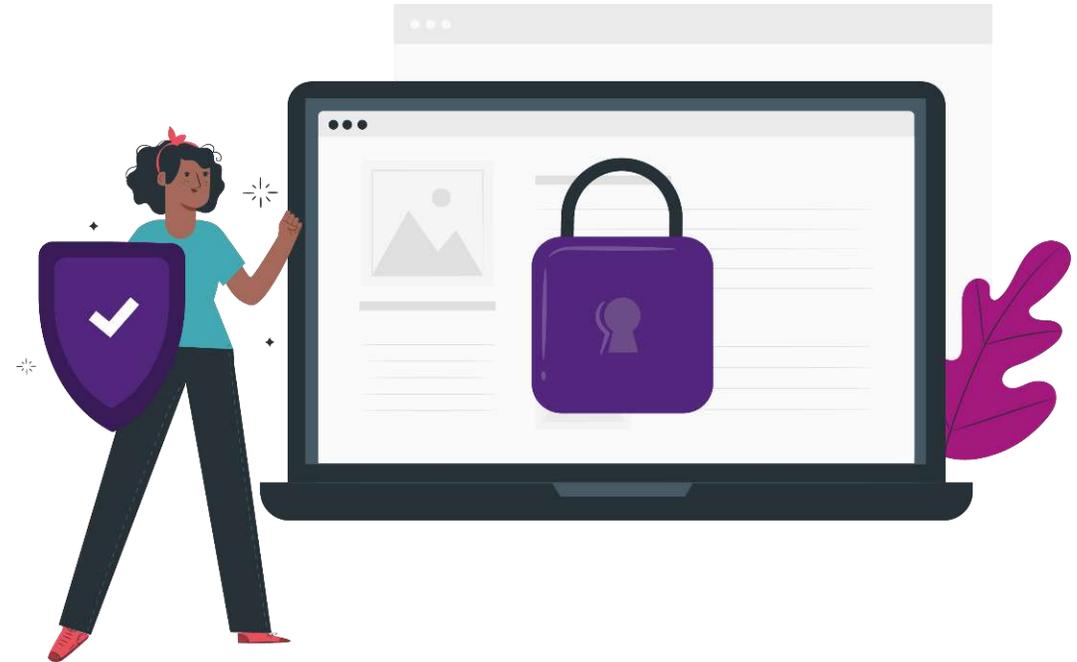
Les femmes s'appuient plus facilement sur leur intuition **pour prendre des décisions (+7%)** que les hommes. Elle ont une vision plus globale d'une situation et accordent une certaine importance à leur vécu, à leur ressenti et aux aspects humains, tout en prenant en compte les faits de la situation.

Leur intuition se renforce davantage avec l'expérience (+4%).

ADHÉSION AUX STANDARDS, SUIVI DES CONVENTIONS

Les femmes obtiennent un score très proche de celui des hommes pour le respect des règles. Elles **ont la faculté d'adhérer aux règles et aux directives imposées**. En entreprise, ce sont des personnes dont on reconnaît une certaine fiabilité.

Avec l'expérience, elles s'émanent davantage des règles établies.



Respect des règles



MOTIVATIONS, ASPIRATIONS, VALEURS

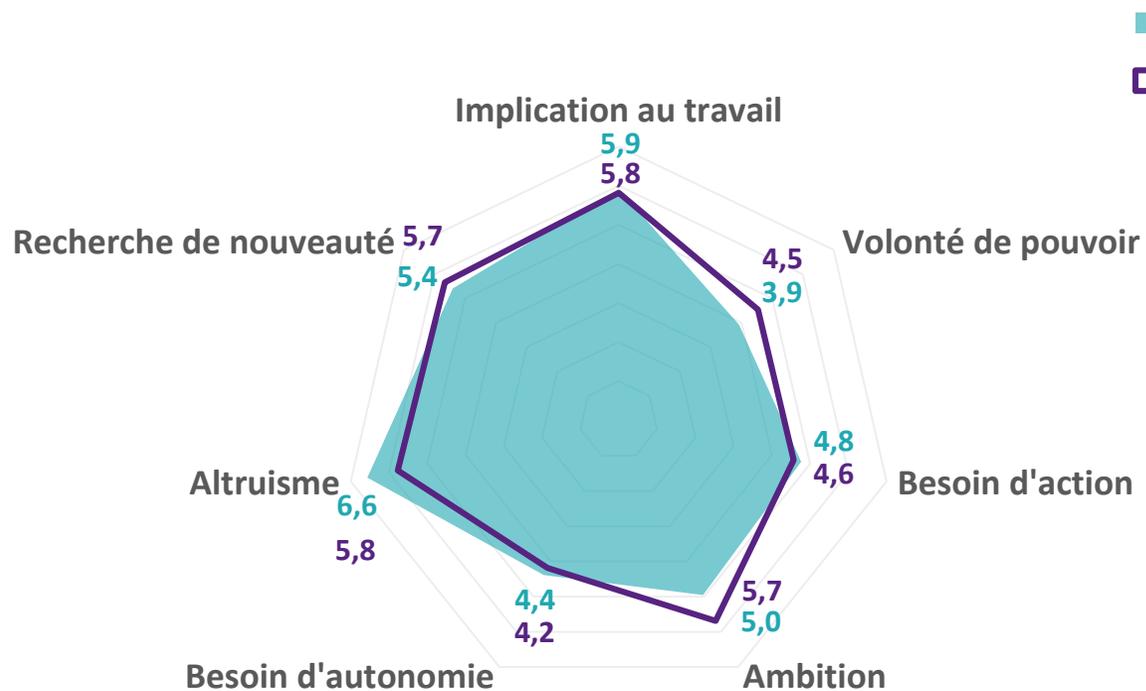
LES FEMMES SONT PLUS ALTRUISTES, ELLES ONT AUSSI UN BESOIN D'ENCADREMENT ET DE STABILITÉ PLUS FORT

Loyales et collaboratives, les femmes démontrent plus de fidélité à leur organisation et se sentent davantage motivées par le fait de pouvoir être utiles à leurs collègues, clients et supérieurs.

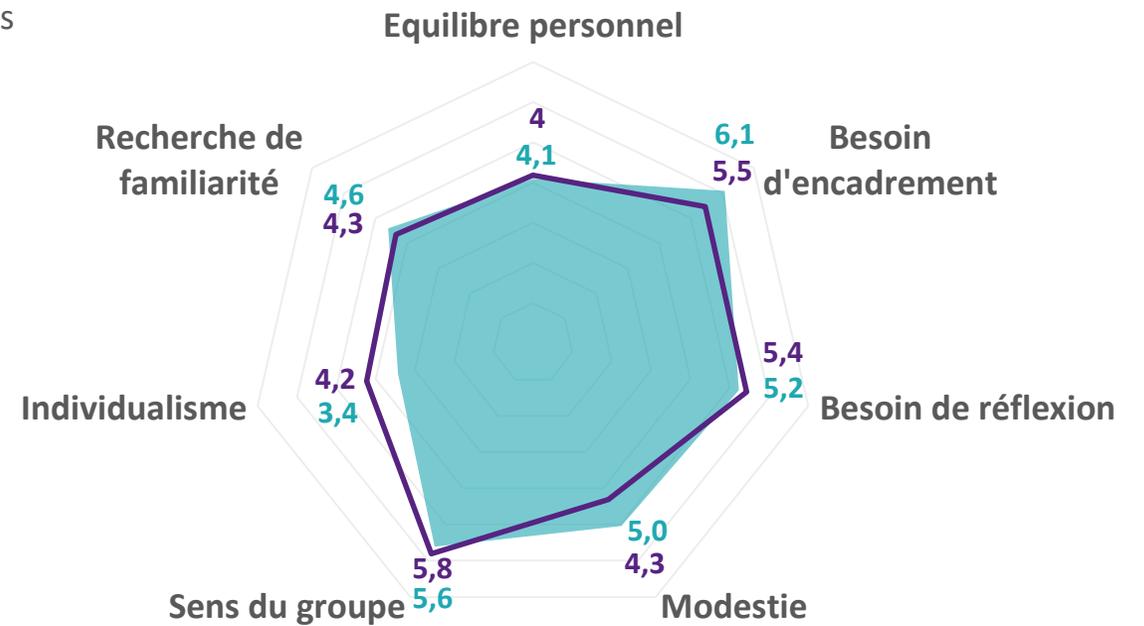
Leur capacité à accepter et prendre en compte les critiques et leur envie d'aider en font des personnes clés au sein d'une entreprise.

MOTIVATIONS, ASPIRATIONS ET VALEURS

● DIMENSIONS PRINCIPALES

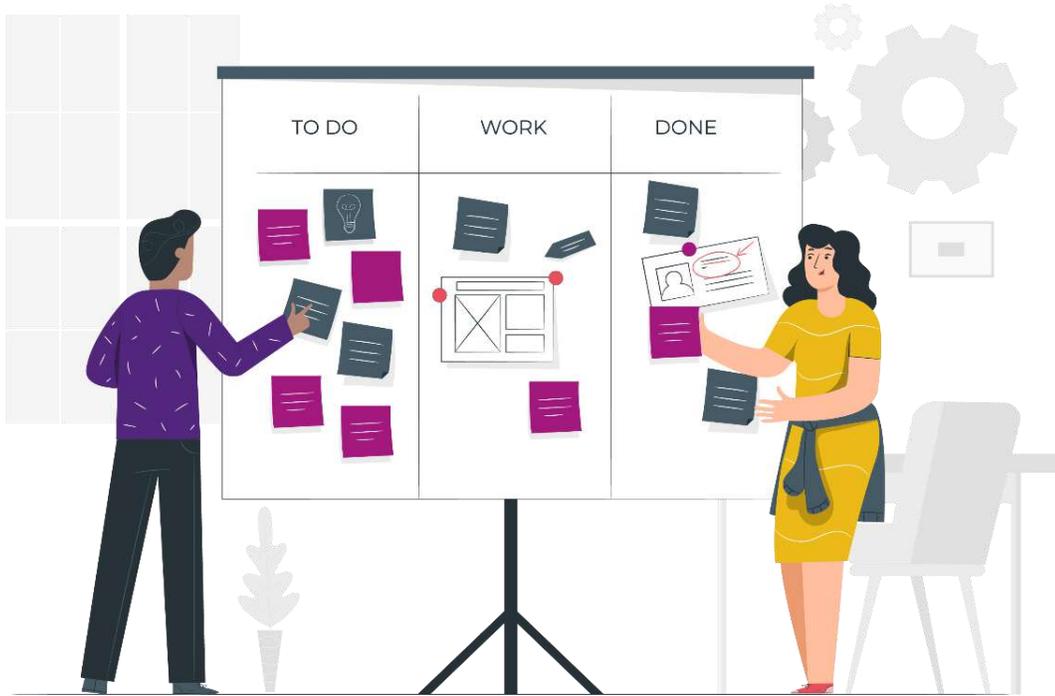


● DIMENSIONS OPPOSÉES



Notes moyennes par dimension

ENGAGEMENT ET INVESTISSEMENT



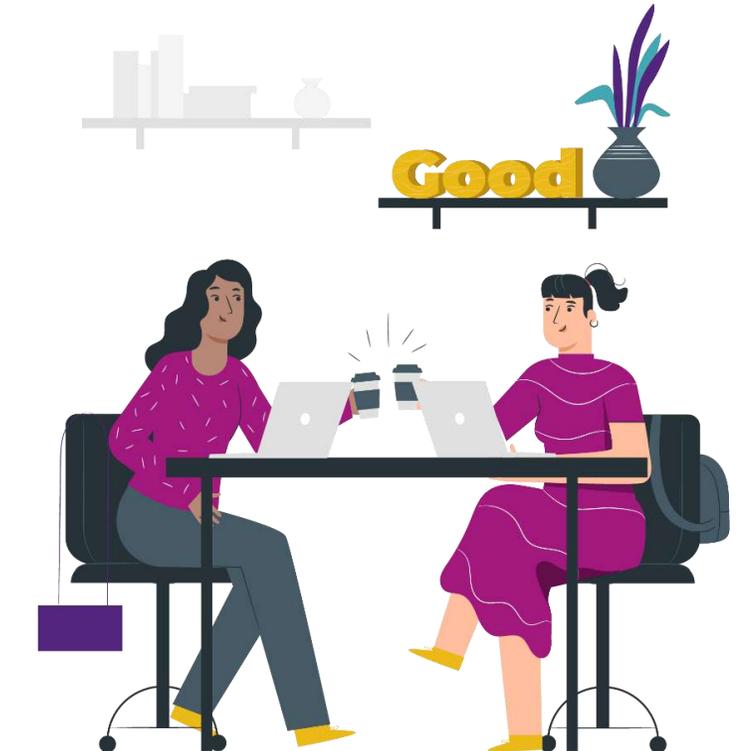
Les femmes sont un peu **plus impliquées au travail** que les hommes **(+2%)**. Elles accordent beaucoup d'importance à leur métier et se rendent plus facilement disponibles pour gérer les urgences. Elles peuvent également être plus loyales et dévouées à leur entreprise.

Implication au travail

SUPERVISION ET FEEDBACKS

Les femmes ressentent plus le besoin d'avoir **un retour régulier sur leur travail, une supervision de la part de la hiérarchie (+11%)**. Les femmes sont plus ouvertes à la critique et à la remise en question que les hommes et ont moins de mal à accepter un environnement très structuré.

Avec l'expérience, elles prennent davantage les rênes des projets et sont plus souvent désireuses d'assumer des responsabilités.



Besoin d'encadrement

DYNAMISME, PRISE DE RISQUE, RÉSULTATS RAPIDES



Besoin d'action

Les femmes ont un besoin d'action plus élevé que les hommes (+4%). Elles peuvent être **plus dynamiques et se trouvent motivées par le fait de voir les choses avancer**. Elles peuvent prendre plus de risques et passer plus rapidement d'une tâche à une autre. Elles peuvent préférer les environnements où le rythme de travail est soutenu et les prises de décisions rapides, pour des résultats concrets et immédiats.

Leur besoin d'action augmente avec l'expérience (+4%).

SATISFACTION, STABILITÉ, PRUDENCE

Les femmes sont **plus modestes** que les hommes (+17%), ce qui traduit une plus grande propension à accepter sa situation et à apprécier la stabilité professionnelle.

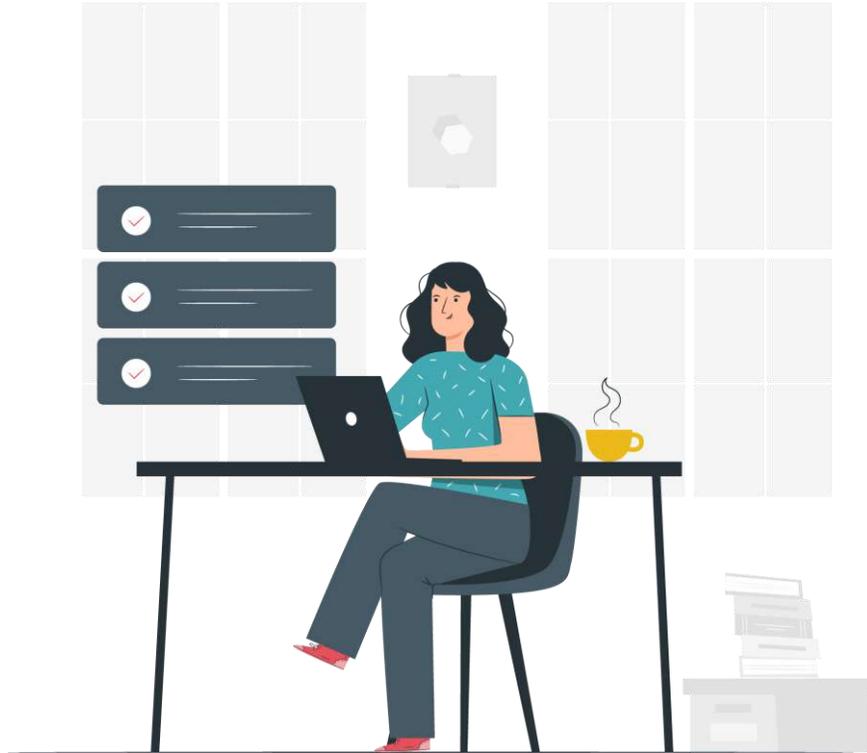
Leur recherche de stabilité induit une attitude plus loyale et fidèle envers l'entreprise par rapport aux hommes, qui, dans leur recherche de réussite et d'évolution de carrière, ont plus besoin de reconnaissance et peuvent s'ennuyer plus rapidement.

La modestie des femmes se renforce avec l'expérience (+12%).



Modestie

BESOIN D'INDÉPENDANCE ET LIBERTÉ



Besoin d'autonomie

Les femmes ont un besoin d'autonomie supérieur à celui des hommes **(+5%)**. Elles peuvent être plus motivées que ces derniers par le fait de travailler seules sans le soutien d'une équipe.

Elles peuvent faire preuve de **plus d'autonomie et d'indépendance.**

INTÉRÊT GÉNÉRAL ET SOUTIEN

Les femmes sont plus **motivées par le fait de pouvoir aider les autres** dans leur travail (+14%). En entreprise, elles sont des atouts pour participer à l'intégration de nouvelles personnes dans l'équipe et aider leurs collègues en difficulté.

Avec l'expérience, elles se focalisent davantage sur leurs propres objectifs.



Altruisme

MAÎTRISE ET CONSOLIDATION

Les femmes recherchent davantage que les hommes la familiarité (+6%). Elles ont plus tendance à se fier aux repères établis et à suivre les méthodes éprouvées.

Cette tendance se renforce avec l'expérience (+3%).



Recherche de familiarité

MÉTHODOLOGIE & PROFIL DES RÉPONDANTS

A propos du test Profil Pro 2

Profil Pro 2 est un questionnaire de personnalité et motivations qui permet d'analyser scientifiquement les traits qui influencent le comportement d'un individu au travail.

Profil Pro 2 évalue 14 dimensions en opposition, soit **28 facettes de la personnalité et des motivations**, en associant la structure ipsative de son questionnaire à une approche bidimensionnelle des traits évalués (exemple : Introversiion vs extraversion).

Cette approche bidimensionnelle reflète particulièrement bien la nature dynamique et la subtilité de la personnalité et des motivations, comparativement à une approche unidimensionnelle.

La validité scientifique de l'outil est reconnue mondialement. Sa version anglaise est enregistrée auprès de la British Psychological Society (BPS).

Exemple de question : « *Choisissez la phrase qui vous décrit le mieux :*

- ✓ *Je suis une personne conciliante.*
- ✓ *Seules les données concrètes m'importent »*

Caractéristiques des répondants

65 931 répondants

54% de femmes et 46% d'hommes

Ils ont entre 21 à 40 ans au moment de la passation du test

Ils ont passé le test entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2019

Contextes de passation : recrutements, mobilité interne, bilan professionnel, cohésion d'équipe, ...

A PROPOS DE CENTRAL TEST

Central Test est un expert en évaluation prédictive des potentiels qui aide les décideurs et les organisations à relever tous les challenges RH en matière de gestion des talents. Nous proposons des solutions d'évaluation innovantes et fiables qui combinent technologie de pointe et validité scientifique pour faciliter les décisions en recrutement et développement des talents.

Aujourd'hui, Central Test propose la gamme la plus complète de solutions d'évaluation, personnalisables et adaptées à tout type de structure.

Plus de 4000 clients dans plus de 80 pays utilisent nos solutions.

Pour en savoir plus sur Central Test :

www.centraltest.fr

Les auteurs de l'étude :

Maria Pia Donati, Consultante psychologue

Cynthia Correoso, Chef de projet RD

Kate Gatens, Chef de projet éditorial

Jonathan Kennedy, Psychométricien



28 Boulevard de la Bastille

75012, Paris - France

+ 33 (0)1 46 59 00 00

communication@centraltest.com

A PROPOS DE L'EDHEC NEWGEN TALENT CENTRE

Comprendre les nouvelles générations pour expérimenter et déployer des "talent solutions" innovantes et efficaces.

Créé en mai 2013 sous la direction de Manuelle Malot, l'EDHEC NewGen Talent Centre a pour mission, en cohérence avec le credo "Make an Impact", d'apporter, par des approches nouvelles, des solutions innovantes aux problématiques d'attraction et de fidélisation des nouvelles générations aux entreprises globales.

Pour en savoir plus sur les études de l'EDHEC NewGen Talent Centre :

[Careers.edhec.edu/newgen](https://careers.edhec.edu/newgen)

Les auteurs de l'étude :

Manuelle Malot, Directrice Carrières et NewGen Talent Centre
Geneviève Houriet-Segard, Responsable d'études Socio-économiste
Caroline Rubin, Responsable d'études Statisticienne

EDHEC
NewGen
TALENT CENTRE

16-18 rue du 4 septembre
75002 Paris - France
+ 33 (0)1 53 32 76 30