

LE BAROMÈTRE DE L'EMPLOYABILITÉ DE BPI GROUP

VAGUE 3 – JUIN 2018

« LES SALARIÉES FRANÇAISES : QUELLE PERCEPTION DE LA PARITÉ H/F EN ENTREPRISE ET DE LEUR EMPLOYABILITÉ ? »

Un sondage réalisé par  pour  CONSEIL EN MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

Contact BVA Opinion

Erwan LESTROHAN, directeur de clientèle
01 71 16 90 93 / 06 46 67 38 22
erwan.lestrohan@bva-group.com

Contact Presse BPI Group

Sophie Artonne
07 81 33 29 83
sophie.artonne@gmail.com

Contact Communication BPI Group

Stéphanie Barrat
06 18 49 60 87
stephanie.barrat@bpi-group.com

Méthodologie



Recueil

Enquête réalisée par Internet auprès d'un échantillon de femmes salariées **du 05 au 08 juin 2018**.



Echantillon

Echantillon de **1002 femmes salariées**, représentatif de la population des femmes salariées âgées de **15 ans et plus**

La représentativité de l'échantillon a été assurée grâce à la méthode des quotas appliquée aux variables suivantes : **âge**, **catégorie socio-professionnelle**, **secteur d'activité**, **taille d'entreprise** et **région d'habitation**.



Résultats

Ce rapport présente les résultats pour l'ensemble des salariés et par sous-population. Les résultats par sous-population qui sont significativement supérieurs et significativement inférieurs à l'ensemble de la population sont indiqués avec les symboles suivants : **XX%** et **XX%**

Principaux enseignements

33% des femmes salariées se sentent exposées à un risque de perte d'emploi au cours des trois prochaines années

Au sein de la population féminine, **certaines catégories de personnes se montrent plus inquiètes que d'autres**. C'est notamment le cas des femmes les plus jeunes : 43% des 15-29 ans perçoivent ce risque, qu'on retrouve également à un niveau élevé chez les employées (38%) et les ouvrières (43%).

Sans surprise, les **femmes qui travaillent au sein du secteur privé** se sentent plus vulnérables que celles qui travaillent au sein du secteur public (36% contre 27%). **Les salariées de TPE** se sentent également plus exposées à un risque de perte d'emploi que celles qui travaillent au sein d'entreprises de plus de 500 salariés (48% contre 31%).

Moins de 6 femmes sur 10 estiment que leur situation équivaut à celles des hommes sur le plan de la présence au sein des instances dirigeantes et des perspectives de carrière

Pour $\frac{3}{4}$ des salariées, les femmes disposent de situations équivalentes à celles des hommes en termes de **présence dans les effectifs globaux de l'entreprise** (73%).

Manifestant plus de réserves, seules 64% d'entre elles estiment que les femmes bénéficient d'une **crédibilité** équivalente à celle des hommes dans leur entreprise et 62% que les femmes disposent de situations équivalentes à celles des hommes en termes de **rémunération** (seulement 57% des femmes de 40-49 ans) ou de **présence parmi les managers** (61%).

Les opinions sont encore plus critiques en ce qui concerne les **perspectives de carrière** et la **présence au sein des instances dirigeantes**.

- Uniquement 57% des femmes salariées estiment que les femmes disposent au sein de leur entreprise des mêmes perspectives de carrière que les hommes.
- **Seulement une salariée sur deux déclare que les femmes sont aussi présentes que les hommes au sein des instances dirigeantes de leur entreprise (51%)**. Sur ce point, les cadres et les salariées de grandes entreprises sont particulièrement critiques (61 et 63% pensent que les femmes ne disposent pas d'une situation équivalente à celle des hommes sur ce sujet).

La formation : outil le plus à même de développer leur employabilité selon les femmes salariées

Interrogées sur les outils qui permettraient de développer leur employabilité, les femmes salariées citent en premier lieu **une formation pour bénéficier de nouvelles expertises sur leur métier (51% et 61% des femmes cadres)**.

En retrait, **39% seraient intéressées par un bilan de compétences** pour faire le point sur leur savoir-faire (48% chez les 15-29 ans) et **31% par un coaching** (41% des cadres et 38% des femmes du secteur privé). Les femmes salariées sont en revanche moins nombreuses à penser pouvoir développer leur employabilité par le biais de **conseils sur leur lieu de travail** (25%) ou via **un temps d'échange ou de réflexion sur leur carrière avec la DRH** (24%).

Enfin, **18% des femmes salariées ont indiqué ne pas vouloir développer leur employabilité**, un score qui atteint même 38% chez les ouvrières et 23% chez les plus de 50 ans.

Le regard d'expert de BPI group

1/2

Une perception de l'équilibre Homme - Femme dans l'entreprise globalement positive ... mais peu réaliste !

Les femmes salariées seraient-elles devenues optimistes? C'est l'enseignement majeur qui ressort de l'analyse des résultats du baromètre de l'employabilité de Juin. En effet, les salariées pensent très majoritairement que leur situation en entreprise est en équilibre avec celles des hommes qu'il s'agisse de crédibilité, de salaire ou de carrière. Encore plus surprenant : les femmes estiment que leur représentativité est équivalente à celle des hommes dans le middle management comme au sein des instances de gouvernance. Au-delà de la perception, rappelons quelques chiffres : le rapport d'ONU Femmes France, réalisée par Gaïa Rating et Ethifinance en Janvier 2016 indique que la part des femmes dans les COMEX est de 14,7%. Quant à la question du salaire, Muriel Pénicaud a récemment déploré un écart salarial moyen de 9% entre les hommes et les femmes pour le même travail. Il est vrai que le sujet de la parité est davantage porté par l'Etat au travers de campagne de communication et de sensibilisation, les médias, les syndicats et les dirigeants. Et visiblement, à défaut de faire bouger les lignes dans les entreprises, cela a permis de donner aux femmes un sentiment de progrès dans ce domaine. Enfin, pas à toutes : les femmes de 40 à 49 ans expriment qu'elles se sentent moins crédibles, moins bien payées vis-à-vis des hommes et peu représentées dans le middle management.

Au-delà du respect de la loi Copé-Zimmerman, promulguée en 2011, les entreprises prennent depuis peu des initiatives dans ce domaine. Il est évident qu'une telle transformation dans la culture du recrutement et la gestion des carrières exige une prise de conscience collective forte et demande du temps dans sa mise en œuvre. Cependant, les dirigeants sont en attente de performance en particulier dans un contexte de digitalisation et de mutation des modèles économiques : l'inclusion et la diversité dans l'entreprise y participent en choisissant le bon talent, au bon endroit et au bon moment, des talents au féminin comme au masculin, et quels que soient leurs âges.

Des femmes prêtes à être pleinement actrices de leur carrière

Une majorité des salariées (51%) souhaite se former à de nouvelles expertises liées à leur métier, conscientes de la transformation des métiers qui s'annoncent. Ces résultats sont rassurants et en parfaite cohérence avec ceux du mois précédent : les femmes comme les hommes sont désireuses de développer de nouvelles compétences pour rester dans la course de l'emploi. Pour autant, elles ne sont que 25 % à envisager une mobilité interne ou externe pour développer leur propre employabilité.

Il paraît alors nécessaire de rappeler que l'employabilité * ne se limite pas à disposer d'expertises métiers. Être employable, c'est avoir la capacité de s'adapter au marché du travail. Il s'agit par exemple de vivre plusieurs expériences professionnelles dans des entreprises différentes. Mais encore faut-il ressentir l'envie et le besoin de changer! Les salariés français sont reconnus pour leur goût modéré en matière de mobilité, il appartient aux pouvoirs publics comme aux entreprises de les accompagner dans cette nouvelle culture et relation à l'emploi. Le coaching ou encore le mentorat sont des solutions qui permettent d'ouvrir le champ des possibles et de faire évoluer les femmes dans un environnement satisfaisant pour oser le changement; changement qui construira une carrière en complément des compétences acquises tout au long de leur vie professionnelle.

Il n'est ni trop tôt ni trop tard pour développer son employabilité alors que la durée de vie professionnelle s'allonge et que les aléas de la vie nous rendent particulièrement fragiles. Nous appelons à une véritable révolution culturelle pour mobiliser massivement toutes les femmes, et ce dès leur plus jeune âge professionnel, tant elles sont concernées par la nécessité de cet investissement sur leur employabilité.

* "La capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur."

BPI group 

CONSEIL EN MANAGEMENT ET RESSOURCES HUMAINES

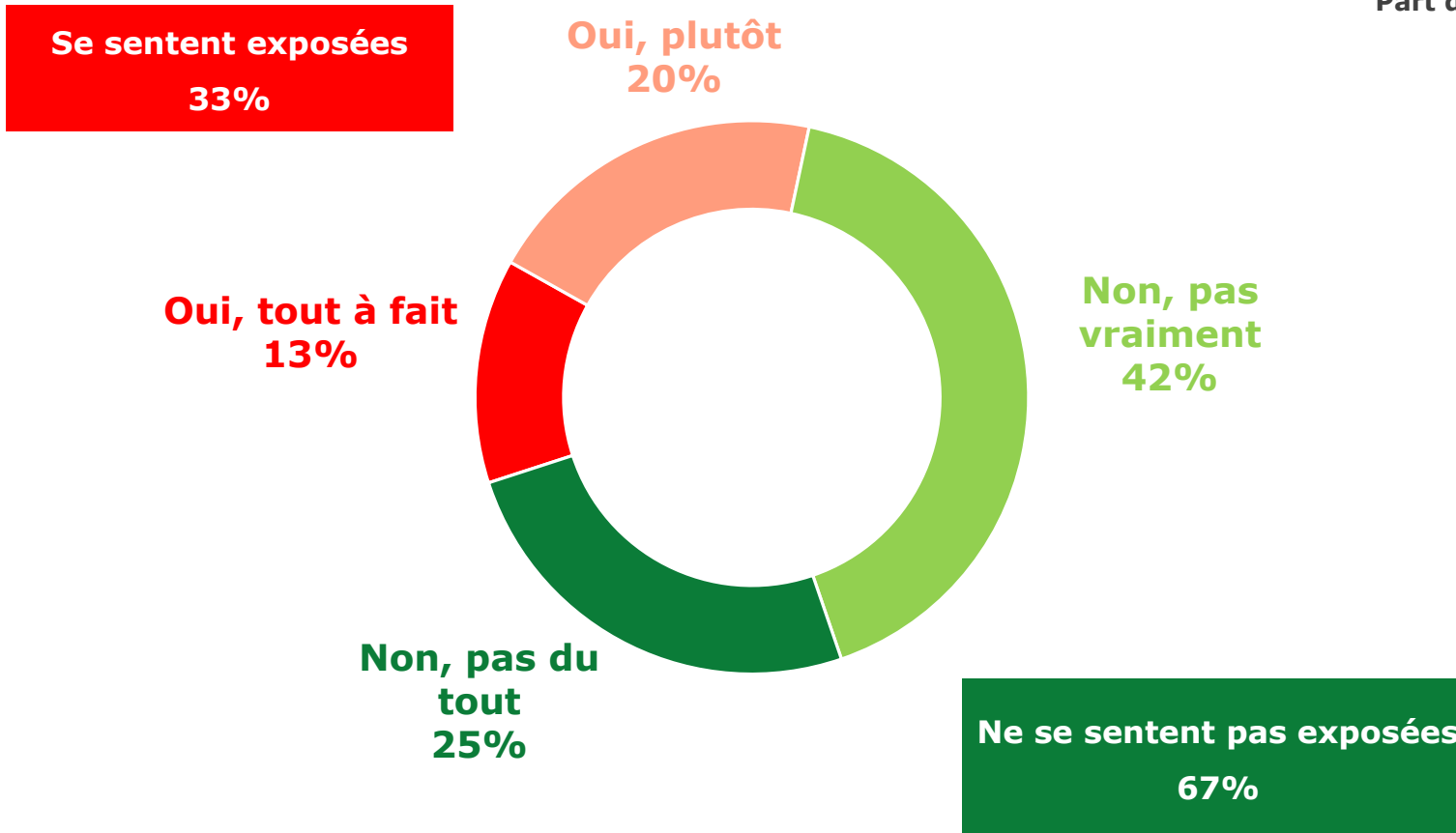
BAROMÈTRE DE L'EMPLOYABILITÉ

LES RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE LA VAGUE 3

1/3 des femmes salariées françaises se sentent exposées à un risque de perte d'emploi au cours des trois prochaines années, notamment les plus jeunes, les employées et les ouvrières

Dans les 3 années à venir, vous sentez-vous exposée à un risque de perte d'emploi ?

Base : salariées françaises âgées de 15 ans et plus (1002 interviews)



Part de femmes se sentant exposées à un risque de perte d'emploi

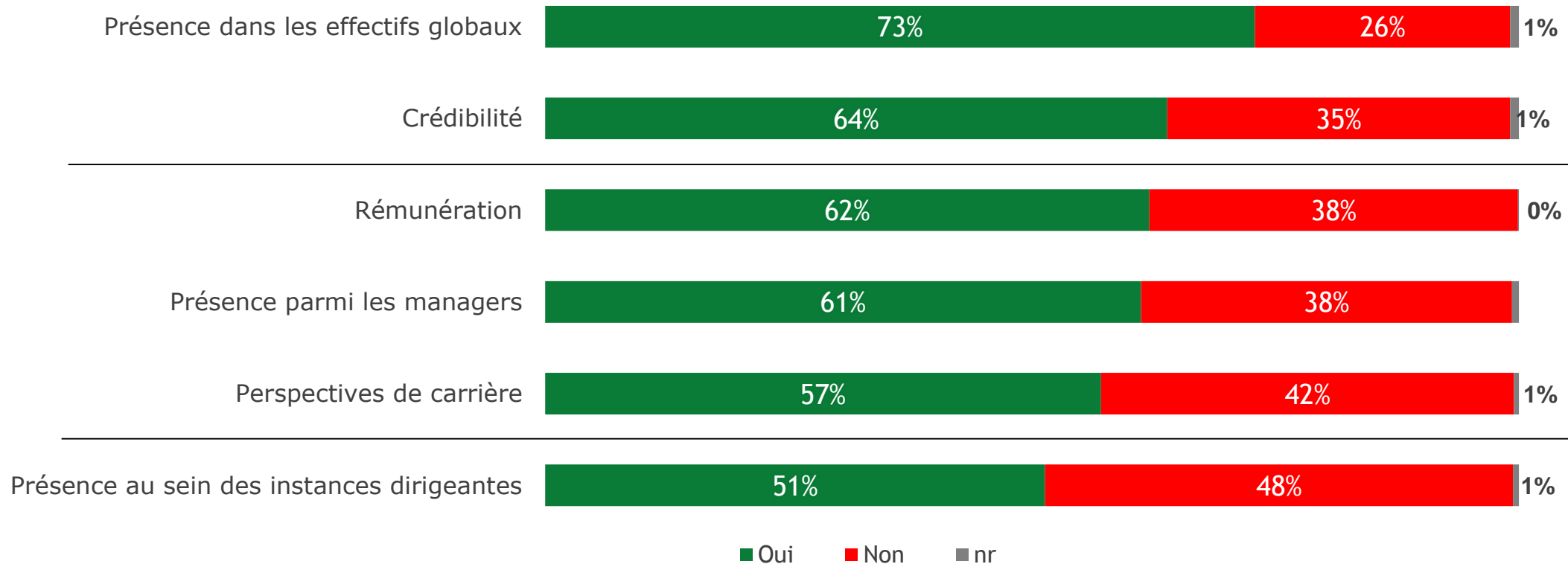
AGE	15-29 ans	43%
	30-39 ans	32%
	40-49 ans	33%
	50 ans et plus	28%
FONCTION	Cadres	24%
	Employées	38%
	Ouvrières	43%
REGION	Île-de-France	32%
	Province	33%
TAILLE D'ENTREPRISE	Moins de 10 salariés	48%
	10 à 49 salariés	38%
	50 à 499 salariés	37%
	500 salariés et plus	31%
SECTEUR	Privé	36%
	Public	27%
DOMAINE	Industrie	34%
	Tertiaire	33%

La présence au sein des instances dirigeantes et les perspectives de carrière, principaux points de déséquilibres entre les salariés hommes et femmes

Au sein de votre entreprise, diriez-vous que les femmes disposent de situations équivalentes à celles des hommes. En termes de...

Base : salariées françaises âgées de 15 ans et plus (1002 interviews)

Au sein de votre entreprise, les femmes disposent de situations équivalentes à celles des hommes en termes de...



Résultats détaillés

Au sein de votre entreprise, diriez-vous que les femmes disposent de situations équivalentes à celles des hommes. En termes de...

Base : salariées françaises âgées de 15 ans et plus (1002 interviews)

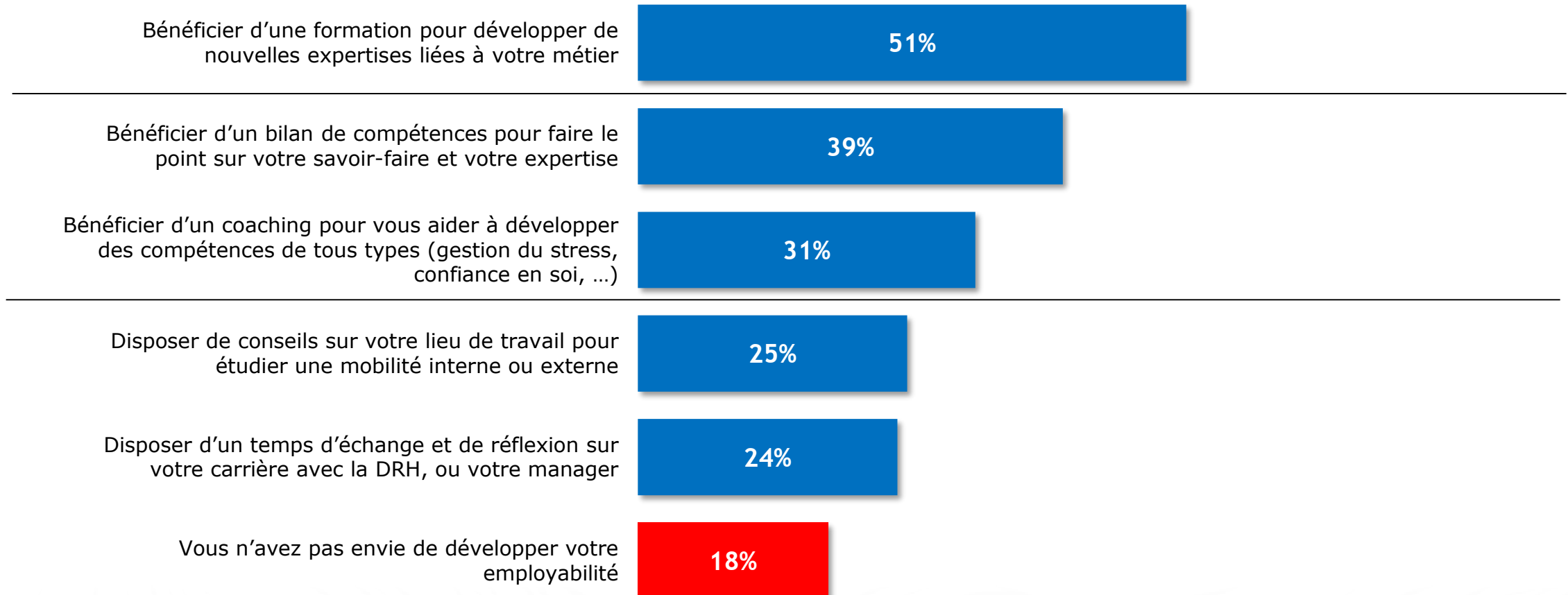
Résultats exprimés sur le « non »

	Total	Age					CSP			Région		Secteur		Taille d'entreprise			
		15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ile de France	Province	Secteur privé	Secteur public	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 499 salariés	500 salariés et +
Présence au sein des instances dirigeantes	48%	42%	47%	51%	49%	61%	52%	42%	47%	54%	46%	51%	43%	37%	43%	38%	63%
Perspectives de carrière	42%	41%	37%	48%	43%	45%	43%	40%	47%	45%	42%	45%	38%	34%	36%	39%	54%
Rémunération	38%	33%	38%	43%	35%	51%	35%	35%	41%	44%	36%	43%	28%	31%	42%	32%	51%
Présence parmi les managers	38%	26%	38%	44%	39%	39%	37%	36%	53%	36%	39%	38%	37%	32%	42%	35%	41%
Crédibilité	35%	39%	33%	41%	28%	33%	36%	35%	40%	36%	35%	35%	36%	31%	26%	34%	39%
Présence dans les effectifs globaux	26%	30%	23%	27%	25%	29%	22%	26%	37%	25%	26%	28%	23%	25%	30%	26%	29%

Une femme salariée sur deux estime qu'elle pourrait développer son employabilité par le biais d'une formation

Parmi les éléments suivants, quel(s) sont ceux qui permettraient selon vous de développer votre employabilité ?

Base : salariées françaises âgées de 15 ans et plus (1002 interviews)



Résultats détaillés

Parmi les éléments suivants, quel(s) sont ceux qui permettraient selon vous de développer votre employabilité ?

Base : salariées françaises âgées de 15 ans et plus (1002 interviews)

	Age					CSP				Région		Secteur		Taille d'entreprise			
	Total	15-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professionnels intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ile de France	Province	Secteur privé	Secteur public	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 499 salariés	500 salariés et +
Bénéficiaire d'une formation pour développer de nouvelles expertises liées à votre métier	51%	51%	50%	52%	50%	61%	53%	49%	33%	54%	50%	54%	44%	52%	51%	54%	56%
Bénéficiaire d'un bilan de compétences	39%	48%	34%	38%	40%	35%	40%	41%	35%	38%	40%	39%	39%	35%	35%	46%	41%
Bénéficiaire d'un coaching	31%	34%	31%	31%	30%	42%	35%	28%	17%	36%	30%	35%	25%	25%	30%	38%	38%
Disposer de conseils sur votre lieu de travail pour étudier une mobilité interne ou externe	25%	27%	23%	26%	25%	22%	28%	26%	14%	36%	22%	23%	29%	10%	18%	24%	28%
Disposer d'un temps d'échange et de réflexion sur votre carrière avec la DRH, ou votre manager	24%	22%	27%	24%	22%	20%	26%	24%	27%	24%	24%	24%	25%	19%	27%	26%	23%
Vous n'avez pas envie de développer votre employabilité	18%	9%	18%	17%	23%	13%	16%	17%	38%	13%	19%	17%	19%	27%	18%	14%	15%