



Enquête

« L'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise » 2005

Plan :

Introduction	2
I -Compétences/qualités individuelles et dynamisme de l'entreprise	4
II -Performances de votre entreprise et impact de la répartition Femmes/Hommes.....	8
III - Questions complémentaires sur les outils de l'égalité.....	11
IV – Aspects méthodologiques	12
• Identification des répondants	12
• La structure du panel CCIP.....	12
• Le panel de la CCIP.....	13
• L'opération Panel CCIP	14
• Le groupe de travail d'arborus	14

Introduction

L'enquête « **l'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise** » s'inscrit dans le cadre des travaux annuels de l'association arborus et dans le droit-fil des recherches-actions menées par arborus depuis 10 ans sur la place des femmes dans les entreprises et sur la plus-value qu'elles représentent.

A l'occasion de son dixième anniversaire, l'association arborus a souhaité rechercher des indicateurs pertinents susceptibles de caractériser et d'apprécier l'apport des femmes à la performance de l'entreprise. Cette enquête permet d'établir un constat objectif sur cette question :

- en croisant les facteurs de dynamisme de l'entreprise et les facteurs de performance entre les hommes et les femmes,
- en mettant en corrélation performance et niveau de féminisation de l'entreprise, performance et valorisation du rôle des femmes dans l'entreprise,
- en interrogeant des managers et chefs d'entreprises.

Cette enquête a été menée en partenariat avec la CCIP grâce à son panel de 300 entreprises, créé afin de collecter témoignages et avis sur des questions précises.

arborus remercie particulièrement :

- Nicolas Jacquet, Directeur Général de la Chambre de Commerce,
- Anne Outin Adam,
- Bruno Weber,
- ainsi que toute l'équipe de l'opération Panel CCIP,
- et particulièrement Christine Boiry, responsable du panel.



Aspects méthodologiques :

Le questionnaire proposé est organisé en deux batteries de questions :

- les compétences individuelles et le dynamisme de l'entreprise
- la performance de l'entreprise et l'impact de la place des femmes

Nous avons profité de cette enquête pour interroger les entreprises sur la mise en oeuvre de la loi sur l'égalité professionnelle et sur leur intention d'obtenir le label égalité.

Les premières analyses de l'enquête permettent de mettre en lumière que :

- Les valeurs dites féminines repérées par arborus sont présentes dans les critères de performance retenus :

Communication interne et externe (écoute, empathie, etc.)

Energie, implication, capacité de travail

Culte de la compétence en lien avec l'organisation

La gestion du temps

- Trois des facteurs d'optimisation de la vie de l'entreprise pour lesquels les femmes sont jugées plus compétentes sont ceux considérés comme les plus importants pour l'entreprise.

-Une reconnaissance de l'apport des femmes dans la performance de l'entreprise. Pour 41%, les compétences stratégiques et les facteurs d'optimisation pour l'entreprise se déclinent au féminin : implication, engagement, disponibilité, capacités relationnelles, efficacité au travail, loyalisme, stabilité dans l'entreprise.

Mais des freins psychologiques forts participent à l'exclusion des femmes dans les domaines techniques et décisionnels et brident les parcours professionnels et la promotion des femmes.

Si seulement 11% des entreprises éprouvent des difficultés à optimiser la carrière des femmes, les motifs invoqués concernent principalement les absences liées à la maternité et l'absence de mobilité.

Si l'absentéisme ne présente pas de différence pour 60% des répondants, 13% des chefs d'entreprise estiment qu'il est plus élevé pour les femmes avant 40 ans.

Si 56% des répondants estiment qu'il n'y a pas d'écart entre durée réelle et théorique du travail, ils indiquent que les dépassements d'horaire concernent plus les hommes (55%) que les femmes (40%).

Analyse des freins :

Ils sont le fruit d'idées reçues et de l'enracinement parfois inconscient d'une culture d'entreprise encore fortement masculinisée :

Qui impacte les modes d'organisation.

Qui impacte les modes de management par une représentation du pouvoir spécifique et une gestion des ressources humaines timorée sur ces questions qui impacte la place des femmes, les métiers qu'elles occupent et leur rémunération.

Pour en finir avec les paradoxes

La présence des femmes et les valeurs qu'elles véhiculent sont des atouts et une richesse pour l'entreprise qui face aux contraintes de son environnement doit miser plus qu'avant sur son « capital humain » comme facteur de différenciation vecteur d'avantage comparatif.

Ainsi, mobilité et stabilité dans l'entreprise ne sont pas contradictoires, implication, disponibilité et gestion rigoureuse et innovante des temps et du travail sont une source de profitabilité, l'altruisme et le sens du collectif sont le pré requis du partage des connaissances et de la circulation du savoir dans les entreprises apprenantes.



arborus

Enquête arborus-CCIP – 5 juillet 2005 – « la performance au féminin »



CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DE PARIS
PARIS HAUTS DE SEINE SEINE-SAINT-DENIS VAL DE MARNE

I - Compétences/qualités individuelles et dynamisme de l'entreprise

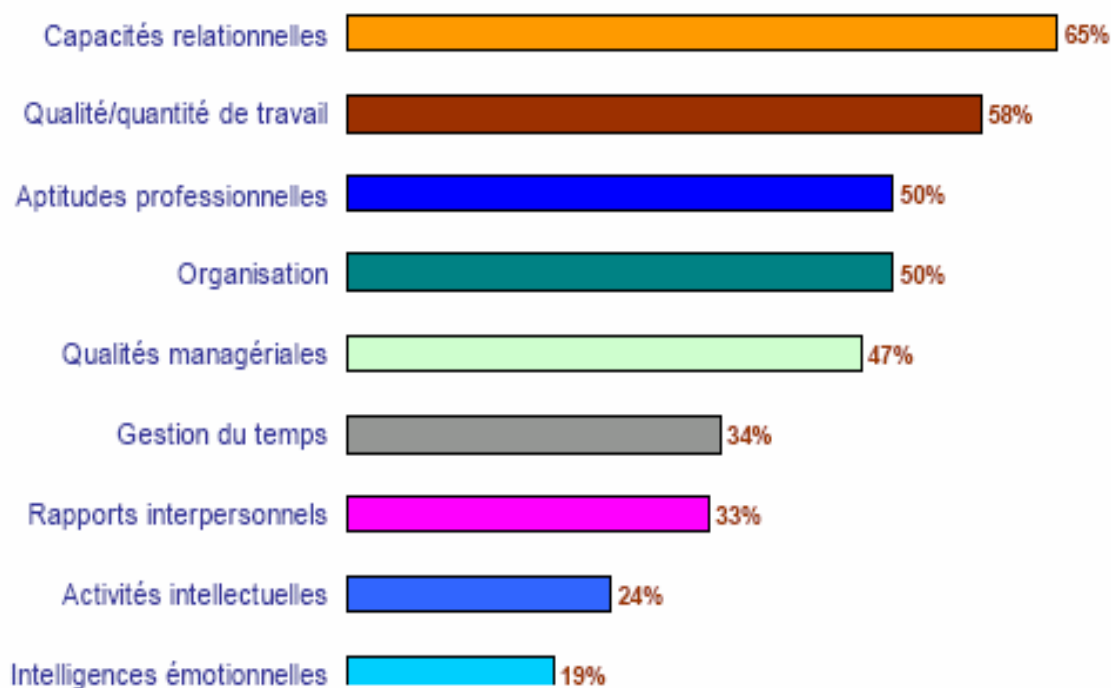
Une plus grande efficacité des femmes en matière d'organisation/planification et dans les relations avec l'extérieur de l'entreprise

Qualités managériales (résolution de problèmes/leadership, conseil et développement, prises de décision...), activités intellectuelles (connaissances techniques/créativité innovation), aptitudes professionnelles (autonomie, initiatives, travail sous pression/ponctualité disponibilité) et qualité/quantité de travail sont des qualités que 50 % ou plus des chefs d'entreprises interrogés estiment égales chez les femmes et les hommes. Les femmes seraient en revanche beaucoup plus efficaces que les hommes dans leurs relations avec l'extérieur et pour l'organisation/planification (solde des + compétentes et des compétentes de 52% et 46% ; cf. tableau). Leurs capacités relationnelles dans les relations internes, leurs aptitudes à la gestion du temps, la création/innovation et la qualité /quantité de leur travail sont également jugées plus positivement. Cette reconnaissance est plus forte dans l'industrie/BTP que dans les services à l'exception des relations avec l'extérieur et de la créativité/innovation. Les réponses leur sont en revanche moins favorables en matière d'activités intellectuelles/connaissances techniques et d'intelligences émotionnelles (respectivement -12% et -18% en termes de solde). A l'exception des capacités relationnelles des femmes avec l'extérieur plus valorisées par les hommes que par les femmes, le jugement des femmes sur leurs aptitudes est toujours meilleur que celui formulé par les hommes (créativité, qualités managériales, relations interpersonnelles...).

	(+)	(=)	(-)	Solde + et -
Qualités managériales / leadership, conseil et développement	19%	61%	20%	-1%
Activités intellectuelles / connaissances techniques	14%	59%	26%	-12%
Qualités managériales / résolution de problèmes	28%	58%	15%	13%
Aptitudes professionnelles / autonomie, initiatives, travail sous pression	23%	58%	19%	4%
Qualités intellectuelles / créativité, innovation	36%	57%	8%	28%
Aptitudes professionnelles / ponctualité, disponibilité	22%	53%	25%	-3%
Qualité / quantité de travail	40%	51%	9%	31%
Capacités relationnelles / relations internes	44%	44%	11%	33%
Rapports interpersonnels	36%	44%	20%	16%
Intelligences émotionnelles	19%	44%	37%	-18%
Gestion du temps	47%	43%	10%	37%
Organisation / planification	52%	41%	6%	46%
Capacités relationnelles / relations extérieures	56%	39%	5%	52%

Parmi les cinq compétences jugées les plus stratégiques pour le dynamisme de l'entreprise, les chefs d'entreprises estiment que les qualités managériales et aptitudes professionnelles sont des compétences qui se trouvent aussi bien chez les femmes que chez les hommes (les femmes étant toutefois plus efficaces dans le domaine du management pour la résolution de problèmes que pour le leadership). Organisation/planification, capacités relationnelles et qualité/quantité de travail sont plus importantes chez les femmes.

**Quelles sont les qualités les plus importantes pour le dynamisme de votre entreprise ?
(130 répondants)**



Dans l'industrie, les capacités relationnelles sont jugées plus importantes que dans les activités tertiaires (72% contre 63%) ainsi que les rapports interpersonnels (négociation, travail en équipe... 45% contre 30%). L'organisation/planification et dans une moindre mesure les aptitudes professionnelles (ponctualité/disponibilité, autonomie, initiatives...) le sont moins (environ 40% contre 50%). En ce qui concerne le sexe des répondants, les capacités relationnelles sont jugées moins stratégiques par les femmes que par les hommes (55% contre 69%). C'est l'inverse pour l'organisation/planification et la gestion du temps (respectivement 61% et 45% contre 44% et 30%)

Estimez-vous que les femmes sont généralement plus compétentes que les hommes pour les facteurs suivants d'optimisation de la vie de l'entreprise ? (130 à 140 réponses)

	(+)	(=)	(-)	solde + et -
Pertinence et diversité des formations	20%	74%	7%	13%
Maîtrise des frais professionnels	21%	74%	6%	15%
Développement de réseaux stimulant les projets de l'entreprise	23%	61%	16%	7%
Temps de présence à son poste de travail	32%	60%	8%	24%
Loyalisme	35%	58%	7%	28%
Niveau de présence (en opposition à absentéisme)	46%	49%	35%	11%
Stabilité dans l'entreprise	46%	46%	7%	39%
Mobilité professionnelle	6%	35%	59%	-53%

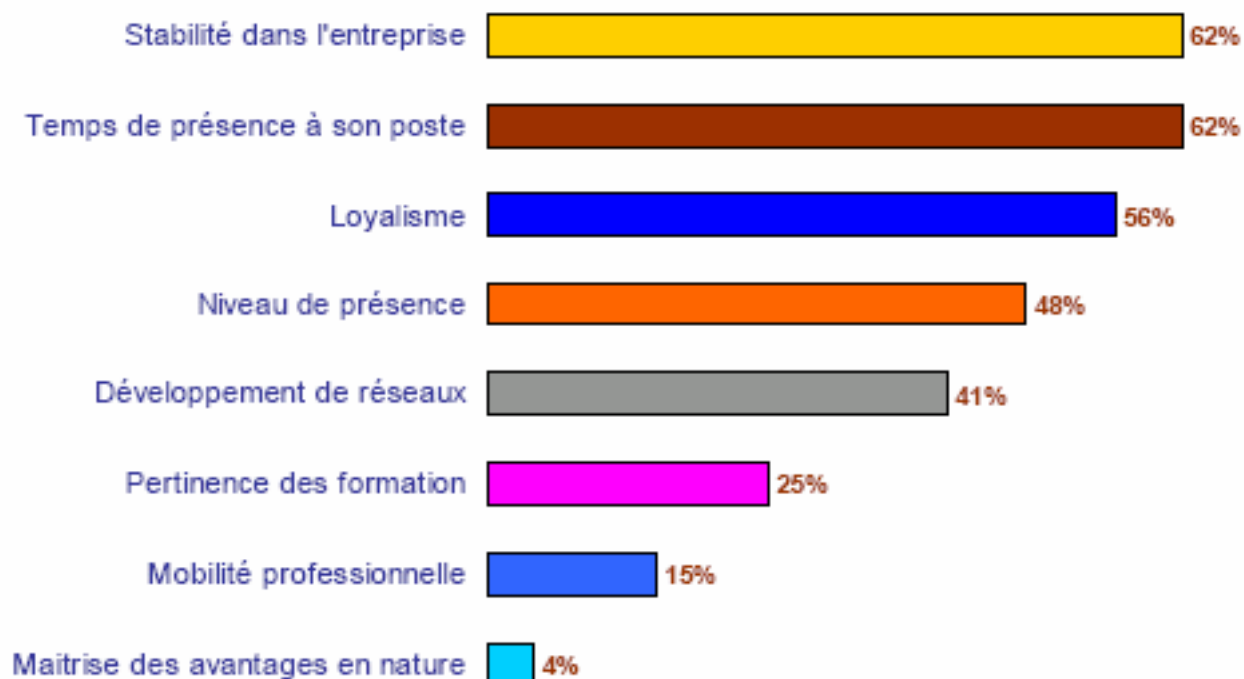
Pour la plupart des facteurs d'optimisation de la vie de l'entreprise, une même présence chez les femmes et les hommes

La mobilité professionnelle est le seul facteur d'optimisation de la vie de l'entreprise qui est estimé inégalement présent chez les deux sexes : les femmes sont jugées moins mobiles, cette opinion étant un peu plus marquée dans le secteur tertiaire que dans l'industrie/BTP.

Pour les autres facteurs d'optimisation de la vie de l'entreprise, entre 50% et 74% des répondants ne font pas de différence entre les hommes et les femmes. Peuvent être cités en particulier la pertinence /diversité des formations et la maîtrise des frais professionnels/avantages en nature devant le développement de réseaux et le temps de présence à son poste.

Toutefois, la stabilité dans l'entreprise devant le loyalisme et la présence à son poste de travail seraient plus présents chez les femmes (respectivement 39%, 28% et 24% en terme de solde d'une présence plus forte et moins forte de ces facteurs chez les femmes ; cf. tableau). Parmi ces deux dernières qualités attribuées aux femmes, le loyalisme est plus valorisé par les chefs d'entreprises de l'industrie que par ceux du tertiaire et inversement en ce qui concerne la présence au poste de travail.

Quels sont les facteurs d'optimisation de la vie de l'entreprise les plus importants pour votre entreprise (130 réponses)



En ce qui concerne le sexe des répondants, le jugement des femmes sur leurs atouts est toujours meilleur que celui formulé par les hommes, à l'exception : de la stabilité dans l'entreprise qui est mieux reconnue comme une forte qualité féminine par les hommes que par les femmes, du niveau de présence des femmes hors congé de maternité (en opposition à l'absentéisme) qui suscite un jugement négatif des hommes envers les femmes.

Les trois facteurs les plus présents chez les femmes : stabilité dans l'entreprise, loyalisme et présence à son poste de travail sont précisément ceux que les entreprises estiment les plus stratégiques pour leur dynamisme.

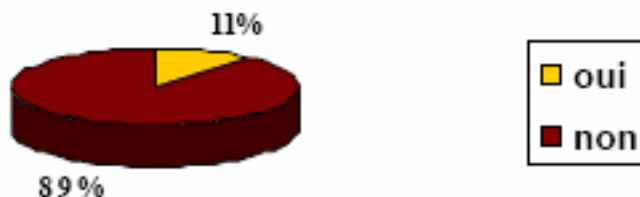
A noter que le loyalisme, le niveau de présence, le développement de réseaux sont estimés plus stratégiques dans l'industrie/BTP que dans le secteur tertiaire, contrairement à la stabilité dans l'entreprise. En ce qui

concerne le sexe du répondant, la stabilité dans l'entreprise est estimée plus importante par les femmes que par les hommes, ainsi que le niveau de présence (en opposition à l'absentéisme) et le développement de réseaux. C'est l'inverse pour le temps de présence à son poste de travail.

89% des entreprises n'éprouvent pas de difficultés pour optimiser la carrière des femmes

Seulement 15 entreprises éprouvent des difficultés pour optimiser la carrière des femmes. Les différents motifs évoqués concernent les absences dues aux maternités, un manque de capacité à déléguer, le manque de mobilité professionnelle des mères de famille et le secteur d'activité, qui peut être plus spécifique aux hommes, comme c'est le cas pour le bâtiment. Les répondants femmes sont un peu moins optimistes que les hommes sur cette question (18 % estiment qu'il y a des difficultés contre 8% pour les hommes).

**Votre entreprise éprouve-t-elle des difficultés pour optimiser la carrière des femmes ?
(130 réponses)**



II - Performances de votre entreprise et impact de la répartition Femmes/Hommes

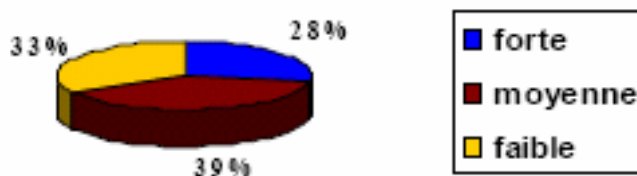
Des entreprises dynamiques

La tendance depuis 3 ans est à la croissance des effectifs et du chiffre d'affaires respectivement pour 20% et 38% des entreprises (% exprimé en solde des répondants qui enregistrent une tendance à la hausse et à la baisse). Leur part de marché dans leur secteur d'activité est moyenne ou forte pour 67% d'entre elles.

Tendance au cours des trois dernières années (130/132 réponses)



de la part de marché de l'entreprise dans son secteur d'activité (128 réponses)



Montant du chiffre d'affaires (en milliers d'euros) (116 réponses)

Moins de 500	31%
500 à 2500	22%
2500 à 10 000	18%
10000 à 500 000	16%
500 000 et plus	13%

56 % des répondants emploient 40% de femmes ou plus

Les entreprises qui emploient 40% de femmes ou plus sont plus nombreuses dans les services (68%) que dans l'industrie (30%).

A noter que la spécificité de certains métiers (coiffure/esthétique pour dames, bâtiment travaux publics) peut impliquer une part importante d'emplois féminins ou masculins sans que cela soit relié à un caractère discriminatoire.

Part des femmes dans l'effectif de l'entreprise (124 réponses)

Moins de 10%	11%
10 à 30%	20%
30 à 40%	14%
40 à 60%	31%
60% et plus	25%

26% de femmes parmi les postes d'encadrement

Malgré le regard positif des chefs d'entreprise vis à vis des femmes en matière des facteurs d'optimisation de la vie de l'entreprise, 70% des entreprises emploient moins de 40% de femmes dans des postes d'encadrement. Cette proportion est inférieure dans l'industrie/BTP à celle du tertiaire (24% contre 32% pour les emplois d'encadrement exercés par des femmes).

Les hommes conservent encore les postes de décision.

Part des femmes parmi les postes d'encadrement (113 réponses)

Moins de 10%	29%
10 à 30%	22%
30 à 40%	19%
40 à 60%	20%
60% et plus	10%

La fin d'une idée reçue : Un niveau d'absentéisme (hors maternité) comparable chez les hommes et chez les femmes pour 60% des entreprises

Le niveau d'absentéisme (hors maternité) ne présente pas de différence pour 60% des répondants. Seulement 13% des chefs d'entreprises estiment qu'il est plus élevé pour les femmes avant 40 ans, cette différence disparaissant après 40 ans (en terme de solde de ceux qui le jugent plus élevé et ceux qui le jugent moins élevé).

Niveau du taux d'absentéisme (hors maternité) des femmes par rapport à celui des hommes (122/109 réponses)



Une présence des hommes hors temps de travail plus affirmée : une durée réelle du travail qui dépasse la durée théorique moins fréquemment pour les femmes que pour les hommes

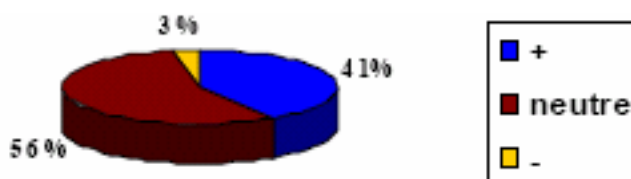
56% des répondants estiment qu'il n'y a pas d'écart entre durée réelle et théorique du travail pour les femmes contre seulement 42% pour les hommes. Parallèlement, ils vont être moins nombreux à indiquer pour les femmes un dépassement d'horaire par rapport à la durée théorique (40% contre 55% pour les

hommes en termes de solde de ceux qui indiquent un écart positif et négatif par rapport à la durée théorique).

Un impact positif du rapport actuel Femmes/Hommes dans l'entreprise sur le dynamisme de l'entreprise pour 38% des répondants

Si 56% des répondants estiment que le rapport actuel Femmes/Hommes ne joue aucun rôle sur le dynamisme de l'entreprise, 41 % ont une opinion positive contre 3% une opinion négative, soit un solde d'opinion positives de 38%. Ce solde est plus positif chez les femmes que chez les hommes (53% contre 31% en terme de solde entre ceux qui ont une opinion positive et ceux qui ont une opinion négative). Il est en revanche comparable dans l'industrie/BTP et le tertiaire (40% et 37%) et dans les entreprises denses en emplois féminins (35%) et les autres (39%).

Considérez-vous que la répartition actuelle Femmes/Hommes dans votre/vos établissements joue un rôle sur le dynamisme de votre entreprise? (132 réponses)



Ils jugent en effet :

- que les femmes témoignent d'un engagement plus intense, d'un caractère plus positif, d'une plus grande diplomatie vis à vis de la clientèle, d'une plus grande disponibilité,
- qu'un meilleur équilibre est apporté par la mixité, plus stimulante pour les rapports entre les employés et plus agréable pour la clientèle, chacun apportant sa valeur.

Près d'une dizaine d'entreprises expriment au contraire que les compétences ne dépendent pas du sexe mais de l'individu et que c'est cela qui est important pour l'entreprise. D'autres, pour le même motif n'ont pas répondu au questionnaire.

III - Questions complémentaires sur les outils de l'égalité

Seulement 12 entreprises remettent un rapport sur la responsabilité sociale et environnementale

Sur 131 répondants seulement 12 entreprises remettent un rapport sur la responsabilité sociale et environnementale. 8 d'entre elles ont plus de 500 salariés, les quatre autres employant entre 30 et 120 salariés. Elles appartiennent aux trois secteurs d'activité, commerce, industrie, service. Seulement trois font l'objet d'une notation sociale par une agence spécialisée (deux connaissent leur notation).

51% des entreprises appliquent la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle

La loi Génisson a rendu obligatoire dans l'entreprise sur l'égalité professionnelle et a institué dans les entreprises de plus de 200 salariés une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise.

Une stricte majorité applique la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle. Cette proportion est plus élevée dans l'industrie (59% contre 50 % dans le tertiaire). Il en est de même pour les entreprises qui emploient plus de 40% de femmes (48% contre 59%).

**Votre entreprise applique-t-elle la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle
(125 réponses)**



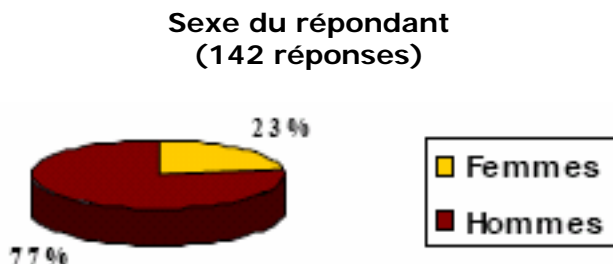
Seulement 9 entreprises ont fait réaliser un rapport de situation comparée Femmes/Hommes et pensent demander le label égalité

Parmi celles-ci cinq d'entre elles ont plus de 500 salariés, les quatre autres employant 50 à 120 salariés. Elles appartiennent aux trois secteurs d'activité, commerce, industrie, service.

IV – Aspects méthodologiques

• Identification des répondants

77% d'hommes ont répondu au questionnaire



47% des répondants ont 50 ans et plus

**Age du répondant
(130 réponses)**

Moins de 40 ans	12%
40 à 50 ans	41%
50 à 60 ans	35%
60 ans et plus	12%

75% des répondants sont chef d'entreprise

21% sont cadres ou exercent une profession intellectuelle supérieure, 75% sont des artisans, commerçants ou chefs d'entreprises.

• La structure du panel CCIP

142 entreprises de moins de 500 salariés ont répondu à l'enquête sur l'impact de la féminisation sur la performance de l'entreprise

	Enquête mai 2005
Paris	35%
Hauts de Seine	19%
Seine Saint Denis	12%
Val de Marne	10%
Essonne *	24%

* Le panel CCIP s'est enrichi depuis le mois de mai 2005 de la participation des entreprises de l'Essonne.

Une sur-représentation des entreprises de plus de 10 salariés

Les critères de recrutement des entreprises (consultation internet / avoir un e-mail) conduisent à une proportion des entreprises de plus de 10 salariés plus importante que pour le tissu CCIP.

	Enquête mai 2005
1 à 9 salariés	43%

10 à 49 salariés	31%
50 salariés et plus	26%
Total Panel CCIP + Essonne	100%

78% de répondants exercent une activité tertiaire

	Enquête mai 2005
Industrie	22%
Commerce	26%
Services	52%
Total Panel CCIP +Essonne	100%

• Le panel de la CCIP

Le panel CCIP a été créé **pour favoriser l'élaboration des prises de position de la CCIP par la collecte de témoignages d'entreprises de la circonscription sur leurs expériences et leurs avis sur certaines réglementations.**

La Direction de la Mission Consultative et les Délégations de Paris, Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis et Val de Marne de la CCIP ont donc proposé à des entreprises en contact avec la CCIP de donner leur avis sur des questions précises d'actualités en matière d'évolution de la réglementation dans les domaines juridique, social, fiscal, et dans ceux liés à l'environnement ou à l'aménagement du territoire. Depuis le mois de mai 2005, le panel CCIP s'est enrichi de la participation d'entreprises de l'Essonne.

Cette consultation se fait sur internet : le questionnaire est **sur une page web**, qui est accessible par un lien direct.

Il a suffi, pour cette 5^{ème} consultation, de cliquer sur :

http://www.sphinxonline.net/coe-ccip/demande_locaux/questionnaire.htm

- Elle se fait **trois à quatre fois par an.**
- Les quatre premières consultations ont eu lieu en :
 - **mars 2004 sur le licenciement économique,**
 - **mai 2004 sur le développement économique régional,**
 - **octobre 2004 sur la simplification des pratiques administratives,**
 - **janvier 2005 sur la demande de locaux des PME-PMI.**

Le panel :

- **réunit actuellement près de 300 entreprises** sur les quatre départements de Paris et la petite couronne. 1200 entreprises ont été contactées en Essonne.
- **représente le « club » d'entreprises ainsi composé, mais pas l'ensemble des entreprises de la circonscription** compte tenu des règles de sa constitution : des entreprises qui ont un e-mail et des contacts avec les services de la CCIP. On recherchera progressivement à approcher la structure de l'ensemble des entreprises de la région.

• L'opération Panel CCIP

Y. de LESTANG

Directeur de la Mission Consultative (DMC)

P. MATHERON

Responsable du département
Aménagement Régional

A. PERSOUYRE

Responsable Service
Communication-Lobbying

C. BOIRY

Responsable panel CCIP

Les correspondants du panel CCIP dans les délégations CCIP et en Essonne

Hauts de Seine

M. SARAIVA
Responsable du
Marketing

Seine-Saint-Denis

L. LACAUME
Responsable des
Affaires
Institutionnelles

Val de Marne

A. KELLER
Directeur adjoint

Paris

D. CHARNU
Directeur

Essonne

D. DARBOURET
Responsable
Information/
Marketing

Outil Internet et traitement statistique

J. ANAS, responsable de l'Equipe statistiques (COE)

F. PELLIER, chargée d'études et de recherche (COE)

• Le groupe de travail d'arborus

Ce groupe de travail a élaboré le questionnaire qui a été soumis au panel de la CCIP
Ont participé à ce groupe et à la réalisation du questionnaire (par ordre alphabétique)

- Marc Benassy
- Maryse Huet
- Cristina Lunghi
- Valérie Pérot
- Nadia Trainar