



Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

# **Enquête sur la situation professionnelle des femmes et bilan sur l'application de la loi relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

**Ifop pour la Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes**

**Novembre 2004**

# Note méthodologique



Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

Etude réalisée pour : **La Délégation du Sénat aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes**

Echantillon :

Échantillon de **2005** personnes, représentatif de la population des DRH et des responsables des ressources humaines travaillant dans des entreprises de 50 salariés et plus.

Mode de recueil :

Les interviews ont eu lieu par téléphone sur le lieu de travail des personnes interrogées.

Dates de terrain :

Du 27 septembre au 18 octobre 2004



Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

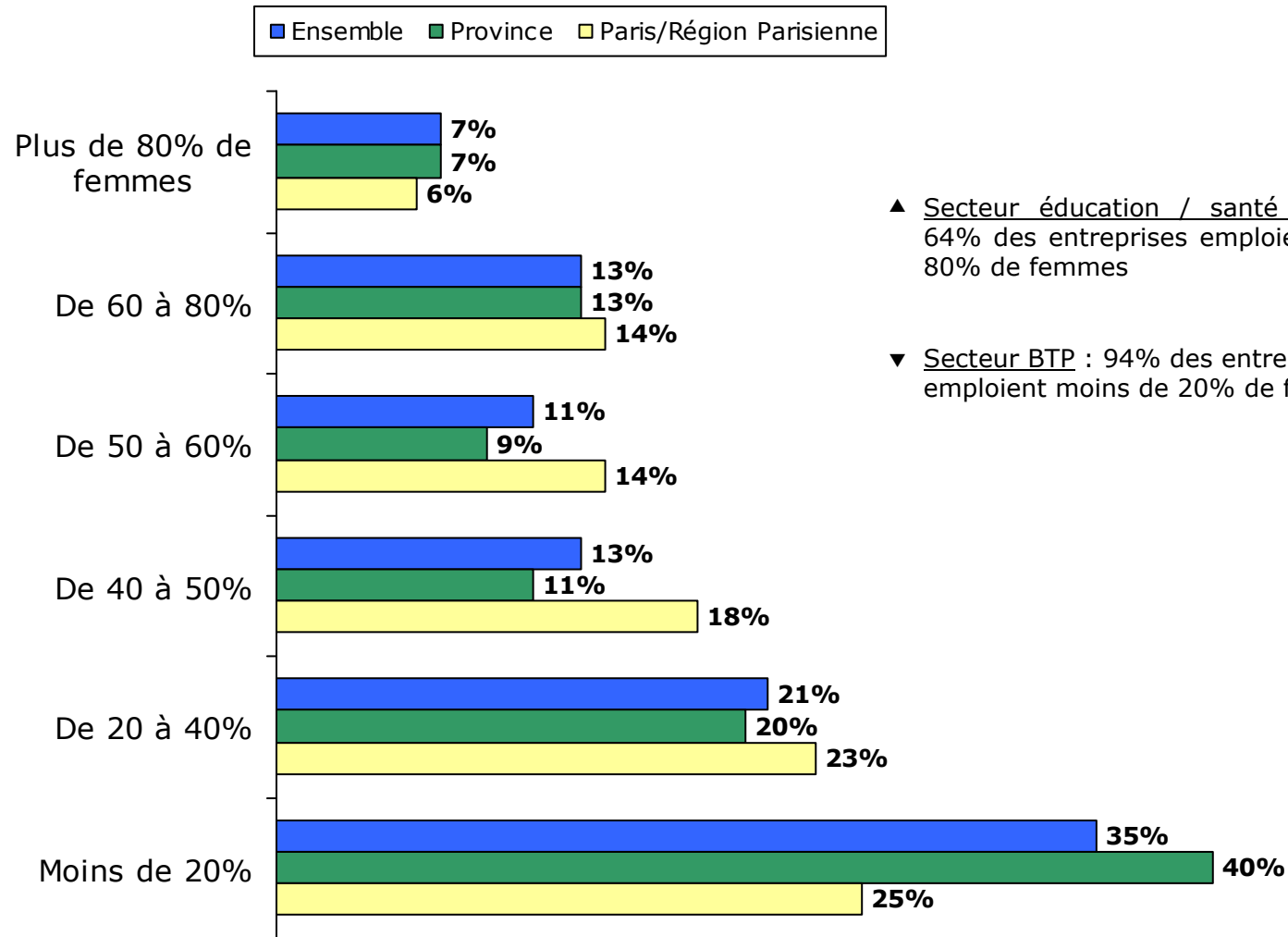
**- A -**

# **L'évaluation de la place de femmes dans l'effectif salarié**

# La proportion de femmes dans l'effectif salarié de l'entreprise



Shanghai  
Paris  
Toronto  
Buenos Aires



▲ Secteur éducation / santé / social : 64% des entreprises emploient plus de 80% de femmes

▼ Secteur BTP : 94% des entreprises emploient moins de 20% de femmes

*Question : Quelle est la proportion de femmes dans l'effectif total salarié de votre entreprise ? Je vais vous indiquer différentes tranches et vous me direz laquelle correspond à la situation de votre entreprise.*

# La proportion de femmes à temps partiel parmi l'effectif féminin

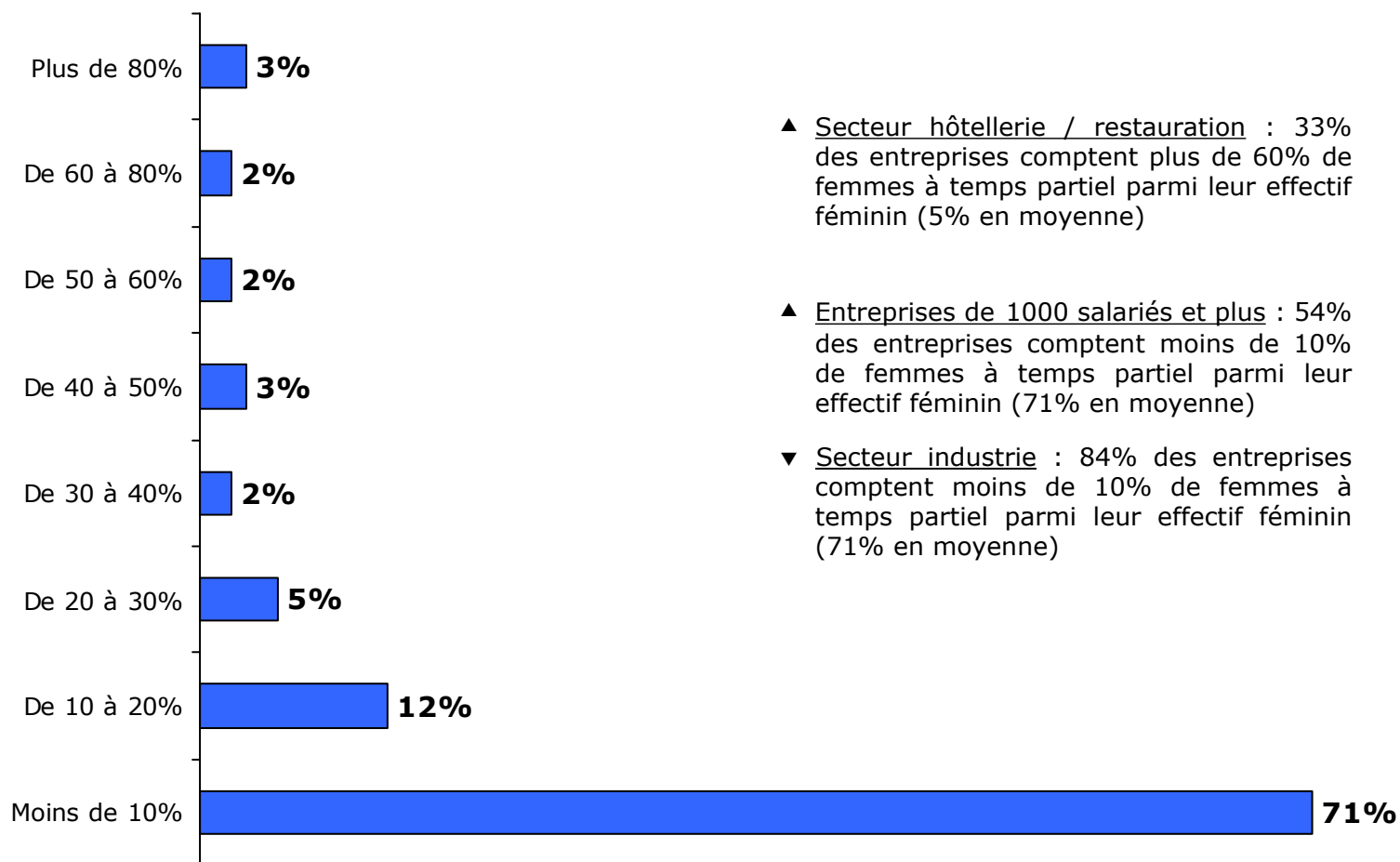


Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question : Parmi les femmes salariées de votre entreprise, quelle est la proportion de femmes travaillant à temps partiel ?*

# Comparaison entre les proportions d'hommes et de femmes à temps partiel

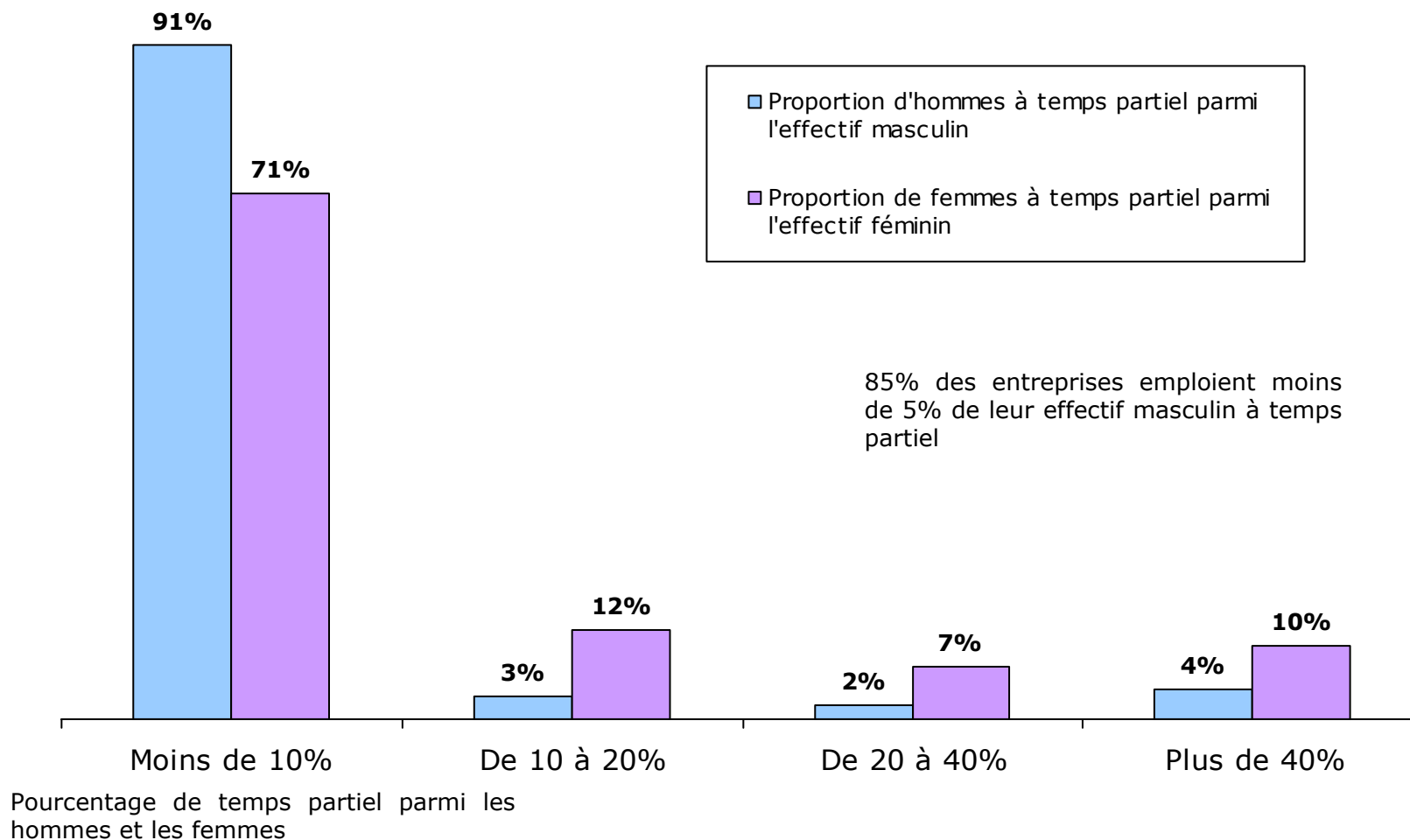
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



# Le nombre de femmes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées

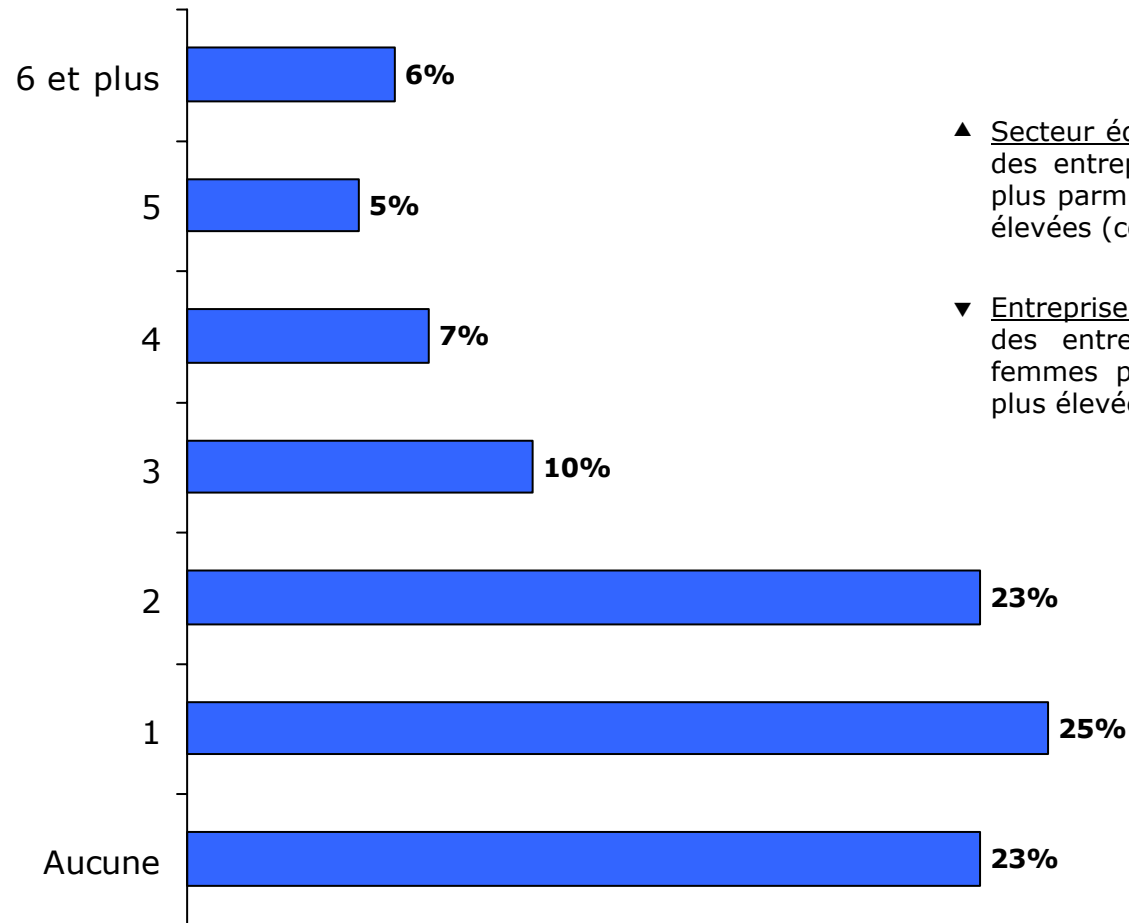
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



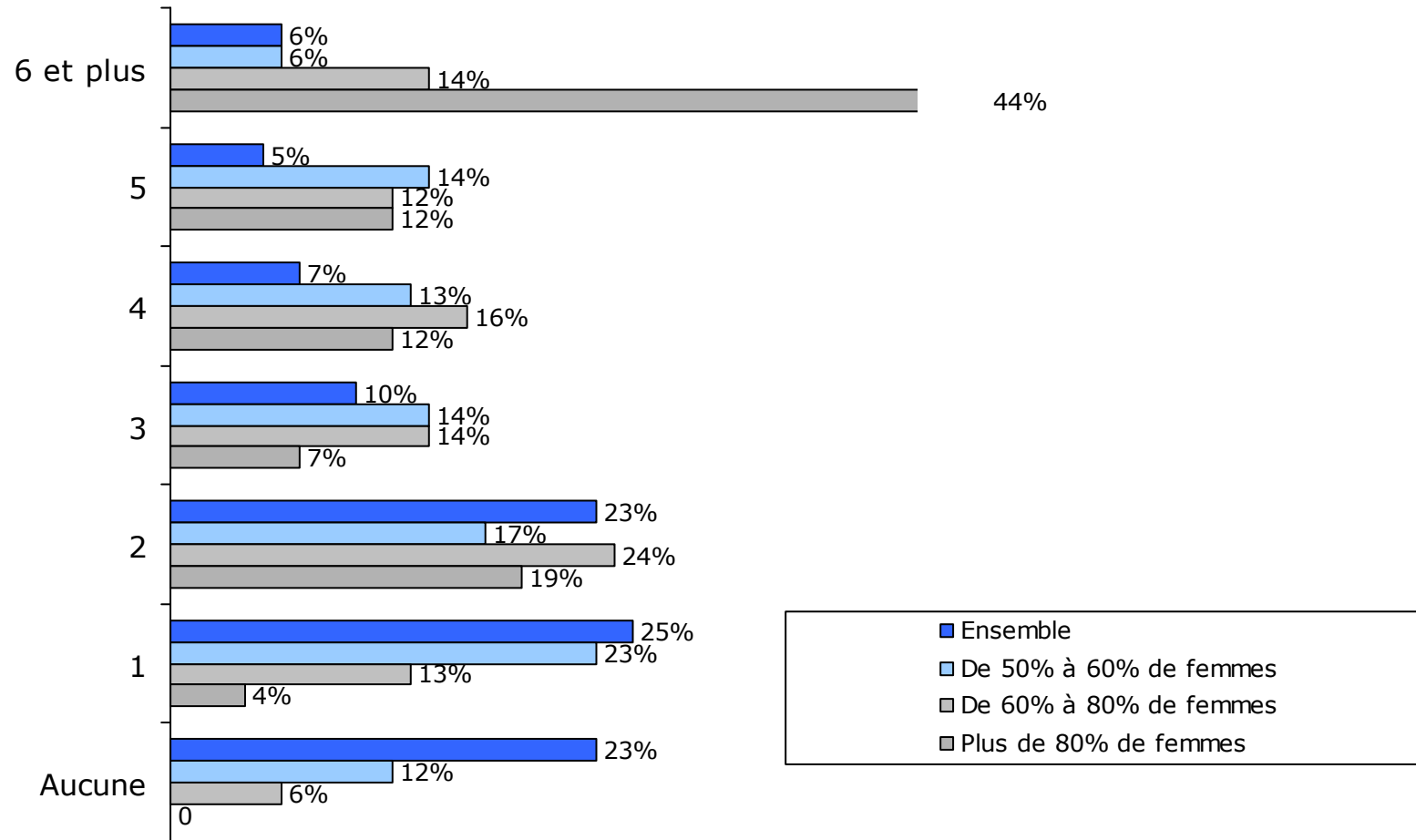
- ▲ Secteur éducation / santé / social : 57% des entreprises comptent 6 femmes ou plus parmi les 10 rémunérations les plus élevées (contre 6% en moyenne)
- ▼ Entreprises de 1000 salariés et plus : 95% des entreprises comptent moins de 5 femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées (contre 88% en moyenne)

*Question : Combien de femmes figurent parmi les dix rémunérations les plus élevées de votre entreprise ?*

# Le nombre de femmes figurant parmi les dix rémunérations les plus élevées

ifop

Shanghai  
Paris  
Toronto  
Buenos Aires



*Question : Combien de femmes figurent parmi les dix rémunérations les plus élevées de votre entreprise ?*



# La perception de l'évolution des écarts salariaux hommes/femmes au cours de la carrière

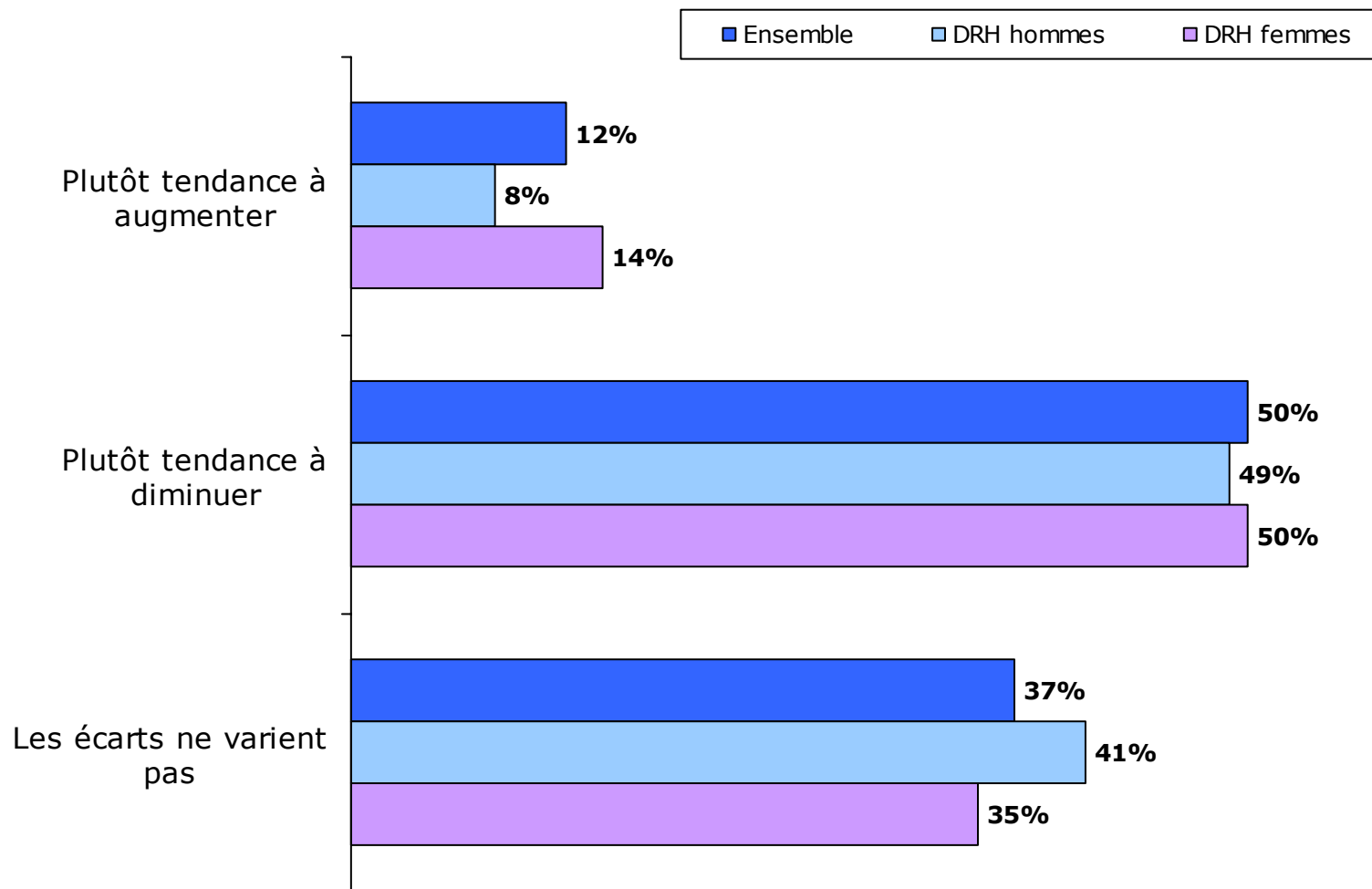
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question : Avez-vous le sentiment que dans votre entreprise, les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ont plutôt tendance à augmenter ou plutôt tendance à diminuer au cours de la carrière ?*



Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

**- B -**

# **La situation de la femme la mieux rémunérée de l'entreprise**

# La fonction de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise

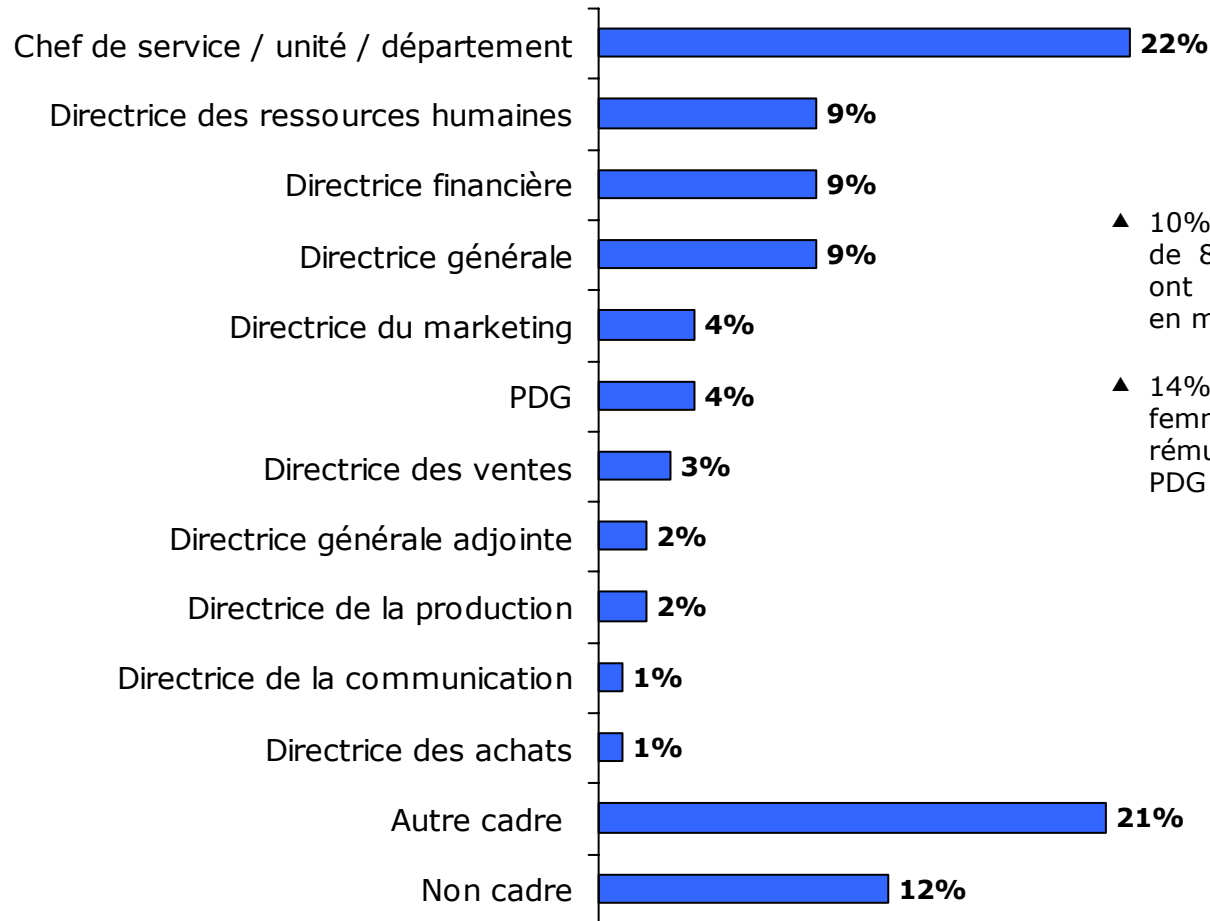
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



▲ 10% des entreprises qui comptent plus de 80% de femmes dans leur effectif ont une femme pour PDG (contre 4% en moyenne)

▲ 14% des entreprises où l'on trouve 6 femmes ou plus parmi les 10 premières rémunérations ont une femme pour PDG (contre 4% en moyenne)

*Question :* Quelle est la fonction de la femme la mieux rémunérée de votre entreprise ?

# Sa place dans la hiérarchie de la rémunération

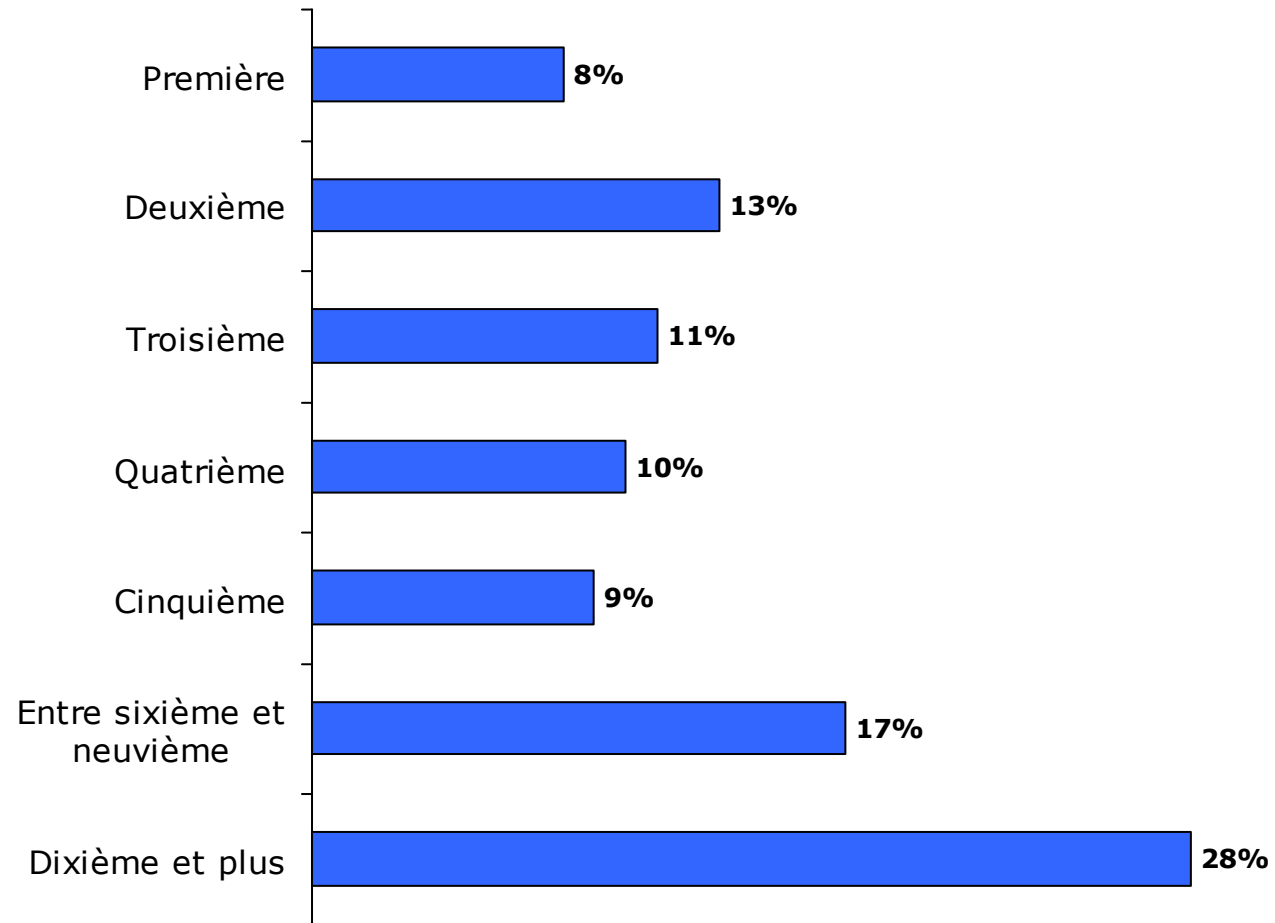
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question : Et quelle est sa place dans la hiérarchie de la rémunération de votre entreprise dans son ensemble ?*

# L'âge, l'ancienneté et le niveau de diplôme de la femme la mieux rémunérée

---



Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

**Elle a entre 35 et 44 ans (39% des entreprises),**

**elle a entre 6 et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (26%),**

**et elle a un diplôme de l'enseignement supérieur (67%).**

# L'âge de la femme la mieux rémunérée dans l'entreprise

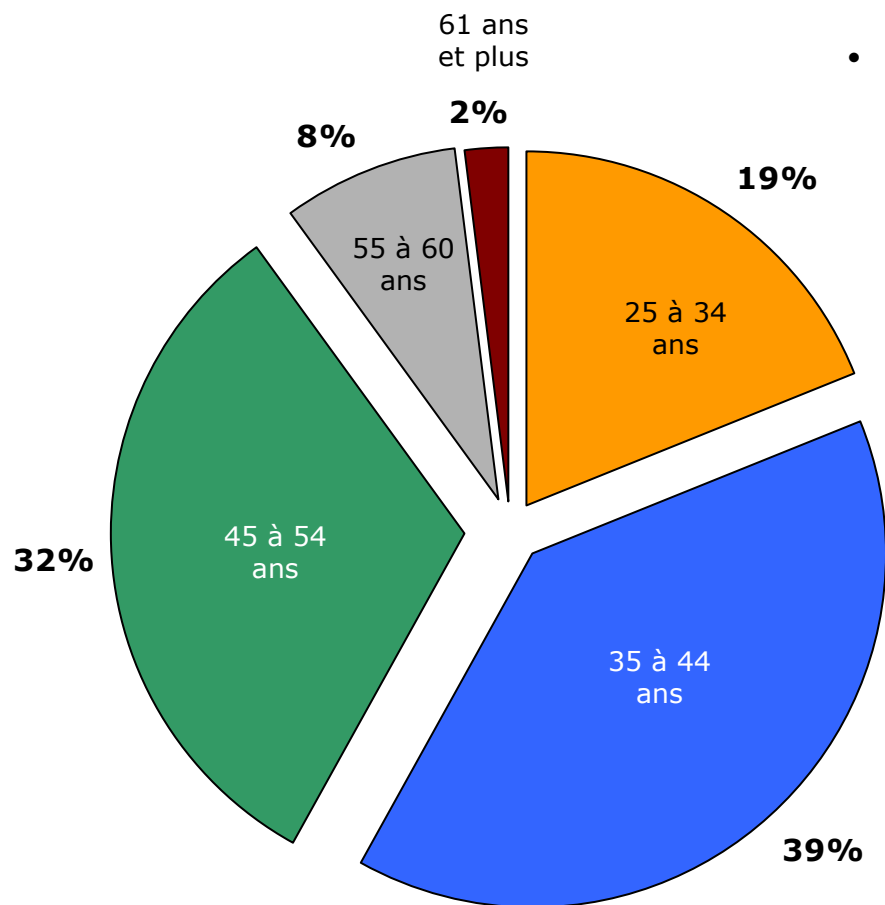
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



- Entreprises de 50 à 99 salariés : dans 23% des entreprises, la femme la mieux rémunérée a entre 25 et 34 ans

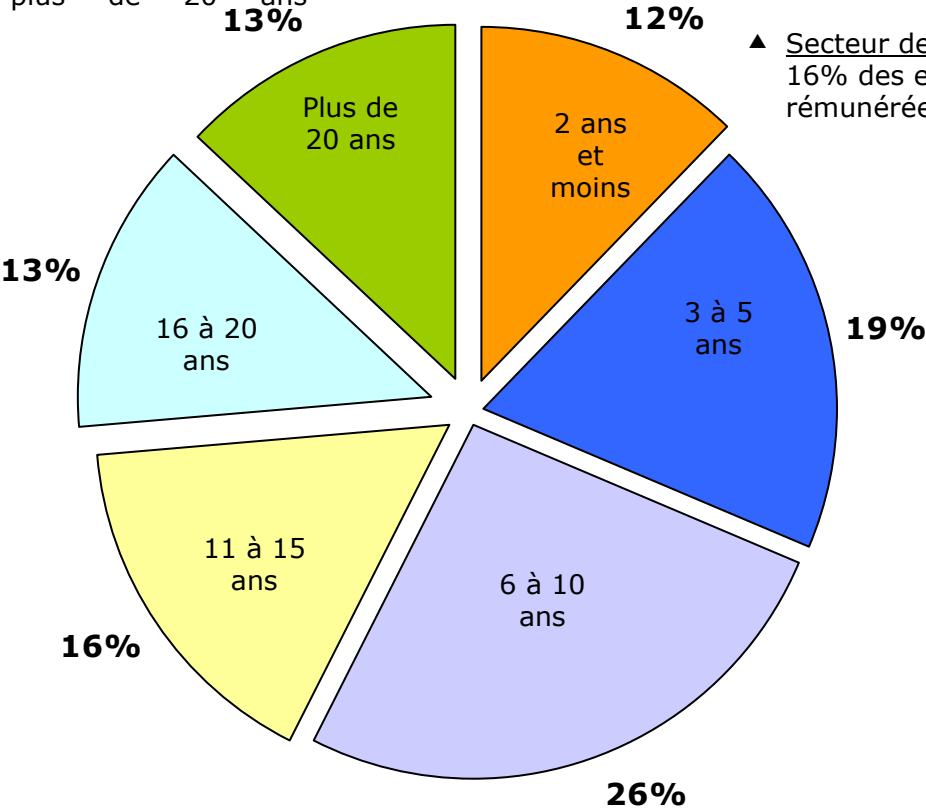
- Entreprises de plus de 1000 salariés : dans 42% des entreprises, la femme la mieux rémunérée a entre 45 et 54 ans

*Question :* Toujours au sujet de cette femme la mieux rémunérée de votre entreprise, quel est son âge ?

# Son ancienneté

▲ Secteur du bâtiment : dans 20% des entreprises, la femme la mieux rémunérée a plus de 20 ans d'ancienneté

▲ Secteur de l'hôtellerie / restauration : dans 16% des entreprises, la femme la mieux rémunérée a 2 ans ou moins d'ancienneté



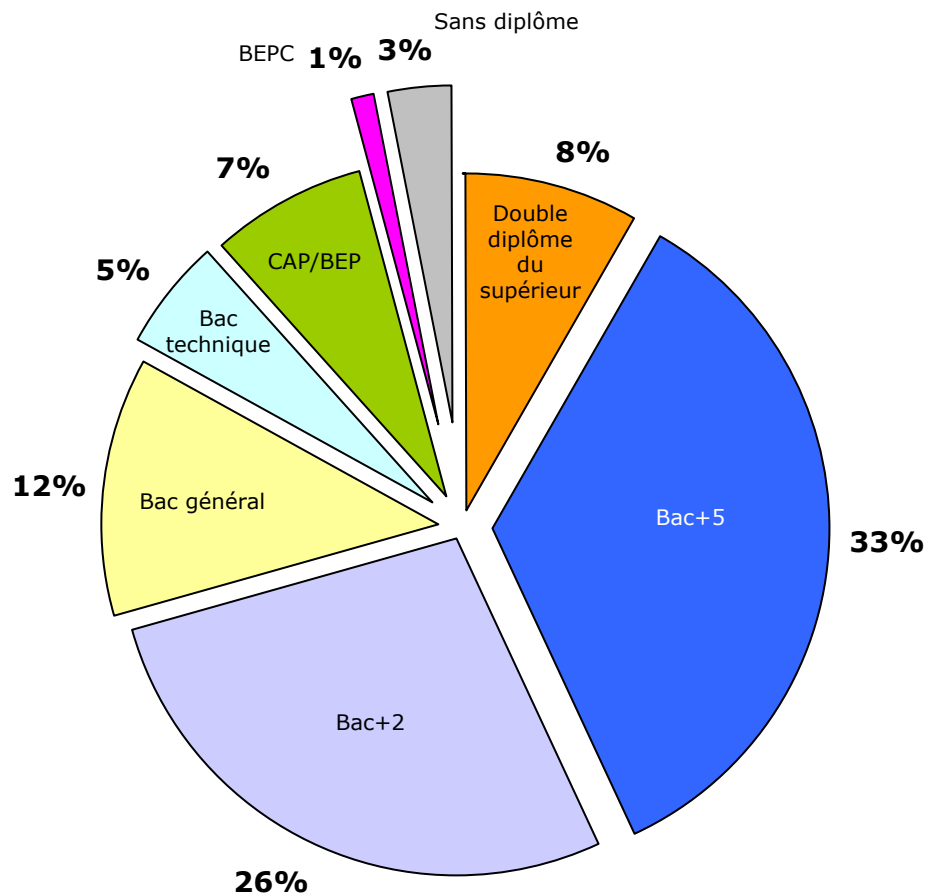
*Question : Quelle est son ancienneté dans votre entreprise ?*



Shanghai  
Paris  
Toronto  
Buenos Aires



# Son niveau de diplôme



▲ Secteur finance / immobilier : dans 84% des entreprises, la femme la mieux rémunérée a un diplôme du supérieur (contre 67% en moyenne)

*Question : Quel est son niveau de formation ?*





Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

- C -

# Le niveau d'application de la loi Génisson

# La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2004

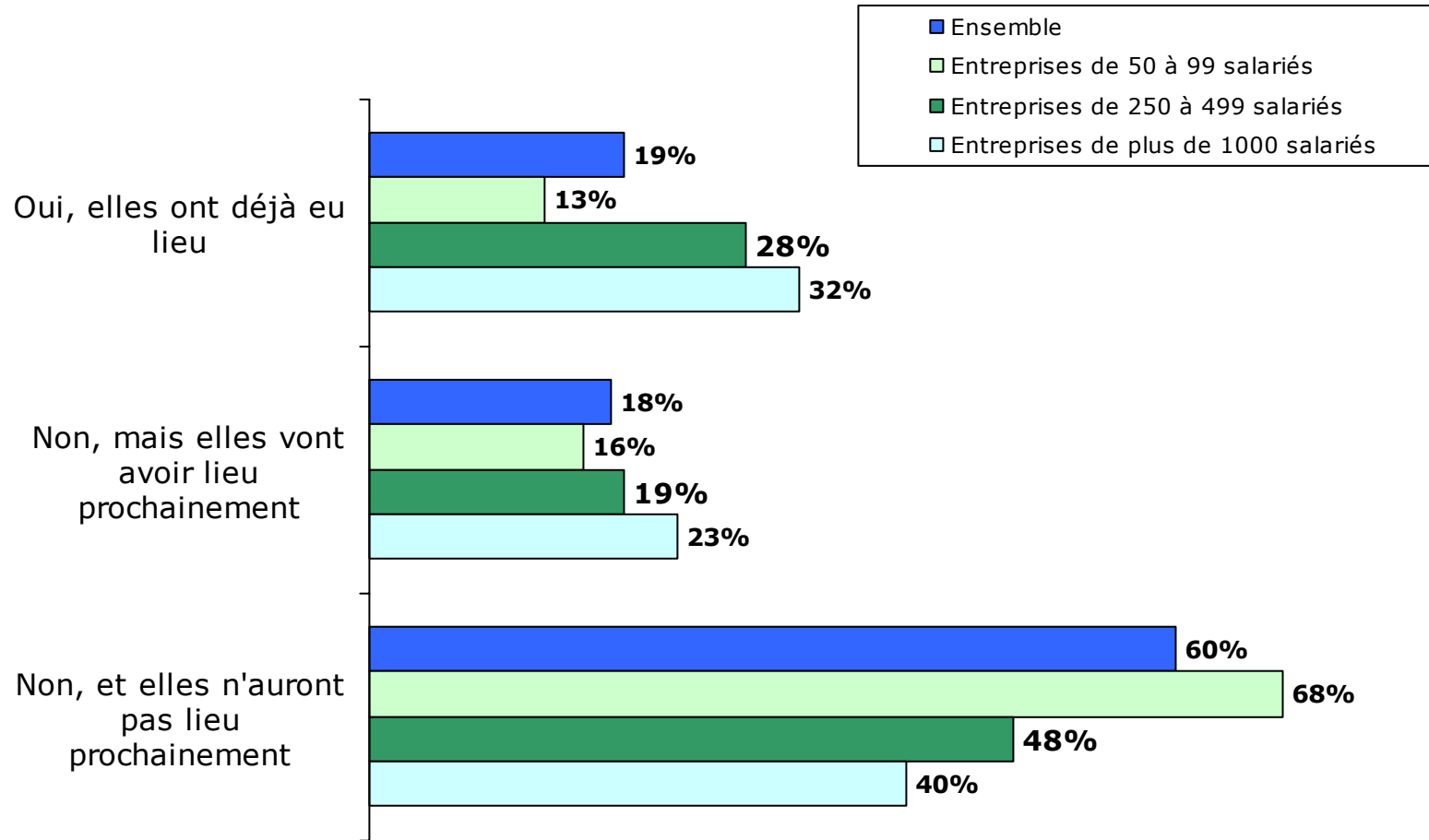
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



Question : Nous allons maintenant parler de l'application dans votre entreprise de la loi du 9 mai 2001, dite loi Génisson, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Vous savez que cette loi prévoit l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les trois ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise. Dans votre entreprise, ces négociations spécifiques ont-elles effectivement eu lieu cette année ?

# La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise en 2003 et en 2002

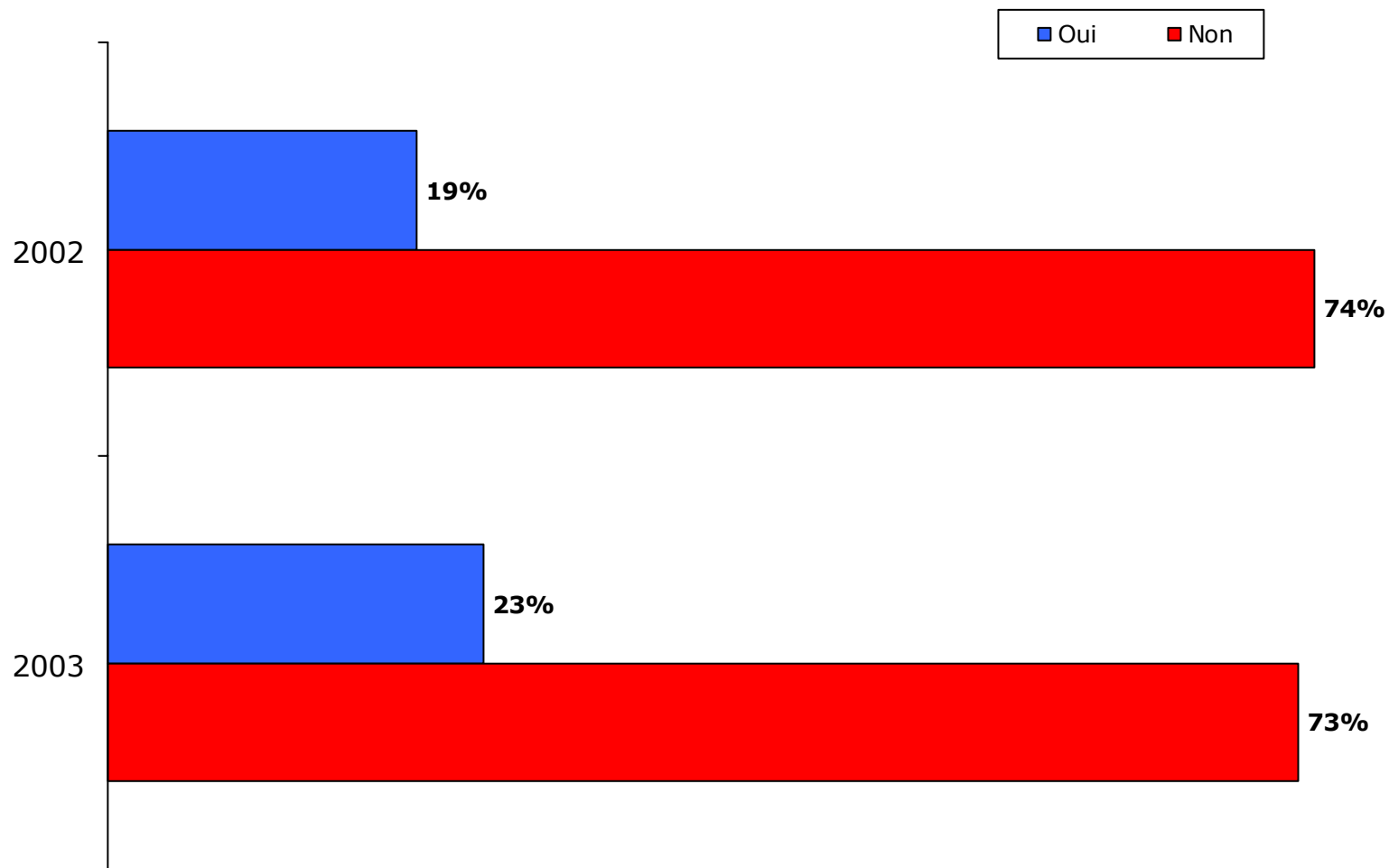
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question : Entre 2003 et 2002, ont-elles eu lieu ?*

# La tenue de négociations spécifiques dans l'entreprise entre 2002 et 2004



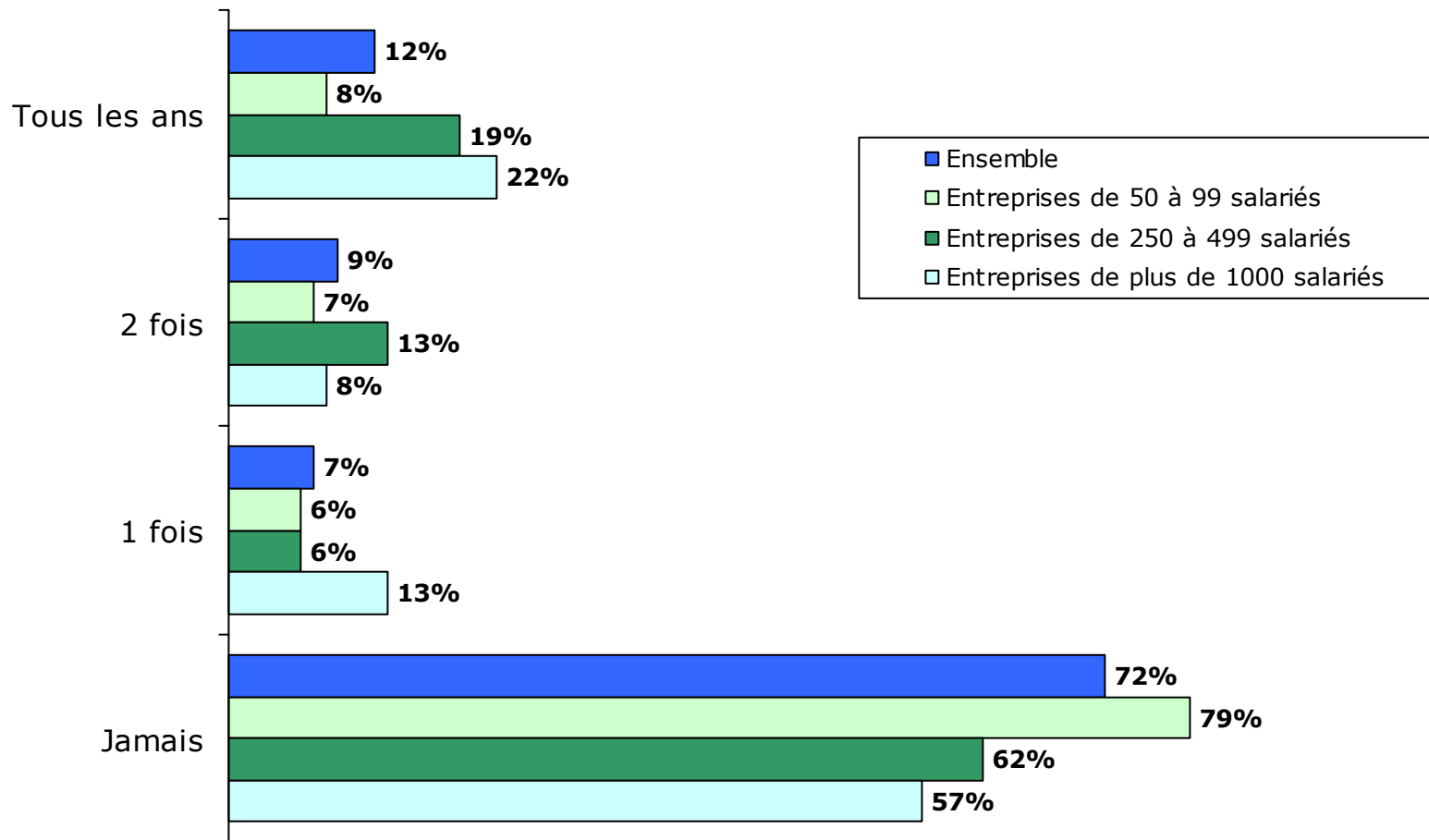
Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

## - Récapitulatif : « Ont eu lieu » -



# La tenue de négociations spécifiques dans la branche

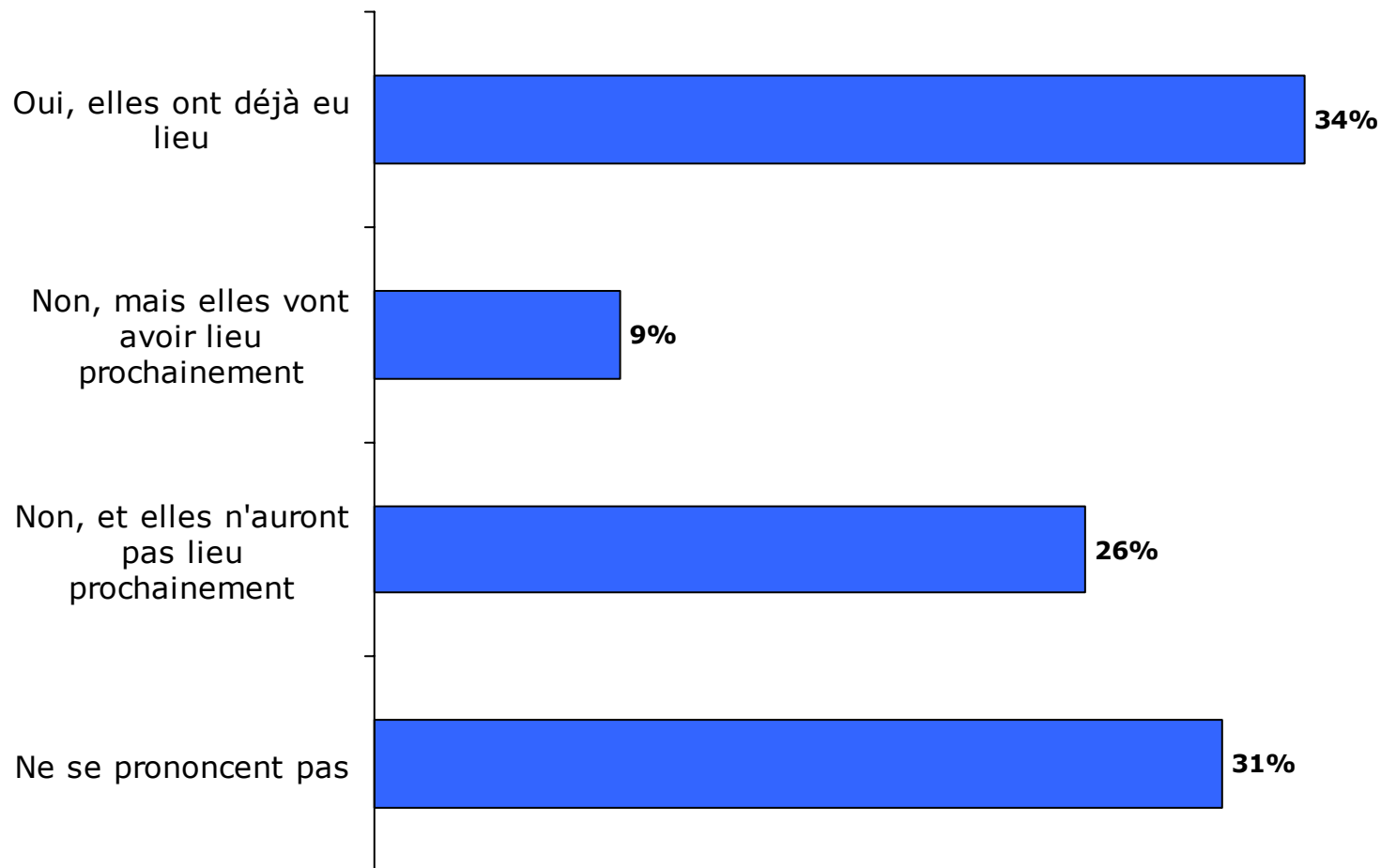
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question :* Et au niveau de la branche à laquelle appartient votre entreprise, ces négociations spécifiques ont-elles effectivement eu lieu au cours de ces trois dernières années ?

# La tenue de négociations spécifiques dans la branche

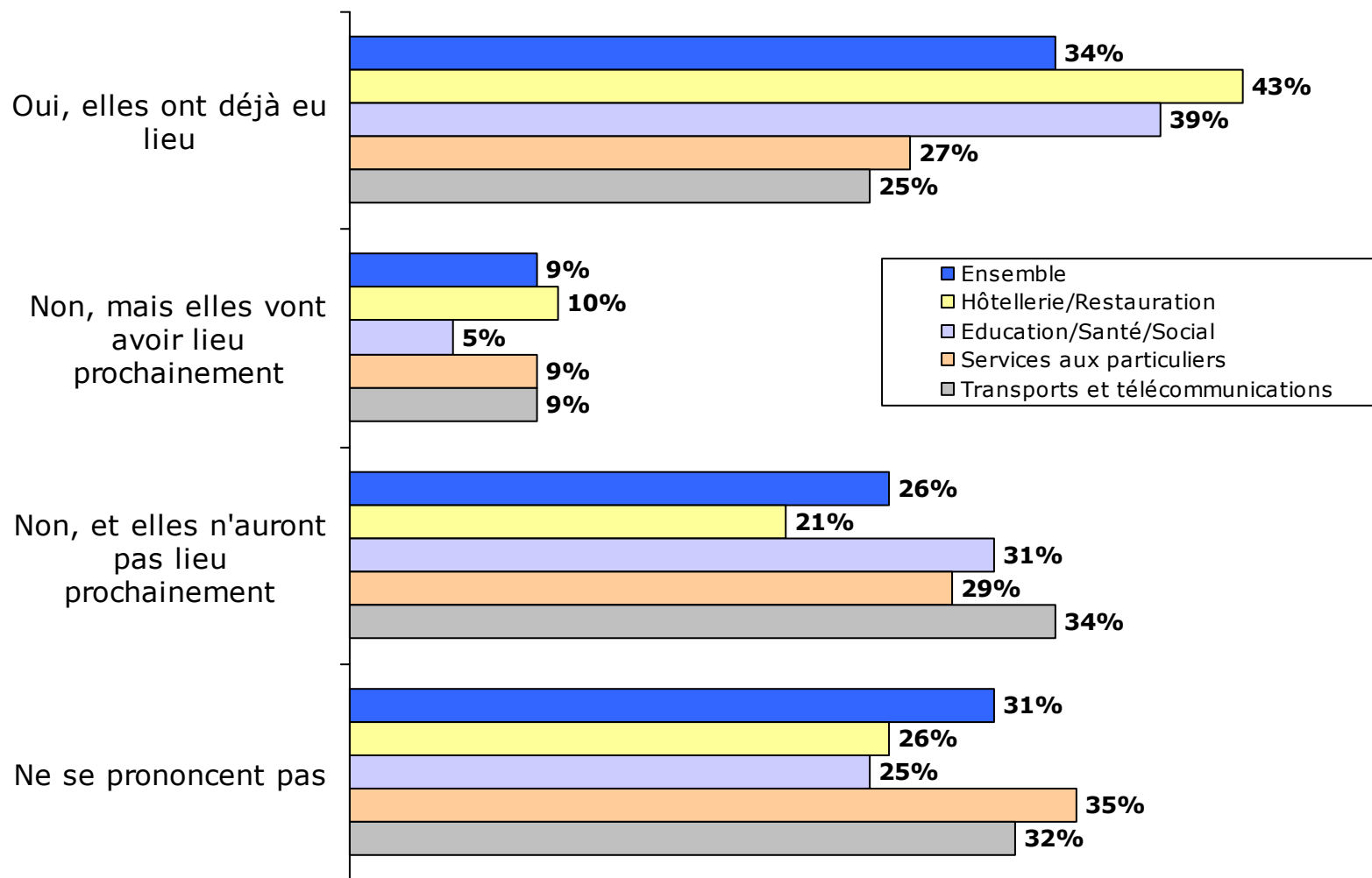


Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question :* Et au niveau de la branche à laquelle appartient votre entreprise, ces négociations spécifiques ont-elles effectivement eu lieu au cours de ces trois dernières années ?

# L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans l'entreprise

ifop

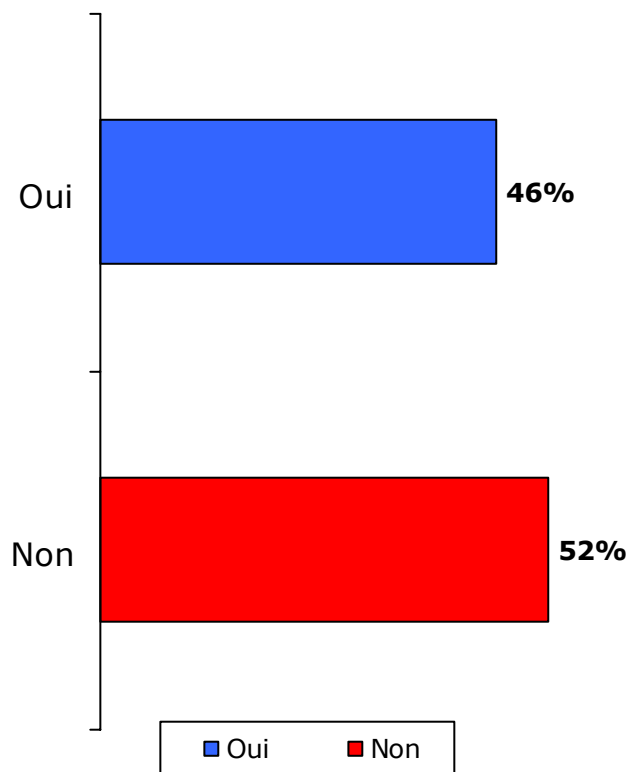
Shanghai

Paris

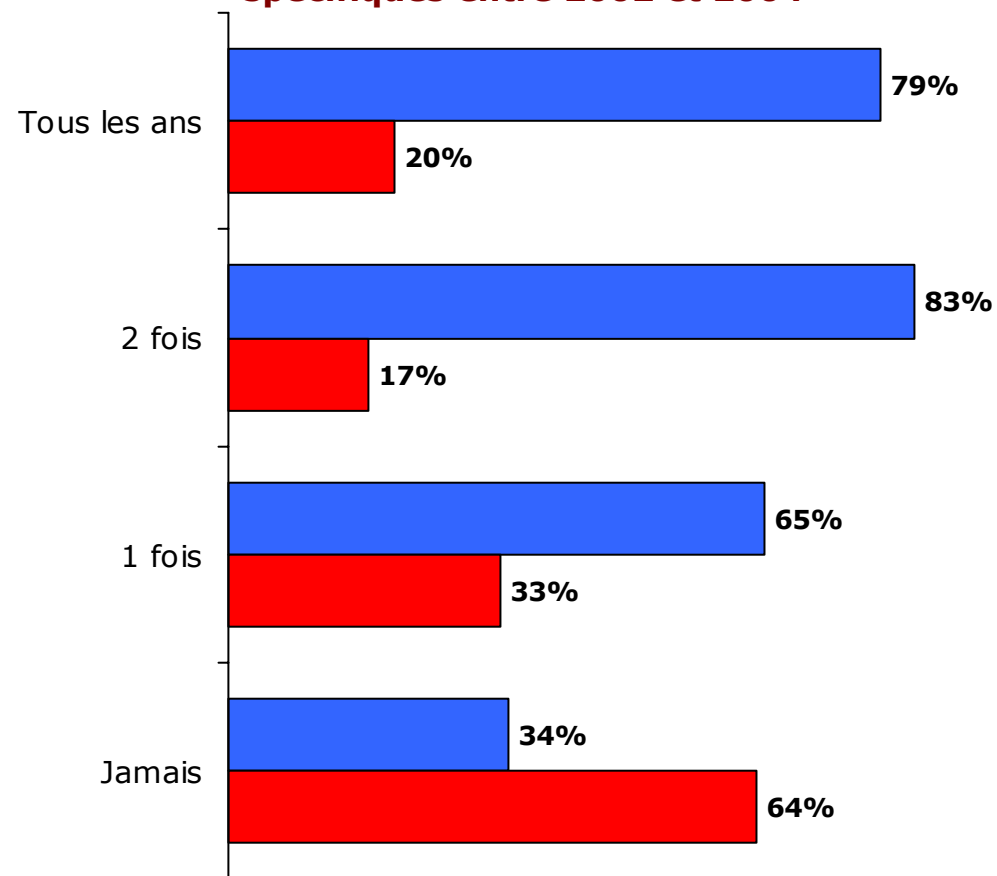
Toronto

Buenos Aires

- Ensemble -



- Entreprises ayant tenu ou non des négociations spécifiques entre 2002 et 2004 -



Question : *La loi prévoit également d'introduire le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes dans les négociations obligatoires déjà existantes au sein de l'entreprise et au niveau de la branche prévues par le code du travail. Dans votre entreprise, lors des négociations obligatoires déjà existantes, le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes, notamment en ce qui concerne les salaires, est-il abordé ?*

# L'inclusion de la thématique de l'égalité homme/femme dans les négociations obligatoires dans la branche

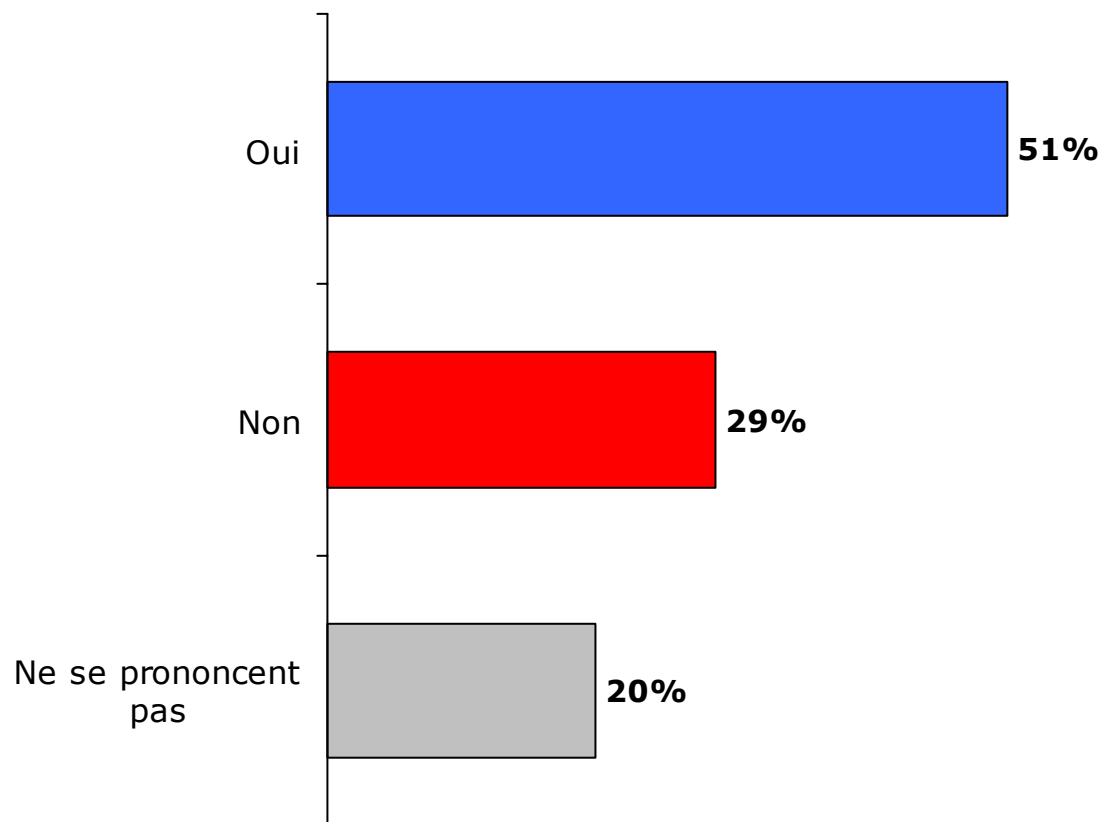
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question :* Et au niveau de la branche à laquelle appartient votre entreprise, lors des négociations obligatoires déjà existantes, le thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est-il abordé ?



# Le jugement sur l'efficacité de certaines négociations



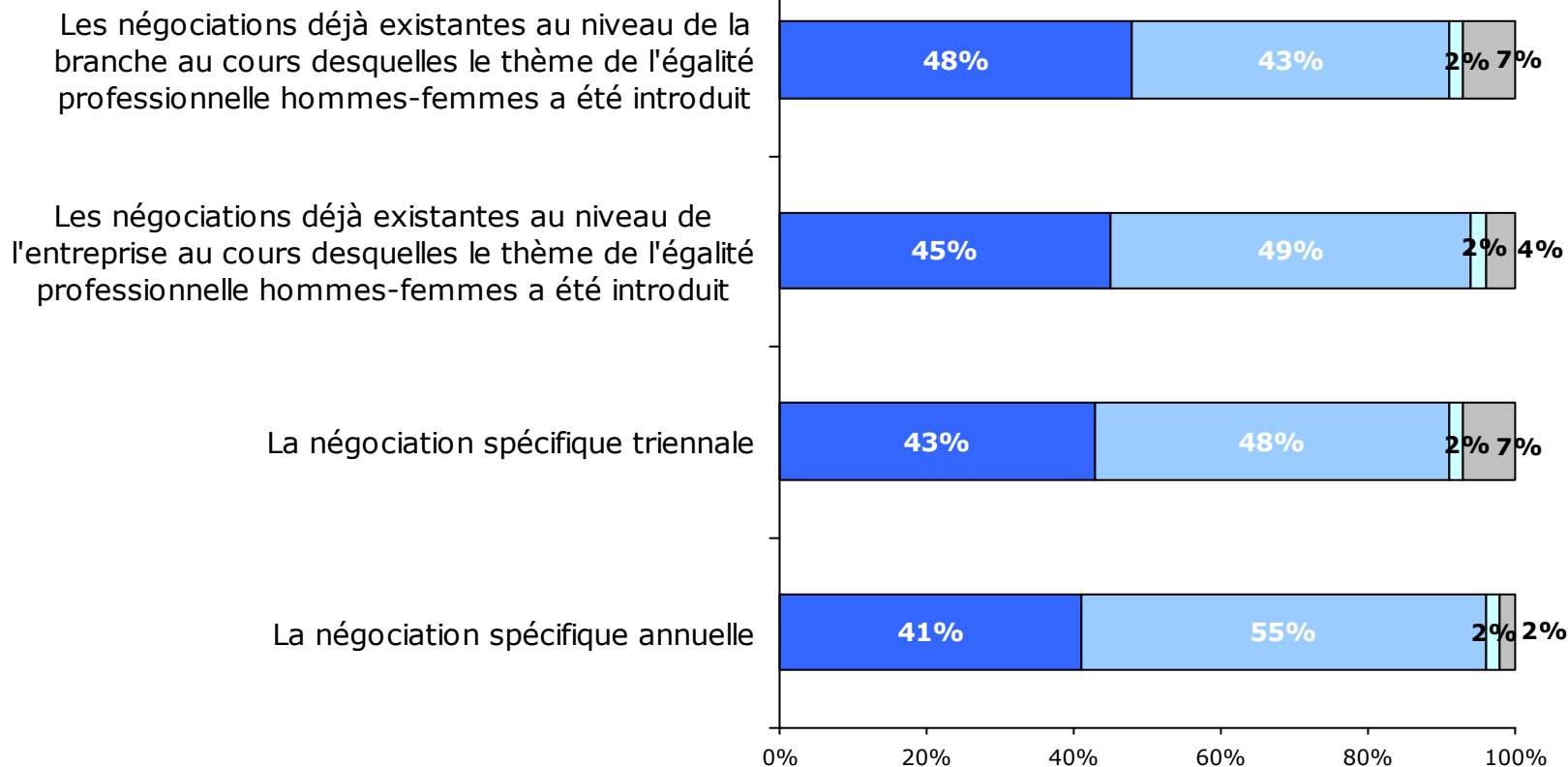
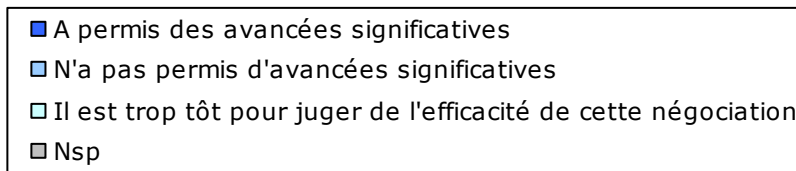
Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

*Base : Entreprises concernées par les négociations*



*Question : Au final, pour chacune des négociations suivantes, diriez-vous ou non qu'elle a permis des avancées significatives en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes dans votre entreprise ?*



Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires

**- D -**

# **Les pratiques et les jugements concernant le rapport de situation**

# La rédaction dans l'entreprise en 2004 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

ifop

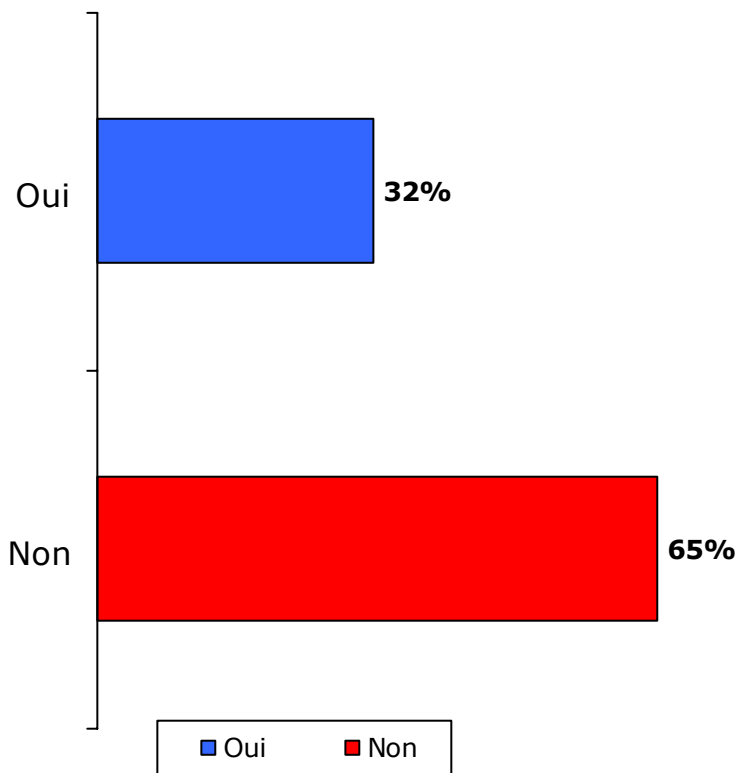
Shanghai

Paris

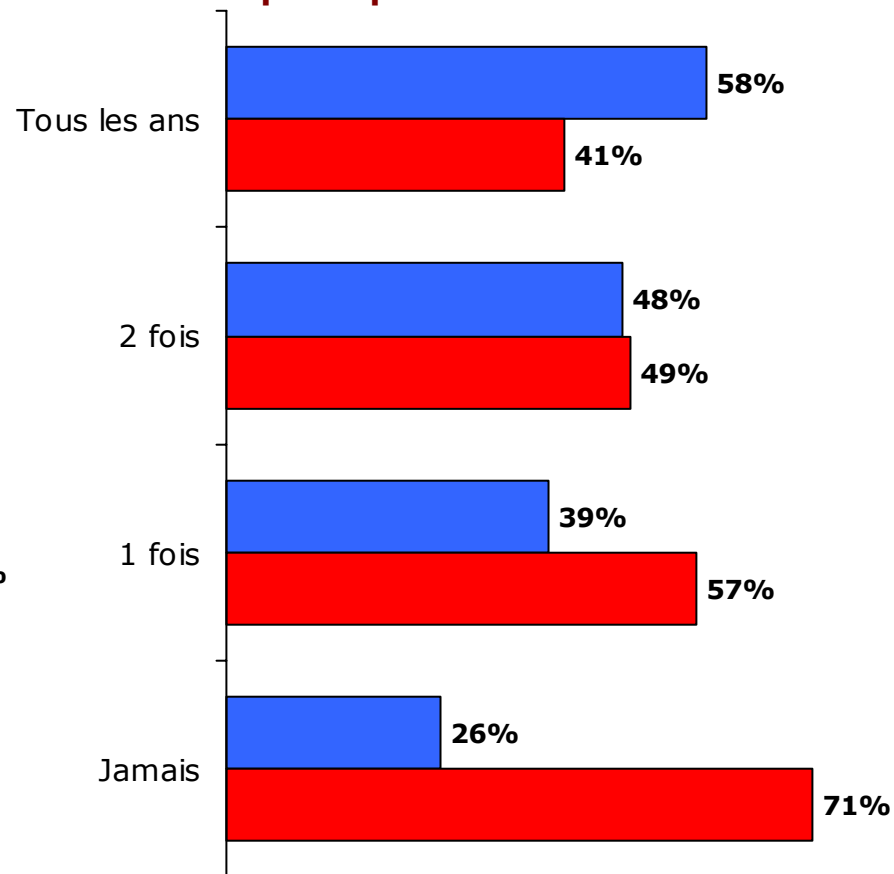
Toronto

Buenos Aires

- Ensemble -



- Entreprises ayant tenu ou non des négociations spécifiques entre 2002 et 2004 -



*Question : La loi du 9 mai 2001 prévoit également l'écriture annuelle d'un rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise. Dans votre entreprise, ce rapport a-t-il été écrit cette année ?*

# La rédaction dans l'entreprise entre 2002 et 2003 d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

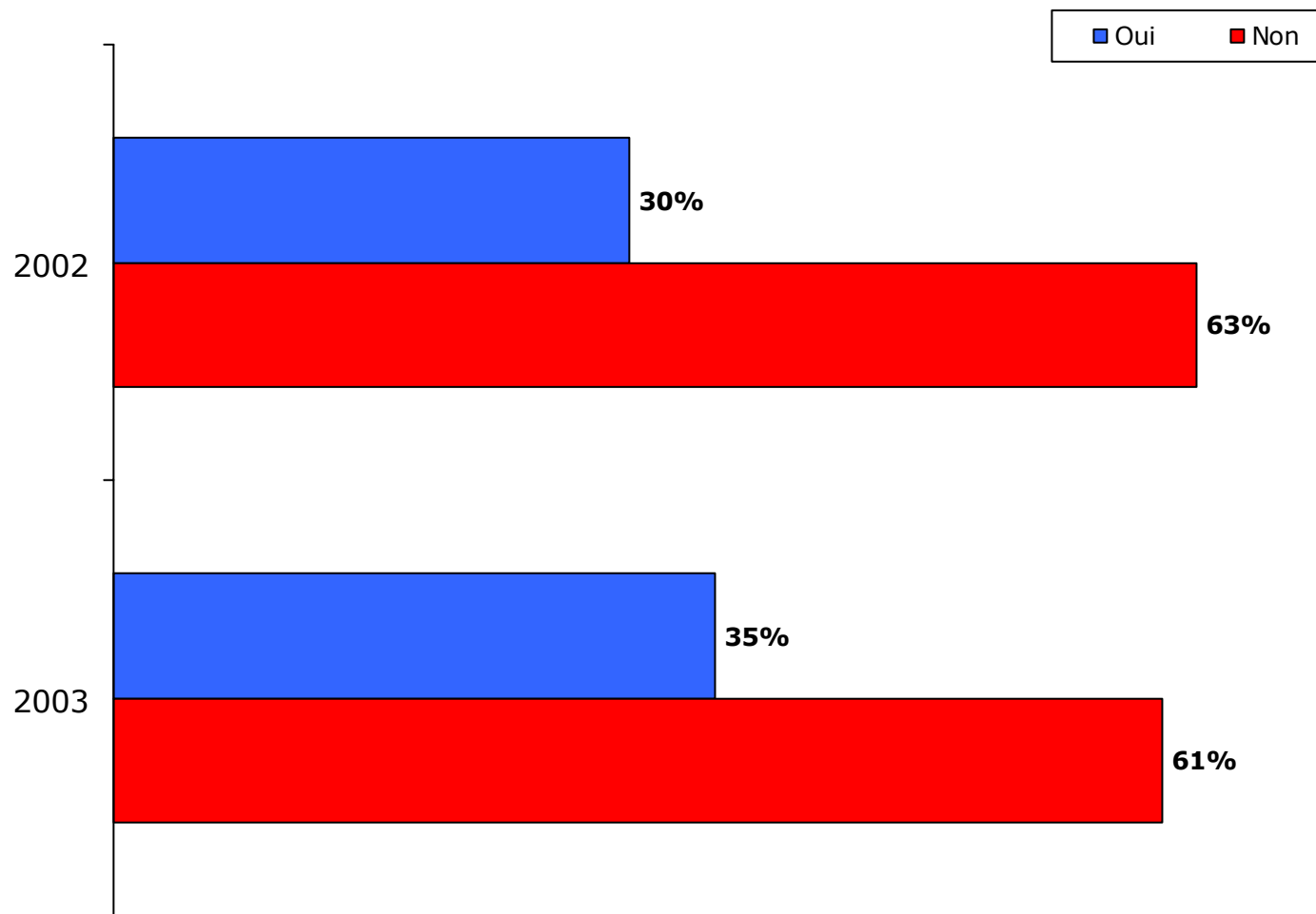
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

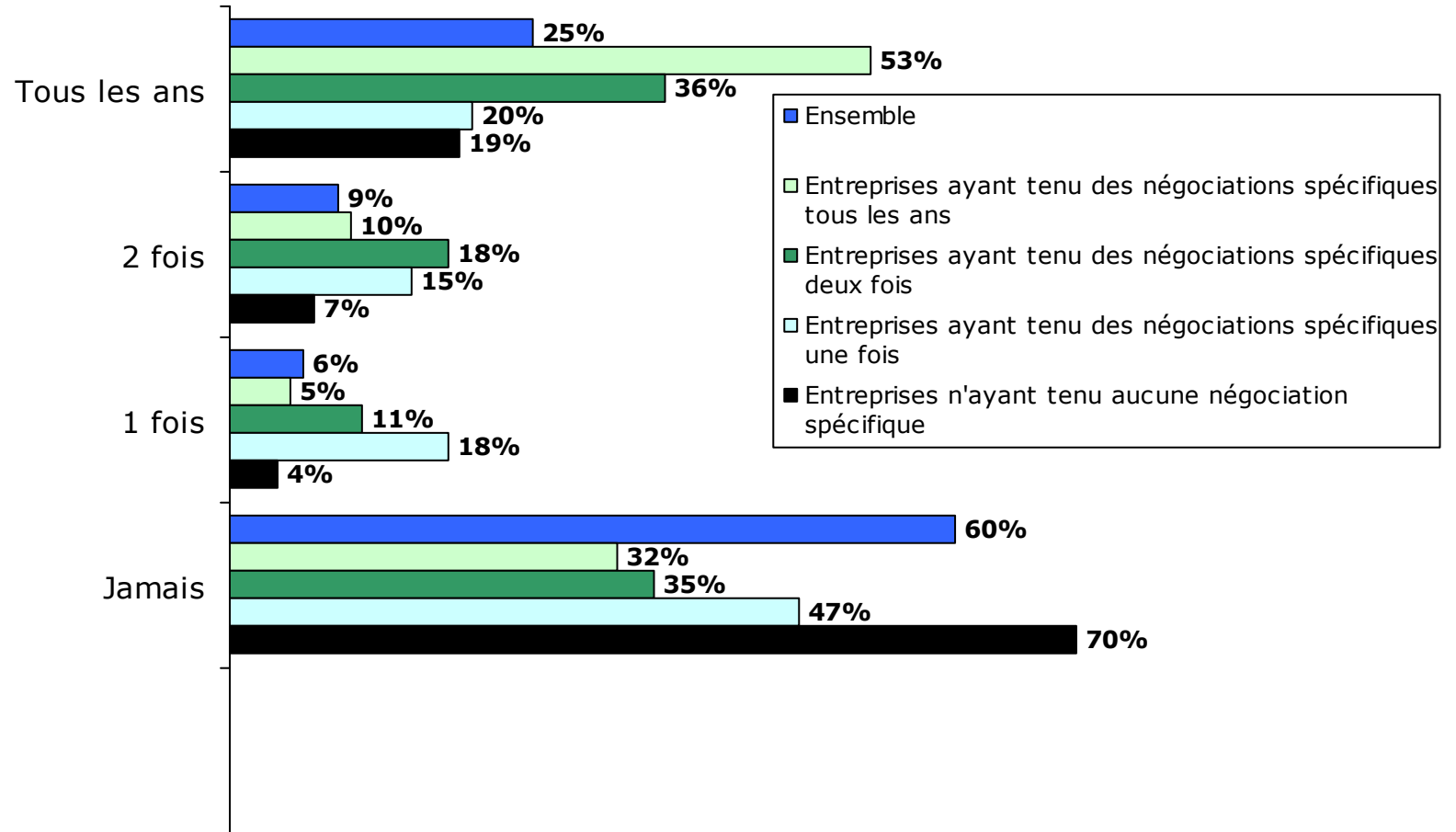
Buenos Aires



*Question : Entre 2002 et 2003 a-t-il été écrit ?*

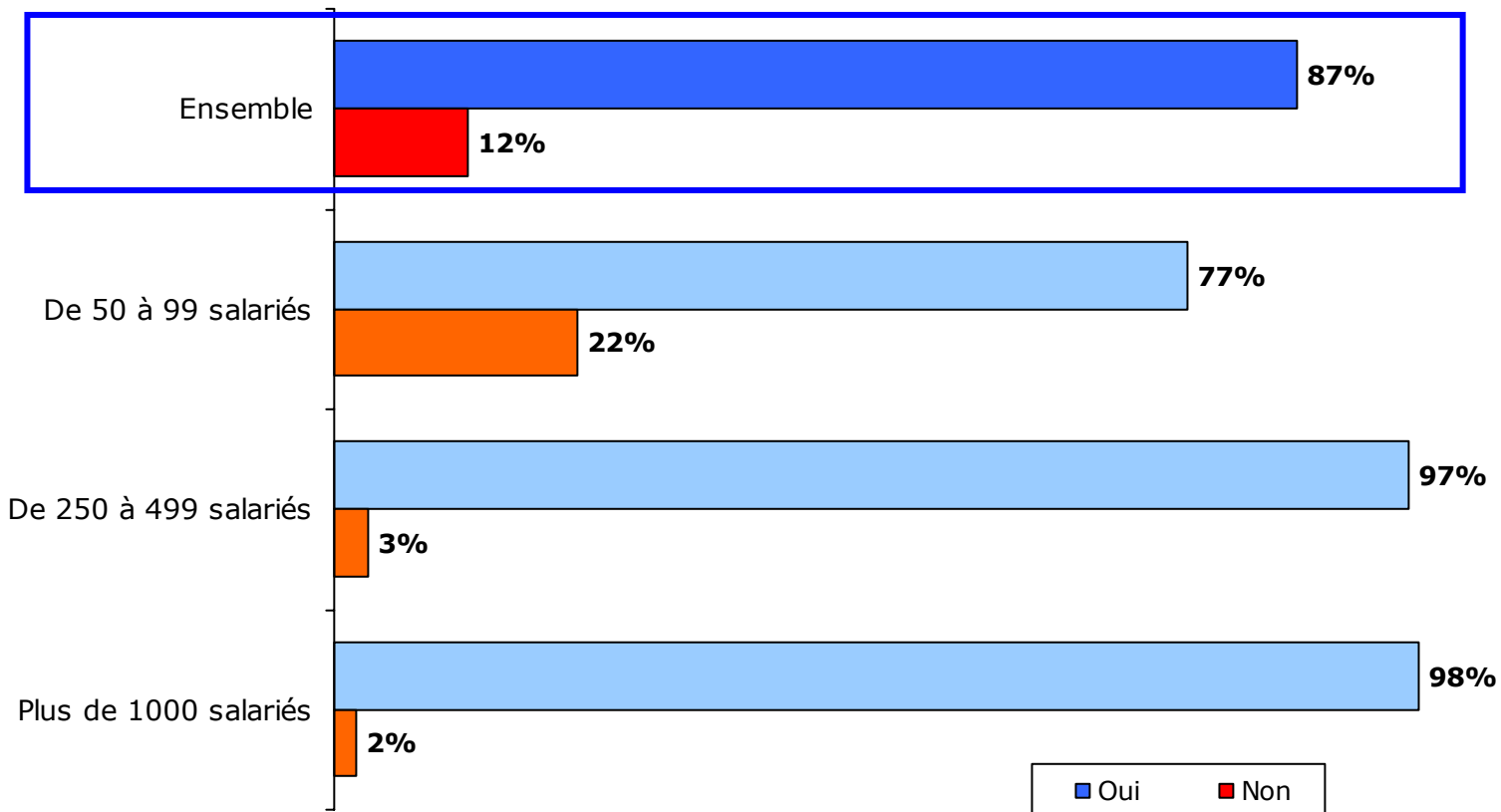
# La rédaction dans l'entreprise d'un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes

- Récapitulatif : « a été écrit entre 2002 et 2004 » -



# La présentation du rapport au comité d'entreprise

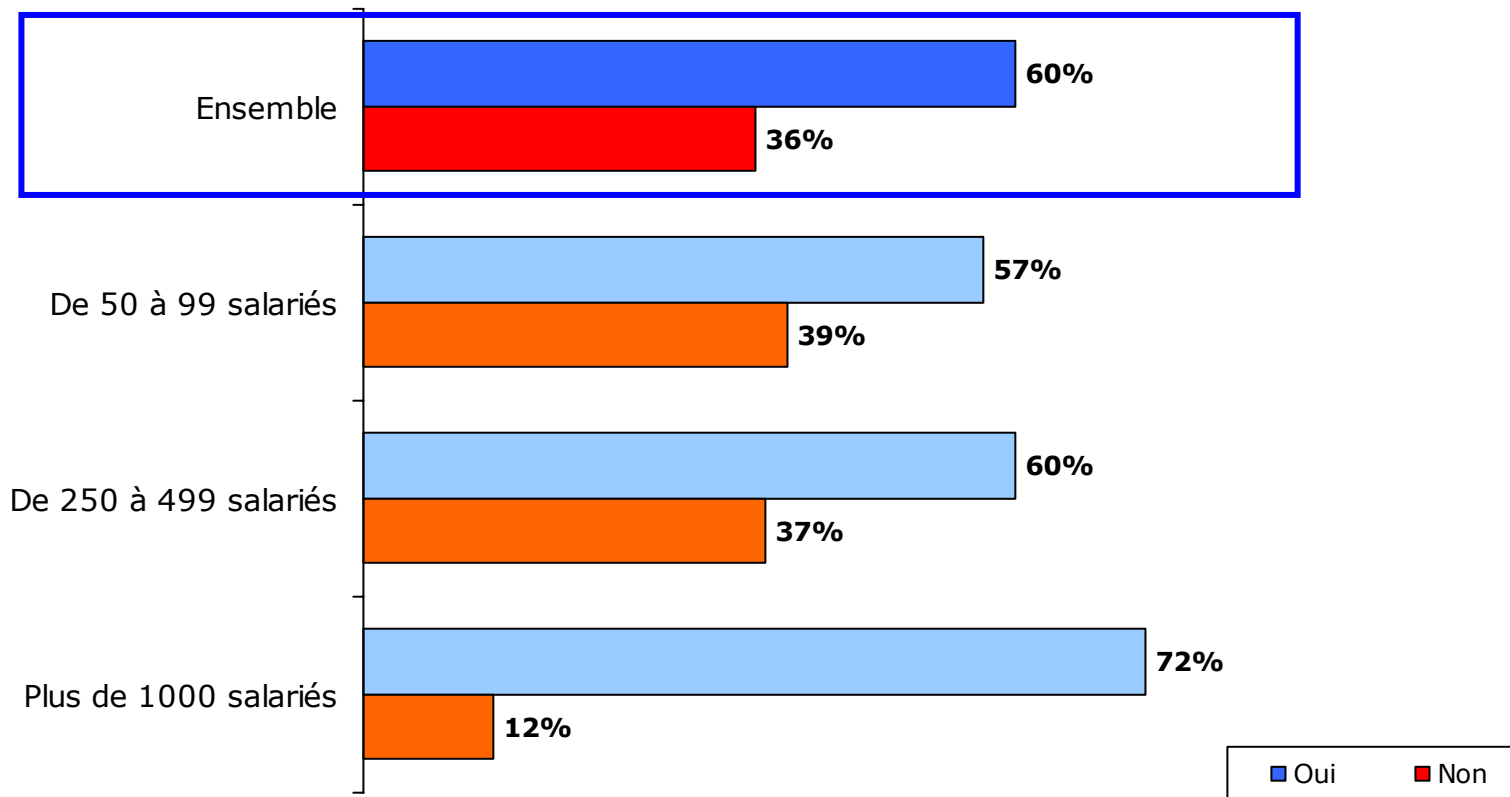
*Base : Entreprises ayant rédigé au moins une année le rapport soit 40% de l'échantillon*



*Question : Ce rapport a-t-il été soumis à la consultation du comité d'entreprise ?*

# La transmission du rapport à l'inspection du travail

*Base : Entreprises ayant rédigé au moins une année le rapport soit 40% de l'échantillon*



*Question : Et ce rapport, l'avez-vous transmis à l'inspecteur du travail ?*

# La pertinence accordée à certains indicateurs

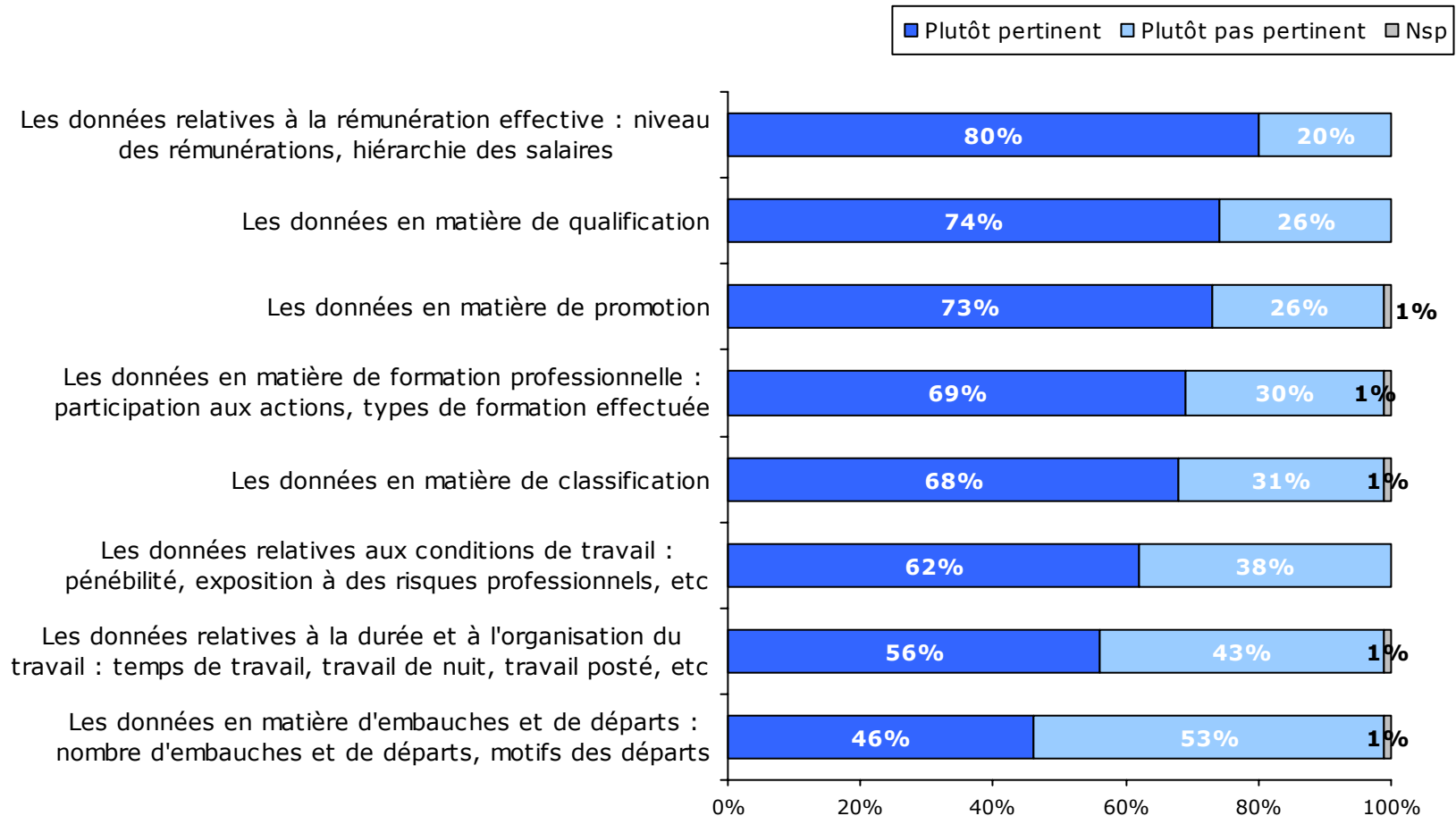


Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



**Question :** *Je vais vous citer un certain nombre d'indicateurs devant figurer dans ce rapport annuel afin de permettre l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et de son évolution. A chaque fois, il s'agit de données chiffrées par sexe. Pour chacun de ces indicateurs, vous me direz si vous le jugez pertinent ou non pour évaluer les égalités ou inégalités entre les femmes et les hommes ?*



# La présentation de ces indicateurs aux salariés de l'entreprise

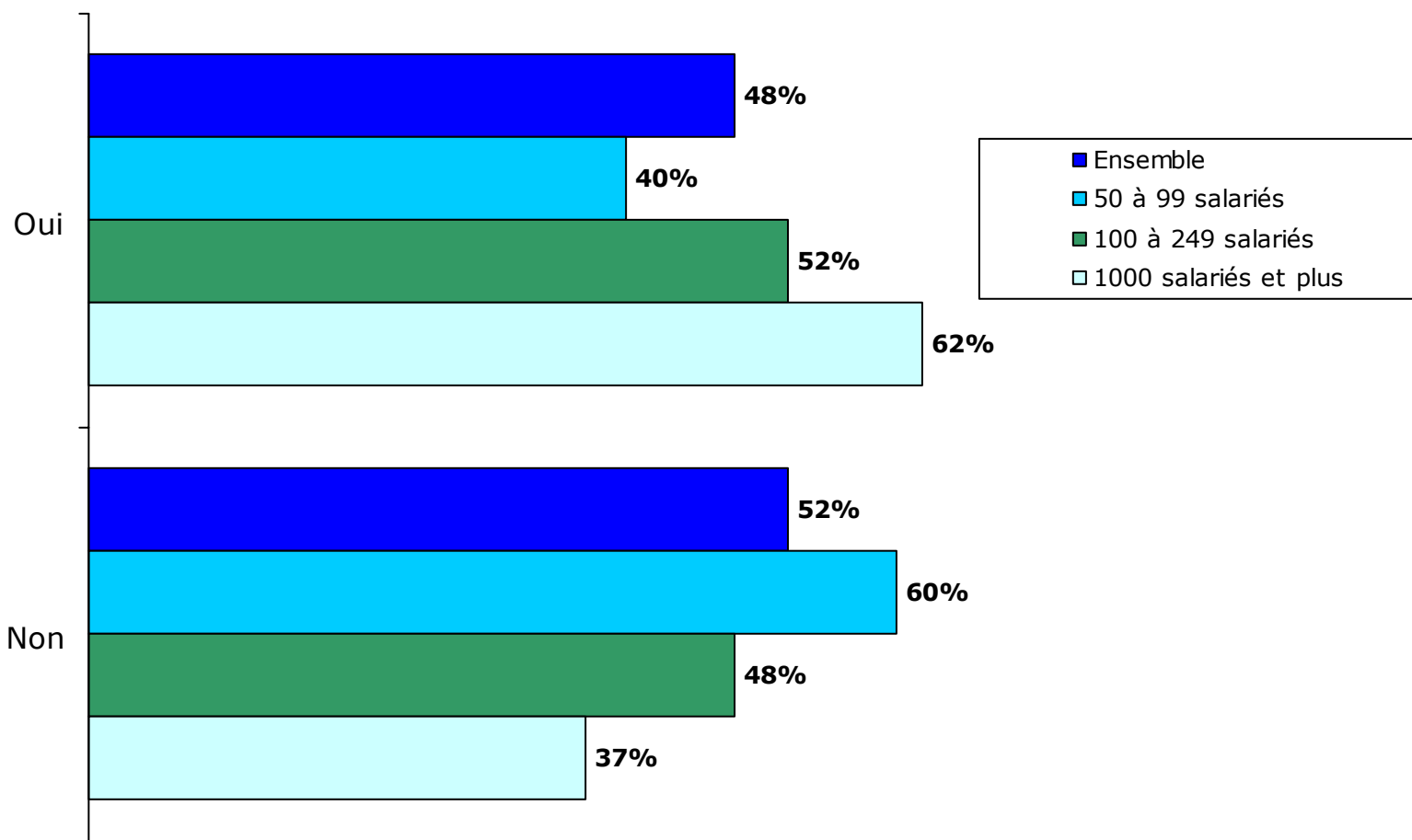
ifop

Shanghai

Paris

Toronto

Buenos Aires



*Question : Votre entreprise porte-t-elle ces indicateurs à la connaissance des salariés ?*