

# Pratiques RH et Egalité professionnelle

## Synthèse des résultats du questionnaire—Juin 2012

La mixité et l'égalité professionnelle facilitent parfois les réponses aux problématiques de l'entreprise – bien au-delà de ce que l'on peut imaginer. Difficultés de recrutement, évolution des carrières, conditions de travail et ambiance des équipes... La mise en place de **démarches égalité**, pas forcément coûteuses, peuvent avoir des résultats positifs dans bien des domaines.

Pour cette raison, la Maison de l'Emploi et de la Formation et le CIDFF ont élaboré, en lien avec leurs partenaires, une enquête sur la base de 38 questions afin de mieux connaître les pratiques et préoccupations des entreprises du Nord Drôme, afin d'orienter la mise en œuvre d'actions répondant aux besoins du territoire (ateliers, mini-conférences, accompagnement personnalisé...).

Nota : Cette étude n'ayant pas une représentativité vérifiée, ses résultats ont vocation à identifier des pistes de travail et de réflexion, mais ne sauraient être généralisés.

### Profil des répondants et place des femmes dans l'entreprise

#### Généralités

47 retours exploitables.  
Les répondants sont :

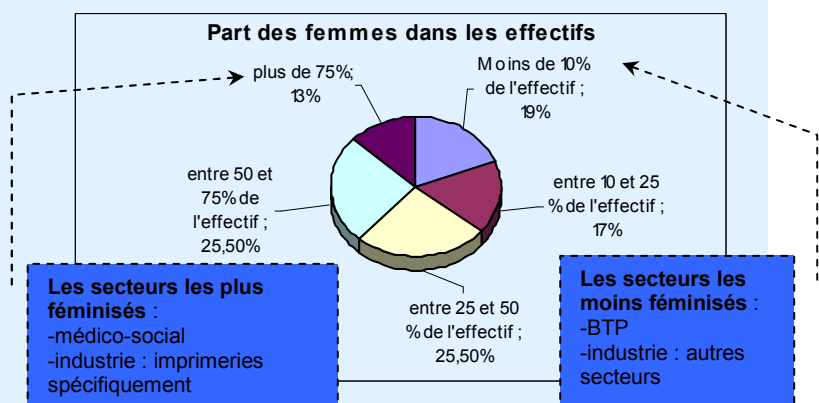
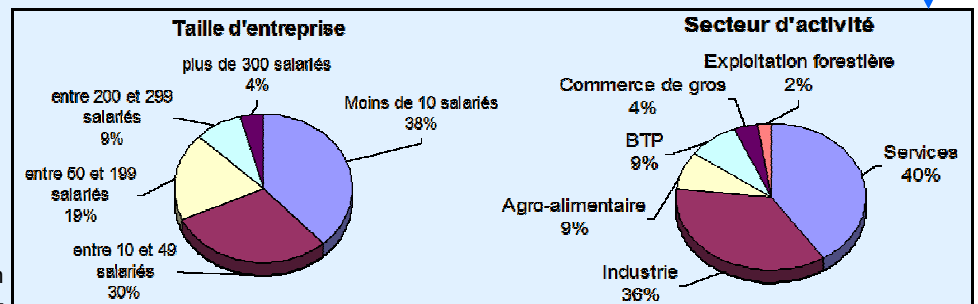
- à 48% le dirigeant ;
- à 28% le personnel administratif ;
- à 24% le service ressources humaines.

Les entreprises répondantes ont en moyenne 67 salariés (voir répartition ci-contre), qui sont à 92% en CDI.

#### La place des femmes dans l'entreprise

En moyenne, les femmes représentent **46% des effectifs** (voir répartition ci-contre), et 56% des effectifs de plus de 45 ans.

Elles représentent globalement **50% des CDI** — mais ce chiffre n'est pas homogène. Pour un quart des entreprises répondantes, elles représentent moins de 25% des CDI (industries, transports...)



### Les problématiques RH les plus fréquemment rencontrées

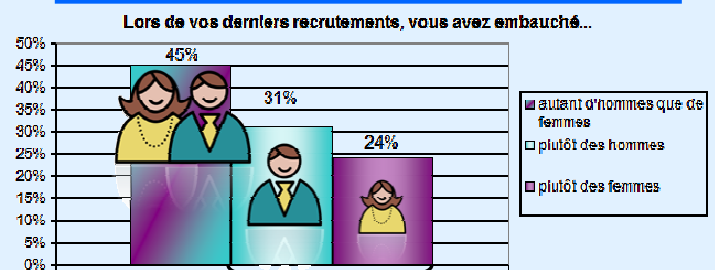
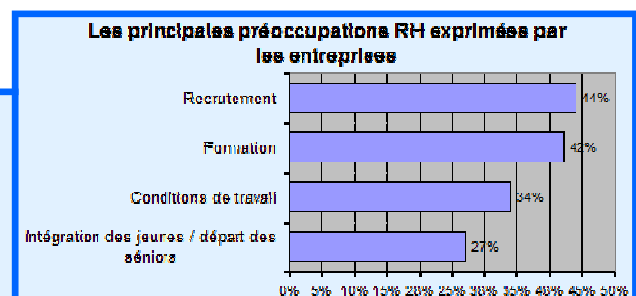
#### 1. Le recrutement

**57% des entreprises** ont du mal à recruter, souvent sur des postes techniques ou de production.

Ces difficultés sont liées à des questions :

- De compétences, à 59%
- D'horaires de travail (37%)
- De savoir-être des candidats (33%)
- De salaire (22%)
- D'une mauvaise image des métiers concernés (22%)

**66% des entreprises répondantes affirment souhaiter développer la mixité** dans leurs effectifs. 26% ne le souhaite pas.



La raison ?

- Des métiers décrits comme « techniques » (pour les hommes ?) ou « administratifs » (pour les femmes ?)
- Des candidatures uniquement d'hommes ou de femmes

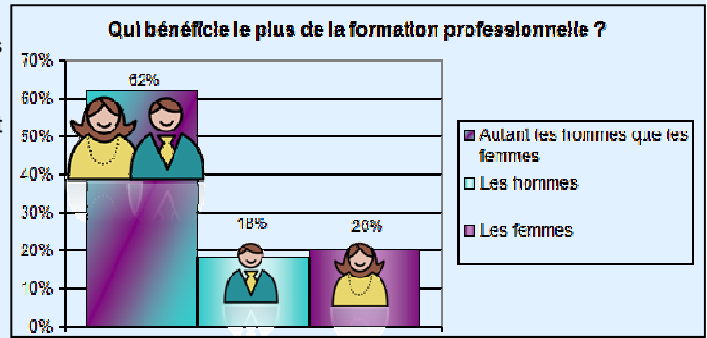
## 2. La formation

**83% des entreprises répondantes** indiquent que leurs salariés effectuent des formations.

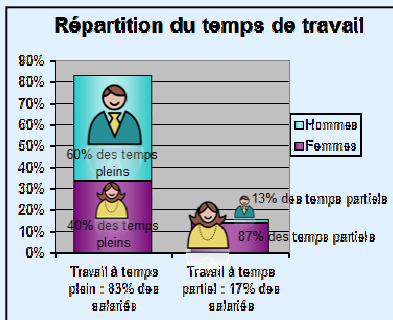
Les publics qui sont le plus concernés par la formation sont les suivants :

- Les employés (37%)
- Les ouvriers (26%)
- Les cadres (23%)
- Les agents de maîtrise (14%)

De manière générale, les deux sexes sont concernés par la formation. Lorsqu'un déséquilibre est constaté, il correspond généralement à la répartition des effectifs.



## 3. Organisation et conditions de travail



**72% des entreprises pratiquent des horaires de bureau.**

**19% pratiquent des horaires en équipe** : 2x8 ou 3x8 - la très grande majorité de ces entreprises a une forte proportion de femmes .

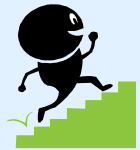
En moyenne **83% des salariés des entreprises répondantes travaillent à temps plein.**

Les femmes (46% des effectifs globaux), représentent 40% des temps pleins — et **87% des postes à temps partiel.**

49% des entreprises pensent que certains postes pourraient être adaptés pour développer leur mixité (34% pensent le contraire).

## 4. Les carrières

**Les femmes représentent en moyenne 35% du personnel d'encadrement** des entreprises participantes, avec de fortes disparités. En revanche, à la question « la promotion des femmes est-elle aussi fréquente que la promotion des hommes ? » 27 entreprises répondent « oui » pour seulement 2 « non », et on relève 18 abstentions.



**86% des entreprises n'ont pas de système de gestion des carrières** - alors que parmi elles, 25% considèrent que la gestion des carrières est l'une des problématiques auxquelles elles doivent faire face !

## 5. Articulation des temps de vie

60% des entreprises sont concernées par des **demandes d'adaptation des horaires** (temps partiels ou horaires adaptés) : 57% des demandes concernent la garde d'enfant, 36% des démarches administratives, 32% la santé.

50% des entreprises constatent des **absences pour raison familiale**, qui sont :

- À 82% liées aux enfants (garde, maladie),
- Prises indifféremment par des hommes et des femmes à 54%, à 34% par des femmes, et à 7% par des hommes.

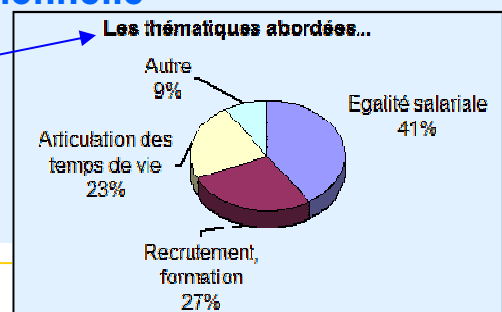
43% des entreprises affirment avoir des **modalités d'organisation adaptables** pour prendre en compte la vie familiale (ex : chèque emploi service pour la garde d'enfants de moins de 3 ans, aménagement des horaires de réunion, adaptation des horaires de travail, des lieux et journées de formation, ...)

**55% des entreprises répondantes ont observé des congés paternité** lors de l'année précédente, 26% des congés parentaux pris par des femmes, et 4% des congés parentaux pris par des hommes.

## Les entreprises et la question de l'égalité professionnelle

**32% des entreprises ont déjà abordé la question de l'égalité professionnelle** avec leurs salariés (principalement des entreprises de plus de 50 salariés).

Sur les 28 qui n'ont jamais abordé la question, toutes ont moins de 50 salariés.



### Pour plus d'informations :

Maison de l'Emploi et de la Formation Drôme des Collines Royans Vercors

Romans sur Isère, 04 69 64 73 45, contact@mefdcrv.org

CIDFF—Centre d'information sur les Droits des Femmes et des Famille—Valence, 04 75 82 06 10, cidf26@wanadoo.fr