

# **Stéréotypes de genre et valeurs professionnelles : les étudiantes et les étudiants des grandes écoles ont-ils les mêmes ambitions ?**

Tanguy Bizien | Pascale Borel | Manon Ouvrard

**Baromètre Étudiant·es des grandes écoles**  
3<sup>e</sup> édition – 2023



QUESTIONNER





**Vous avez entre les mains un ouvrage de la collection Questionner.**

Cette collection donne à voir, sous une forme claire et abordable, les résultats de recherches scientifiques portant sur la discrimination et/ou le management de la diversité dans le monde professionnel et ayant bénéficié du soutien de l'AFMD.



## Usage d'une langue non sexiste dans les publications de l'AFMD

L'AFMD entend favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et lutter contre les stéréotypes aussi bien par le contenu de ses publications que par la forme qu'elles prennent. Aussi, afin que les femmes se sentent aussi représentées, aussi incluses, que les hommes, et s'identifient aisément aux analyses présentées ici, nous favorisons autant que possible l'emploi de mots épicènes (dont la forme ne varie pas entre le féminin et le masculin), du point médian – permettant de marquer aussi bien le féminin que le masculin (lorsqu'il n'alourdit pas la lecture) – ou d'énumérations de termes équivalents féminins et masculins (alors présentés par ordre alphabétique). Enfin, nous utilisons la règle de proximité, qui consiste à accorder les mots avec le terme le plus rapproché\*.

---

\* Pour des informations sur les enjeux, l'intérêt et les façons d'user du féminin dans les publications, voir, par exemple : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe*, novembre 2015, disponible sur [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh\\_\\_guide\\_pratique\\_com\\_sans\\_stereo-vf-2015\\_11\\_05.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh__guide_pratique_com_sans_stereo-vf-2015_11_05.pdf) (consulté le 09/06/2020.).



# Sommaire

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Introduction.....</b>   | <b>9</b>  |
| Description de l'échantillon .....   | 11        |
| <b>Les stéréotypes de genre des étudiant-es interrogé-es .....</b>                 | <b>15</b> |
| Les stéréotypes de genre : socle des inégalités professionnelles et sociales ..... | 15        |
| Stéréotypes de genre et compétences .....  | 16        |
| <b>Les étudiant-es des grandes écoles sont-ils et elles ambitieux-ses ? .....</b>  | <b>21</b> |
| Définition de l'ambition professionnelle .....                                     | 21        |
| Les liens entre ambition et attentes professionnelles .....                        | 23        |
| L'ambition des futur-es managers et des futur-es ingénieur-es .....                | 26        |
| <b>Conclusion : Principaux résultats / Pistes d'action.....</b>                    | <b>31</b> |





# Introduction

Une seule et même question guide notre travail de recherche depuis 2019 : de quelles façons les stéréotypes de genre influencent-ils les étudiant·es dans leur choix d'études et de carrière ? Avec un seul et même objectif : permettre aux établissements d'enseignement supérieur d'intégrer ces enjeux à leurs missions et de dégager des pistes d'action.

En interrogeant les étudiant·es des écoles de management et d'ingénieur·es membres de l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD) et de la Conférence des grandes écoles (CGE), nous cherchons en effet à comprendre la façon dont certaines croyances sociales déterminent des parcours de formation et des orientations professionnelles, ainsi qu'à les identifier.

Si cette troisième édition s'inscrit dans la continuité des précédentes publications en ce qu'elle produit un état des lieux permettant d'informer les politiques diversité de ces établissements, elle ouvre une série de questionnements qui nous semblent particulièrement féconds quant à la notion d'ambition. L'ajout de questions associées à ce thème au sein de notre questionnaire, auquel ont répondu 4 236 étudiant·es, nous a permis d'en savoir un peu plus sur le lien que les jeunes femmes et les jeunes hommes entretiennent avec cette notion complexe en fonction de leurs écoles et de leurs attentes professionnelles.

Les résultats et les pistes de réflexion qui en découlent sont pour nous complémentaires des travaux que mène la CGE depuis plusieurs années (enquête Insertion des diplômés des grandes écoles et baromètre Égalité femmes-hommes)<sup>1</sup>, et ils mettent en avant une notion peu traitée dans la littérature scientifique. Dans tous les cas, ils doivent permettre aux établissements de mieux prendre en compte les aspirations des étudiant·es, pour qui les enjeux d'égalité et de responsabilité, en matière sociale et environnementale notamment, sont de plus en plus importants. Ils doivent également leur permettre de mieux les accompagner vers l'emploi en luttant contre les déterminismes liés au genre.

---

1. Vous pouvez retrouver les références des enquêtes CGE en bibliographie et tout au long de cet ouvrage.

Il apparaît en effet plus que jamais nécessaire de déconstruire les stéréotypes les plus ancrés dans les imaginaires estudiantins, car ils participent des inégalités qui, bien souvent, jalonnent le parcours professionnel, des femmes notamment. Nous espérons que cette troisième édition sera, de ce point de vue, une source d'inspiration pour les établissements d'enseignement supérieur ainsi que pour les employeurs.

### Méthodologie

Cette publication repose sur les résultats d'un questionnaire initialement élaboré en 2018 par Mélanie Jaeck, Cédrine Joly, Magalie Marais, Maryline Meyer (Montpellier Business School) et Dorothée Prud'homme (AFMD), puis retravaillé en 2020 et 2022 par Pascale Borel, Pascal Legrand (ESC Clermont BS & CleRMa) et Dorothée Prud'homme (AFMD). Pour cette troisième édition, ce sont Tanguy Bizien (AFMD), Pascale Borel (ESC Clermont BS & CleRMa) et Manon Ouvrard (AFMD) qui ont analysé et rédigé l'ouvrage.

Ce questionnaire vise à évaluer les stéréotypes de genre des étudiante·s de grandes écoles françaises, puis à étudier le lien entre ces stéréotypes de genre, d'une part, et leurs aspirations professionnelles, d'autre part. Il est composé de **35 questions réparties en quatre thèmes : les choix d'études et d'orientation professionnelle ; l'approche du monde professionnel ; la perception de l'égalité femmes-hommes ; les caractéristiques démographiques des répondant·es.**

Cette troisième édition a été diffusée du 19 janvier au 15 mars 2023 auprès des étudiant·es des établissements d'enseignement supérieur adhérents de l'AFMD et de la CGE.

Nous avons recueilli 4 236 réponses (soit plus que lors de la première édition, mais moins que lors de la deuxième). Nous avons épuré cet échantillon en supprimant les résultats des enquêté·es n'ayant pas répondu ou ayant fourni des réponses fantaisistes à cinq questions ou plus. Puis, pour des raisons de représentativité statistique, nous avons choisi de ne pas analyser ici les réponses des enquêté·es qui ne souhaitaient pas préciser si elles ou s'ils s'identifient plutôt comme femme ou comme homme (115 réponses), les réponses données par les étudiantes internationales et les étudiants internationaux (322 réponses), et les réponses données par les étudiant·es inscrit·es ni en école d'ingénieur·es ni en école de management (249 réponses).

**Au total, les réponses de 3 585 étudiant·es ont été exploitées dans le cadre de cette publication.**

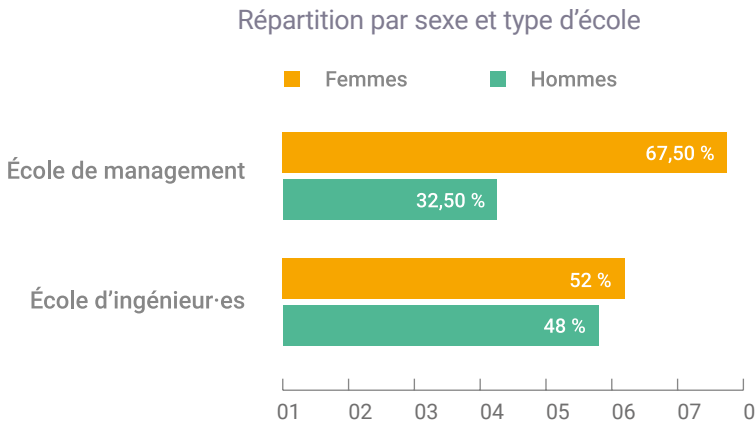
Elles ont été traitées et analysées par Pascale Borel (ESC Clermont BS & CleRMa), Tanguy Bizien (AFMD) et Manon Ouvrard (AFMD).

### Description de l'échantillon

Sur l'échantillon exploité, nous recensons 55,8 % de femmes et 44,2 % d'hommes, 75,2 % d'élèves ingénieur-es et 24,8 % de futur-es managers.

Comme lors des précédentes éditions, on note une **surreprésentation des femmes interrogées parmi les ingénieur-es : 52 % des répondant-es inscrit-es en école d'ingénieur-es sont des femmes**, alors qu'elles représentent, selon le baromètre Égalité femmes-hommes 2022 de la CGE, en moyenne, 33,3 % des inscrit-es en formation d'ingénieur-e<sup>2</sup>.

De même, on observe toujours une **sous-représentation des étudiants masculins en école de management : 32,5 % de répondants contre 51,2 % en moyenne** selon le baromètre Égalité femmes-hommes de la CGE<sup>3</sup>.



**Les jeunes femmes semblent donc toujours plus particulièrement concernées** par les thématiques abordées dans le cadre de ce questionnaire.

Les trois classes d'âge des précédentes éditions se retrouvent peu ou prou dans les résultats de ce troisième baromètre. À noter que la classe d'âge 21-22 ans augmente de presque trois points par rapport à la précédente édition.

2. Groupe de travail Égalité femmes-hommes, *Baromètre Égalité femmes-hommes*, CGE, 2022, <https://www.cge.asso.fr/barometre-egalite-femmes-hommes-les-grandes-ecoles-toujours-mobilisees/>

3. *Ibid.*

### Classe d'âge des répondant·es



### Situation financière des répondant·es

En termes de financement des études, **le soutien financier des parents ou des proches reste la source de revenus principale** : 82 % et 81,5 % lors des deux premières éditions, et **83,6 % pour cette troisième édition**.

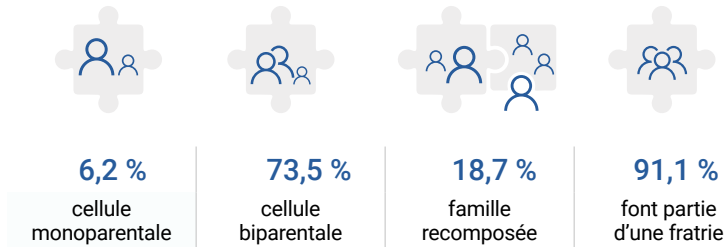
Il faut noter la spécificité de notre échantillon dans son origine sociale. Cécile Bonneau, Pauline Charoussset, Julien Grenet et Georgia Thebault expliquent dans une étude publiée en 2022 que, malgré les dispositifs d'« ouverture » qui ont été mis en place par certaines grandes écoles pour diversifier le profil de leurs étudiant·es, elles restent « *presque entièrement fermées aux élèves issus de milieux sociaux défavorisés et leur base de recrutement n'a guère évolué au cours des 15 dernières années* »<sup>4</sup>. Les auteurs et autrices font remarquer que cette absence de diversification trouve sa source dans les méthodes de recrutement des classes préparatoires et des écoles post-bac.

**Notre échantillon étant uniquement composé d'étudiant·es d'écoles de management ou d'ingénieur·es, nous pouvons penser qu'il est issu de sphères sociales où le capital culturel est fort**<sup>5</sup>. C'est un point important à garder à l'esprit dans la lecture de l'ensemble des résultats, et plus particulièrement en ce qui concerne l'ambition ; nous y reviendrons.

4. BONNEAU Cécile, CHAROUSSET Pauline, GRENET Julien, THEBAULT Georgia, *Grandes écoles : quelle « ouverture » depuis le milieu des années 2000 ?*, Note IPP n°61, 2021 : <https://www.ipp.eu/wp-content/uploads/2021/01/n61-notesIPP-janvier2021.pdf>

5. Sur ce sujet, voir, par exemple, BOURDIEU Pierre, « *Les trois états du capital culturel* », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 30, 1979, ou ALLOUCH Annabelle, *Les Nouvelles portes des grandes écoles*, PUF, 2022.

### Situation familiale des répondant-es



Il est à noter que ces statistiques sont assez éloignées des statistiques nationales. L'INSEE recense en 2020 24,7 % de familles monoparentales, 66,3 % de familles biparentales et 9 % de familles recomposées<sup>6</sup>.

En termes d'expérience du monde du travail, le nombre de répondant-es déclarant avoir effectué au moins un job d'été évolue peu (65,3 %, contre 64,9 % pour la précédente édition). Le nombre de celles et ceux déclarant avoir effectué au moins un stage de plus d'un mois est, lui, en augmentation : 65,4 %, contre 60,2 % lors de la précédente édition. L'augmentation du nombre de répondant-es dans la tranche d'âge 21-22 ans pourrait expliquer cette évolution, mais probablement plus encore l'éloignement de l'impact de la crise sanitaire.

6. ALGAVA Élisabeth, KILIAN Isabelle, ROBERT-BOBEE Isabelle, « Les familles en 2020 », *INSEE FOCUS*, 2021, n° 249.



# Les stéréotypes de genre des étudiant·es interrogé·es

Ce baromètre a été conçu dans l'objectif d'identifier les stéréotypes de genre des étudiante·s concernant les compétences qu'elles et ils attribuent aux femmes et aux hommes, car ils exercent une influence sur l'orientation scolaire et l'insertion professionnelle.

## Les stéréotypes de genre : socle des inégalités professionnelles et sociales

Pour Jean-Baptiste Legal et Sylvain Délouée, les stéréotypes, définis comme un ensemble de croyances sur des individus ou groupes d'individus, sont intimement liés aux préjugés et aux discriminations. S'ils n'y mènent pas de façon automatique, ils en constituent néanmoins le terreau. « *Les stéréotypes sont généralement socialement partagés en ce sens qu'ils sont véhiculés et entretenus par l'environnement social (famille, amis, médias, société)* »<sup>7</sup>. Participant de nos interactions sociales et à nos expériences quotidiennes, ils ne sont pas mauvais en eux-mêmes, mais leur usage pose problème dès lors qu'ils s'appliquent de manière systématique, et ce, indépendamment des situations et des faits.

---

7. LEGAL Jean-Baptiste, DELOUÉE Sylvain, *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, Dunod, « Les Topos », 2021, p. 9.

L'un des éléments clés perçus par Walter Lippman, qui fut le premier à introduire ce concept dans le champ des sciences sociales, c'est que « *les stéréotypes sont rigides en ce qu'ils résistent à la preuve du contraire* »<sup>8</sup>.



Ce point est essentiel, car, en résistant au changement, les stéréotypes sont les garants d'un ordre social inégal qui, dans le cas du panel analysé dans cette publication, dessert les jeunes femmes. Celles-ci peuvent en effet intérioriser certaines idées reçues quand les jeunes hommes peuvent les reproduire sans toujours le savoir.

## Stéréotypes de genre et compétences

**80,1 % (2 871) des étudiant·es interrogé·es considèrent que, selon elles et eux, « les hommes et les femmes possèdent des compétences et des qualités professionnelles identiques ».** Ce résultat, déjà constaté dans les éditions précédentes du baromètre, laisserait à penser que les étudiant·es ont très majoritairement une vision égalitaire des compétences possédées par les femmes et les hommes. Ce résultat est pourtant nuancé lorsqu'on interroge les étudiant·es sur chacune des 23 compétences et qualités professionnelles retenues dans l'étude.

### Une aspiration des étudiant·es à l'égalité, mais...

**En effet, parmi les 2 871 étudiant·es pour qui femmes et hommes possèdent les mêmes qualités et compétences, seulement 1 132, soit 39,5 %, affirment que cela est vrai pour chacune des 23 compétences citées**<sup>9</sup>. A contrario, 60,5 % des étudiant·es, qui, en théorie, considèrent que les femmes et les hommes ont les mêmes qualités et compétences, vacillent à l'énumération des 23 compétences, pour finalement déclarer certaines compétences comme étant plutôt féminines ou plutôt masculines.

---

8. *Ibid.*, p. 11.

9. La liste des compétences utilisées dans le cadre de cette édition est la même que dans l'édition précédente. Cette liste est issue d'une enquête conduite par Patrick Scharnitzky et Inès Dauvergne en 2012 auprès de managers : DAUVERGNE Inès, SCHARNITSKY Patrick, *Les stéréotypes sur le genre*, IMS Entreprendre pour la Cité, 2012.



### Les compétences stéréotypées



Pour ces étudiant·es **l'empathie** (62,9 %), **l'écoute** (60,6 %), la **sensibilité** (54,7 %) et la **communication** (44,4 %) sont des qualités et des compétences possédées par les femmes, alors que les hommes possèdent plus spécifiquement la **confiance en soi** (41,1 %), la **capacité à gérer le stress** (28,5 %), **l'autorité** (25,6 %) et le **leadership** (22,7 %). À noter que les stéréotypes attribués aux femmes sont plus partagés que les stéréotypes attribués aux hommes, ce qui veut dire que les stéréotypes féminins font davantage l'unanimité que les stéréotypes masculins.

Les réponses sont encore plus marquées chez les 17,8 % d'étudiant·es qui affirment que les femmes et les hommes ne possèdent pas les mêmes qualités et compétences professionnelles. Selon une majorité d'entre elles et d'entre eux, les femmes manifestent spécifiquement de **l'empathie** (70,5 %), une **sensibilité** (66,1 %), une **écoute** (64,3 %) et une **aptitude à la communication** (57,1 %). Selon ce même groupe, les hommes se caractérisent par leurs qualités et leurs compétences en matière de **confiance en soi** (46,1 %), de **leadership** (45,1 %), de **gestion du stress** (44,4 %) et **d'autorité** (43,3 %). Là encore, les stéréotypes attribués aux femmes sont plus partagés que ceux attribués aux hommes.



En définitive, même si une forte majorité d'étudiant·es (80,1 %) aspirent à une égalité en affirmant que les femmes et les hommes possèdent des qualités et compétences professionnelles identiques, seule une minorité arrive à s'extraire complètement des stéréotypes (39,5 %).

Une majorité d'étudiant·es continuent donc, malgré eux, de véhiculer des stéréotypes de genre, qui, du côté des hommes, renvoient à des savoir-être valorisés pour les postes à haute responsabilité (confiance en soi, gestion du stress et autorité) ancrés dans des imaginaires de direction et de décision. Les compétences attribuées aux femmes (empathie, écoute et sensibilité) renvoient quant à elles à des savoir-être qui ne sont pas spécifiquement professionnels et qui se trouvent plutôt ancrés dans des imaginaires d'assistantat et de soin.

Il n'est pas question d'interdire aux femmes de prendre soin ou d'être empathiques, mais d'éviter d'essentialiser des compétences professionnelles en fonction du genre des individus. Cette essentialisation est d'autant plus problématique lorsqu'on sait que le stéréotype tend à rationaliser un état de fait, comme le souligne Patrick Scharnitzky. S'appuyant sur une étude IMS – *Entreprendre pour la cité* datant de 2012<sup>10</sup>, il cite le cas d'hommes managers conscients que leur entreprise pratique de la discrimination envers les femmes et qui, pourtant, expriment les stéréotypes les plus négatifs envers elles : « *Les stéréotypes conduisent à la discrimination et la discrimination [...] justifie le stéréotype*<sup>11</sup> ». Si cette étude montre aussi que les hommes se jugent sévèrement, elle illustre parfaitement la logique propre aux stéréotypes, qui tendent à figer les inégalités.

### ... des stéréotypes de genre qui persistent

Les femmes comme les hommes contribuent à véhiculer des stéréotypes qu'elles et ils attribuent aux autres (hétérostéréotypes) ou à elles-mêmes et eux-mêmes (autostéréotypes). Mais quels sont les points de similitude ou de divergence entre les étudiant-es qui aspirent à l'égalité et celles et ceux qui considèrent que les femmes et les hommes ne possèdent pas les mêmes qualités et compétences professionnelles ?

Certaines qualités et compétences ne font pas ou peu débat sur l'ensemble des étudiant-es interrogé-es. Ainsi, travail en équipe, polyvalence, rigueur, esprit de synthèse, sens de la stratégie, intelligence intuitive et sens de l'action apparaissent de manière identique que l'on soit un homme ou une femme.

En revanche, si l'intelligence logique, le leadership, la négociation, l'autorité et la combativité sont des compétences que les étudiant-es aspirant à l'égalité considèrent comme étant des compétences aussi bien féminines que masculines, ce point de vue n'est pas partagé par les étudiant-es qui soutiennent que les femmes et les hommes ne possèdent pas les mêmes qualités professionnelles.

À noter que les hommes sont surreprésentés dans la catégorie des étudiant-es en désaccord avec l'affirmation selon laquelle les femmes et les hommes possèdent des compétences et des qualités professionnelles identiques. En revanche, ces étudiant-es ne se distinguent pas des autres répondant-es par leur âge, leur lieu de vie (urbain rural) et la composition de leur cellule familiale.

10. *Op cit.* DAUVERGNE Inès, SCHARNITSKY Patrick, « Les stéréotypes sur le genre ».

11. SCHARNITSKY Patrick, *Les Stéréotypes en entreprise : les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Eyrolles, 2015, p. 128.

### Division sexuelle du travail et violence symbolique

Les points de divergence mis au jour grâce au questionnaire renvoient à la division sexuelle du travail, qui peut être définie « *comme le fait que les hommes et les femmes n'exercent pas les mêmes activités, différence impliquant à la fois un principe de séparation et un principe de hiérarchie* »<sup>12</sup>.

Selon Pierre Bourdieu, « *la force de l'ordre masculin se voit au fait qu'il se passe de justification : la vision androcentrique s'impose comme neutre et n'a pas besoin de s'énoncer dans le discours visant à la légitimer. L'ordre social fonctionne comme une immense machine symbolique tendant à ratifier la domination masculine sur laquelle il est fondé : c'est la division sexuelle au travail* »<sup>13</sup>.

Ce système symbolique fonctionne à partir de couples d'opposition fondés sur la différence masculin/féminin : haut/bas, grand/petit, dur/mou... Au sein de nos interactions les plus quotidiennes se jouent ainsi des rapports de domination qui s'actualisent en permanence grâce à cet ensemble d'oppositions d'apparence anodine.

Bourdieu en réfère à la notion de « *violence symbolique* » pour qualifier la façon dont « *les femmes elles-mêmes appliquent à toute réalité, et, en particulier, aux relations de pouvoir dans lesquelles elles sont prises, des schèmes de pensée qui sont le produit de l'incorporation de ces relations de pouvoir et qui s'expriment dans les oppositions fondatrices de l'ordre symbolique* »<sup>14</sup>.

Au regard des compétences pensées comme masculines et comme féminines, il nous semble possible de formuler l'hypothèse d'un système d'opposition professionnel/domestique révélé par les stéréotypes mis en avant par les étudiant·es.

Les stéréotypes ne sont donc pas uniquement le fruit d'une simple reprise d'idées générales et consensuelles, mais les garants d'un système où les hommes seraient « naturellement » portés vers la sphère publique et professionnelle, tandis que les femmes seraient « naturellement » tournées vers la sphère domestique, y compris au travail.

Partant de là, nous pouvons nous demander comment les jeunes femmes et les jeunes hommes se positionnent face à la notion d'ambition professionnelle.

---

12. BERTHONNET Irène, CLOS Clémence, « Intégrer la division sexuelle du travail au rapport social de travail », *Revue de la régulation. Capitalisme, institutions, pouvoirs*, 2019, n° 25.

13. BOURDIEU Pierre, *La Domination masculine*, Seuil, Points Essais, 2002, p. 22-23.

14. *Ibid.*, p. 53-54.



# Les étudiant·es des grandes écoles sont-ils et elles ambitieux·ses ?

Se déclarer ambitieuse ou ambitieux revient-il exactement au même selon que l'on est une femme ou un homme ? Et quelle peut être l'influence des stéréotypes sur l'ambition professionnelle ? Nous souhaitons dans cette dernière partie réfléchir au concept d'ambition au regard des stéréotypes de genre et des attentes professionnelles exprimées par les étudiant·es interrogé·es.

## Définition de l'ambition professionnelle

L'ambition est une notion régulièrement utilisée pour définir ou se définir professionnellement et, plus largement, définir les trajectoires professionnelles<sup>15</sup>. Elle s'articule autour du concept de désir. Pour le Petit Robert comme pour l'Académie française, l'ambition est un « *désir ardent d'obtenir les biens qui peuvent flatter l'amour-propre (pouvoir, honneurs, réussite, etc.)* »<sup>16</sup>. Elle renvoie « *au vif désir de s'élever pour réaliser toutes les possibilités de sa nature et elle est à la fois associée au dynamisme, au dépassement de soi et à la réussite, mais aussi à la mise en avant de soi au détriment des autres* »<sup>17</sup>.

C'est également un concept qui se retrouve au cœur de la lutte pour l'égalité professionnelle. Historiquement perçue comme masculine, elle est devenue la clé ou l'une des clés de réussite proposées aux femmes pour progresser professionnellement.

---

15. LOARER Even, VALMORIN Catherine, « Chapitre 13. Le sens de l'ambition professionnelle », *Sens de la vie, sens du travail*, Dunod, 2019, p. 199-213.

16. *Dictionnaire Le Robert*, Éditions Le Robert, <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/ambition>.

17. *Op cit.* LOARER Even, VALMORIN Catherine, p. 199-213.

## Étudiant-es des grandes écoles

C'est en particulier dans les travaux portant sur le plafond de verre<sup>18</sup> que l'ambition des femmes est présentée comme un levier pour permettre aux femmes d'accéder à des postes à responsabilités. Cette recommandation se heurte néanmoins à l'ambivalence de ce concept, présenté comme un moteur de réussite professionnelle ou, au contraire, comme une caractéristique peu flatteuse.

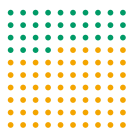
Dès lors, il nous a paru intéressant, pour cette troisième édition du baromètre, d'ouvrir des pistes de réflexion quant à l'influence des stéréotypes sur l'ambition professionnelle tant cette dernière détermine les trajectoires professionnelles. Pour ce faire, nous avons ajouté deux questions : « Vous considérez-vous comme quelqu'un d'ambitieux/ambitieuse ? » et « Est-ce que devenir manager est un objectif pour vous ? ».



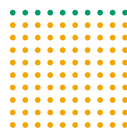
**76,4 %**  
des étudiant-es se considèrent  
comme ambitieuses et ambitieux.

Les étudiant-es des écoles de management, les étudiant-es salarié-es, et les étudiant-es diplômé-es d'un baccalauréat ES sont relativement surreprésenté-es parmi les répondant-es affirmant être ambitieuses ou ambitieux.

Si l'on croise les réponses aux questions sur l'ambition et le management, nous pouvons observer une relation significative entre les deux notions :



**66,6 %** des personnes  
qui se disent ambitieuses **souhaitent**  
**également devenir manager**



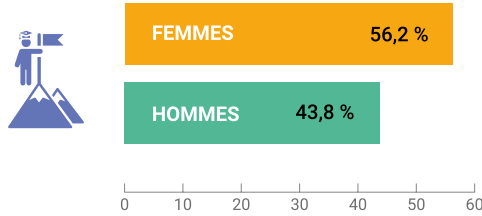
**89,3 %** des personnes  
qui **souhaitent devenir manager**  
se disent également ambitieuses

**Le souhait d'être manager serait donc bien toujours un marqueur de l'ambition pour une majorité.**

<sup>18</sup>. Voir par exemple LAPEYRE Nathalie, *Le nouvel âge des femmes au travail*, Presses de Sciences Po, « Académique », 2019, ou CHARPENEL Marion, DEMONTEIL Marion, JACQUEMART Alban, et al., *Le genre des carrières. Inégalités dans l'administration culturelle*, ministère de la Culture – DEPS, « Questions de culture », 2022.

### Les liens entre ambition et attentes professionnelles

Parmi les étudiant-es interrogé-es se déclarant ambitieux ou ambitieuses, 56,2 % sont des femmes et 43,8 % des hommes.



Les jeunes femmes sont ainsi significativement plus nombreuses à affirmer leur ambition. Ce résultat contredit l'idée reçue selon laquelle l'ambition serait masculine.

Le parcours professionnel des femmes est en effet souvent appréhendé à travers une moindre disponibilité en termes de temps et une moindre ambition professionnelle, cette dernière étant dès lors perçue comme « exceptionnelle ». Gwénaëlle Poilpot-Rocaboy et Michelle Kergoat montrent que, dans plusieurs domaines, l'inégalité professionnelle est vue comme « *le résultat d'un choix réel des femmes qui ne souhaitent pas s'investir dans leur carrière par manque d'ambition professionnelle, du fait d'une forte aversion pour le risque, d'une peur de se remettre en cause et d'évoluer* »<sup>19</sup>.

Ce n'est pas le cas des étudiantes interrogées, puisque plus de la moitié d'entre elles se déclarent ambitieuses. Il apparaît ainsi indispensable d'entendre et d'accompagner cette ambition en déconstruisant les stéréotypes qui lui sont généralement accolés lorsqu'elle s'accorde au féminin.

<sup>19</sup>. KERGOAT Michelle, POILPOT-ROCABOY Gwénaëlle, « Contribution des entreprises à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes », *Revue de gestion des ressources humaines*, 2010/1 (n° 75), p. 30-40.

### Mais qu'en est-il de leurs attentes professionnelles ?

Tout comme l'ambition, la notion d'« attentes » est liée au concept de désir. Il nous semble en effet que, lorsqu'on s'exprime sur ses attentes futures, on révèle certaines des caractéristiques façonnant notre ambition. Lorsqu'on regarde les chiffres en détail, on constate que les aspirations diffèrent selon qu'on est un homme ou une femme.

- Les étudiants ambitieux recherchent en priorité à avoir « une opportunité d'apprendre, comprendre et résoudre des problèmes » et à avoir « une rémunération satisfaisante ».
- Les étudiantes ambitieuses citent prioritairement : « aider les autres et la planète » et « avoir un équilibre de vie ».

Ces résultats tendent à montrer que les marqueurs de l'ambition ne sont pas les mêmes chez les jeunes femmes et les jeunes hommes. Ils permettent également d'acter l'idée que la notion d'ambition évolue. Nous détaillerons plus tard le type d'évolutions que nos résultats permettent d'envisager.

#### Les attentes professionnelles des étudiant·es

|   | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|
| Aider les autres ou la planète                  | 48,8 % | 26,1 % |
| Apprendre, comprendre et résoudre des problèmes | 35,9 % | 42 %   |
| Avoir un équilibre de vie                       | 43,3 % | 28,8 % |
| Avoir une rémunération satisfaisante            | 42,9 % | 42,9 % |



### Le déterminisme social

En décembre 2022, l'IFOP publiait les résultats d'une étude auprès de lycéennes et de lycéens intitulée « L'ambition a-t-elle un genre ?<sup>20</sup> ». Réalisée auprès d'un panel de lycéennes et de lycéens représentatif de la population lycéenne française, l'étude montre que 82 % des lycéennes se considèrent comme ambitieuses, contre 87 % des lycéens.

Comme le note l'IFOP, le déterminisme social sur cette question reste très fort : « *Les jeunes des classes le plus aisées sont aussi ceux qui ont le plus confiance en eux, le plus d'ambition et la plus forte volonté de créer leur entreprise.* »<sup>21</sup>.

Sachant que l'origine sociale a un fort impact en termes d'orientation scolaire et de choix de carrière<sup>22</sup>, nous sommes donc probablement face à un échantillon, le nôtre, socialement situé et qui entretient une relation plus décomplexée face à l'ambition professionnelle. Cela est confirmé par les résultats de l'enquête IFOP, puisque 74 % des lycéennes qui souhaitent entrer dans une grande école se disent ambitieuses.

Semra Karakas, chercheuse en sciences de gestion, note que la valeur « leadership » est la seule valeur plus élevée chez les diplômé·es des grandes écoles que chez les diplômé·es universitaires. L'auteure fait l'hypothèse que « *la socialisation dans les grandes écoles pourrait inculquer un désir d'être dans des positions de leader plus marquant que dans les établissements universitaires* »<sup>23</sup>.

---

20. IFOP, *L'ambition a-t-elle un genre ? Enquête auprès des lycéen·nes sur la confiance en soi dans le cadre scolaire et professionnel*, rapport d'étude pour Delta Business School, 2022 : <https://www.ifop.com/publication/lambition-a-t-elle-un-genre-enquete-aupres-des-lyceenes-sur-la-confiance-en-soi-dans-le-cadre-scolaire-et-professionnel/>

21. *Ibid.*

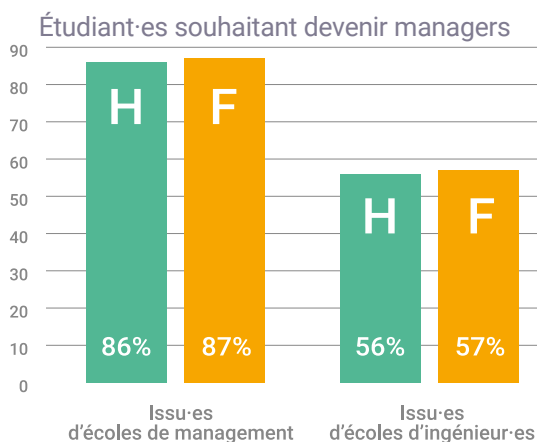
22. Voir par exemple GUYON Nina et HUILLERY Élise, « Choix d'orientation et origine sociale : mesurer et comprendre l'autocensure scolaire », [Rapport de recherche] Sciences Po - Institut d'études politiques de Paris, 2014 : <https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-03460147/document>

23. KARAKAS Semra, « Les valeurs professionnelles et les préférences quant au choix de poste : une analyse des cadres à potentiel », *Management & Avenir*, 2016/4 (n° 86), p. 55 à 77.

## L'ambition des futur·es managers et des futur·es ingénieur·es

L'école et le type d'études suivies peuvent-ils avoir un impact sur la façon dont les étudiant·es perçoivent l'ambition ?

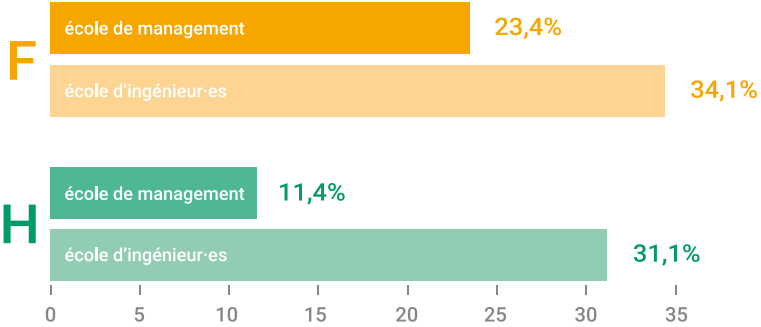
Nous avons souligné l'écart de féminisation entre les deux formations, et notre précédente édition montrait un écart entre les étudiantes et les étudiants dans les raisons du choix de formation et les priorités recherchées dans l'emploi<sup>24</sup>. Au sujet de l'ambition, **les étudiant·es managers se déclarent plus ambitieux et ambitieuses que les étudiant·es ingénieur·es.**



Cette distinction entre écoles de management et écoles d'ingénieur·es est tout autant marquée concernant le souhait d'être manager. **Les élèves managers se déclarent proportionnellement plus nombreuses et plus nombreux à vouloir devenir manager quand leurs pendants ingénieur·es sont proportionnellement moins nombreuses et moins nombreux à en afficher l'intention.**

24. BOREL Pascale, PRUD'HOMME Dorothée, *Étudiant.es des grandes écoles : entre aspiration à l'égalité et mise en œuvre d'un idéal*, AFMD, Collection Questionner, 2021.

## Stéréotypes de genre et valeurs professionnelles



Si l'ambition déclarée permet de distinguer clairement les deux types de formations, qu'en est-il des attentes professionnelles ? Qu'est-ce que ces dernières disent de l'ambition de chacun et de chacune des managers et ingénier-es ?

Lorsqu'on observe les attentes professionnelles des quatre groupes concernés (hommes managers / femmes managers ; hommes ingénieurs / femmes ingénieures), on perçoit une similarité dans les résultats des étudiant-es en école de management, ce qui n'est pas tout à fait le cas des étudiant-es en école d'ingénieur-e.

Les items « Être reconnu-e, valorisé-e et félicité-e » et « Organiser son agenda par soi-même » opposent globalement les managers et les ingénier-es.

|  | École de management |        | École d'ingénieur-es |        |
|--|---------------------|--------|----------------------|--------|
|  | Femmes              | Hommes | Femmes               | Hommes |
| Être reconnu-e, valorisé-e et félicité-e | 22,6 %              | 11,6 % | 35,5 %               | 30,3 % |
| Organiser son agenda par soi-même        | 25,2 %              | 12,1 % | 30,8 %               | 32 %   |
| Aider les autres ou la planète           | 10,8 %              | 3,8 %  | 49,4 %               | 36%    |
| Avoir une rémunération satisfaisante     | 19,6 %              | 9,7 %  | 34,2 %               | 36,5%  |

Si « Aider les autres et la planète » est une proposition sous-représentée chez les managers (femmes et hommes), elle est au contraire surreprésentée chez les femmes ingénieures.

L'item « Apprendre, comprendre et résoudre les problèmes » est, lui, sous-représenté chez les femmes et hommes managers, mais surreprésenté chez les hommes ingénieurs.

Enfin, l'item « Avoir une rémunération satisfaisante » est surreprésenté chez les femmes et hommes managers, et sous-représenté chez les femmes ingénieures.



Les étudiantes et les étudiants managers s'accordent donc sur leurs attentes futures, tandis que les étudiantes et les étudiants ingénieur·es sont plus partagés·es.

Si l'on se penche sur les réponses classées le plus souvent en premier ordre de priorité<sup>25</sup>, **on voit qu'avoir un équilibre de vie est une attente partagée par les femmes et les hommes**, cela étant d'autant plus vrai pour les élèves ingénieur·es. Ces résultats rejoignent les travaux réalisés sur les jeunes générations et les chiffres des dernières études<sup>26</sup>. Nathalie Lapeyre parle d'« *un changement du rapport au travail, du rapport au temps de travail et à l'éthos professionnel* »<sup>27</sup>. La sociologue note que, si les jeunes générations ne sont pas globalement différentes des autres, elles manifestent une certaine distance par rapport à la « *centralité du travail* »<sup>28</sup>.

---

25. La question donnait la possibilité de classer les différents items par ordre d'importance. Le rang 1 est donc la réponse classée la plus souvent en première position.

26. Voir OpinionWay pour SKEMAxEY, Baromètre « Talents », 2022 : « *Si la flexibilité et l'équilibre vie professionnelle-personnelle ne sont pas le premier critère de choix de l'orientation professionnelle pour les étudiants, la quasi-totalité des répondants jugent que l'épanouissement passe par une conciliation harmonieuse entre vie professionnelle et vie personnelle (96 %, dont 59 % pour qui cette très bien à leur opinion). Plus d'un tiers d'entre eux déclarent que, même en début de carrière, il est indispensable de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, quitte à progresser moins vite (38%)* » : [https://www.ey.com/fr\\_fr/news/2023/03/barometre-talents-2023-skema-x-ey](https://www.ey.com/fr_fr/news/2023/03/barometre-talents-2023-skema-x-ey)

27. Op cit. LAPEYRE Nathalie, *Le nouvel âge des femmes au travail*, p. 56.

28. Ibid.

## Stéréotypes de genre et valeurs professionnelles

|   | École de management |        | École d'ingénieur-es |        |
|---|---------------------|--------|----------------------|--------|
|   | Femmes              | Hommes | Femmes               | Hommes |
| Aider les autres ou la planète                  | 13,5 %              | 8,7 %  | 33,6 %               | 21,6 % |
| Apprendre, comprendre et résoudre des problèmes | 11,8 %              | 15,6 % | 17,0 %               | 24,6 % |
| Avoir un équilibre de vie                       | 25,3 %              | 18,3 % | 23,3 %               | 22,0 % |
| Avoir une rémunération satisfaisante            | 27,3 %              | 32,5 % | 9,5 %                | 15,5 % |

Enfin, on voit poindre une différenciation dans les définitions de l'ambition : certaines se veulent « collectives », comme « Aider les autres ou la planète » ou « Échanger et discuter avec une équipe ou des tiers », très marquées chez les ingénieures femmes ; d'autres se concrétisent dans des attentes plus individualistes : « Avoir une rémunération satisfaisante », « Être reconnu-e, valorisé-e et félicité-e », plus marquées chez les managers, femmes et hommes confondus.



**La variable « école » paraît ici atténuer la variable « genre ». En effet, l'école et la formation suivie semblent uniformiser le rapport à l'ambition, les étudiant-es en école de management se différenciant ainsi nettement des étudiant-es en école d'ingénieur-es.** Cela ne signifie pas que les stéréotypes de genre n'influent pas sur les croyances propres à certaines formations, mais plutôt qu'ils n'influent pas exactement de la même manière selon qu'on est étudiant-e en management ou en études d'ingénieur-e.





# Conclusion

Principaux résultats  
Pistes d'action



# LES STÉRÉOTYPES

Cette troisième édition du baromètre « Stéréotypes de genre des étudiantes et des étudiants des grandes écoles » nous a permis d'exposer le fait que **les stéréotypes des étudiant-es étaient résistants au changement** et que, de ce fait, ils pouvaient desservir les jeunes femmes à l'approche de leur premier emploi.

Si une grande majorité d'étudiant-es continuent d'aspirer à une égalité, **seule une minorité arrive à s'extraire complètement des stéréotypes**, dont certains sont constants depuis notre première édition : empathie, écoute et sensibilité pour les femmes ; confiance en soi, autorité, leadership et gestion du stress pour les hommes.

Les résultats de cette troisième édition du baromètre nous permettent de confirmer, sur la population spécifique des étudiantes et des étudiants des grandes écoles, la persistance des stéréotypes de genre et les difficultés que les individus ont à s'en affranchir. Ce premier résultat confirme les travaux réalisés sur ce thème et doit **encourager les grandes écoles à renforcer les programmes de sensibilisation** aux stéréotypes de genre et à leurs impacts<sup>1</sup>.

---

1. Pour plus d'informations, voir les préconisations des précédentes éditions de ce baromètre : BOREL Pascale, LEGRAND Pascal, PRUD'HOMME Dorothée, *Stéréotypes de genre : où en sont les étudiant-es des grandes écoles ?*, Éditions AFMD, Collection Questionner, novembre 2019 et op cit. BOREL Pascale, PRUD'HOMME Dorothée, *Stéréotypes de genre : entre aspiration à l'égalité et mise en œuvre d'un idéal*.

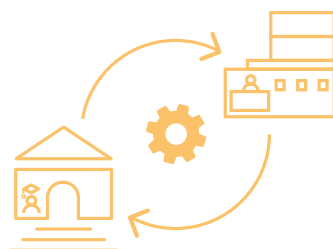






## L'AMBITION

Pour autant, en liant la question de l'ambition déclarée à celle des attentes professionnelles, on voit apparaître des lignes de fracture : en fonction des contextes ou des variables étudiées (genre, choix des études, origine sociale...), l'ambition et les attentes professionnelles peuvent changer. Ce deuxième résultat doit **donner aux établissements de formation des clés de compréhension des différentes formes d'ambition manifestées par les étudiant-es** importantes pour le déploiement de programmes d'accompagnement vers l'emploi. Ce résultat peut également **être partagé avec les partenaires entreprises des grandes écoles** pour leur permettre d'avoir une meilleure compréhension des attentes des futur-es managers et ingénieur-es.





## EN ATTENTE DE SENS ET D'ÉQUILIBRE

On perçoit également l'émergence d'attentes professionnelles liées au « collectif » (« Aider les autres ou la planète ») et à la place du travail (« Avoir un équilibre de vie »). Ces résultats font écho à un certain nombre d'études mettant en avant un fort besoin des jeunes générations d'avoir un meilleur équilibre de vie et de donner du sens à leur travail<sup>1</sup>.

Ce troisième résultat doit également permettre aux grandes écoles et à leurs partenaires entreprises de mieux intégrer les transformations du travail dans l'accompagnement et le recrutement des étudiant·es.

---

\* Sur ce thème, voir op cit. LOARER Even, VALMORIN Catherine, « Le sens de l'ambition professionnelle »





## AMBITION MANAGÉRIALE OU MANAGERS AMBITIEUX

Enfin, nous aimerions attirer l'attention sur une question finalement peu traitée dans cet ouvrage, mais qui nous semble être un axe de travail intéressant à explorer pour la suite. **L'attrait pour la position de manager semble particulièrement corrélé à l'ambition déclarée** : 66,6 % des personnes qui se disent ambitieuses souhaitent également devenir manager, et 89,3 % des personnes qui aspirent à être manager se déclarent ambitieuses.

**Le souhait d'être manager serait donc toujours un marqueur fort de l'ambition, et ce poste perçu comme un « passage obligé » dans une carrière de cadre supérieur-e.**





## DES ATTENTES DIFFÉRENTES SELON LES FORMATIONS

Il semble qu'il **existe une forme spécifique d'ambition autour du poste de manager**. Nos résultats montrent notamment un lien entre l'envie de devenir manager et des attentes plutôt « individualistes » concernant la vie professionnelle : être reconnu-e, avoir un bon salaire, maîtriser son emploi du temps, etc.

Les attentes très marquées des étudiant-es en école de management par rapport à celles et ceux en école d'ingénieur-es semblent d'ailleurs aller dans ce sens.





## L'IMPACT DU GENRE SUR LES SPÉCIALISATIONS

Notons, pour finir, que **les stéréotypes n'apparaissent pas comme par magie à l'entrée de telle ou telle école. Ils sont présents depuis l'enfance et participent, comme nous l'avons rappelé, de nos interactions quotidiennes.** Il pourrait être intéressant de se pencher à nouveau sur la spécificité des croyances selon que l'on est en école de management ou en école d'ingénieur-es, comme nous avons pu le faire dans les éditions précédentes .

Dans tous les cas, cette troisième édition de notre baromètre doit permettre aux établissements d'enseignement supérieur de **questionner l'impact du genre sur les spécialisations proposées** : quels sont les stéréotypes associés aux fonctions d'ingénieur-es et aux fonctions de managers ? Comment font-ils écho aux stéréotypes de genre qui circulent dans l'espace culturel et social ? Les disciplines et les matières enseignées au sein de ces écoles induisent-elles des rapports genrés à l'ambition ?





Ouvrage édité par  
**l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD)**  
Association loi de 1901 reconnue d'intérêt général  
24 bis, rue Greuze - 75016 Paris, France  
[www.afmd.fr](http://www.afmd.fr)

Responsables de cette publication :  
Sandrine Pivot-Weber, cheffe de projets communication et éditorial  
Tanguy Bizien, responsable des études  
Manon Ouvrard, chargée d'études et de projets de l'AFMD

Dépôt légal : décembre 2023  
©AFMD, 2023  
ISBN : 979-10-92358-72-8

Relecture et correction par **Vérifaute**  
Conception graphique **Nelly Maurel**  
Imprimé en France par **Handiprint** pour le compte de l'AFMD.



# Stéréotypes de genre et valeurs professionnelles : les étudiantes et les étudiants des grandes écoles ont-ils les mêmes ambitions ?

Tanguy Bizien | Pascale Borel | Manon Ouvrard

Les jeunes femmes et les jeunes hommes ne choisissent pas les mêmes filières de formation et ne se destinent pas aux mêmes métiers. Le défaut de mixité des promotions des écoles d'ingénieur-es en est une illustration. De la même façon, alors que la plupart des écoles de management atteignent quasiment la parité dans leurs promotions, les étudiantes et les étudiants n'y font pas les mêmes choix d'orientation professionnelle.

De quelles façons les stéréotypes de genre influencent-ils leurs choix d'études et de carrière ? Et quel peut être le lien entre ces stéréotypes, leurs ambitions et leurs attentes professionnelles ? Afin d'établir un état des lieux des perceptions genrées (ou non) que les étudiant-es des grandes écoles nourrissent à ces sujets, la CGE, l'AFMD et l'ESC Clermont BS se sont associées pour réaliser la troisième édition du baromètre sur les stéréotypes de genre des étudiant-es des grandes écoles.

Au-delà de la description des stéréotypes de genre que les étudiant-es entretiennent à l'égard des qualités et compétences professionnelles dites masculines ou féminines, cette édition s'intéresse aux marqueurs de l'ambition ainsi qu'aux attentes professionnelles des futur-es diplômé-es.

Les principaux résultats doivent ainsi inciter les établissements d'enseignement supérieur qui le souhaitent à renforcer leurs actions en matière de déconstruction des stéréotypes de genre. Ils peuvent également leur permettre d'ouvrir une réflexion autour de l'ambition, concept qui croise les aspirations professionnelles des étudiant-es et que l'on retrouve au cœur de la lutte pour l'égalité professionnelle.

En partenariat avec la CGE et ESC Clermont BS



CONFÉRENCE DES  
**GRANDES  
ÉCOLES**



ISBN : 979-10-92358-72-8

