



PagesJaunes

# Rapport Situation Comparée Hommes-Femmes 2013

**Présentation Commission de suivi**

Date 4/09/2014



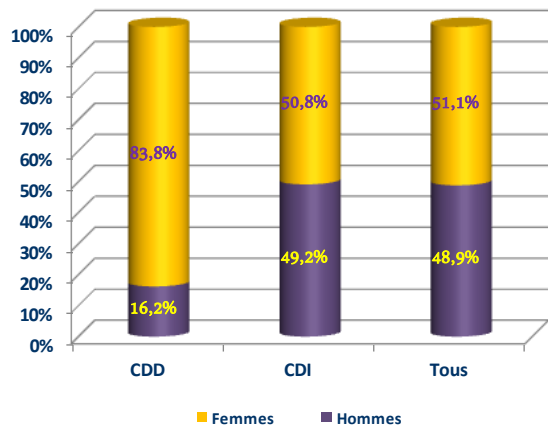


PagesJaunes

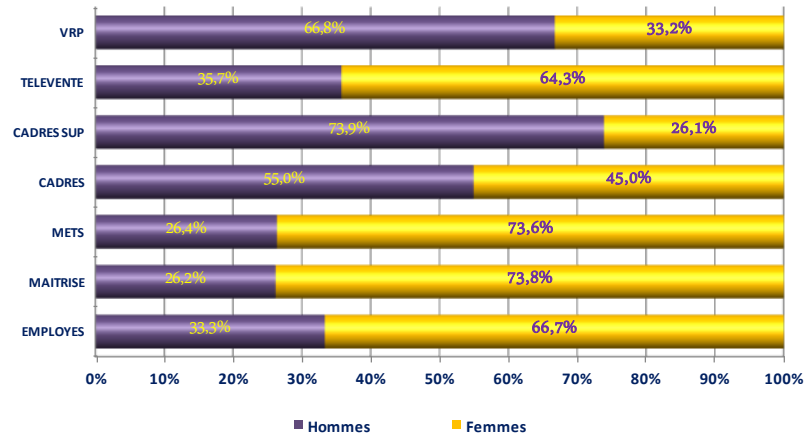
# Situation de l'emploi Hommes-Femmes au 31/12/2013

## Par contrat et CSP

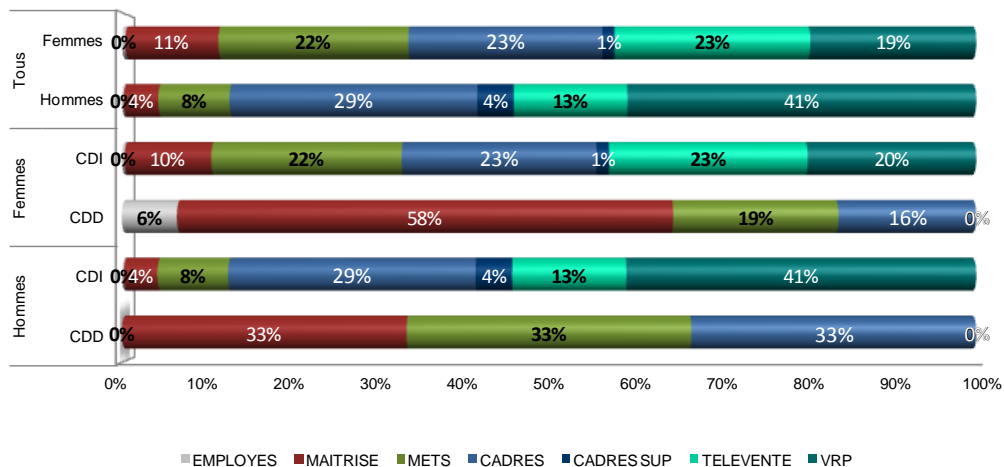
Par type de contrat



Par CSP



Par sexe, type de contrat et CSP



❖ Par rapport à 2012 la proportion des femmes au sein de PagesJaunes a évolué comme suit:

➢ Augmentation

- +1.1% chez les Cadres
- +1,0% chez les Mets
- +1.7% chez les Maîtrise
- + 0,6% chez les C C (VRP)

➢ Diminution

- -1.5% chez les Cadres Supérieurs
- -1.6% chez les Télévendeurs

❖ Les proportions de femmes commerciales ou cadres restent inchangées:

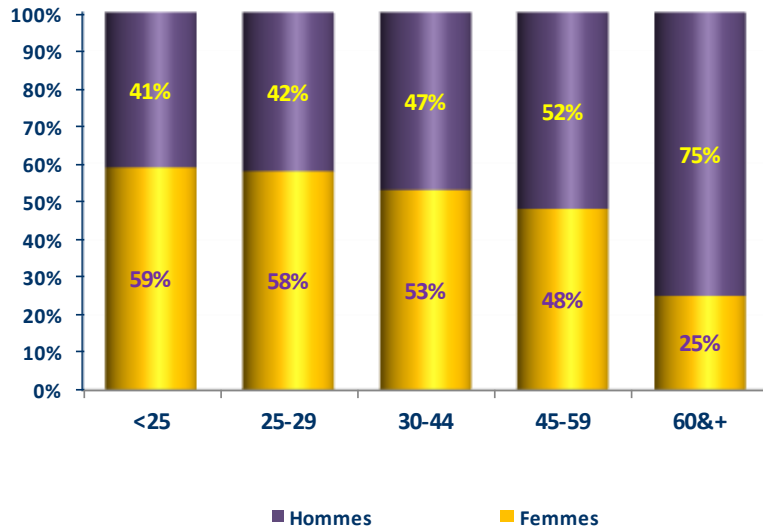
➢ 47% de commerciales (y compris responsables) et 53% de non commerciales. Chez les hommes la part des commerciaux est de 64% et celle des non commerciaux de 36%

➢ 20% de la population féminine est de statut cadre (hors responsables commerciaux) contre 23% chez les hommes

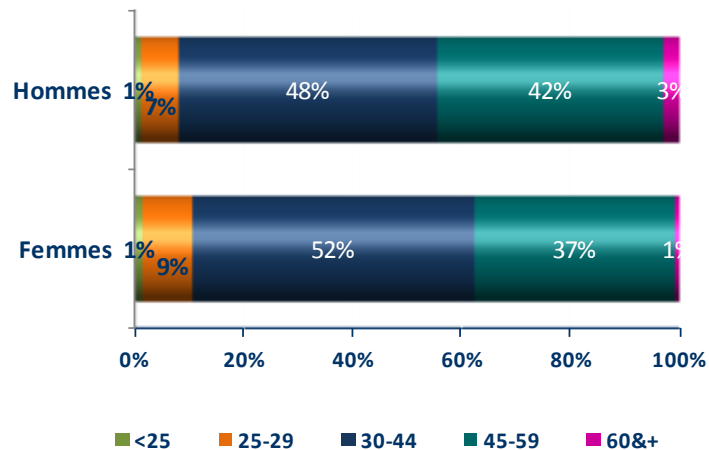
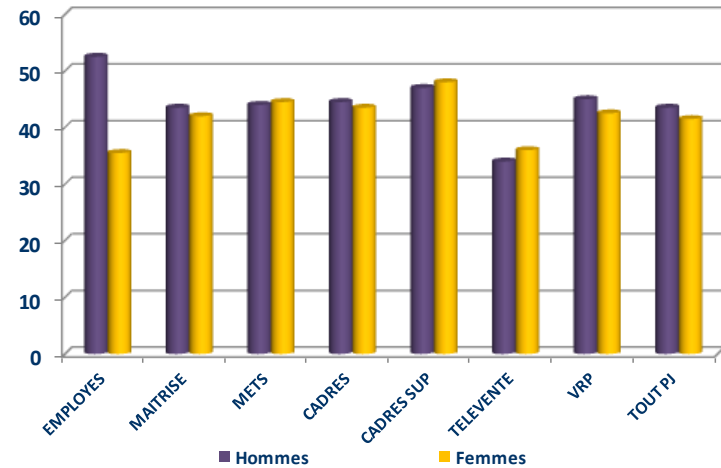
# Situation de l'emploi Hommes- Femmes au 31/12/2013

## Par âge

Par tranche d'âge



Par moyenne d'âge

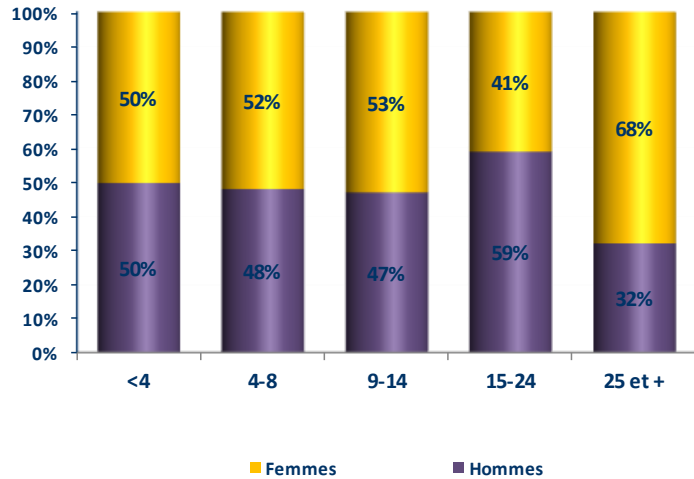


- La proportion des 45 ans et + est de 38% chez les femmes pendant qu'elle atteint 45% chez les hommes
- Les moins de 30 ans représentent 8% de la population masculine et 10% de la population féminine.
- Si globalement les femmes sont plus jeunes que les hommes (41,5 ans contre 43,5 ans en moyenne), ce n'est pas le cas au sein des télévendeurs, chez les Mets et les cadres supérieurs.

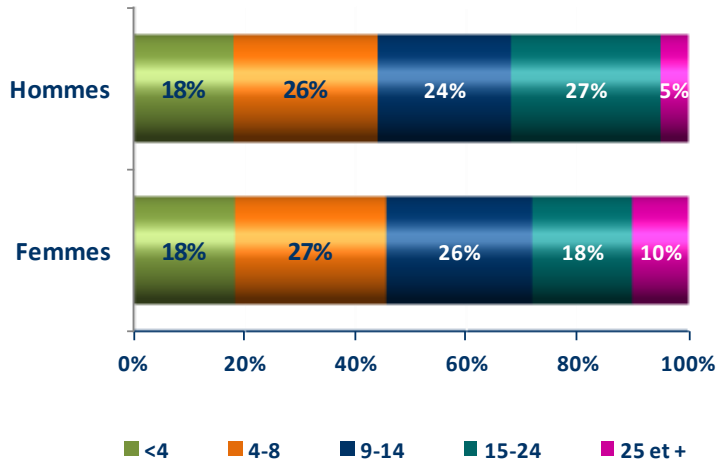
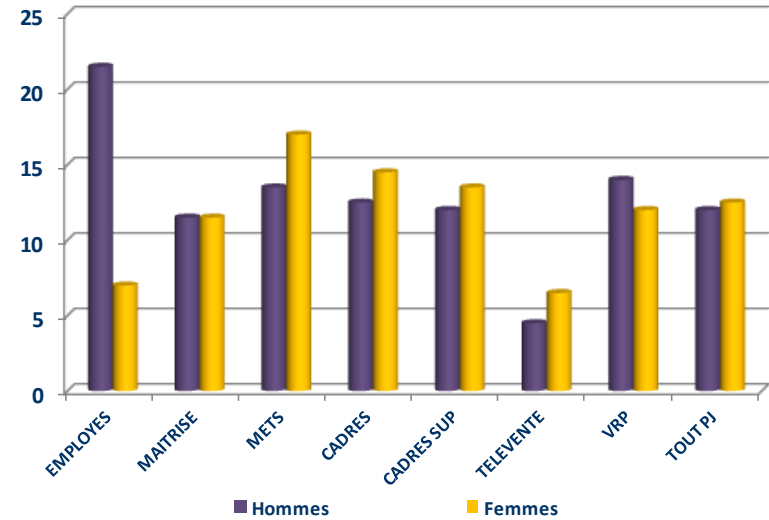
# Situation de l'emploi Hommes- Femmes au 31/12/2013

## Par ancienneté

Par tranche d'ancienneté



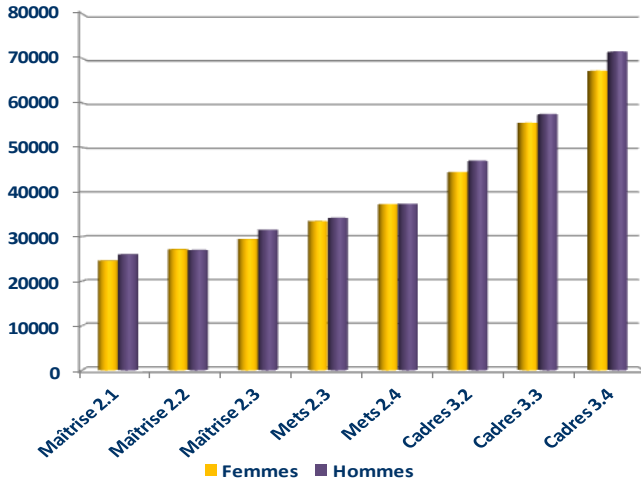
Par moyenne d'ancienneté



- Toutes catégories confondues les femmes ont une ancienneté supérieure à celle des hommes (12,5 ans contre 12 ans en moyenne). Toutefois les femmes employées et conseillères commerciales ont une ancienneté inférieure à celles de leurs homologues masculins.
- 45% des femmes ont moins de 9 ans d'ancienneté contre 44 % des hommes.

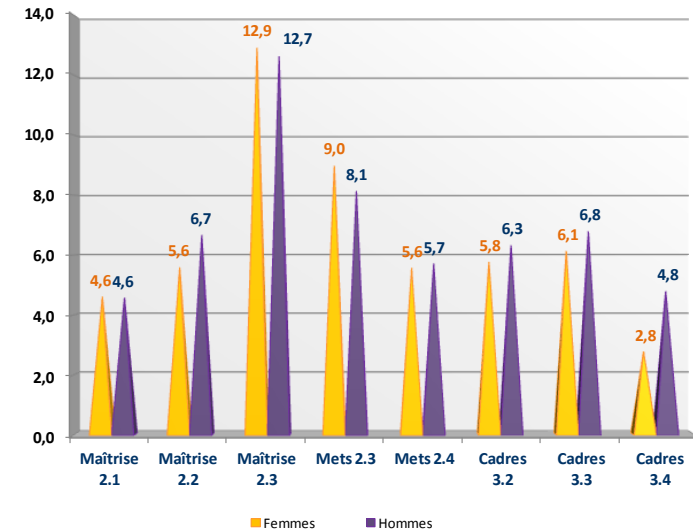
# Mesures des écarts de rémunération Hommes-Femmes: Les rémunérations médianes 2013 par classification hors prime d'ancienneté de la population non commerciale

Les rémunérations médianes par statut et classification

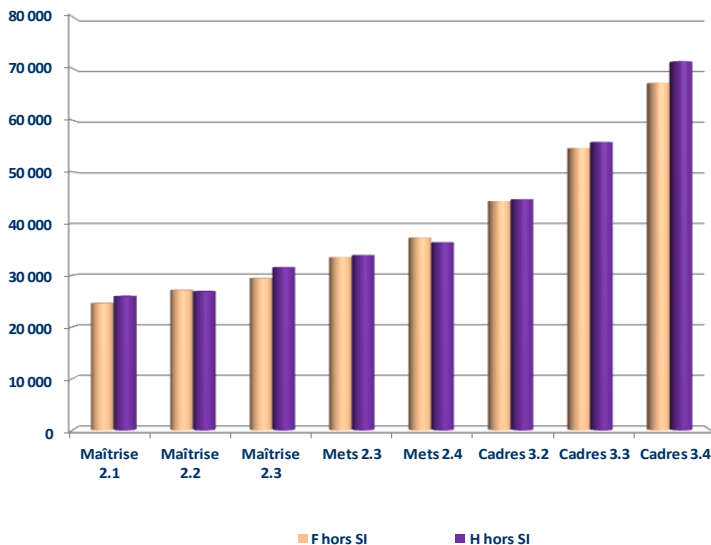


Classif CCNP	ECARTS 2012 en %	ECARTS 2013 en %	hors IT	IT
Employés 1.4				
Maîtrise 2.1	-8,3%	-5,3%	-5,1%	
Maîtrise 2.2	-0,9%	0,8%	1,0%	0,2%
Maîtrise 2.3	-5,2%	-6,8%	-6,8%	
Mets 2.3	-1,8%	-2,2%	-1,2%	-3,7%
Mets 2.4	-0,7%	-0,2%	2,6%	
Cadres 3.2	-5,1%	-5,4%	-0,8%	-0,2%
Cadres 3.3	-3,5%	-3,4%	-2,1%	1,6%
Cadres 3.4	-6,8%	-6,0%	-5,8%	

Ancienneté dans la classification



Hors filière IT



- Les variations entre 2012 et 2013 des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes tiennent aux promotions et aux embauches/départs au sein de chaque classification.
- Tous les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes restent peu significatifs.
- Les classifications 2.2 (maîtrise), 2.3 (mets) et 2.4 (mets) enregistrent toujours les plus faibles disparités.
- Hors filière IT (dont les rémunérations se situent dans la partie supérieure des fourchettes) et pour les classifications dans lesquelles ces métiers sont représentés les écarts se réduisent encore et certains sont en faveur des femmes (2.2 maîtrise et 2.4 mets)
- Au sein de la filière IT, on ne constate pratiquement pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes hors Mets 2.3. Attention dans cette classification on ne dénombre que 2 femmes pour 18 hommes.



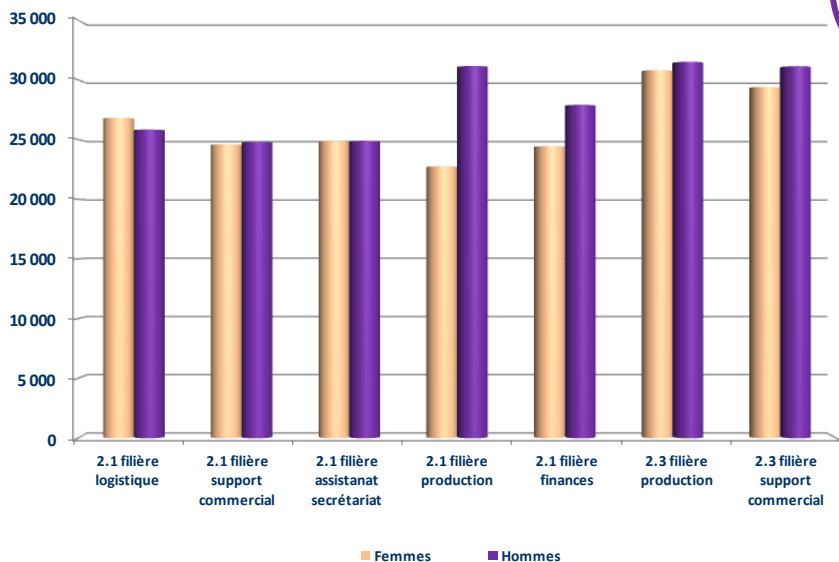
# Mesures des écarts de rémunération Hommes-Femmes:

## Les rémunérations médianes 2013 par classification hors prime d'ancienneté de la population non commerciale (Suite)

Les rémunérations médianes par statut et classification: Zoom sur les écarts > 5% hors IT

Classif CCNP	ECARTS 2012 en %	ECARTS 2013 en %	hors IT
Maîtrise 2.1	-8,3%	-5,3%	-5,1%
Maîtrise 2.3	-5,2%	-6,7%	-6,7%
Cadre 3.4	-6,0%	-6,0%	-5,8%

Zoom sur classif 2.1 et 2.3 hors IT	ECARTS en %	Nb Femmes	Nb Hommes
2.1 filière logistique	3,8%	4	5
2.1 filière support commercial	-0,8%	11	2
2.1 filière assistantat secrétariat	-0,1%	10	3
2.1 filière production	ns	1	1
2.1 filière finances	ns	3	1
2.3 filière production	-2,2%	13	9
2.3 filière support commercial	-5,6%	33	4
2.3 autres filières (pas d'hommes)		5	



- Par filière métiers les écarts de rémunérations entre femmes et hommes des classifications 2.2 et 2.3 maîtrise affichent des valeurs inférieures à 5% hors support commercial
- La rémunération des hommes et des femmes est identique pour la filière assistantat secrétariat de la classification 2.1.
- Les filières production et finances de la classification 2.1 ne comportant qu'un seul homme, les écarts ne sont pas significatifs. Toutefois on note que pour la filière finances l'homme a une ancienneté de 9,5 ans dans le poste pendant que les femmes n'ont que 5 ans et pour la filière production l'homme est un ex FT ayant opté pour un contrat PJ avec une réintégration dans sa rémunération des charges sociales supplémentaires.
- Hors le chauffeur dans la filière logistique de la classification 2.1 l'écart est de +5,9%
- Parmi les hommes de la filière support commercial de la classification 2.3 on dénombre un ex VRP reconverti en sédentaire. Hors ce salarié l'écart est alors de +0,3%

# Mesures des écarts de rémunération Hommes-Femmes:

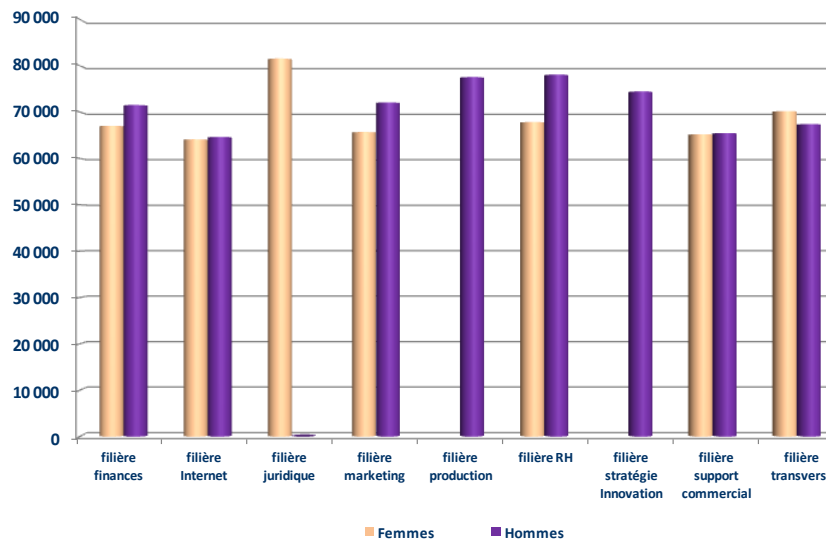
## Les rémunérations médianes 2013 par classification hors prime d'ancienneté de la population non commerciale (Suite)

Les rémunérations médianes par statut et classification: Zoom sur les écarts > 5% hors IT

Zoom sur classif 3.4 hors IT	ECARTS en %	Nb Femmes	Nb Hommes
filière finances	-6,3%	4	3
filière Internet	-0,8%	2	1
filière juridique	-	1	-
filière marketing	-8,9%	18	10
filière production	-	-	1
filière RH	-13,1%	3	3
filière stratégie Innovation	-	-	2
filière support commercial	-0,4%	2	1
filière transverse	4,1%	8	5

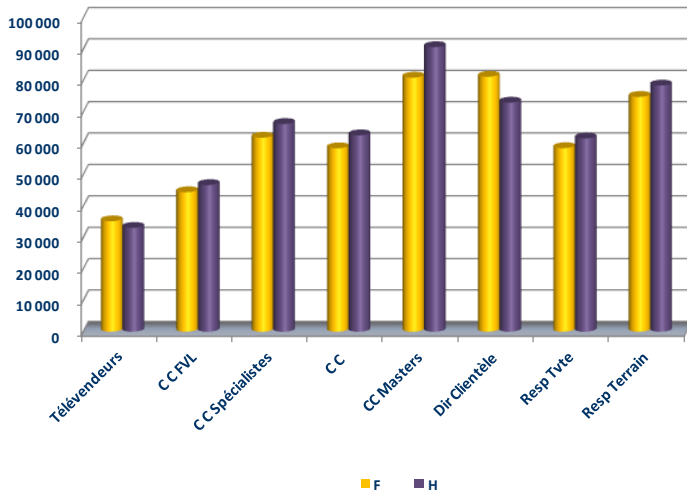
Zoom sur filières finances, marketing et RH	ECARTS en %	Nb Femmes	Nb Hommes
filière finances			
Postes achat	1,1%	1	1
Postes contrôle de gestion	8,8%	1	2
Postes comptabilité	-	2	
filière marketing			
Postes Resp.serv.marketing	-10,5%	6	6
< 35 ans	-	-	1
< 40 ans	-6,7%	2	4
< 45 ans	-2,1%	1	1
< 50 ans	-	3	-
Postes Resp.marché	-9,2%	8	2
< 30 ans	-	2	-
< 35 ans	-20,0%	1	1
< 40 ans	-	2	-
< 45 ans	-	3	-
< 55 ans	-	-	1
Postes Resp Media	-15,6%	1	1
Postes autres	-4,4%	3	1
filière RH			
< 45 ans		1	-
< 50 ans		-	2
< 55 ans		1	-
< 60 ans	2,5%	1	1

- Filière finances:  
les 2 hommes occupant des postes contrôle de gestion ont tous les 2 réorienté leur carrière au cours de leur parcours professionnel.
- Filière marketing :  
Postes de resp.serv.marketing A noter qu'à ancienneté égale dans la classification (1,5 an) l'écart de la tranche d'âge des 35-40 ans est alors de +2,9% (2 femmes, 1 homme)  
Postes Resp.marché, et Resp.Média. Les 2 femmes ont été embauchées fin 2010 dans la classification 3.3 à un salaire situé dans la partie basse de la fourchette de leur poste et ont connu une rapide progression de carrière étant promues à la classification 3.4 en 2013



# Mesures des écarts de rémunération Hommes-Femmes : Les rémunérations médianes 2013 de la population commerciale

Les salaires médians par type de population commerciale



	ECARTS en %	N-1
Télévendeurs	6,3%	3,8%
C C FVL	-4,9%	0,4%
C C spécialistes	-6,6%	-7,4%
C C	-6,6%	-3,5%
C C Masters & Masters +	-10,7%	-8,2%
Directeurs de clientèle	11,3%	0,0%
Responsables Télévente	-5,0%	2,7%
Responsables Terrain	-4,6%	-2,6%

## La rémunération de la population commerciale est essentiellement liée à la performance commerciale

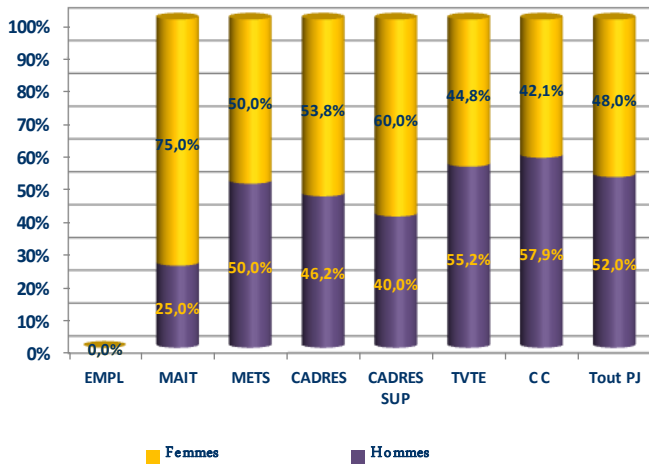
- Des écarts de rémunérations médianes toujours favorables aux femmes chez les télévendeurs et chez les directeurs de clientèle.
- Chez les CC classiques et spécialistes des écarts peu importants et en augmentation par rapport à 2013 dont une partie est due au nombre plus important de femmes ayant des diminutions de portefeuille dans le cadre des congés parentaux.
- Chez les CC masters & masters+ un écart un peu plus significatif mais une proportion d'hommes plus importante (193 hommes pour 43 femmes et un éventail de salaire plus important chez les hommes que chez les femmes. Un rapport de 1 à 2,5 pour les femmes contre 1 à 4,7 pour les hommes).
- Chez les responsables terrain, hors masters l'écart devient quasiment nul entre les femmes et les hommes (+0,3%). Pour les Masters l'écart est positif +5,5% mais on ne compte que 4 femmes pour 37 hommes.
- Chez les responsables télévente, hors masters l'écart entre les femmes et les hommes est de -4,7%



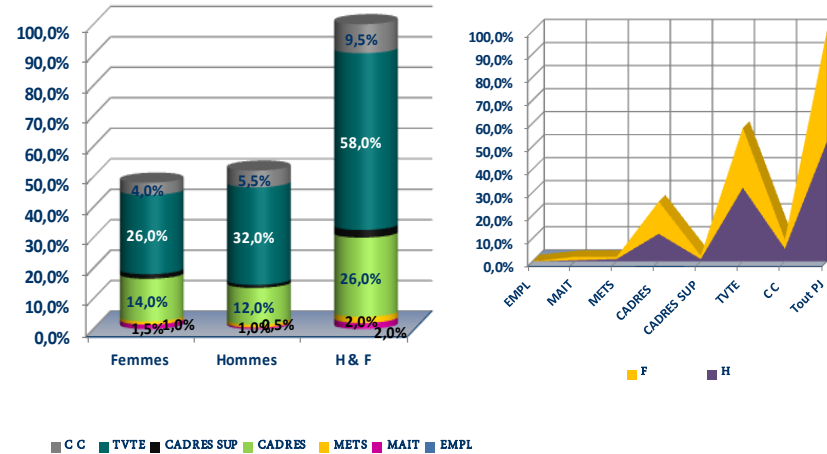
# Evolutions de carrière Hommes- Femmes :

## Les 200 embauches de CDI en 2013 dont 104 hommes et 96 femmes

Pourcentage d'embauches par CSP et par sexe



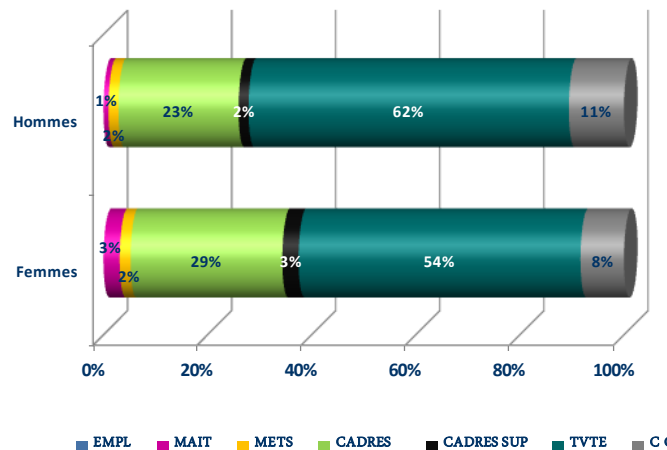
Poids des embauches par sexe et CSP (nbre d'embauches par CSP et par sexe/total des embauches H&F)



- 68% du total des embauches concernent la population commerciale dont 44% sont des femmes
- 29% du total des embauches sont des cadres dont plus de la moitié sont des femmes
- 4% des embauchés employés, maîtrise ou mets dont 63% de femmes

- 48% des salariés embauchés sont des femmes (vs 47,1% en 2012)
- Les femmes sont majoritairement représentées dans les catégories Maîtrise et Cadres.
- A noter, même nombre d'embauches de Mets hommes et femmes

Par sexe: Ventilation par CSP des embauches (nbre d'embauches par CSP et par sexe /Total des embauches par sexe)

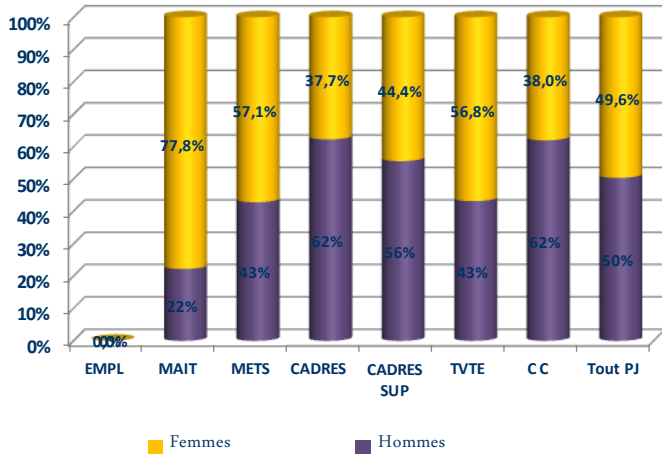


- ❖ Les embauches de femmes
  - 63% des embauches concernent des commerciaux
  - 32% des embauches au statut cadre
- ❖ Les embauches d'hommes
  - 72% des embauches concernent des commerciaux
  - 25% des embauches au statut cadre

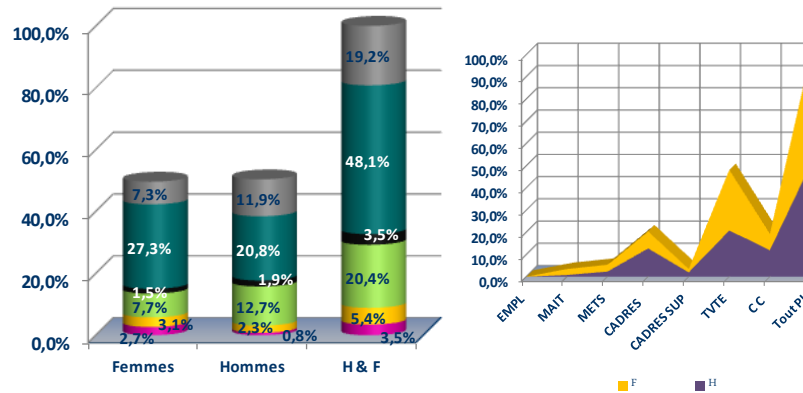
# Evolutions de carrière Hommes- Femmes

## Les 260 départs de CDI en 2013 dont 131 hommes et 129 femmes

Pourcentage des départs par CSP et par sexe

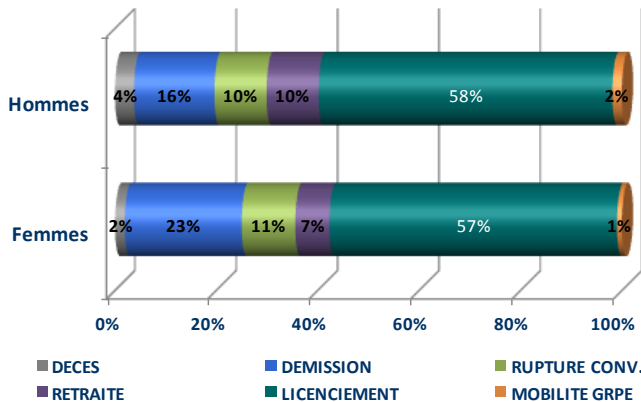


Poids des départs par sexe et CSP (nbre de départs par CSP et par sexe/total des départs H&F)

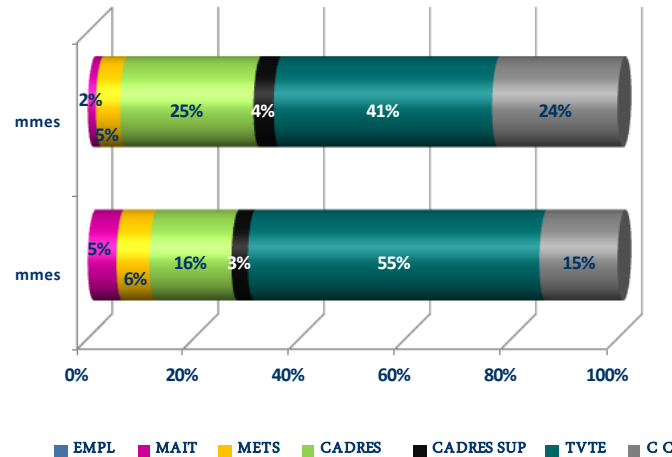


- 67 % du total des départs concernent des commerciaux dont la moitié sont des femmes
- 24% du total des départs sont des cadres dont 39% sont des femmes
- 21% des départs de maîtrise et mets dont les 3/4 sont des femmes

➤ Un nombre équivalent de départs de femmes et d'hommes



Par sexe: Ventilation par CSP des départs (nbre de départs par CSP et par sexe /Total des départs par sexe)



### ❖ Les départs de femmes

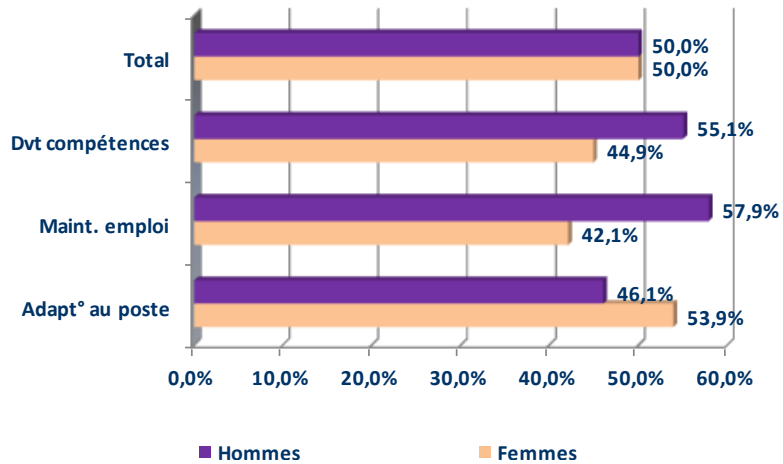
- 70% des départs concernent des commerciaux
- 19 % des départs de cadres
- Hors fin de période d'essai, 23% des départs sont des démissions. Les licenciements et ruptures conventionnelles représentent 2/3 des départs

### ❖ Les départs d'hommes

- 65% des départs concernent des commerciaux
- 29% des départs de cadres
- Hors fin de période d'essai, un peu plus de 2/3 des départs sont des licenciements et ruptures conventionnelles. 16% de démissions

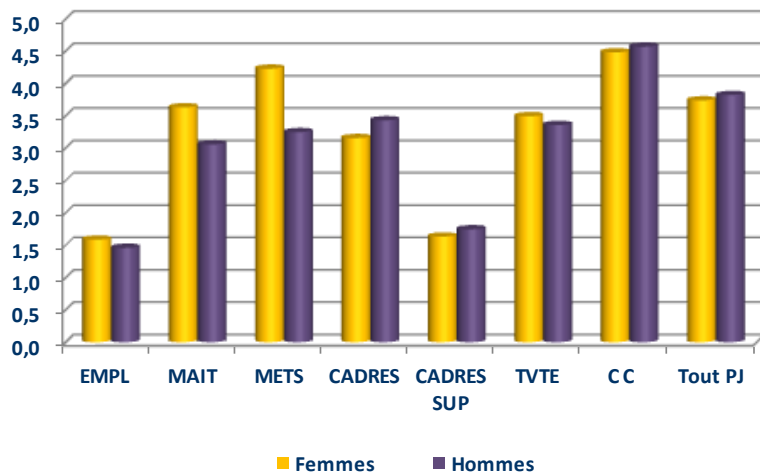
# Evolutions de carrières Hommes-Femmes: La formation en 2013

Répartition des stagiaires par sexe

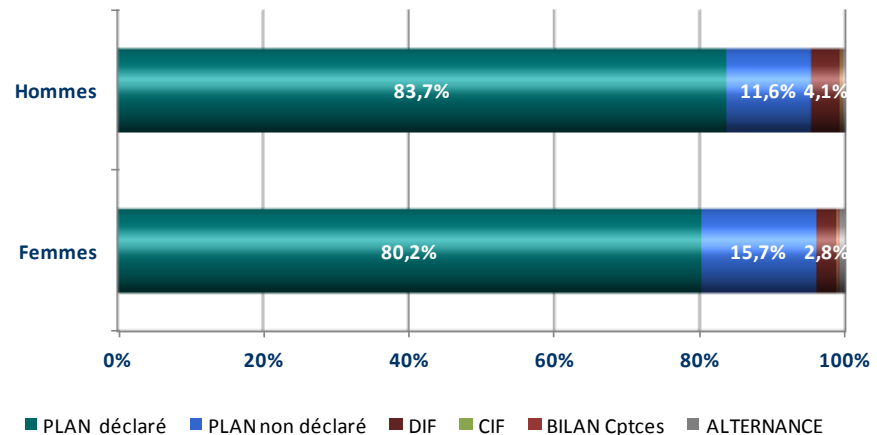


- Le nombre de stagiaires est équitablement réparti entre les hommes et les femmes qui ont suivi une formation (50% de femmes vs 48,6% en 2012).
- Une moyenne de 3,7 stages par formé pour les femmes et de 3,8 pour les hommes
- Hors commerciaux cette moyenne passe à 3,6 stages pour les femmes et 3,2 pour les hommes
- 2,8% des stagiaires femmes en DIF et 4,1% chez les hommes ce qui représente une nette augmentation par rapport à 2012 pour les hommes (2.6% en 2012)

Nombre de stages par formés par sexe

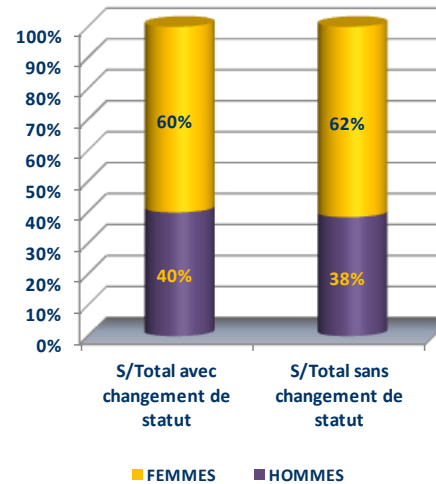
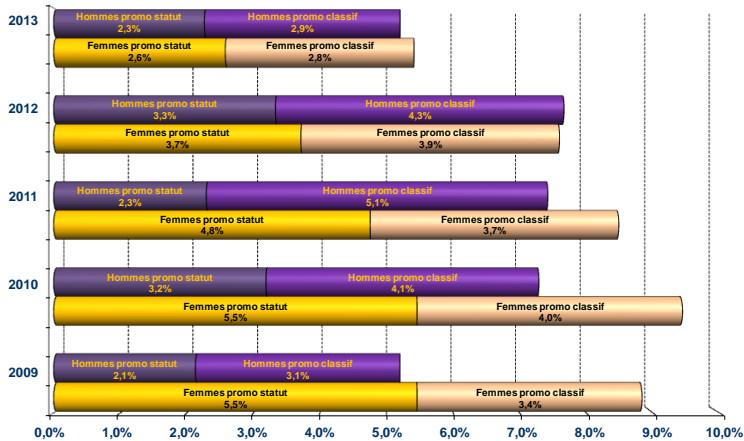


Répartition des types de formation par sexe



# Evolutions de carrière Hommes-Femmes : Les promotions des non commerciaux

Taux de promus par sexe: Nbre de promotions par sexe/ effectif par sexe



➤ Tous types de promotions confondus, plus de femmes promues que d'hommes : 71 femmes pour 46 hommes et un taux global de promotion similaire (5,2% pour les femmes et 5,4% pour les hommes)

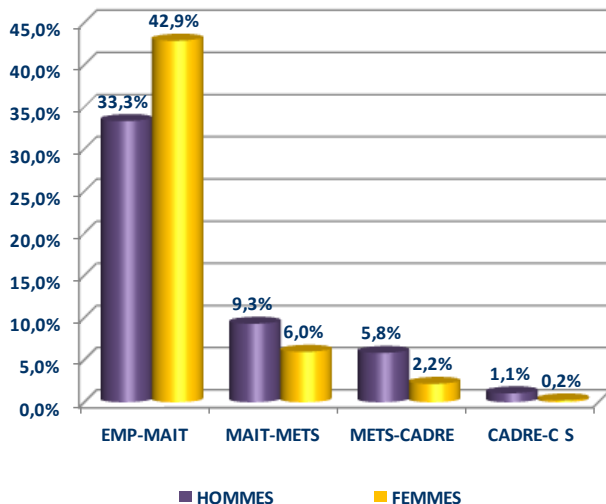
### ❖ Les femmes

- Un taux de promotion total 5,4% (vs 7,6%) dont 2,6% (vs 3,7%) avec changement de statut et 2,8% (vs 3,9%) sans changement de statut
- 2,3% (vs 2,8%) de cadres niveau 4 promues niveau 3 et 4,7% (vs 3,5%) niveau 3 promues au niveau 2
- 2,5% (vs 25,6%) niveau 2 promues niveau 1

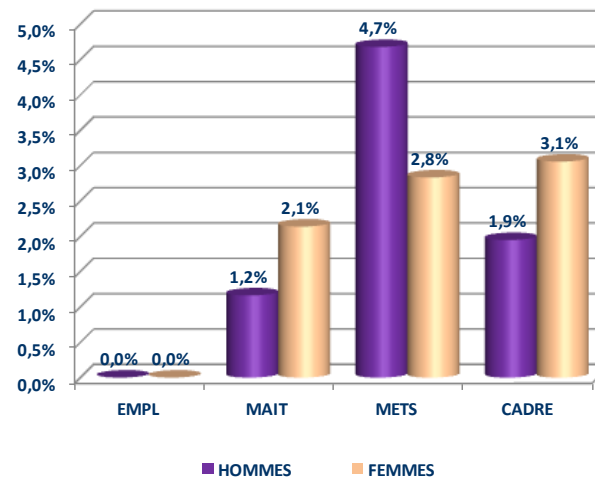
### ❖ Les hommes

- Un taux de promotion total de 5,2% (vs 7,7% en 2012), dont 2,3% (vs 3,3%) avec changement de statut et 2,9% (vs 4,3%) sans changements de statut
- 3,3% (vs 3,3%) de cadres niveau 4 promus niveau 3, 1,1% (vs 3,2%) niveau 3 promus niveau 2
- 9,1% (vs 17,5%) niveau 2 promus niveau 1

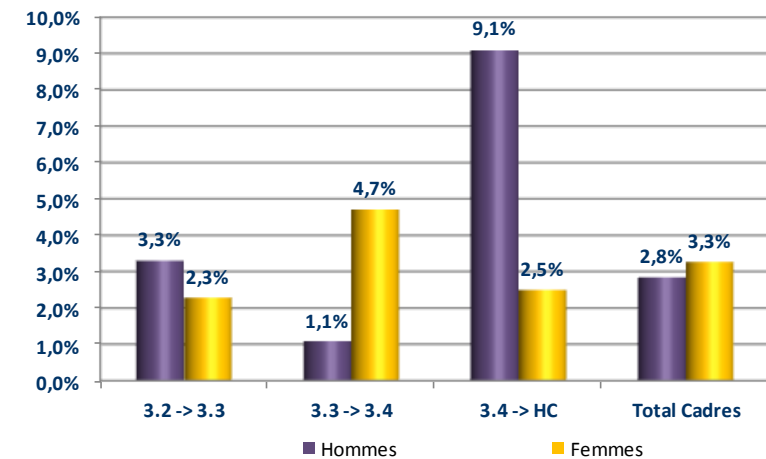
Les changements de statuts



Les changements de classifications

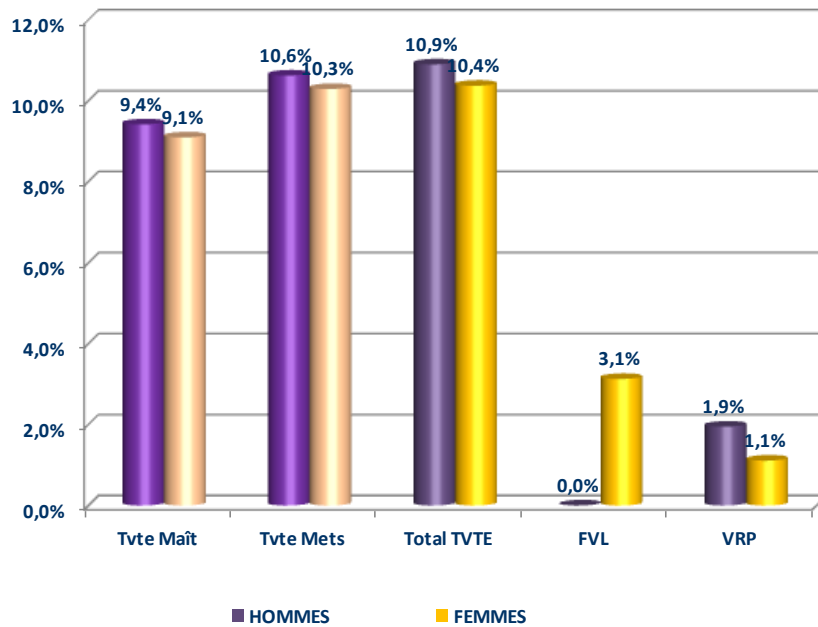


Focus sur les promos des cadres

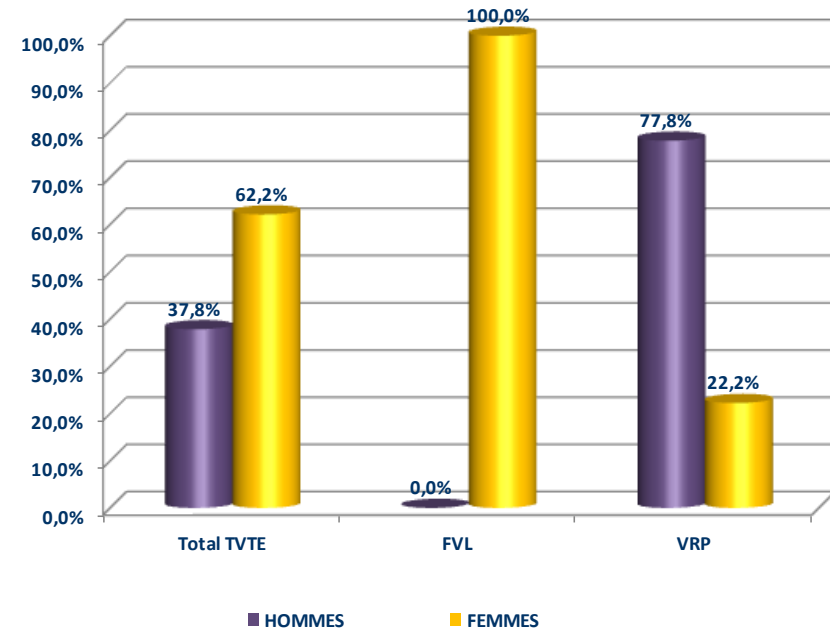


# Evolutions de carrières Hommes-Femmes : Les promotions des commerciaux

Nbre de promotions par sexe/ Total des promotions



Taux de promus par sexe: Nbre de promotions par sexe/ effectif par sexe

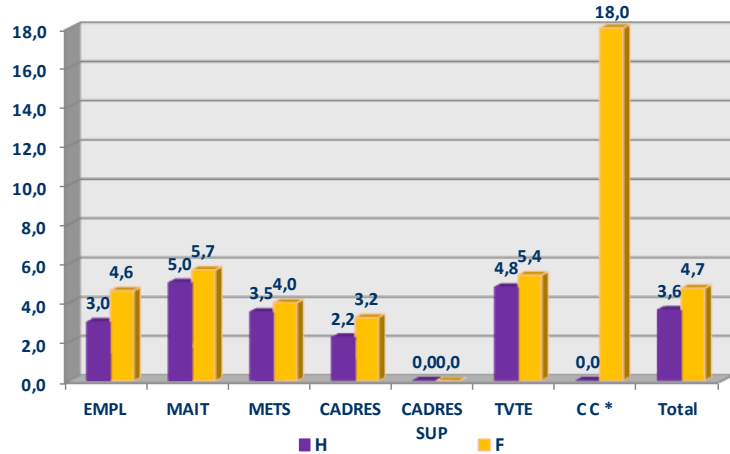


- Globalement plus de femmes promues que d'hommes: 51 femmes pour 42 hommes
- Toutefois en proportion de leurs effectifs respectifs, les hommes ont été plus promus que les femmes (sauf chez les FVL : 1 femme promue contre aucun homme promu).

# Articulation vie professionnelle/vie privée

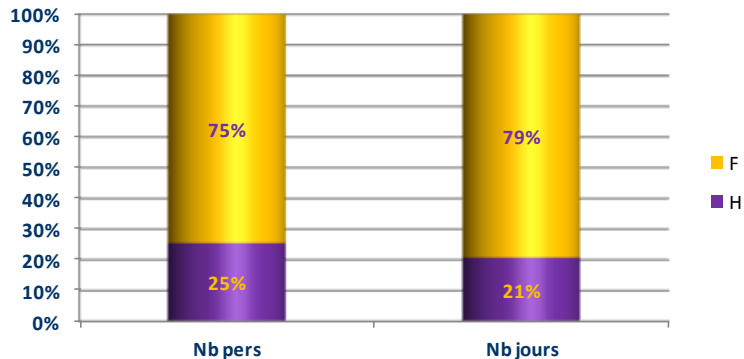
## Les congés enfants malades payés

Moyenne de jours pris



\* Ex sédentaire devenu VRP

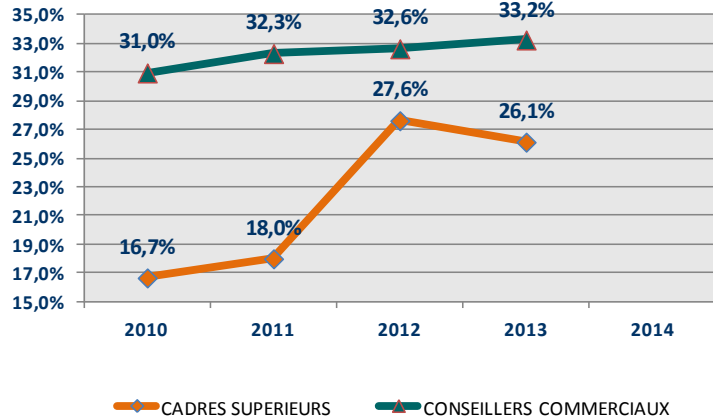
Ventilation par sexe du nombre de personnes et du nombre de jours



- Une moyenne de 4,4 jours de crédits enfants malades payés en 2013 (vs 4,3 en 2012)
- Chez les femmes cette moyenne passe à 4,7 jours avec un pic à 5,7 dans la population Maitrise (la population CC ne contient qu'une seule personne). La plus faible moyenne est enregistrée dans la population cadre (hors population cadres supérieurs qui ne contient pas de salarié).
- 75% des personnes ayant bénéficié du paiement de congés enfants malades sont des femmes ce qui représente 79% des jours payés

# Mixité des emplois et des IRP en 2013

Evolutions de la part des femmes chez les cadres supérieurs et conseillers commerciaux

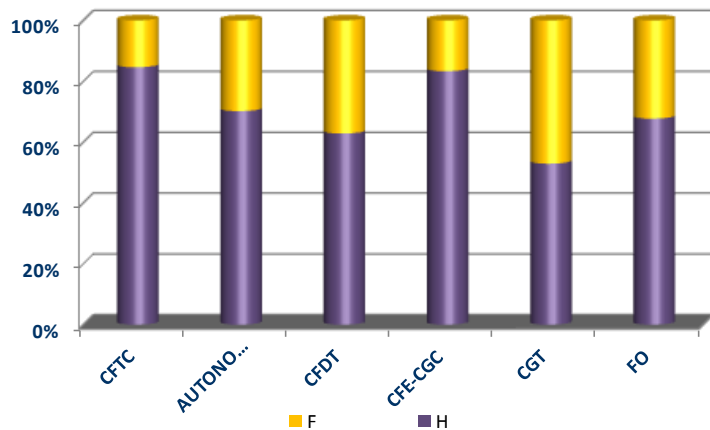


➤ Objectifs cibles à horizon 2014 : Plus de 20% de femmes cadres supérieurs et au moins 35% de femmes conseiller commercial

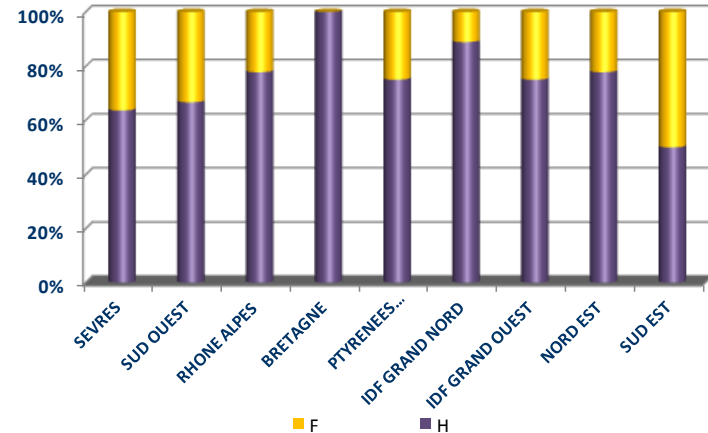
➤ L'objectifs cible est atteint chez les cadres supérieurs : plus de 20% de femmes en 2013 (26,1%). En revanche, 33,2% de femmes sont présentement dans la catégorie conseiller commercial contre 35% attendues.

➤ Entre 2012 et 2013 la part des femmes a augmenté de :  
 -1,5 points chez les cadres supérieurs  
 +0,6 point chez les conseillers commerciaux positionnant la part des femmes à 1.8 points de la cible fixée.

Les élus CE/DP par OS et par sexe



Les membres du CHSCT par sexe



➤ Globalement un taux de 31,1% de féminisation parmi les élus CE/DP et de 28% au sein des membres des CHSCT