



OPIIEC
Novembre 2009
Rapport 1 (étude quantitative)

Etude sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Branche. Résultats des questionnaires entreprises.

Novembre 2009,
Hugues JURICIC, chef de projet
Nicolas LAURIOT DIT PREVOST, sociologue
Elsy HUBOUX, socio-économiste



Sommaire

Méthodologie, échantillon et répondants	p.4
Caractéristiques des structures	p.6
La répartition hommes-femmes (données sur 2008)	p.12
La situation comparée hommes-femmes (données sur 2008)	p.17
Les réponses aux questions ouvertes	p.31

Contexte de l'étude et objet du rapport

■ Objectif de l'étude :

- ✓ Etablir une **analyse** et des **pistes de réflexion** sur l'état de l'**égalité professionnelle hommes-femmes** au sein de la branche de l'IIEC afin d'en améliorer la promotion

■ Trois méthodologies :

- ✓ Une recherche **documentaire**
- ✓ Une enquête **quantitative** sur la répartition des femmes et des hommes dans la branche et sur leur situation comparée (*191 entreprises / 28490 salarié-e-s dont 73% d'H et 27% de F*)
- ✓ Une enquête **qualitative** auprès d'étudiant-e-s, de responsables pédagogiques, de salarié-e-s et de responsables RH (*50 entretiens*)

■ Ce rapport 1 présente les résultats de la phase quantitative fondée sur l'envoi de questionnaires auprès d'entreprises de la branche



Méthodologie, échantillon et répondants

Méthodologie, échantillon et répondants

■ Méthodologie

- ✓ Un questionnaire, proche d'un Rapport de Situation Comparée, avec pour objectif de recueillir des données chiffrées sur les femmes et les hommes des différentes catégories (employé-e-s ; technicien-ne-s ; Ingénieur-e-s et consultant-e-s cadres ; cadres dirigeant-e-s) et quelques données qualitatives (les « bonnes pratiques »; la connaissance de l'accord de branche du 24 avril 2008 sur l'égalité professionnelle ; les pratiques envisagées)

■ L'échantillon et les répondants

- ✓ 3000 entreprises ont été contactées selon un échantillonnage représentatif des différents codes NAF de la branche, puis un complément de 500 entreprises sur la base de fichiers adhérents SYNTEC et CICF, afin d'obtenir d'avantage de plus grandes entreprises
- ✓ **191** entreprises ont participé à l'étude



Caractéristiques des structures de l'échantillon de répondants

Caractéristiques des structures

■ La répartition régionale des entreprises

- ✓ 35 % en IdF (Paris seul regroupant 13% des entreprises)
- ✓ 9 % en Rhône-Alpes
- ✓ 7% en PACA

(Données LH2 2008 : 37% en IdF ; 11% en Rhône-Alpes ; 9% en PACA)

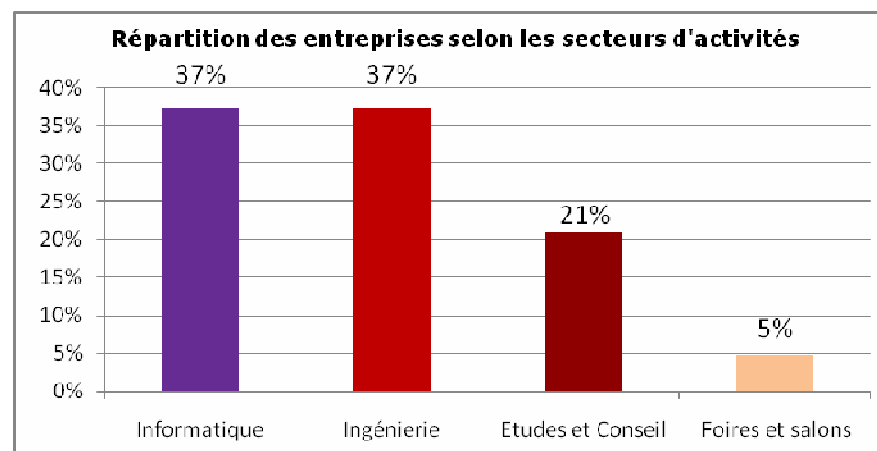
- ✓ Les autres entreprises se répartissent sur les autres régions de France (représentant des pourcentages inférieurs à 4%)

■ 23 % des entreprises appartiennent à un groupe ou réseau

Caractéristiques des structures

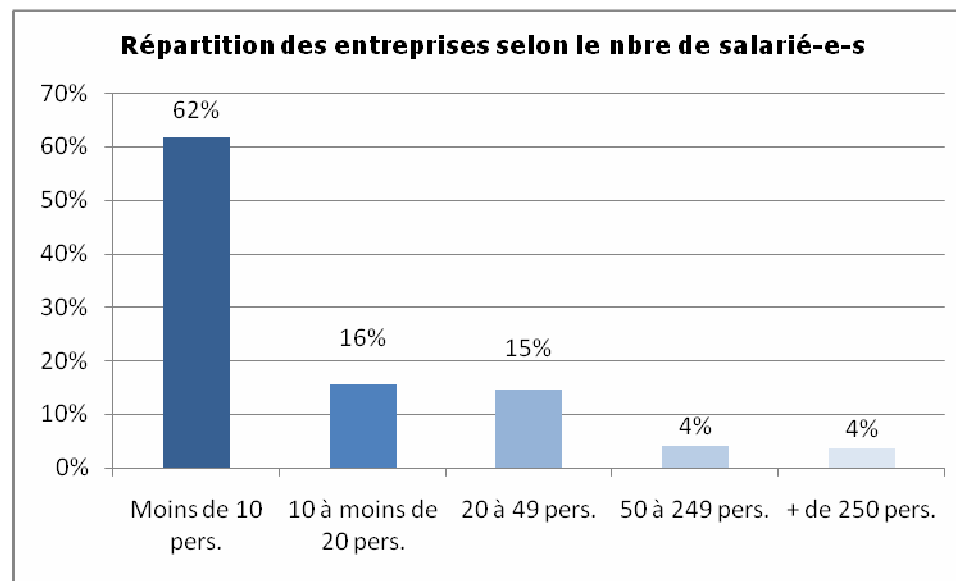
■ Répartition des entreprises selon les secteurs : une prédominance en Informatique et Ingénierie

- ✓ 37% en Informatique (71 ent.)
(Données de référence LH2 2008 : 25%)
- ✓ 37% en Ingénierie et Etudes techniques (71 ent.) (LH2 2008 : 43%)
- ✓ 21% en Etudes et Conseil (40 ent.)
(LH2 2008 : 22%)
- ✓ 5% en Organisation de Foires et Salons (9 ent.) (LH2 2008 : 10%)



Caractéristiques des structures

- Répartition des entreprises selon le nombre de salarié-e-s : une majorité ont moins de 10 salarié-e-s

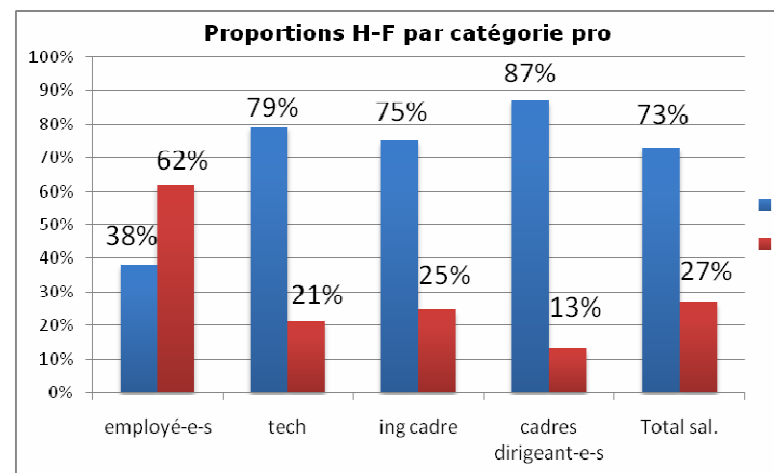
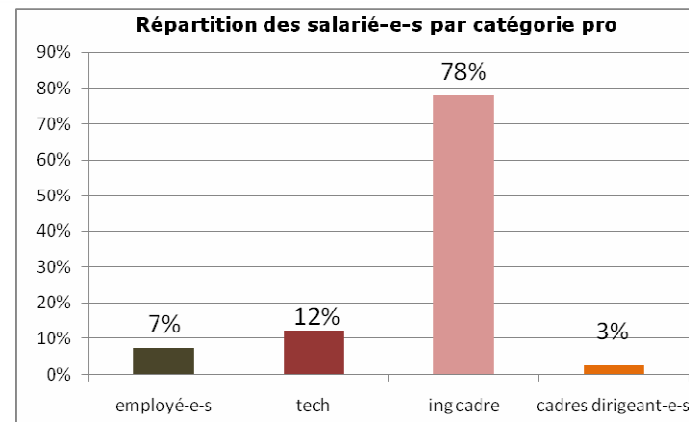


Caractéristiques des structures : les salarié-e-s

- Nombre total de salarié-e-s au sein de notre échantillon pour 2008 : **28482** (*en personnes physiques, tout type de contrat*)
 - ✓ Dont la plupart travaillent dans le secteur Informatique
 - 25277 en Informatique (**88,7% des sal.**)
 - 1714 en Ingénierie et Etudes Techniques (**6% des sal.**). Ainsi, bien que ce secteur représente 37% des entreprises comme l'Informatique, leur taille y est plus modeste
 - 1431 en Etudes et Conseil (**5% des sal.**)
 - 60 en Organisation de Foires et Salons (**0,3% des sal.**)
 - ✓ Alors que les entreprises de « + de 250 salarié-e-s » ne représentent que 4% de l'échantillon, elles regroupent 90,7% des salarié-e-s (ce sont majoritairement des entreprises en Informatique)
 - 1,3% des sal. dans les – de 10 sal.
 - 3,3% dans les ent. de 10 à moins de 20 sal.
 - 2,5% dans les ent. de 20 à 49 sal.
 - 2,2% dans celles de 50 à 249 sal.

Caractéristiques des structures : les salarié-e-s

- La répartition des salarié-e-s par catégories professionnelles : une très grande majorité de cadres
 - ✓ **7%** des salarié-e-s sont classé-e-s comme **employé-e-s** (dont 38% H et 62% F)
 - ✓ **12%** sont **technicien-ne-s** (79% H / 21% F)
 - ✓ **78%** sont **ingénieur-e-s consultant-e-s cadres** (75% H / 25% F)
 - ✓ **3%** sont **cadres dirigeants** (87% H / 13% F)





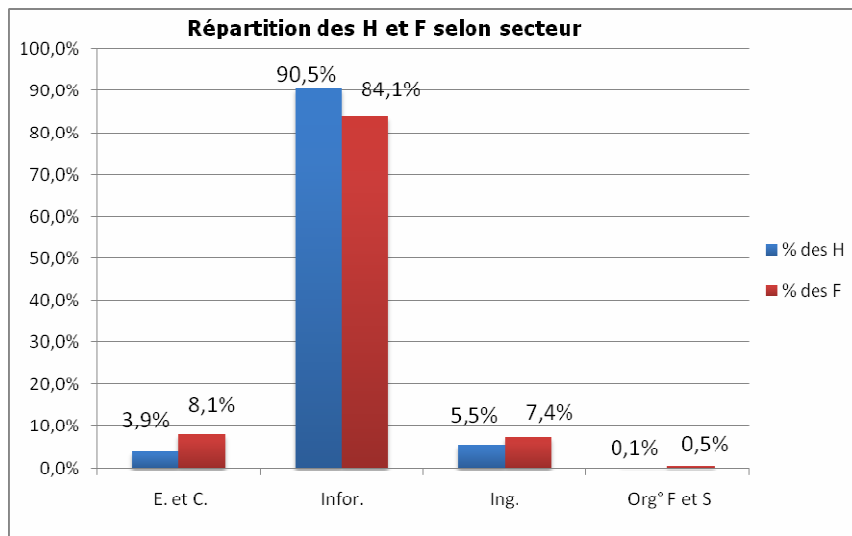
La répartition hommes-femmes pour l'année 2008 d'après l'échantillon de répondants

La répartition hommes-femmes

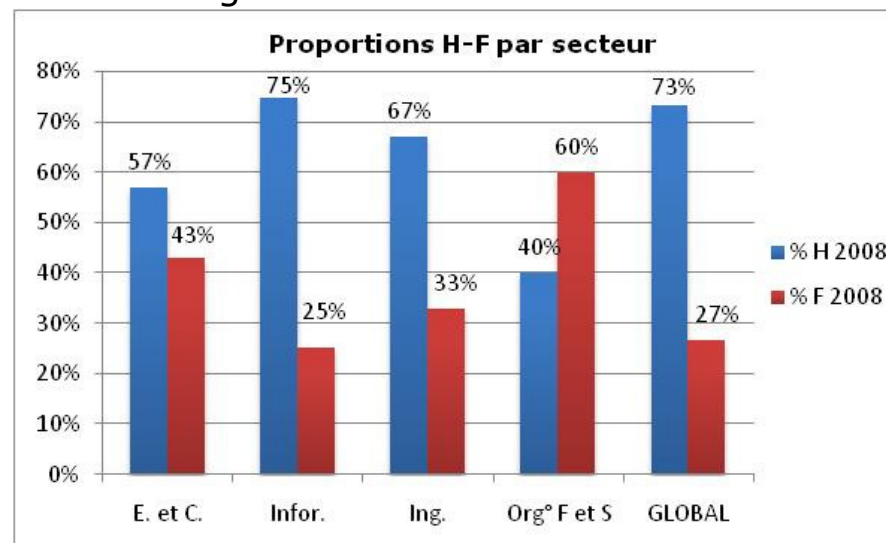
- Nombre total d'hommes parmi l'échantillon : **20882**
(en personnes physiques, tout type de contrat)
- **73%** des salarié-e-s sont des hommes
- Nombre total de femmes (échantillon) : **7608**
(en personnes physiques, tout type de contrat)
- **27%** des salarié-e-s sont des femmes

La répartition des hommes et des femmes selon les secteurs d'activités

- La part des femmes en Etudes et Conseil par rapport à l'effectif total de femmes est plus grande que celle des hommes (8,1% des femmes de l'échantillon contre 3,9% des hommes) ; c'est le cas dans une moindre mesure en Ingénierie et en Foires et Salons



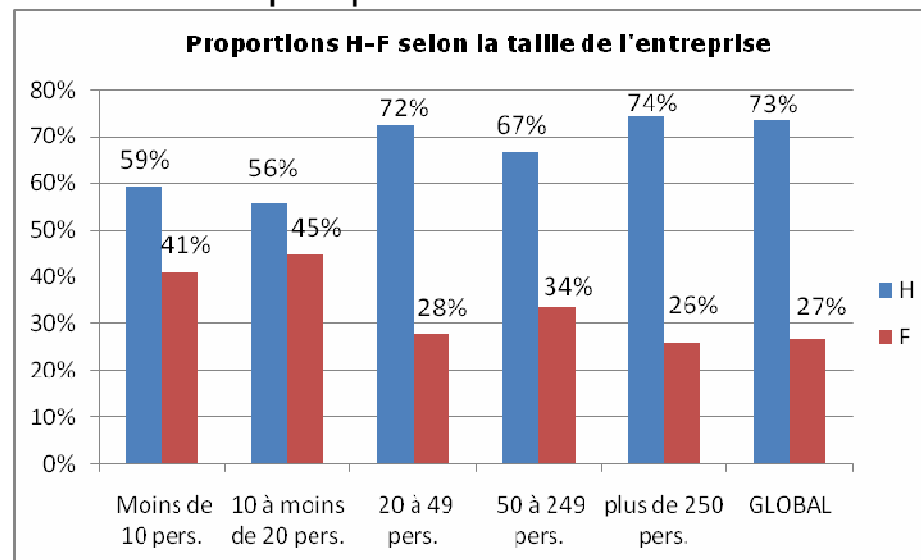
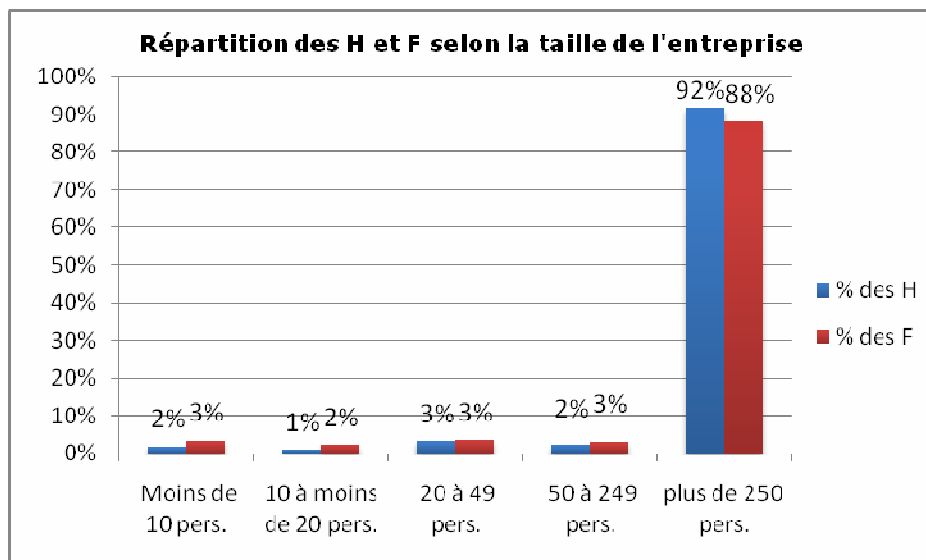
- Taux de féminisation par secteur : la proportion de femmes est plus grande que celle des hommes uniquement en Foires et Salons (60% de F / 40% d'H) et l'écart est moins grande en Etudes et Conseil



La répartition des hommes et des femmes selon la taille de l'entreprise

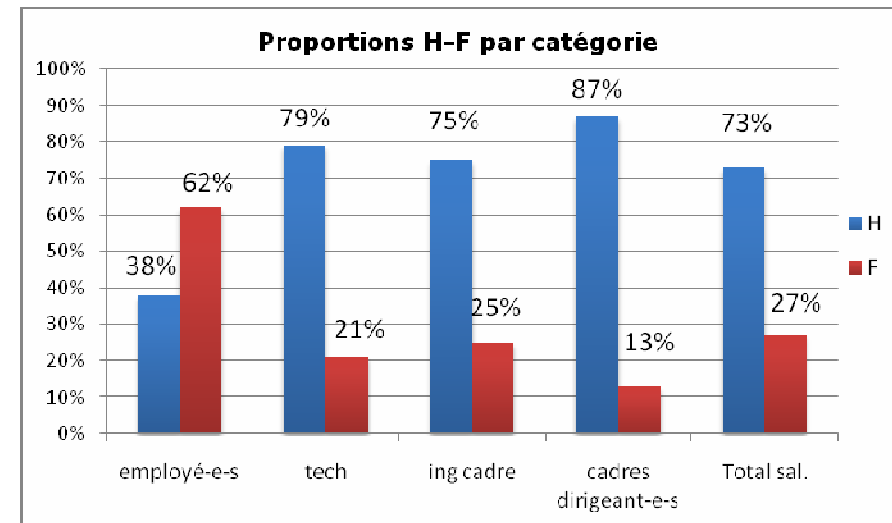
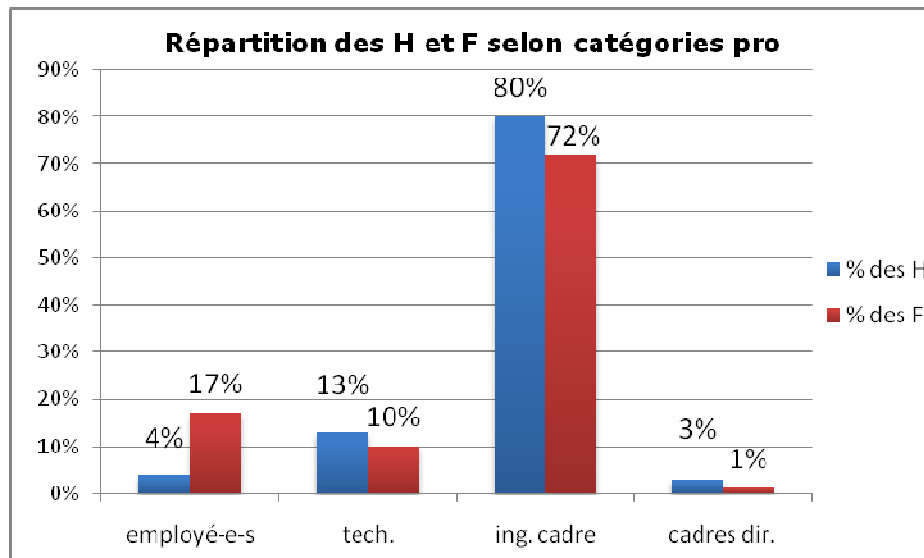
- La part des femmes est un peu plus importante dans les entreprises de moins de 250 salarié-e-s

- Le taux de féminisation a tendance à être plus faible à partir des entreprises de 20 personnes et plus. Les entreprises de moins de 20 personnes de notre échantillon sont donc un peu plus féminisées.



La répartition des hommes et des femmes selon les catégories professionnelles

- Les parts des femmes cadres, des techniciennes et des cadres dirigeantes par rapport à leurs effectifs totaux sont moins grandes que celles des hommes. En revanche, les employées représentent une part beaucoup plus grande que celles de leurs homologues masculins. Ce qui montre une concentration non négligeable des femmes dans cette catégorie.
- Les catégories professionnelles ont tendance à être peu féminisées, encore moins les technicien-ne-s et les dirigeant-e-s. En revanche, les employé-e-s sont composé-e-s de deux tiers de femmes. Cette répartition (concentration parmi les employé-e-s et manque de cadres et de dirigeantes) suit la logique nationale (décrite dans le rapport Grésy de juillet 2009).





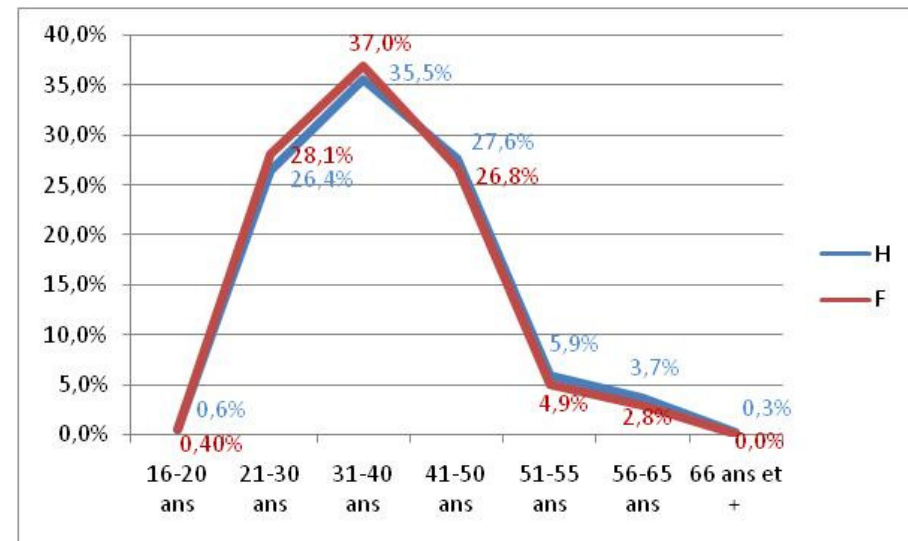
La situation comparée hommes-femmes pour l'année 2008 d'après l'échantillon de répondants

La répartition des hommes et des femmes selon les classes d'âge

■ Les points saillants :

- ✓ Aucune femme de plus de 66 ans
- ✓ La catégorie des 31/40 ans est la plus importante en effectif, pour les deux sexes, et un peu plus pour les femmes (36% des salarié-e-s ; pour 35,5% des H et 37% des F)
- ✓ Pour les autres catégories, on peut noter également une assez forte concentration de femmes chez les employé-e-s de 41/50 ans (représentant 9,6% des femmes)

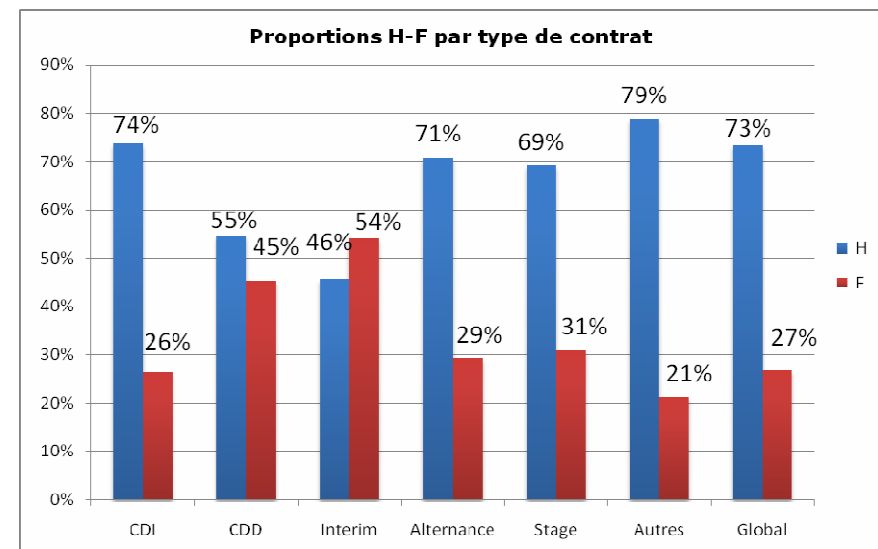
Répartition des H et des F selon les classes d'âges



Les types de contrat

■ Les points saillants :

- ✓ 96,8% des salarié-e-s de la branche sont en CDI ; 2,5% en CDD ; 0,1% en Interim ; 0,6% en Alternance ; 0,2% en Stage ; 0,1% sous autres contrats
- ✓ 74% des salarié-e-s en CDI sont des H et 26 % des F (Cf. tableau). C'est conforme à la répartition globale H/F de l'échantillon (73% / 27%)
- ✓ En revanche, plus de femmes toutes catégories professionnelles en CDD sauf chez les technicien-ne-s (45% des CDD sont contractés par des femmes ; 4,2% des femmes sont en CDD contre 1,8% des hommes)
- ✓ Plus de femmes sont en Intérim également (54% des postes en Intérim sont occupés par des F)
- ✓ Une part importante des employées sont en CDD (18% des employées)



Le temps de travail

■ Davantage de femmes sont en temps partiel

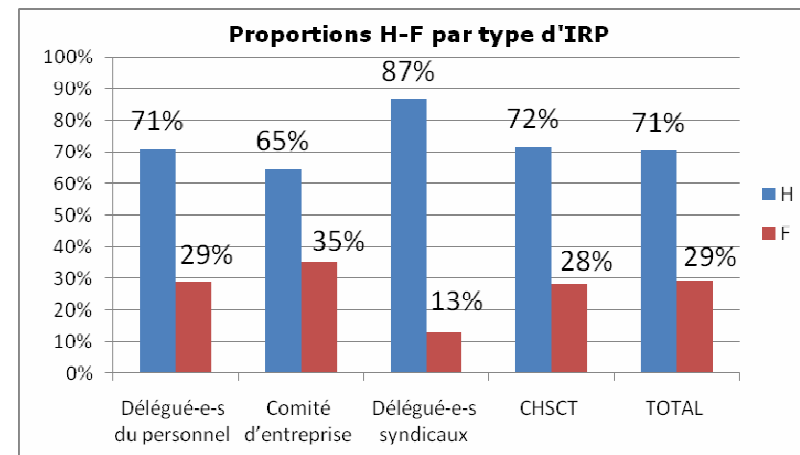
- ✓ **91,7%** des salarié-e-s de l'échantillon sont à temps complet, **4,4%** à temps partiel de « 70% ou + » et **3,9%** en temps partiel « inférieur à 70% »
- ✓ Alors que 74% des temps plein sont occupés par des H (ce qui correspond à 97% des H), la plupart des temps partiels sont occupés par des femmes : 86% des temps partiels à « 70% et + » (le chiffre national issu du rapport Grésy est à 83%) et 63% des temps partiels « inférieur à 70% »
 - **20,6% des F** sont ainsi en **temps partiel** contre **3% des H** (chiffres nationaux : 31% des F et 6% des H)
- ✓ On remarque une part plus importante d'hommes en temps partiel inférieur à 70% qu'en temps partiel supérieur à 70% ; ce qui est surtout dû à la situation des employés en Etudes et Conseil, souvent des enquêteurs en CDD et à temps réduit
- ✓ Notons une part non négligeable d'employées en temps partiel inférieur à 70% (représentant 22,1% des femmes employées)
- ✓ La catégorie qui est le plus en temps partiel supérieur à 70% sont les femmes techniciennes

Les Instances de Représentation du Personnel

- Répartition des hommes et des femmes dans les **IRP** (échantillon, pour 2008) : une inégale répartition en conformité avec l'inégale présence d'hommes et de femmes dans l'effectif global

- ✓ 4 % des salarié-e-s sont membres d'une IRP (3% des hommes et 4% des femmes)
- ✓ 47% des membres d'IRP sont délégué-e-s du personnel ; 28% sont membres de comité d'entreprise ; 7% délégué-e-s syndicaux et 18% membres de CHSCT
- ✓ 71% des membres d'IRP sont des hommes et 29% des femmes. La proportion la plus réduite de femmes se trouve parmi les délégué-e-s syndicaux (seulement 13% de F). Les comités d'entreprise sont un peu plus féminisés que les autres IRP (35% de F).

IRP	Nbre H	Nbre F	TOTAL
Délégué-e-s du personnel	339	138	477
Membres du comité d'entreprise	180	98	278
Délégué-e-s syndicaux	60	9	69
Membres du CHSCT	132	52	184
TOTAL	711	297	1008



Les écarts de rémunérations entre femmes et hommes

- La rémunération moyenne annuelle brute par sexe et par catégorie professionnelle et les écarts de rémunération entre femmes et hommes *(données en équivalent temps plein pour 2008 et exprimées en moyennes)*
 - ✓ Un écart positif pour les employées et les techniciennes, signes d'une faible évolution des femmes vers un statut de cadres (confirmée par la comparaison des anciennetés et des développements de carrière)
 - ✓ Chez les cadres et encore plus chez les cadres dirigeant-e-s, un écart salarial négatif injustifié des femmes au regard de l'ancienneté moyenne et de l'âge moyen de celles-ci à peu près équivalents à leurs homologues masculins

Catégories Professionnelles	Rémunération moyenne annuelle brute		
	H	F	Écart F/H
Employé-e-s	18 608 €	21 891 €	+18 %
Technicien-ne-s	24 327 €	27 100 €	+11 %
Ingénieur-e-s et consultant-e-s cadres	41 958 €	38 612 €	- 8 %
Cadres dirigeant-e-s	70 422 €	53 409 €	-24 %

Les développements de carrière

- 2573 hommes (12,3% des H) et 854 femmes (11,2% des F) ont connu un développement de carrière en 2008
 - ✓ Des développements de carrière profitant plus aux employés H qu'aux employées F (ce qui pourrait alimenter l'hypothèse de la moindre évolution de celles-ci)
 - ✓ Des développements de carrière plus équilibrés chez les cadres et dirigeant-e-s mais qui apparemment ne se traduisent pas en termes d'un meilleur équilibre dans les rémunérations (Cf. slide précédent, p.22)

L'ancienneté

- 50% des salarié-e-s ont plus de 5 ans d'ancienneté
 - ✓ 50% des hommes et 49% des femmes ont plus de 5 ans d'ancienneté: ainsi, sur l'ensemble des catégories d'ancienneté retenues pour l'étude, la répartition des hommes et des femmes en fonction de ces catégories est relativement similaire

Répartition des H et des F en fonction de leur ancienneté							
- de 1 an		de 1 à 3 ans		de 3 à 5 ans		+ de 5 ans	
H	F	H	F	H	F	H	F
15%	13%	24%	25%	12%	14%	50%	49%

- ✓ Les techniciennes ont tendance à être un peu plus anciennes que leurs homologues de sexe masculin, ce qui nourrit l'hypothèse de leur moindre évolution vers le statut de cadres (21% d'entre elles ont plus de 5 ans d'ancienneté contre 18% des techniciens H)
- ✓ Dans les entreprises de moins de 250 salarié-e-s, la proportion de femmes est plus importante chez les salarié-e-s de 3 à 5 ans d'expérience que chez les autres catégories (43% de femmes)

Les départs en formation

- 18868 salarié-e-s sont parti-e-s en formation en 2008, soit 66% de l'échantillon
- La situation comparée H-F sur les départs en formation : une proportion équivalente entre hommes et femmes, grâce aux grandes entreprises
 - ✓ **3781** salariés hommes partis en formation en 2008 (66% des hommes)
 - On tombe à 27% des H pour les entreprises de « - de 250 salarié-e-s », ce qui montre une réalité récurrente dans la plupart des secteurs d'un accès plus difficile à la formation continue dans les plus petites entreprises
 - Durée moyenne des formations des H en jours sur l'année : **3 j**
 - ✓ **5087** salariées femmes parties en formation en 2008 (67% des femmes)
 - 22% des F pour les entreprises de « - de 250 salarié-e-s ». Nous voyons qu'au sein de ces entreprises, l'accès y est encore plus réduit que pour les hommes, différence qui est conforme à l'écart constaté dans le rapport Grésy dans le secteur privé.
 - Durée moyenne des formations des F en jours sur l'année : **2 j**

Les recrutements en 2008

- 1387 personnes recrutées dont 72% d'H et 28% de F
 - ✓ Ces personnes ont surtout été recrutées par des entreprises de + de 250 sal. en Informatique (plutôt pour des postes Ing. Cadres et d'employé-e-s) et en Etudes et Conseil (plutôt Ing. Cadres également)
 - ✓ Pour les deux sexes, la plus grande part des recrutements 2008 a été faite auprès de personnes ayant des diplômes de niveau I d'Ecoles puis de niveau universitaire pour des postes d'ingénieur-e-s ou consultant-e-s cadres (50% de l'ensemble des recrutements ; 50% des recrutements masculins et 48% des recrutements féminins)
 - ✓ Cependant, il y a plus de femmes recrutées parmi les universitaires que d'hommes
 - Alors que 32% des hommes recrutés sont titulaires d'un diplôme de niveau I Ecole contre 30% des femmes, 27% des femmes recrutées sont titulaires d'un diplôme de niveau universitaire contre 22% des hommes recrutés

Les recrutements en 2007

- 1093 personnes recrutées dont 75% d'H et 25% de F
 - ✓ 60 % des recrutements ont été fait en Informatique (surtout en ent. de plus de 250 sal. et surtout pour des postes d'Ing. Cadres et d'employé-e-s) et puis 24% en Etudes et Conseil (plutôt Ing. Cadres également)
 - Bien que l'évolution soit constatable sur deux années seulement, à noter qu'il y a eu un peu plus de femmes recrutées en 2008 et que cela représente une proportion un peu plus grande qu'en 2007 (28% de F contre 25%)
 - ✓ Pour les deux sexes, la plus grande part des recrutements 2007 a été faite auprès de personnes ayant des diplômes de niveau I d'Ecoles et puis d'Universités pour des postes d'ingénieur-e-s ou consultant-e-s cadres (les deux catégories représentant 58% de l'ensemble des recrutements, 62% des recrutements masculins et 58% des recrutements féminins)
 - ✓ Cependant, il y a davantage de femmes recrutées parmi les universitaires que d'hommes
 - Alors que 38% des hommes recrutés sont titulaires d'un diplôme de niveau I Ecole contre 31% des femmes, 27% des femmes recrutées sont titulaires d'un diplôme de niveau universitaire contre 24% des hommes recrutés

Les départs en 2008 (CDI)

- 4275 départs en 2008 dont 22% de femmes et 78% d'hommes (ce qui est proportionnellement équivalent à leur poids respectif dans l'effectif global)
- ✓ Le **principal motif** de départs en 2008 a été la démission (84% des départs, Cf. tableau) ;
 - Surtout dans les entreprises de + de 250 salarié-e-s, ce qui en fait les entreprises les plus créatrices et les plus destructrices d'emplois à la fois
 - Surtout en Informatique (là où sont les plus grandes entreprises de notre échantillon)
- ✓ Le deuxième motif de départ est le licenciement ; le troisième, la retraite ; et le dernier, la rupture conventionnelle
- ✓ Proportionnellement à leurs effectifs totaux respectifs, **les femmes ont subi un peu plus de licenciements** que les hommes et **les hommes ont posé un peu plus de démissions** (Cf. tableau)

Départs CDI 2008	% des salarié-e-s	Taux d' H	Taux de F	% du total H	% du total F
Retraite	2%	81%	19%	2%	2%
Démission	84%	78%	22%	85%	81%
Rupture conventionnelle	2%	68%	32%	2%	2%
Licenciement	12%	74%	26%	12%	14%

Les arrêts maladie

- 5078 arrêts maladie pris en 2008 au sein de notre échantillon, dont 58% par des hommes et 42% par des femmes
 - ✓ Un ratio nombre d'arrêts maladie/effectif global par sexe environ deux fois plus important pour les salariées F que pour les salariés H, plus particulièrement chez les ingénieures ou consultant·es cadres

Les congés « parentalité »

- en 2008, dans notre échantillon : 1826 prises de congés « parentalité » (parental d'éducation, paternité, maternité ou adoption), ce qui « pèse » 6% des salarié-e-s
(c'est un ratio artificiel car le cumul de certains congés est possible sur une année et un congé maternité n'est pas équivalent à un congé paternité en nbre de jours pris)
- ✓ **4 %** des hommes ont pris un congé "parentalité" tout type confondu (quasi exclusivement des congés paternité, davantage les employés et davantage les hommes en entreprises de « + de 250 sal. ») et **3 %** des femmes (davantage les ingénieures et consultant(e)s cadres que les autres catégories)
- ✓ **99%** des congés parentalité pris par les hommes sont **des congés paternité**
- ✓ 76 % des congés parentalité pris par les femmes sont des congés maternité et 24% sont des congés parentaux d'éducation
 - Ainsi, bien que concernant peu de salarié-e-s (47 F / 7 H), il faut mettre en avant que **87% des prises de congé parental d'éducation sont le fait de femmes**
 - Cette plus grande proportion de prises de congés « parentalités » plus longs, mis en lien avec la nettement plus grande proportion de femmes en temps partiel que d'hommes, montre bien le poids du parental dans l'évolution de carrière des femmes (et réciproquement)



Les réponses aux questions ouvertes

Les réponses aux questions ouvertes

- 1% des entreprises participent au mode d'accueil de la petite enfance de leurs salarié-e-s
 - ✓ Crèches d'entreprises ; Cesu avec abonnement pour garde d'enfants ; Primes de naissance
- 6,8% des entreprises participent à des dispositifs d'accompagnement de l'enfance
 - ✓ Jours supplémentaires enfants malades ; Jours supplémentaires de congés par an jusqu'au 12 ans de l'enfant ; Jours supplémentaires si conjoint hospitalisé dans les cas d'enfant de moins de 12 ans
- 7,3% des entreprises ont mis en place d'autres dispositifs sur la thématique égalité professionnelle
 - ✓ Accords d'entreprise signés ou en cours de négociation ; Formations « promotion de la Diversité » ; Réseaux de femmes ; Utilisation du bilan social et application stricte de la grille salariale sans distinction de sexe ; Indemnisations du congé paternité et temps partiels facilités pour les managers femmes
- 51,8% des entreprises ont connaissance de l'accord du 24 avril 2008 de la convention collective nationale de la branche relatif à l'égalité professionnelle

Les réponses aux questions ouvertes

- **Principales Actions** pour promouvoir l'égalité professionnelle au sein de la branche :
 - ✓ Il y aurait l'égalité de fait (dans leur entreprise ou dans la branche)
 - ✓ Prendre en compte la parentalité (horaires, congés enfants malades, modes de garde, etc.)
 - ✓ Appliquer la législation relative à l'égalité professionnelle, voire en arriver à la mise en place de sanctions
 - ✓ Recruter davantage de cadres féminins

- **Principaux Commentaires** sur l'enquête
 - ✓ Questionnaire peu adapté pour les petites entreprises ou thématique loin de leurs préoccupations
 - ✓ « Nous pratiquons l'égalité professionnelle »
 - ✓ Enquête intéressante, bonne idée, nécessaire piqure de rappel



OPIIEC
novembre 2009

Merci de votre attention.