

Notons également que la **discrimination positive dans l'accès à l'emploi** est considérée comme partie intégrante de la parité par plus de trois femmes sur quatre.

- **Ces jeunes Françaises ont nettement l'impression que la parité a progressé en bien par rapport à la génération de leur mère** : c'est l'avis exprimé par environ trois femmes sur quatre. Elles expliquent cette amélioration de la parité par de **grandes tendances sociétales** : l'évolution générale des mentalités dans la société française (72%) et le plus grand accès des femmes à l'éducation supérieure (57%).
- Pour autant, **elles estiment que ces différentes composantes de la parité sont faiblement satisfaisantes en France aujourd'hui** : les aspects économiques, qui étaient jugés essentiels dans la définition de la parité, sont aussi ceux qui sont évalués comme très peu satisfaisants aujourd'hui, de même que la représentation des femmes à différents postes de décision. **La dimension personnelle et familiale est en revanche jugée de façon moins négative** : les Françaises se montrent partagées sur l'égalité obtenue en matière de tâches ménagères, et elles se disent plutôt satisfaites au regard de l'égalité dans l'éducation des enfants (60% satisfaisant), **sans doute parce qu'elles ont le sentiment de disposer d'une liberté de choix plus importante sur ces critères personnels**.
- **Les femmes de la « génération Y » portent enfin un regard critique sur l'état actuel de la parité dans différents secteurs professionnels en France**, tout particulièrement sur la sphère politique nationale et les grandes entreprises privées (moins de 25% « satisfaisant »). **Même dans les secteurs où elles jugent la parité majoritairement satisfaisante** (médias, entreprises publiques, administration), **leur approbation est d'une intensité faible**, puisque moins d'une femme sur dix utilise la réponse « très satisfaisante », les autres se reportant principalement sur la réponse nuancée « plutôt satisfaisante ».

Dans le détail :

Les femmes de la « génération Y » ont une définition extensive de la parité, qui fait spontanément appel à l'égalité des salaires, qui recouvre également d'autres critères économiques, mais également des dimensions personnelles et familiales

Les Françaises de la « génération Y » estiment que la parité est un concept qui recouvre de nombreuses applications pratiques : parmi les éléments qui sont considérés comme faisant partie de la parité, on retrouve ainsi **en tête de liste des principes égalitaires liés aux différents moments de la vie professionnelle**, comme l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un poste équivalent (96% indiquent que cela correspond à leur définition de la parité, dont 81% que cela y correspond même « tout à fait »), la même vitesse d'évolution professionnelle dans une entreprise pour un homme ou pour une femme (95%, dont 73% « tout à fait »), et l'égale considération des candidatures d'hommes et de femmes dans les processus de recrutement des entreprises (93%, dont 68% « tout à fait »). **Plus de huit femmes sur dix définissent également la parité comme une pratique égalitaire au foyer**, que ce soit à travers l'égalité dans l'éducation d'un enfant (85%, dont 50% « tout à fait ») ou dans les tâches ménagères (84%, dont 47% « tout à fait »). **Environ huit femmes sur dix citent également comme composantes de la parité l'égalité de représentation entre hommes et femmes dans différents domaines** : parmi les cadres supérieurs des entreprises (85%, dont 48% « tout à fait »), dans les conseils d'administration des entreprises (81%, dont 41% « tout à fait ») ou parmi les responsables politiques (79%, dont 39% « tout à fait »). Les femmes estiment aussi que **les adaptations des entreprises aux attentes des femmes sont en conformité avec l'idée qu'elles se font de la parité**, qu'il s'agisse d'une forme de discrimination positive privilégiant les candidatures des femmes dans des métiers surtout exercés par des hommes (80%, dont 42% « tout à fait »), ou dans une moindre mesure de la liberté laissée aux femmes de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle (71%, dont 36% « tout à fait ») – flexibilité dont l'on peut penser qu'elle serait également appréciée par les femmes si elle concernait aussi les hommes.

Dans le détail, soulignons que les sympathisantes de Gauche sont plus promptes que les sympathisantes de Droite à identifier chacun des points comme une composante de la parité.

Trois jeunes Françaises sur quatre ont l'impression que la parité a progressé en bien par rapport à la génération de leur mère, et elles expliquent cette amélioration de la parité par de grandes tendances sociétales

Les femmes de la « génération Y » ont nettement l'impression que la parité a progressé en bien par rapport à la génération de leur mère : c'est l'avis exprimé par environ trois femmes sur quatre (74%), très peu de femmes jugeant qu'elle a évolué en mal (4%), pour 22% jugeant qu'elle n'a évolué ni en bien, ni en mal. Plus précisément, ce constat positif est particulièrement partagé parmi les femmes dont les revenus du foyer sont compris entre 3 500 à 5 000 euros nets mensuels (84%), parmi les sympathisantes de Droite (83%), et dans une moindre mesure parmi les étudiantes (79%). En revanche, les femmes les moins diplômées sont plus nombreuses à faire le constat d'une situation inchangée (31%, pour 22% en moyenne).

Pour expliquer cette progression de la parité depuis une génération, les jeunes Françaises citent principalement des causes liées à de grandes tendances sociétales qui joueraient en faveur de la parité : l'évolution des mentalités dans la société française d'une manière générale (72%), le plus grand accès des femmes à l'éducation supérieure (57%), et dans une moindre mesure l'état d'esprit plus ouvert et plus compréhensif des hommes (28%). Environ un quart des femmes citent l'évolution de la loi (26%), la fixation de quotas de femmes dans certains secteurs (24%), ou les démarches des entreprises pour proposer des conditions de travail plus adaptées par exemple en facilitant le télétravail et le temps partiel (22%). Elles attribuent un rôle faible à la société civile (19% citent les initiatives des citoyens, 11% les revendications des syndicats), et plus faible encore aux politiques gouvernementales (8%).

Notons que le plus grand accès des femmes à l'éducation supérieure est particulièrement mobilisé par celles qui disposent justement des plus hauts diplômes : 67% pour celles disposant d'un diplôme supérieur à Bac+2, contre 32% pour celles disposant d'un diplôme inférieur au Bac. Ces dernières sont en revanche plus nombreuses à citer les modifications de la loi (37%, pour 26% en moyenne).

Parmi les rares personnes interrogées estimant que la parité s'était dégradée par rapport à la génération de leur mère, la principale explication à cette dégradation ressentie est le fait qu'avec le temps, il n'y a pas eu d'évolution des différences de salaire entre les hommes et les femmes (64%).

Elles estiment que ces différentes composantes de la parité sont très faiblement satisfaisantes en France aujourd'hui, tout particulièrement en ce qui concerne les aspects économiques ou la représentation des femmes à certains postes de décision, même si la dimension personnelle et familiale est jugée de façon moins négative

Lorsque l'on interroge ces jeunes Françaises sur la situation actuelle en France, celles-ci portent un regard critique, se déclarant très peu satisfaites à l'égard de ce qui constitue des composantes de la parité selon une très large majorité d'entre elles. Ainsi, **les différents moments-clés de la vie professionnelle sont aujourd'hui, selon elles, fortement inégalitaires**, puisque moins d'un quart des femmes interrogées se déclarent satisfaites dans ces domaines qui étaient identifiées comme des composantes essentielles de la parité : l'égalité de salaire entre les hommes et les femmes pour un poste équivalent (82% jugent la situation actuelle « pas satisfaisante », dont 35% « pas du tout satisfaisante »), la même vitesse d'évolution professionnelle dans une entreprise pour un homme ou pour une femme (79% « pas satisfaisante », dont 25% « pas du tout satisfaisante ») et l'égalité considération des candidatures d'hommes et de femmes dans les processus de recrutement des entreprises (67% « pas satisfaisante », dont 13% « pas du tout satisfaisante »). **L'insatisfaction est également largement majoritaire en ce qui concerne la représentation des femmes à certains postes de décision**, que ce soit parmi les responsables politiques (73%, dont 23% « pas du tout »), parmi les cadres supérieurs (76%, dont 18% « pas du tout ») ou dans les conseils d'administration (74%, dont 16% « pas du tout »). **Les dimensions liées à l'adaptation des entreprises aux attentes des femmes sont également jugées insatisfaisantes par environ de six femmes interrogées sur dix** : 63% ne sont pas satisfaites concernant l'accès plus facile pour les femmes à des métiers surtout exercés par des hommes, et réciproquement (dont 11% « pas du tout »), pour 59% en ce qui concerne la possibilité offerte aux femmes de concilier plus facilement vie privée et vie professionnelle (dont 14% « pas du tout »).

En revanche, notons que les femmes se montrent majoritairement positives quant à l'égalité en matière d'éducation d'un enfant (60% satisfaites, malgré seulement 4% « très satisfaisante », contre 39% pas satisfaites), et **partagées en ce qui concerne la répartition des tâches ménagères** (45% satisfaites contre 54% pas satisfaites). Ces critères personnels et familiaux (dont des indicateurs objectifs montrent qu'ils sont encore aujourd'hui fortement inégalitaires) sont considérés comme à la fois moins structurants et plus satisfaisants, **sans doute parce que les Françaises de la « génération Y » estiment disposer d'une meilleure maîtrise, et d'une plus grande indépendance de choix sur ce volet familial**. Dans le détail, notons que les femmes en couple, et plus spécifiquement encore les femmes au foyer, se montrent nettement plus satisfaites que la

Merci de noter que toute diffusion de ces résultats doit être accompagnée d'éléments techniques tels que : la méthode d'enquête, les dates de réalisation, le nom de l'institut – Harris Interactive-, la taille de l'échantillon.

A propos de Harris Interactive

Harris Interactive est un institut de référence sur le marché des études (6^{ème} rang mondial des sociétés d'étude ad hoc). La structure française, fondée en 1995 par Nathalie PERRIO-COMBEAUX et Patrick VAN BLOEME sous le nom de Novatris, a rejoint le groupe en mars 2004.

Harris Interactive propose des méthodes d'études innovantes ainsi que des analyses et un conseil stratégique qui aident les clients à prendre des décisions réfléchies et efficaces. Le groupe doit sa réputation aux sondages d'opinion « Harris Poll » et à son rôle précurseur dans les méthodes d'études en ligne. La société a mis en place ce qui, selon elle, constitue le panel le plus important au monde : le Harris Poll Online. Harris Interactive est au service de sa clientèle dans le monde entier grâce à ses bureaux en Amérique du Nord et en Europe. Pour plus de renseignements sur Harris Interactive, veuillez consulter www.harrisinteractive.fr

Contact Harris Interactive en France:

Laurence Lavernhe – 39 rue Crozatier – 75012 Paris - Tel: 01 44 87 60 94 – 01 44 87 60 30 - llavernhe@harrisinteractive.fr
Jean-Daniel Lévy – Directeur du Département Politique & Opinion - 01 44 87 60 30 – jdlevy@harrisinteractive.fr