
Sommaire

INTRODUCTION

Préface	p.4
Le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles du Bas-Rhin	p.5
Point de départ et méthodologie	p.7
Entreprises partenaires	p.9

LES RÉSULTATS

Cadre légal de l'égalité professionnelle	p.16
Stéréotypes et emploi	p.21
Mixité professionnelle	p.27
Conciliation vie professionnelle – vie personnelle	p.33
Évolution professionnelle	p.39

ET APRÈS ?

Conclusion et suite de l'action	p.43
Ressources utiles	p.49

Point de départ et méthodologie

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est ancré dans l'histoire de la construction européenne et au cœur des politiques publiques nationales.

En France, la mise en œuvre de ces politiques s'appuie sur différentes lois avec l'obligation de négocier un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action en matière d'égalité professionnelle pour les entreprises d'au moins 50 salarié.e.s et cela, sous peine de sanctions financières. Si 85 % des grandes entreprises¹ ont déposé un plan en faveur de l'égalité professionnelle pour respecter les exigences légales, les petites et moyennes entreprises manquent souvent de ressources humaines et d'outils pour concrétiser des accords ou plans.

Pourtant, investir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une opportunité pour les entreprises pouvant représenter un bénéfice économique, une contribution au dialogue social, un impératif démocratique, une exigence sociétale et une image d'entreprise valorisée. Au niveau du territoire alsacien, malgré des accords et des plans d'action, les indicateurs des inégalités (niveaux de rémunération, accès aux promotions et à la formation, discrimination à l'embauche, division socio-sexuée des métiers) évoluent très lentement.

À partir de ces constats, le CIDFF du Bas-Rhin a développé l'action « **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace** », action expérimentale de sensibilisation des entreprises à l'égalité salariale du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2017.

Enquête sur le premier emploi des jeunes diplômé.e.s

Dans le cadre de cette action, le CIDFF du Bas-Rhin a réalisé un rapport d'enquête portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dès le premier emploi en Alsace, afin de connaître la situation en matière d'égalité professionnelle.

Il a permis de réaliser un diagnostic régional sur le premier emploi des jeunes diplômé.e.s en Alsace. (*Type de poste occupé, conditions d'embauche, rémunération, formation, perspectives d'évolution*). Deux études ont été réalisées en 2016².

La première étude portant sur les écarts salariaux en début de carrière entre les femmes et les hommes diplômé.e.s a été effectuée en partenariat avec l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg (INSA). Cette analyse de données est issue du dispositif de suivi d'insertion professionnelle de l'INSA de Strasbourg.

Les données récoltées de cette analyse auprès d'un panel important, à savoir 848 ancien.ne.s étudiant.e.s, nous ont permis d'apporter les conclusions suivantes :

→ Le traitement des données n'a pas fait apparaître de différence massive de rémunération entre les femmes et les hommes. Cependant, deux éléments ont été de nature à retenir notre atten-

tion. D'une part, les hommes affichent déjà une dispersion des salaires vers le haut plus importante que les femmes. D'autre part, la prise en compte des primes est de nature à révéler une rémunération légèrement plus importante pour les hommes.

→ Il apparaît également que certaines caractéristiques de poste dont l'exercice d'une activité internationale, sont de nature à augmenter significativement la rémunération. Or, les femmes sont manifestement moins concernées par ces caractéristiques.

La seconde étude portant sur le devenir des étudiant.e.s diplômé.e.s a été réalisée en partenariat avec la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université de Strasbourg. L'enquête a été menée à partir de la base Alumni de la Faculté qui regroupe 1169 personnes.

Les données récoltées par cette analyse ont permis d'apporter les conclusions suivantes :

→ 80 % des personnes parmi les répondant.e.s qui ont déclaré être à temps partiel sont des femmes.

→ Une forte sur-représentation des femmes a été constatée dans les secteurs de l'enseignement, de la santé, de l'administration d'état et des activités immobilières, secteurs qui sont reconnus comme étant moins rémunérateurs.

→ La fonction de responsabilité d'une équipe est plus souvent confiée à des hommes. Les femmes en poste à l'étranger ou dont la fonction est liée à l'international sont nettement sous-représentées.

→ Au sujet des salaires, les résultats indiquent qu'une part plus importante d'hommes obtient des salaires plus élevés que les femmes. En ce qui concerne les primes, les montants obtenus par les femmes sont plus faibles que ceux obtenus par les hommes.

→ En ce qui concerne la satisfaction au travail, les femmes sont moins satisfaites que les hommes. Paradoxalement, elles le sont plus que les hommes au sujet de leur rémunération, autonomie et responsabilités. Elles sont, en revanche, moins satisfaites de la localisation géographique de leur emploi que les hommes.

Ces études statistiques ont laissé apparaître la nécessité de mener un travail d'enquête sur le terrain auprès d'entreprises. En effet, les résultats obtenus dans le cadre de ces deux enquêtes ont légitimé la poursuite de l'analyse des différents mécanismes conduisant aux inégalités professionnelles.

Enquête qualitative auprès des entreprises

Ce travail a consisté à réaliser une enquête qualitative permettant d'apprécier la perception des acteur.rice.s de l'entreprise à l'égard de ces dispositifs. L'enquête a été réalisée auprès de 12 entreprises de tailles différentes TPE, PME, GE (voir encadré ci-contre) et issues de différents secteurs professionnels.

1 - Chiffres clés de l'égalité entre les femmes et les hommes 2016 - Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes.

2 - « Ecart salariaux en début de carrières entre femmes et hommes diplômé.e.s de l'Institut National des Sciences Appliquées de Strasbourg » et « Devenir des étudiant.e.s diplômé.e.s de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion - Réseau ALUMNI, Université de Strasbourg » - rapport d'enquêtes volume 1 - CIDFF du Bas-Rhin, 2016

La loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie prévoit une classification des entreprises en quatre catégories :

- une microentreprise ou très petite entreprise (TPE) est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros.
- une petite et moyenne entreprise (PME) est une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 50 millions d'euros ou le total de bilan n'excède pas 43 millions d'euros.
- une entreprise de taille intermédiaire (ETI) est une entreprise qui n'appartient pas à la catégorie des PME, dont l'effectif est inférieur à 5 000 personnes et dont le chiffre d'affaires annuel n'excède pas 1 500 millions d'euros ou le total de bilan n'excède pas 2 000 millions d'euros.
- une grande entreprise (GE) est constituée des entreprises qui ne sont pas classées dans les catégories précédentes.

Les questionnaires ont été construits de façon distincte afin de personnaliser les questions pour les salarié.e.s et les ressources humaines.

Pour les salarié.e.s, 7 thématiques ont été traitées lors des entretiens :

- Données personnelles
- Parcours et cursus
- Accès à l'emploi et recrutement
- Activité professionnelle
- Rémunération et perspectives professionnelles
- Perception de l'égalité professionnelle
- Articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Pour les ressources humaines, 5 thématiques ont été traitées lors des entretiens :

- Données personnelles
- Données générales et spécifiques de l'entreprise
- Recrutement, formation et perspectives de carrière des salarié.e.s
- Conditions de travail, articulation des temps de vie et rémunération
- Égalité professionnelle

Méthodologie

Entretiens à partir de questionnaires

La méthode choisie consiste en l'analyse de données qualitatives issues des entretiens semi-directifs menés à partir de deux questionnaires réalisés par le CIDFF du Bas-Rhin comprenant des questions fermées et ouvertes. Les entretiens ont été réalisés auprès d'un binôme de salarié.e.s ainsi que des ressources humaines de l'entreprise, selon les critères ci-dessous :

- un salarié et une salariée exerçant des fonctions de cadres ou de non cadres sur un poste équivalent. La moyenne d'ancienneté dans l'entreprise est de 5 ans (1 an pour la plus courte à 40 ans pour la plus longue ancienneté)
- et une personne représentant le service des ressources humaines (responsable ou directeur.trice).

Les entretiens ont été, pour la majorité, enregistrés vocalement afin de retranscrire au mieux les données récoltées et d'éviter une interprétation des propos. Cet enregistrement audio complétait la technique de retranscription choisie avec la prise de note écrite. À la suite des entretiens physiques, un compte-rendu a été réalisé pour chaque personne rencontrée.

Par le biais de ces entretiens, l'objectif était d'apporter une nouvelle analyse qualitative dans les entreprises sur l'insertion et l'évolution de carrière des salarié.e.s. Les questionnaires ont permis également de prendre en compte des données économiques indispensables à la contextualisation de l'entreprise.

Construction du panel d'entreprises

La recherche a été centrée sur les entreprises situées en Alsace avec + de 50 salarié.e.s. Pour certaines entreprises, l'approche a pu être permise par la participation de ces entreprises à d'autres actions menées au sein du CIDFF. Pour d'autres, le partenariat construit avec la Fédération des Industries d'Alsace a permis d'organiser des rendez-vous de présentation de l'action. Ce premier contact s'est, pour la majorité des entreprises rencontrées (12 entreprises sur 16), soldé par un accord de participation à l'action et l'établissement d'une convention de partenariat.

1 - Dans trois entreprises, un.e ou deux salarié.e.s de plus ont été interrogé.e.s à titre exceptionnel au vu de la pertinence des profils proposés. Au total, quatre entretiens supplémentaires ont été réalisés dans le cadre de l'enquête.

16 RDV de
présentation

12 conventions
de partenariat

40 Entretiens¹