



PROMOTEUR DE COMPÉTENCES



Observatoire des métiers de la branche des entreprises des services de l'eau (FP2E)

Étude des principaux indicateurs de diversité en 2010

Contact pour ce projet :

Laurent POUQUET

Bernard Brunhes Consultants

Groupe BPI

16, rue Vivienne

75002 PARIS

laurent.pouquet@groupe-bpi.com

tél. : 01 55 35 77 34

Ce document reste la propriété intellectuelle de BPI. Il ne doit en aucun cas être diffusé à des tiers quels qu'ils soient sans l'autorisation expresse de BPI. Des documents spécifiques pourront être réalisés autant que de besoin pour servir de supports de communication.

23 septembre 2011

⌘ Disposer d'éléments factuels sur l'emploi et la diversité

Analyse de la répartition par sexe et par âge

Analyse de l'égalité hommes/femmes selon :

l'embauche (sexe/entrée)

les niveaux de rémunération et leur nature

l'accès à la formation

la mobilité professionnelle

les métiers

Analyse de l'égalité des générations (seniors) selon :

l'accès à la formation

⌘ Construire des indicateurs fiables et pérennes afin de suivre leur évolution dans le temps

⌘ Principaux indicateurs proposés

- ⊞ Statistiques de la répartition des effectifs selon le genre
 - ⊗ **Effectifs**
 - Répartition par sexe et tranche d'âge
 - Répartition par sexe et tranche d'ancienneté
 - Répartition par sexe et filière, famille et métiers
 - ⊗ **Temps de travail**
 - Répartition par sexe et temps de travail
 - ⊗ **Niveau de rémunération**
 - Rémunérations annuelles médianes (moyennes) par sexe dans les différentes filières
 - ⊗ **Accès à la formation**
 - Nombre moyen d'heures de formation par sexe
 - Taux d'accès à la formation (% de personnes ayant bénéficié d'une formation) selon le sexe
 - Nombre moyen d'heures de formation par tranche d'âge
 - Taux d'accès à la formation (% de personnes ayant bénéficié d'une formation) selon la tranche d'âge
 - ⊗ **Classification**
 - Répartition des effectifs par sexe et groupe de la classification
 - ⊗ **Mobilité professionnelle ("promotion")**
 - Changement de groupe de classification selon le sexe et le groupe

L'analyse a été réalisée sur la base des effectifs au 31/12/2010
- ⊞ Examen des écarts de rémunération mesurés "toutes choses égales par ailleurs"
 - ⊗ **Modélisation économétrique de la rémunération annuelle moyenne 2010**
 - ⊗ **Mise en évidence de l'effet net du genre sur le niveau de rémunération**

⌘ Ajustements réalisés pour cette deuxième version :

- ☒ *Quelques ajustements ont du être réalisés au regard des données confiées par les entreprises dans l'affectation et le traitement de ces données :*

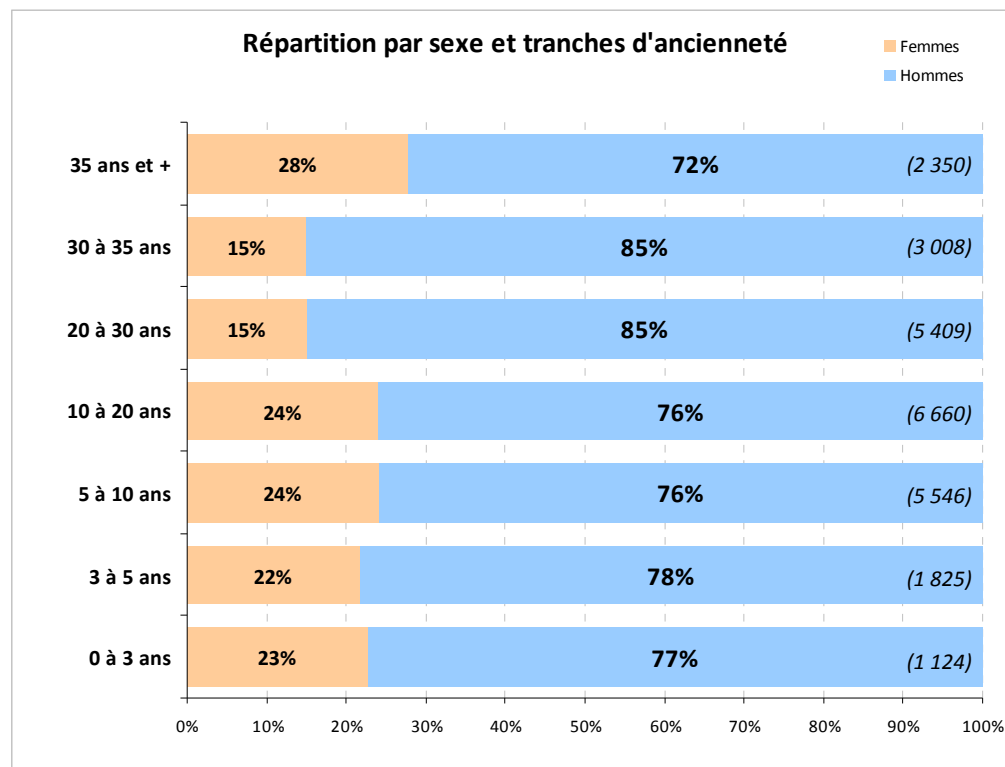
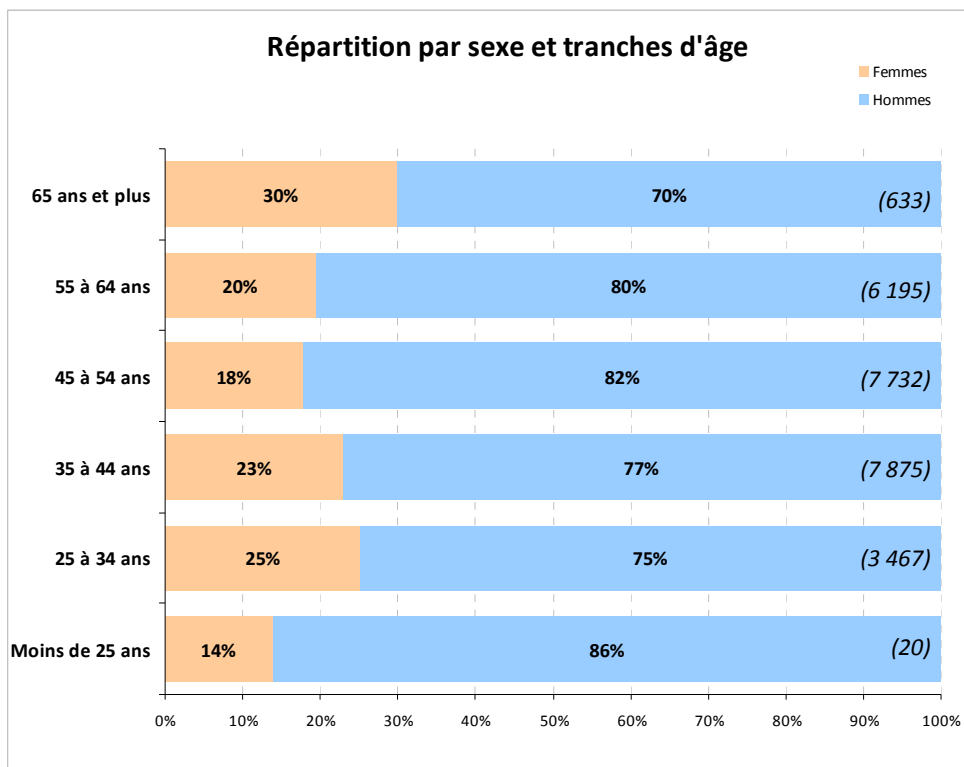
- ☒ **SAUR :**
 - ☒ Intégration de 787 observations complémentaires (dont 200 entrées en 2010)
 - ☒ Mise à jour de la table de passage des métiers avec les nouveaux intitulés
 - ☒ Affectation des groupes pour l'année 2010

- ☒ **SUEZ – Lyonnaise des Eaux :**
 - ☒ Intégration de la variable "heures de formation 2009" en plus de la variable 2010
 - ☒ Ajout ou précision d'intitulés métiers pour quelques cas (40)
 - ☒ Ajout de la variable Groupe : réutilisation de la table de passage métier - groupe de la classification

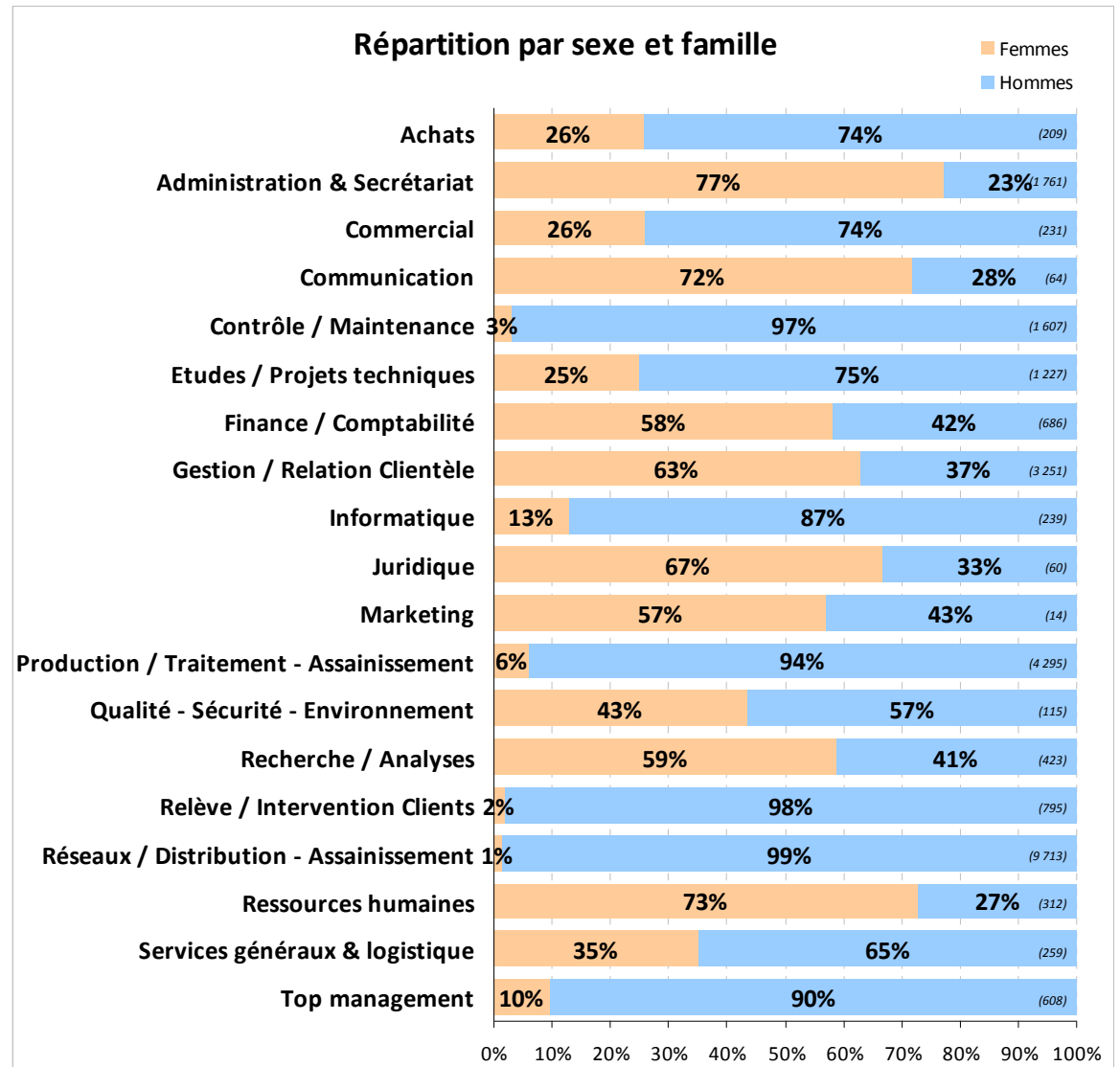
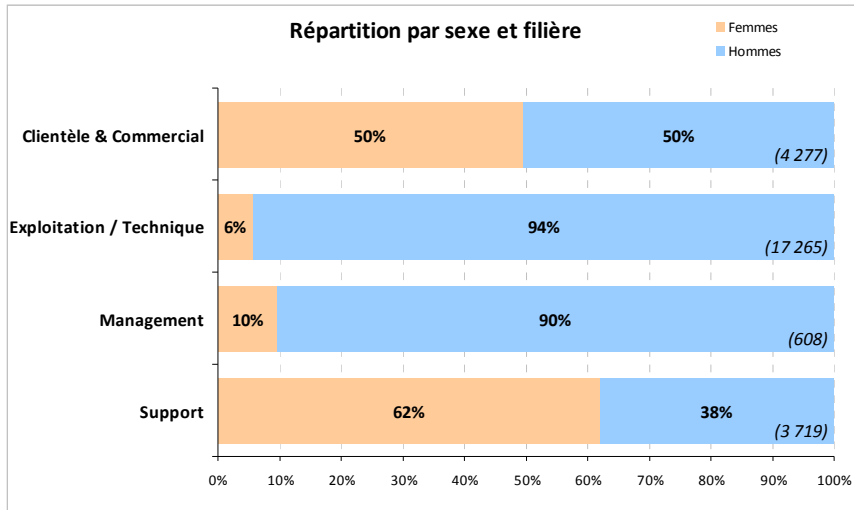
- ☒ **VEOLIA – Eau :**
 - ☒ Adaptation de la table de passage (quelques libellés restants à affecter)
 - ☒ Intégration de la variable "heures de formation en 2010"
 - ☒ Ajout de la variable "rémunération" pour l'année 2010

⌘ Une population à majorité masculine

- ⊞ 79% de la population des salariés de la branche est composée d'hommes
- ⊞ La part des femmes augmente pour les plus de 65 ans (les hommes partant à la retraite plus tôt), même constant pour la tranche d'ancienneté la plus élevée
- ⊞ Si l'on exclut la tranche de salariés de moins de 25 ans (effectif très faible), la part des femmes est légèrement plus élevée dans les plus jeunes générations
- ⊞ Le niveau de féminisation des salariés varie peu selon l'ancienneté, hormis pour les personnels les plus anciens

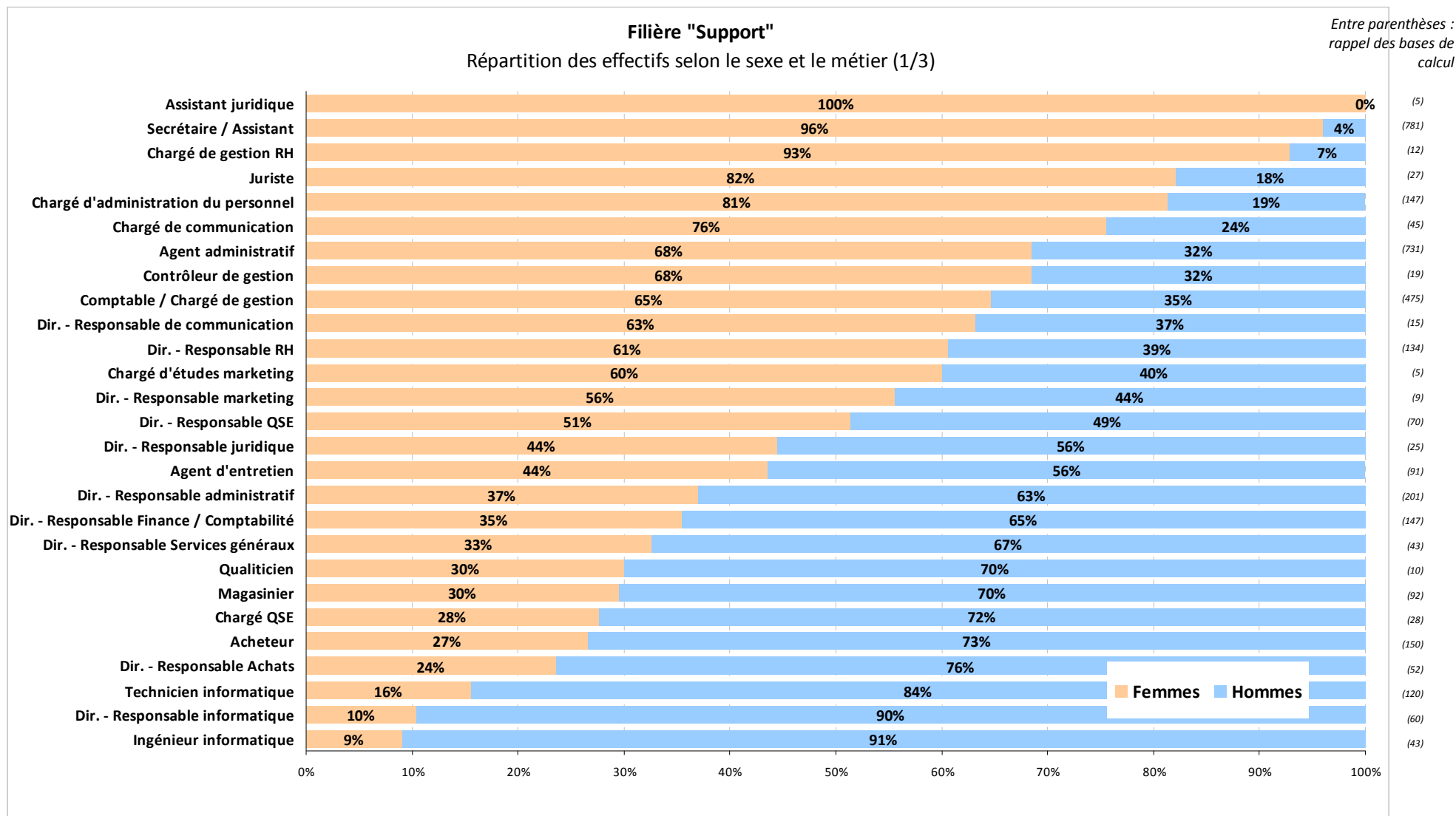


Entre parenthèses : rappel des bases de calcul

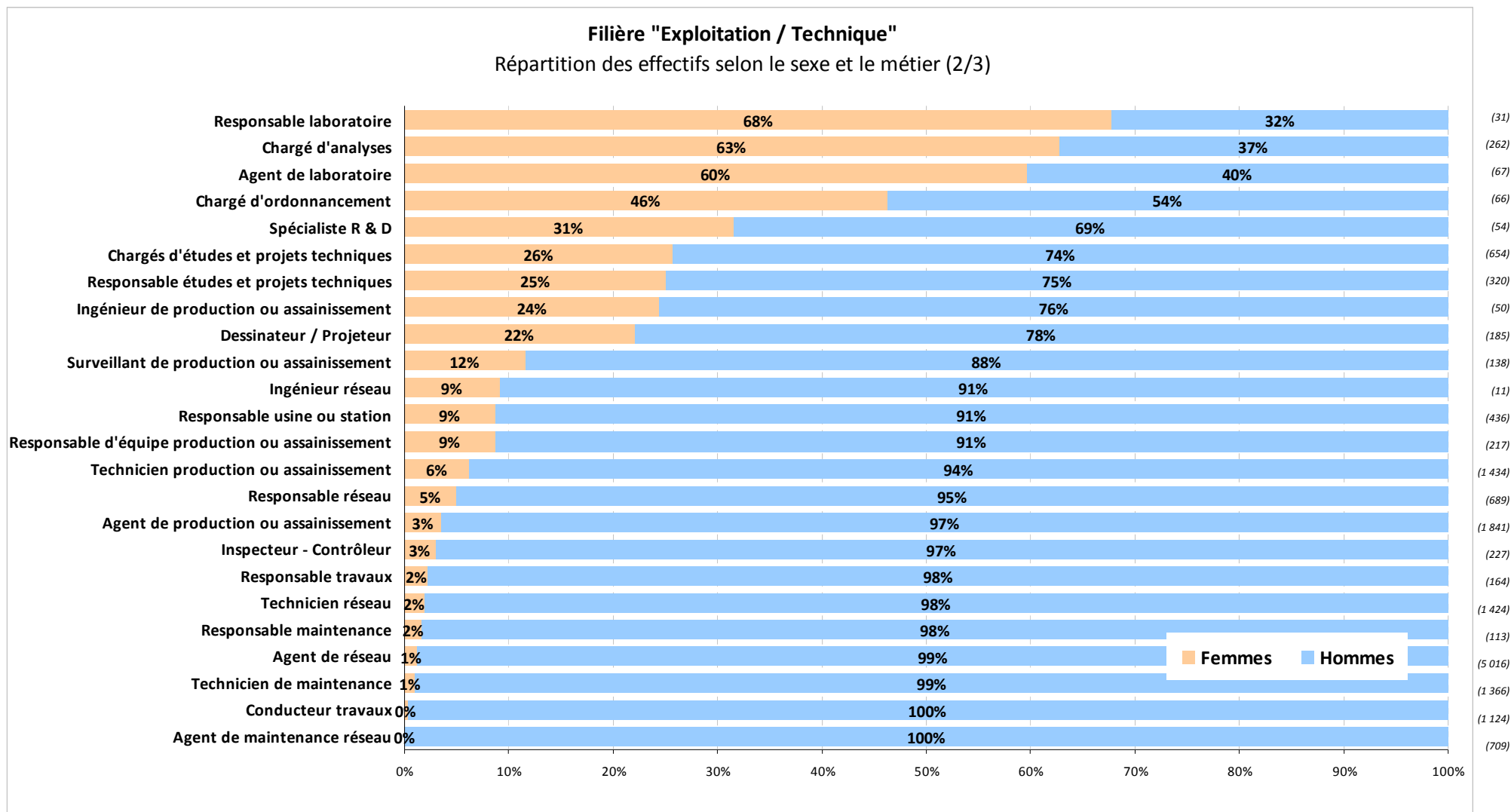


⌘ Une répartition contrastée par filière :

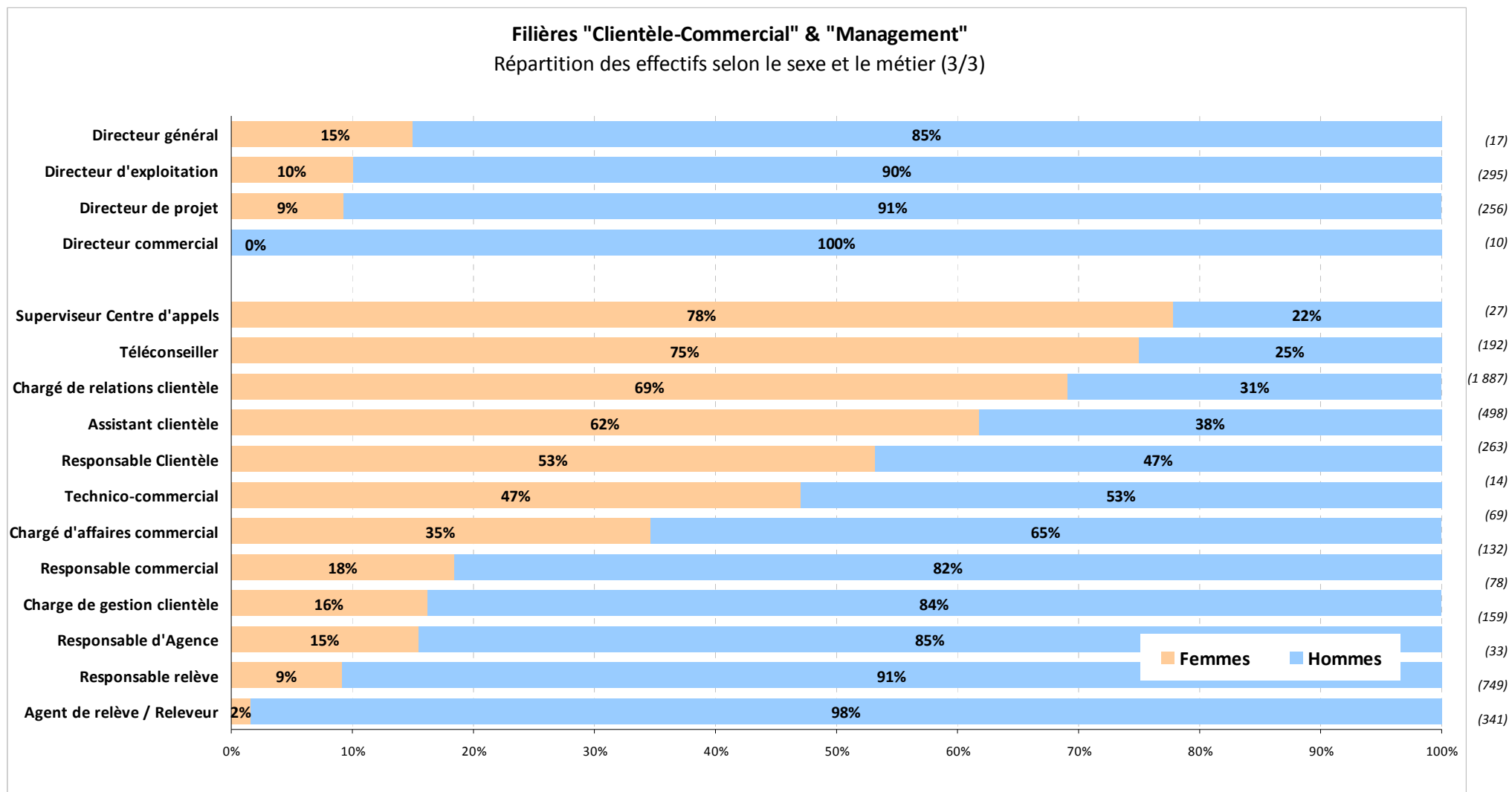
- ☒ Les filières management et exploitation / technique sont majoritairement composées d'hommes
- ☒ Les filières support et clientèle / commerciale sont plus féminisées (50% de femmes pour la filière clientèle & commerciale, 62% de femmes pour la filière support)



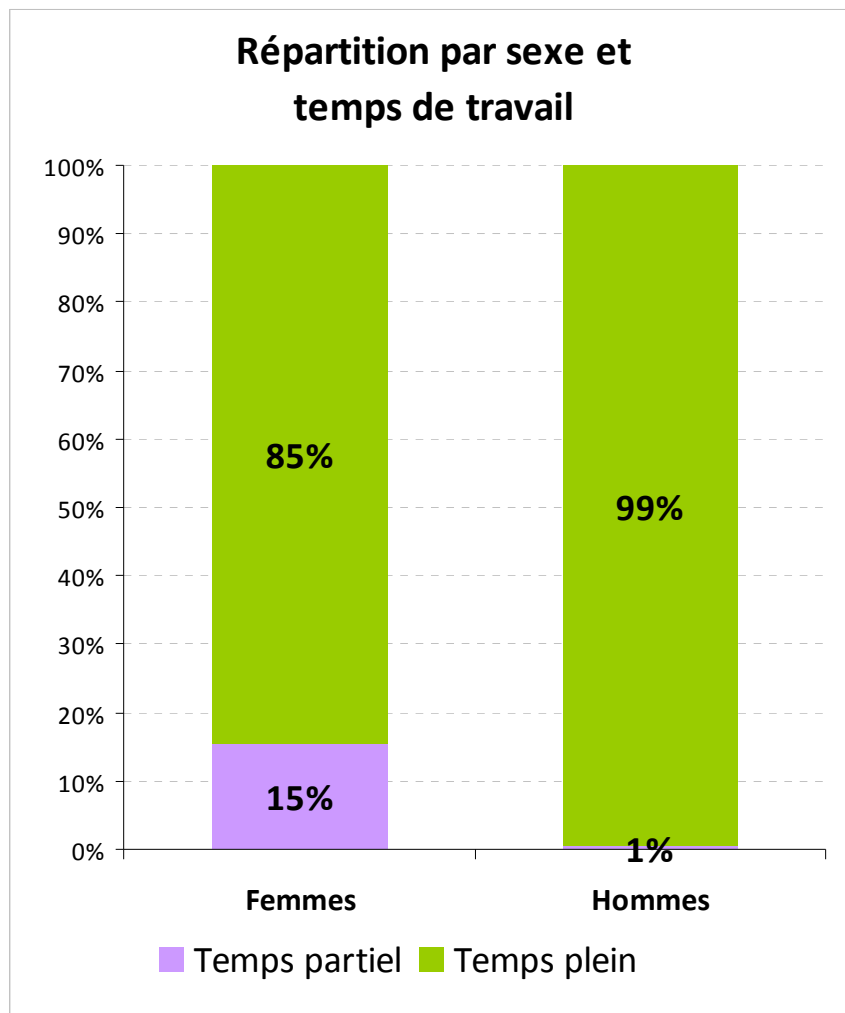
Remarque : à ce niveau de détail (métiers), les indicateurs sont susceptibles de subir d'importantes fluctuations d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être utilisés avec cette précaution élémentaire.



Remarque : à ce niveau de détail (métiers), les indicateurs sont susceptibles de subir d'importantes fluctuations d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être utilisés avec cette précaution élémentaire.



Remarque : à ce niveau de détail (métiers), les indicateurs sont susceptibles de subir d'importantes fluctuations d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être utilisés avec cette précaution élémentaire.



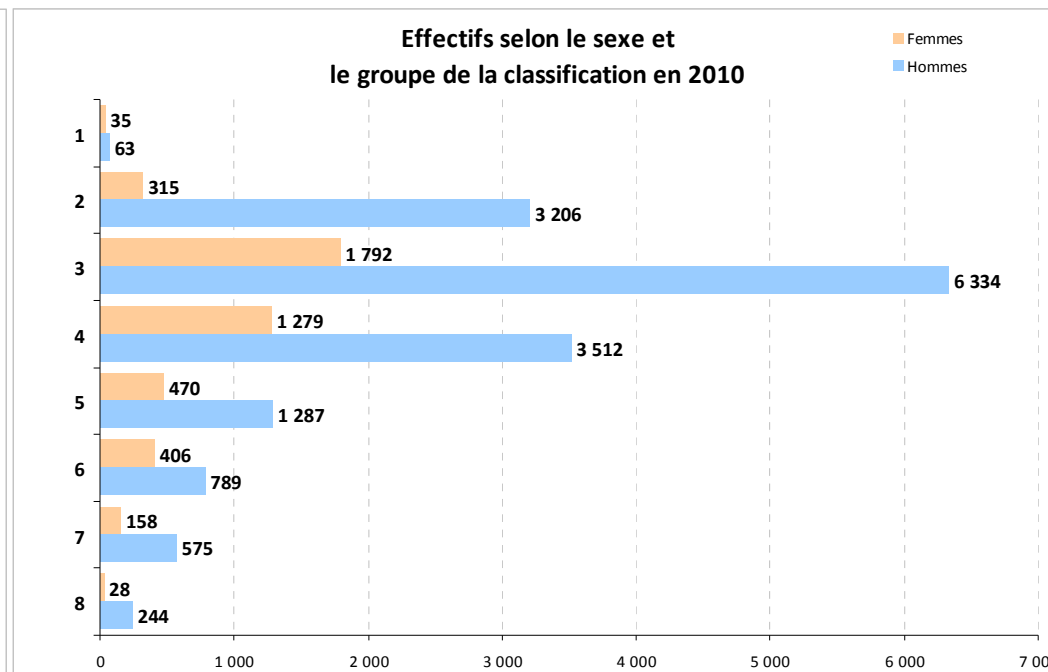
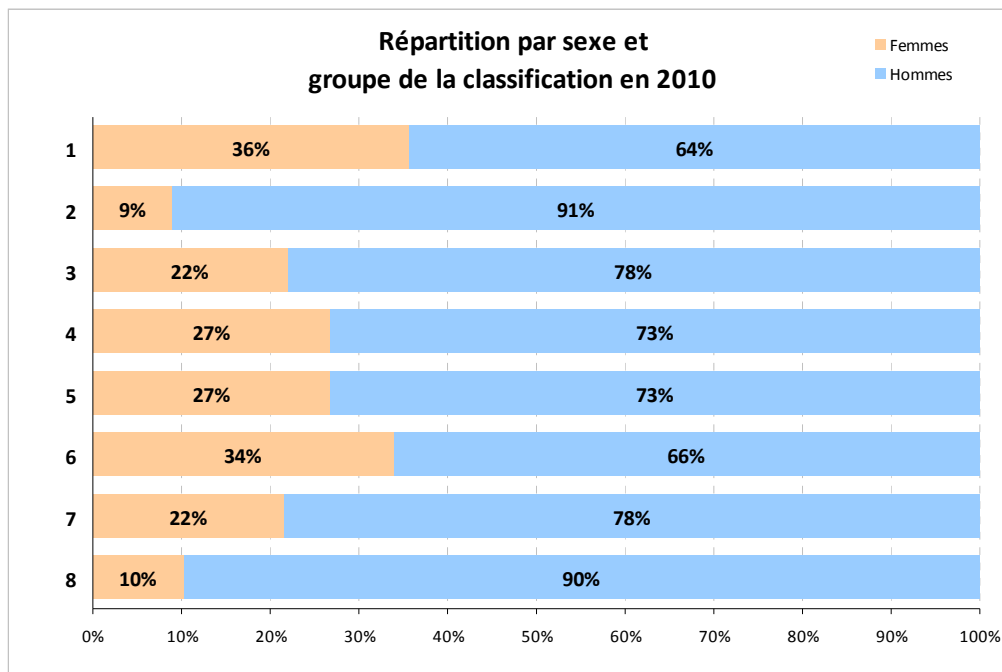
⌘ **86% des salariés à temps partiel sont des femmes**

Note : les temps partiels représentent 3,8% des salariés

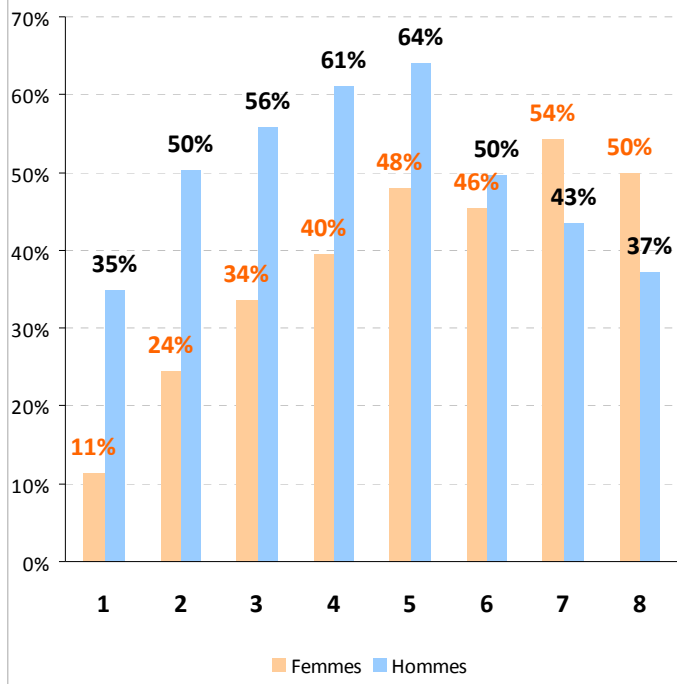
Temps plein défini par la condition suivante $etp > 95\%$

⌘ Taux de féminisation & classification

- ⊞ Le taux de féminisation atteint sa valeur maximale au niveau 6 de la classification (34% de personnel féminin)
- ⊞ La répartition des effectifs féminins s'explique par la position des fonctions administratives, financières, études, RH, commerciales... dans la classification (sur représentées en niveau 6 par exemple)
- ⊞ Les femmes ne représentent que 10% des effectifs classés en niveau 8



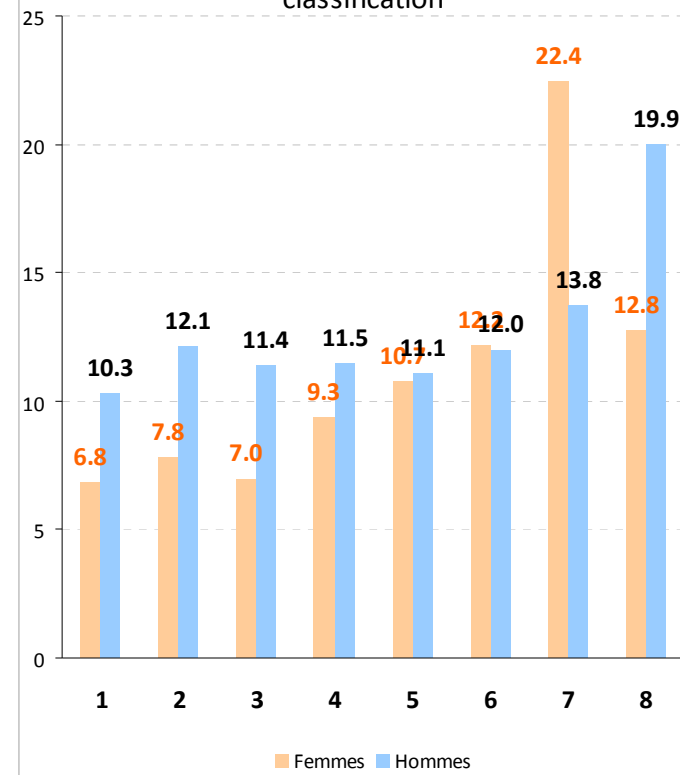
Taux d'accès à la formation
Répartition par sexe et niveau de la classification



Le taux d'accès à la formation pour les femmes s'élève en moyenne à 38%, contre 55% pour les hommes

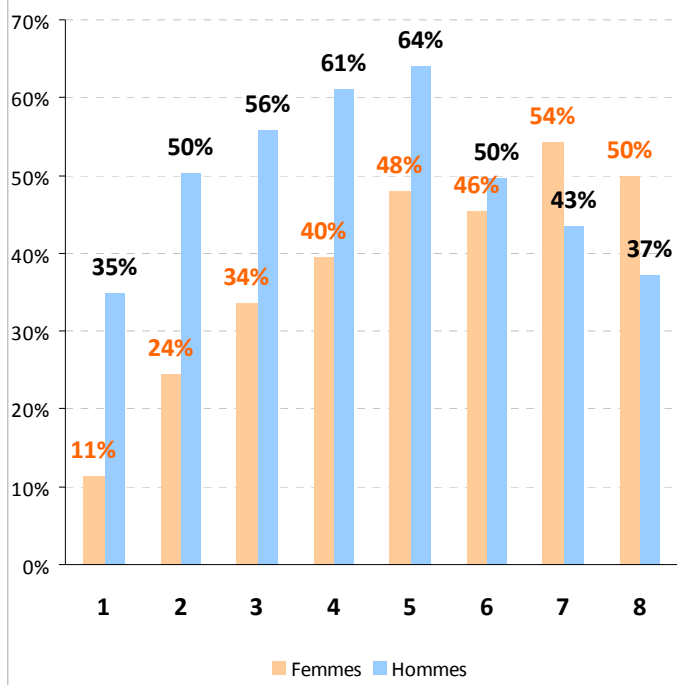
- ⊠ L'écart négatif concerne principalement les salariés des niveaux 1 à 5 de la classification.
- ⊠ A l'inverse, les personnels féminins des niveaux 7 et 8 bénéficient d'un accès légèrement plus élevé à la formation.

Nombre d'heures de formation
selon le sexe et le niveau de la classification



- ⌘ Le nombre d'heures moyen de formation est de 11,2 heures en 2010
- ⌘ Le nombre d'heures moyen de formation s'élève à 9,2 heures pour les femmes contre 11,7 pour les hommes

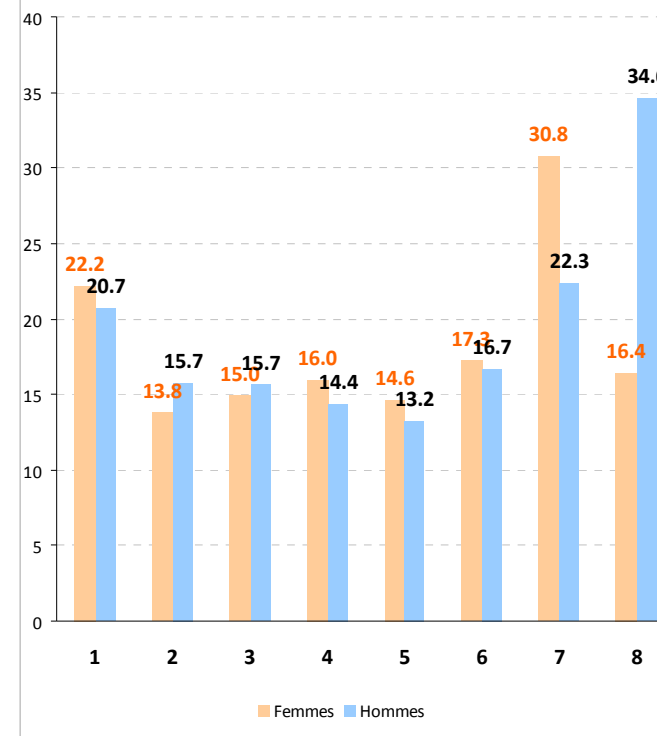
Taux d'accès à la formation
Répartition par sexe et niveau de la classification



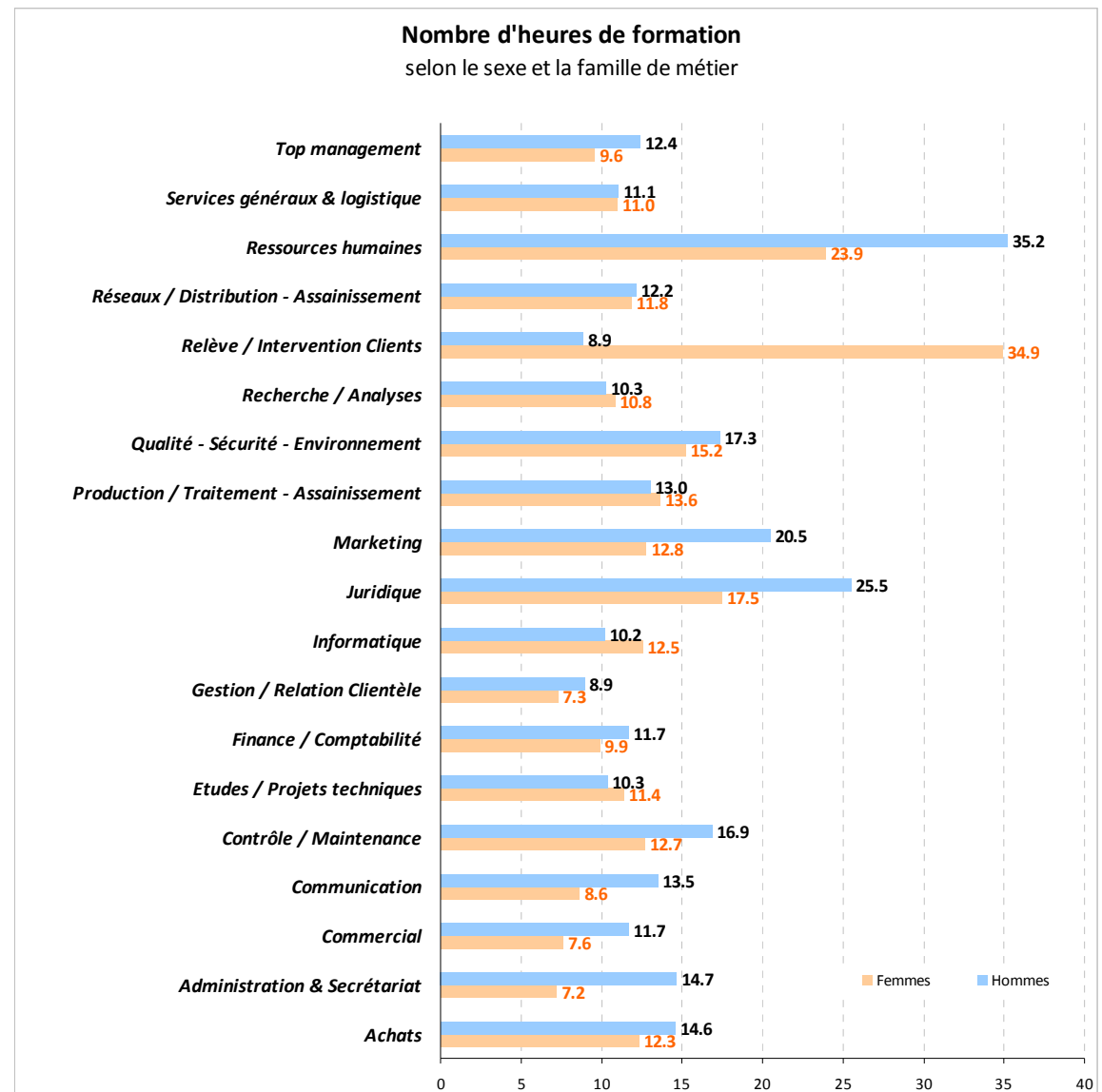
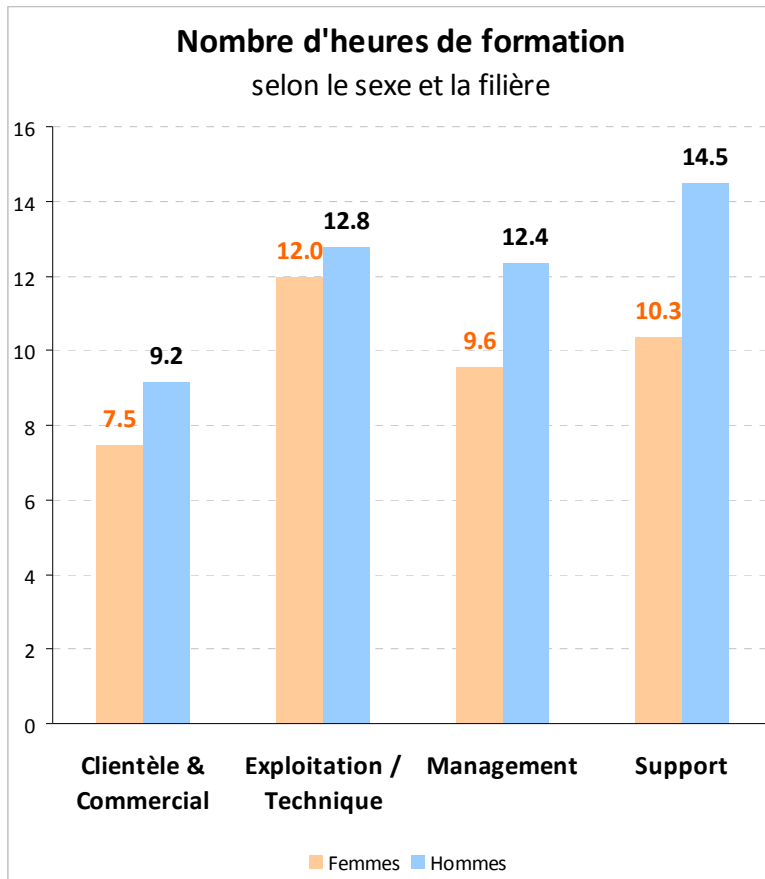
Calculs limités aux salariés ayant bénéficié d'au moins une heure de formation en 2010

⌘ Le taux d'accès à la formation pour les femmes s'élève en moyenne à 38%, contre 55% pour les hommes

Nombre d'heures de formation
selon le sexe et le niveau de la classification

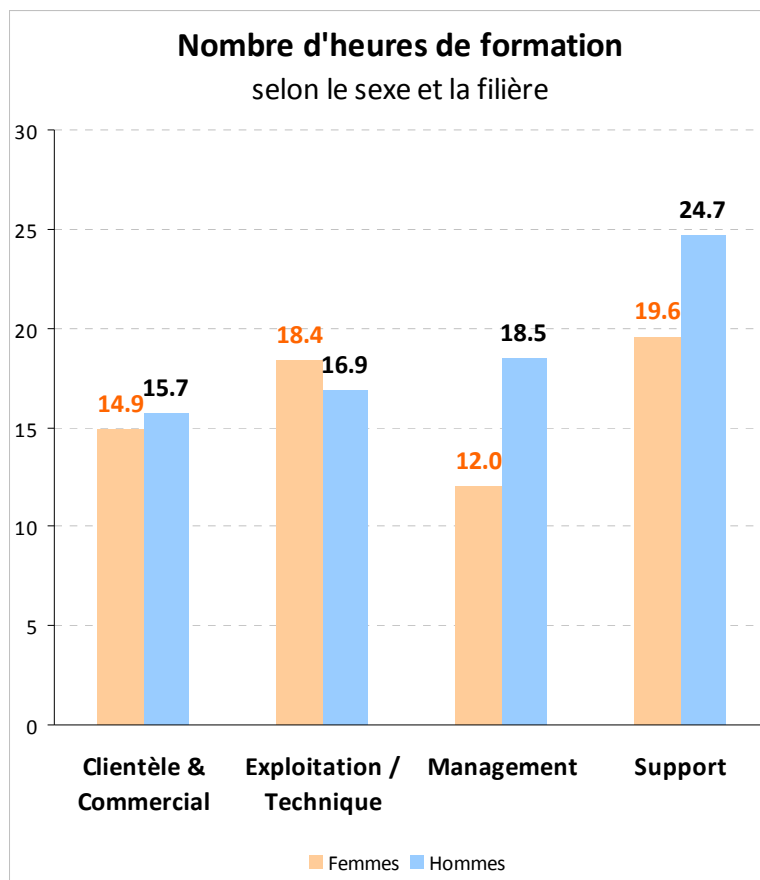


- ⌘ Le nombre d'heures moyen de formation est de 15,7 heures en 2010
- ⌘ Le nombre d'heures moyen de formation s'élève à 16,2 heures pour les femmes contre 15,7 pour les hommes
- ⌘ L'écart porte donc essentiellement sur l'accès à la formation



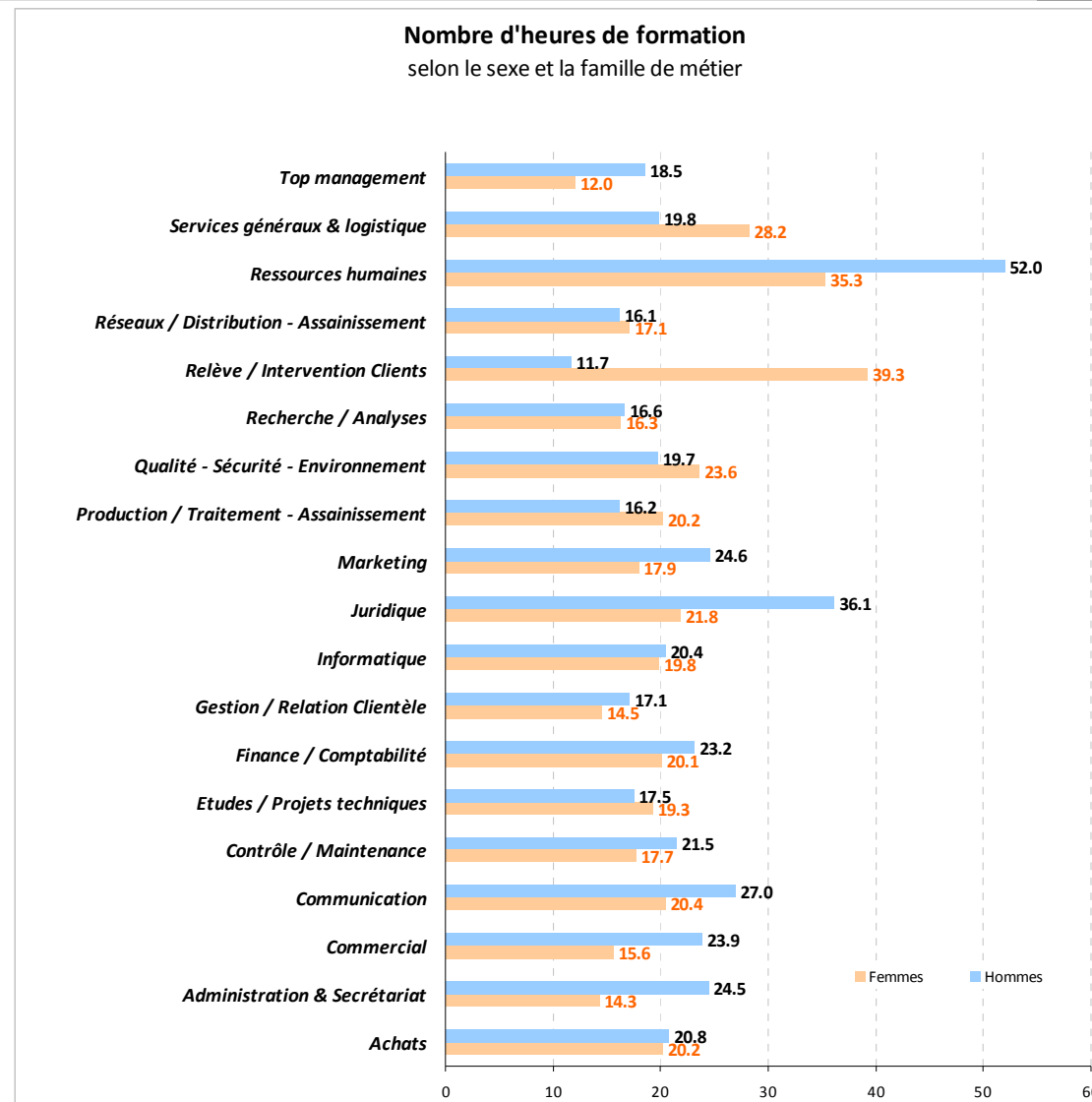
⌘ Selon les filières Métiers

- ☒ La filière privilégiée est l'Exploitation/Technique avec en moyenne 12,7 heures de formation par salarié, devant le management (12,1 heures).
- ☒ tandis que la filière Clientèle et Commercial ne comptabilise que 8,3 heures en moyenne par salarié



⌘ Selon les filières Métiers

- ⊞ Support : 21,7 h par salarié
- ⊞ Management : 17,8 h
- ⊞ Exploitation/Technique : 16,9 h
- ⊞ Clientèle et Commercial : 15,3 h

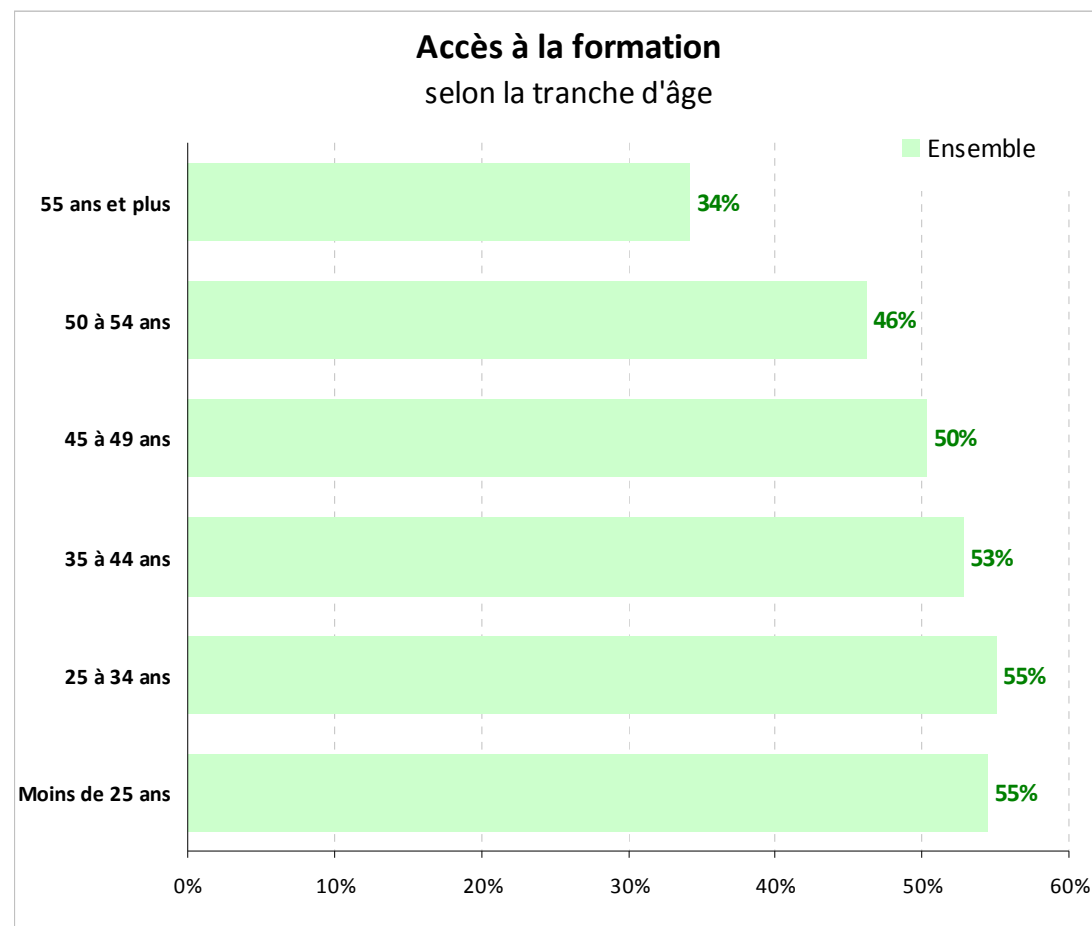


Calculs limités aux salariés ayant bénéficié d'au moins une heure de formation en 2010

⌘ Selon les tranches d'âge

- ☒ Le taux d'accès à la formation s'établit à 52% en moyenne pour l'ensemble des salariés.
- ☒ Il diminue légèrement après 50 ans et de façon plus marquée dans la tranche d'âge des 55 ans et plus.

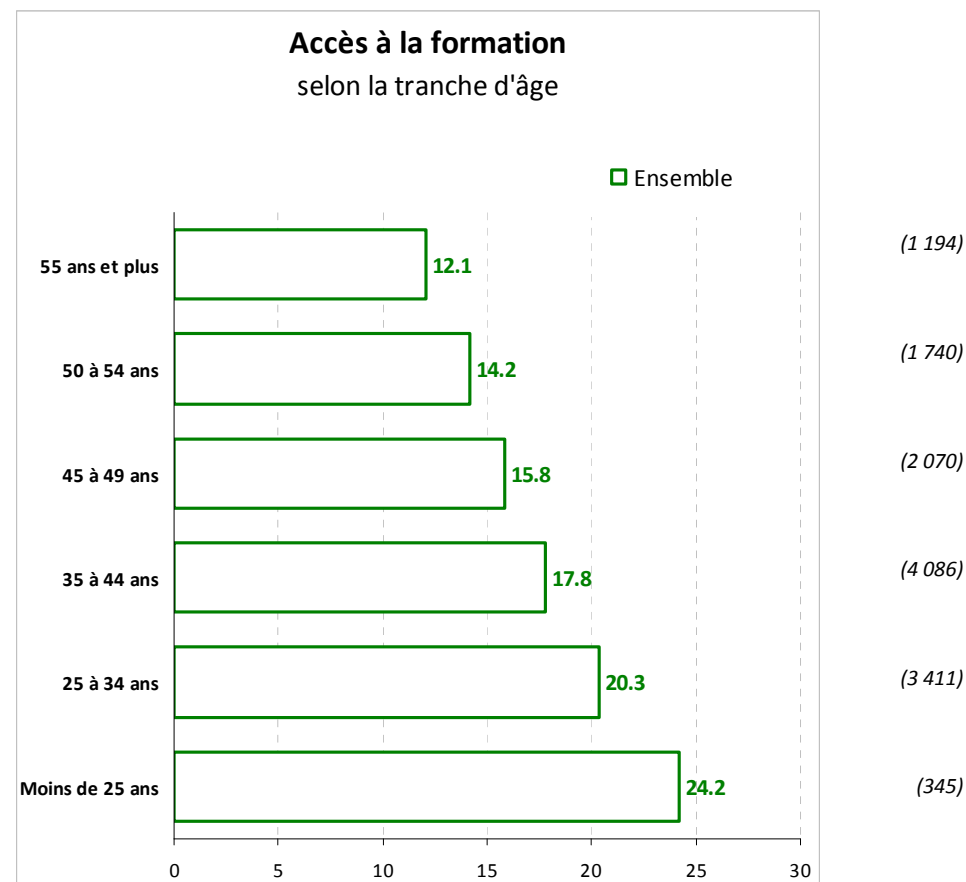
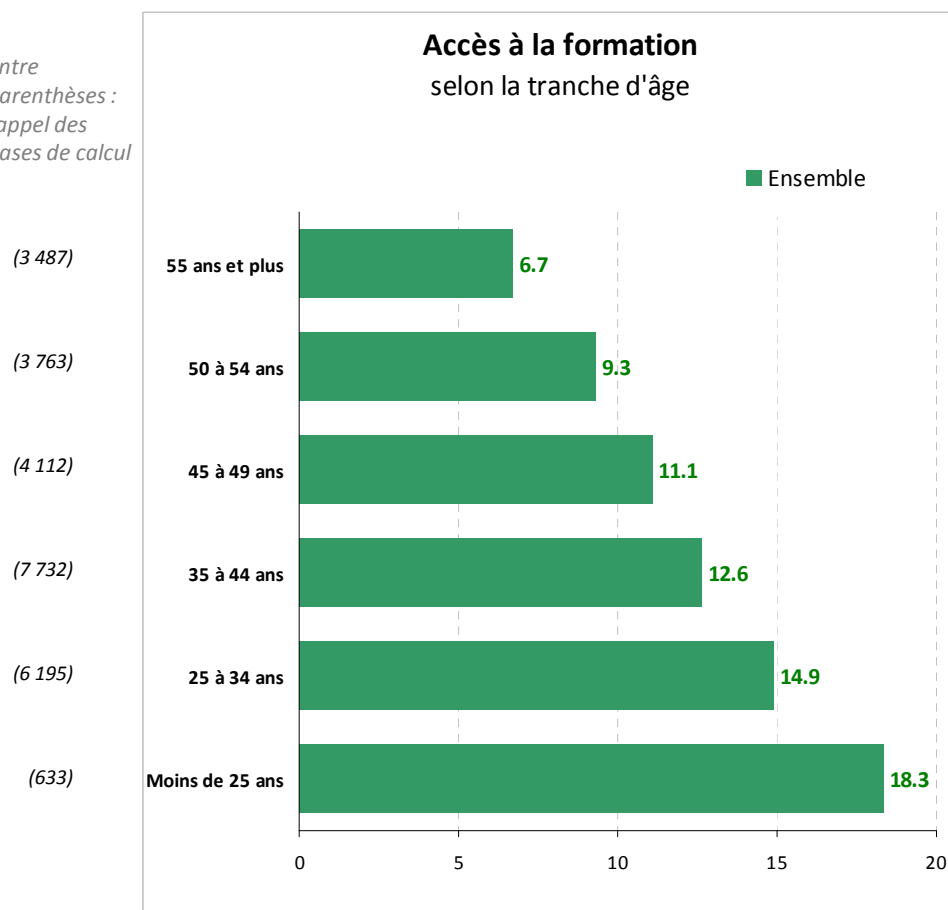
	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins de 25 ans	88	545	633
25 à 34 ans	1 557	4 638	6 195
35 à 44 ans	1 773	5 959	7 732
45 à 49 ans	777	3 335	4 112
50 à 54 ans	627	3 136	3 763
55 ans et plus	683	2 804	3 487
Ensemble	5 505	20 417	25 922



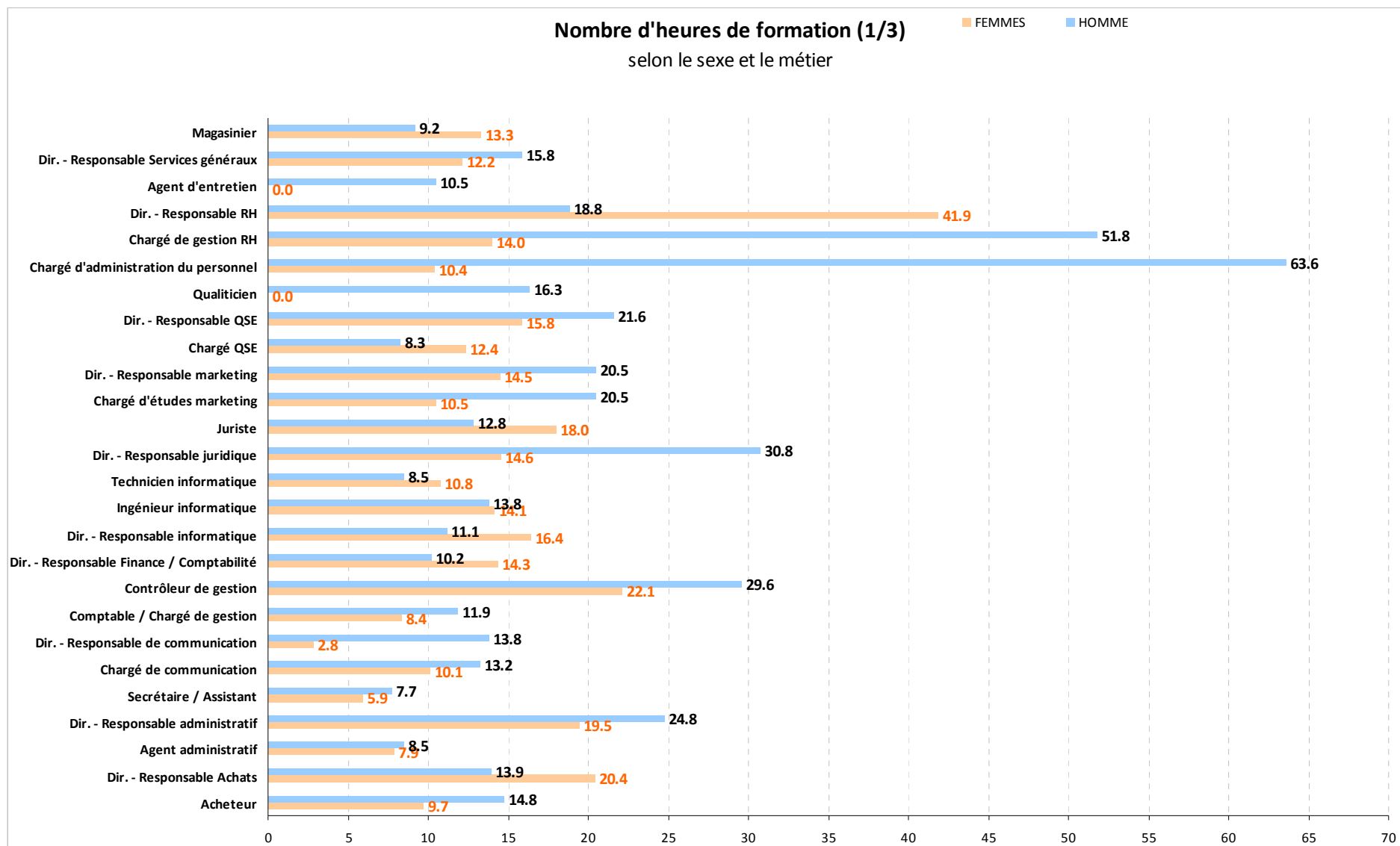
⌘ Selon les tranches d'âge

- ☒ Le nombre moyen d'heures de formation diminue progressivement avec l'âge des salariés.
- ☒ Ce constat est confirmé avec les deux modes de calcul (d'une part, sur l'ensemble des salariés, d'autre part, sur les salariés ayant bénéficié d'au moins une heure de formation en 2010).

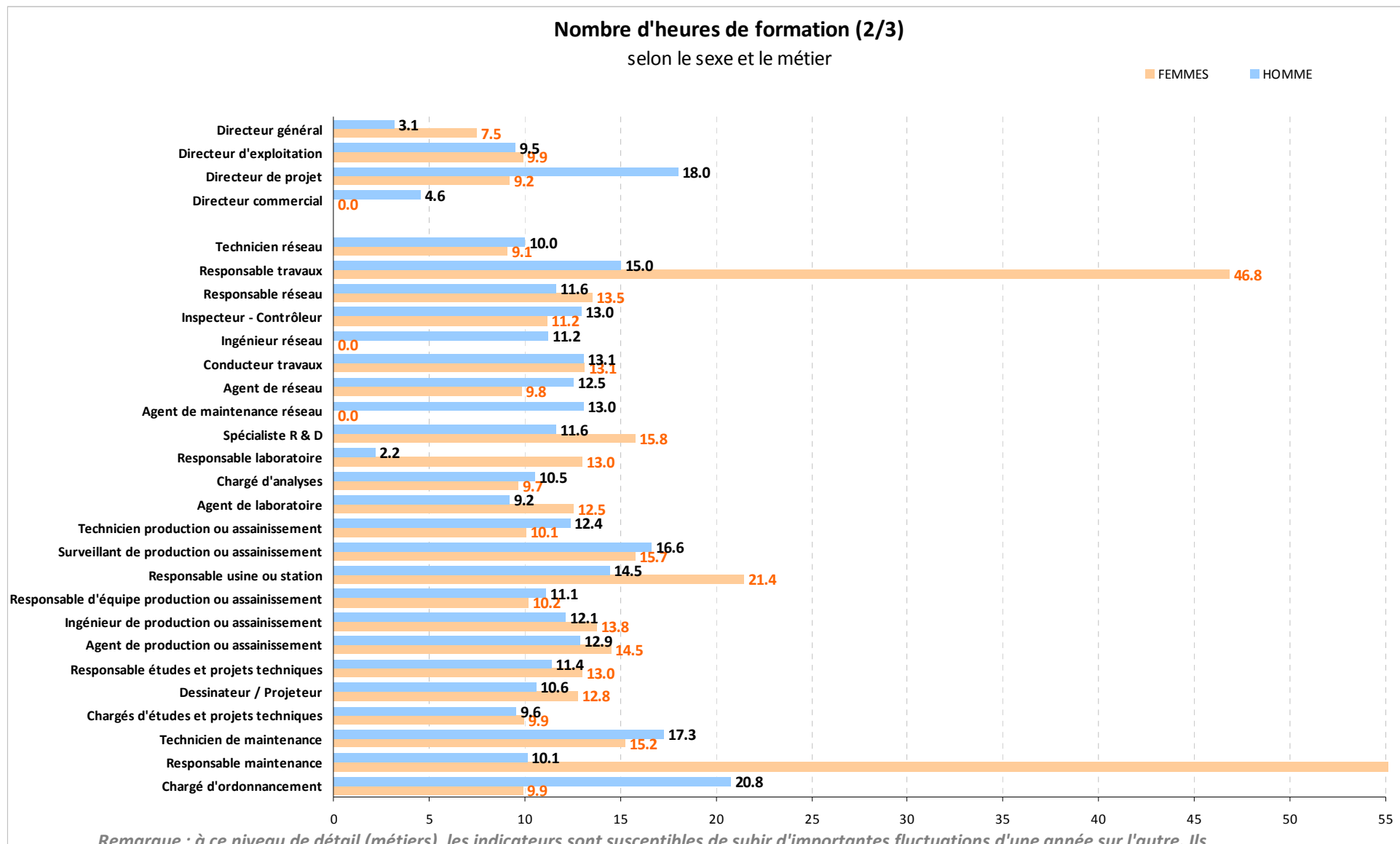
Entre parenthèses :
rappel des
bases de calcul



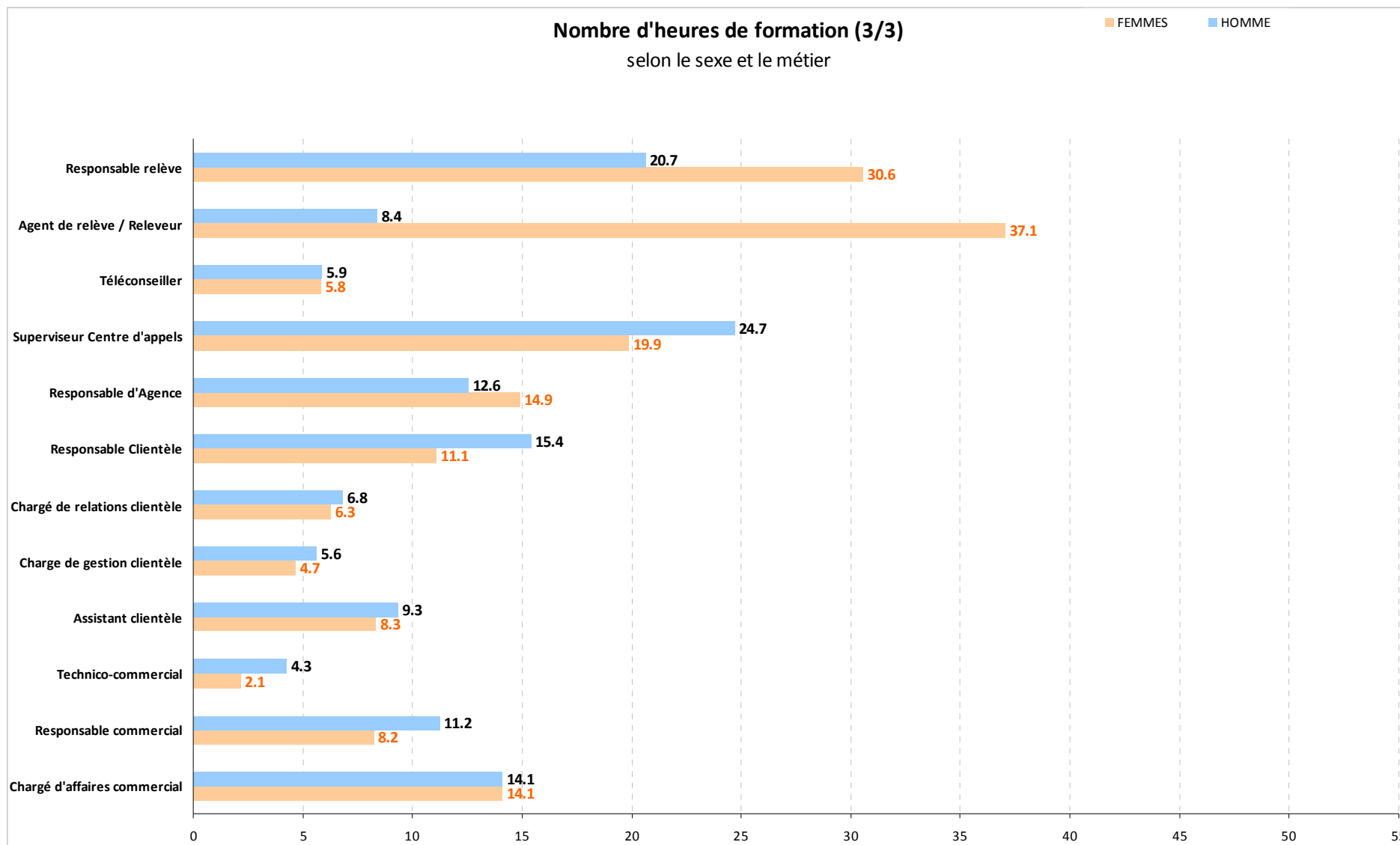
Calcul limité aux salariés ayant bénéficié d'au moins une heure de formation en 2010



Remarque : à ce niveau de détail (métiers), les indicateurs sont susceptibles de subir d'importantes fluctuations d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être utilisés avec cette précaution élémentaire.



Remarque : à ce niveau de détail (métiers), les indicateurs sont susceptibles de subir d'importantes fluctuations d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être utilisés avec cette précaution élémentaire.



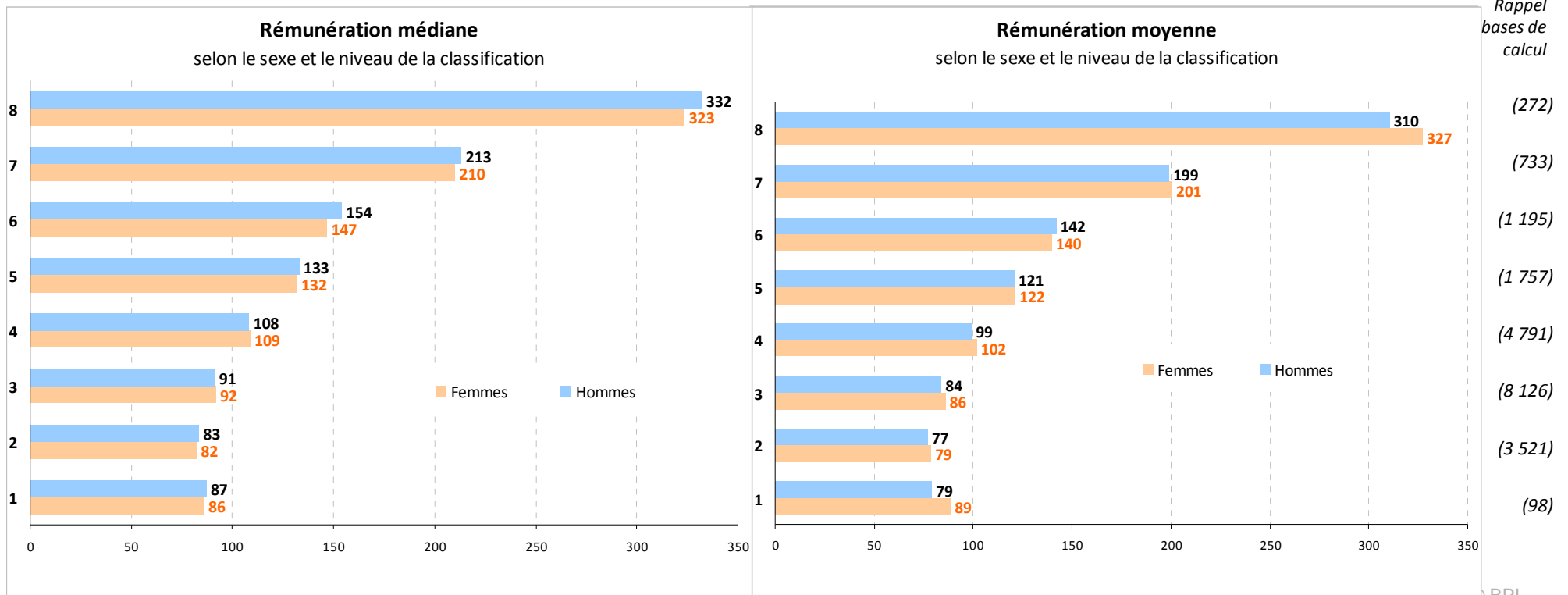
Remarque : à ce niveau de détail (métiers), les indicateurs sont susceptibles de subir d'importantes fluctuations d'une année sur l'autre. Ils doivent donc être utilisés avec cette précaution élémentaire.

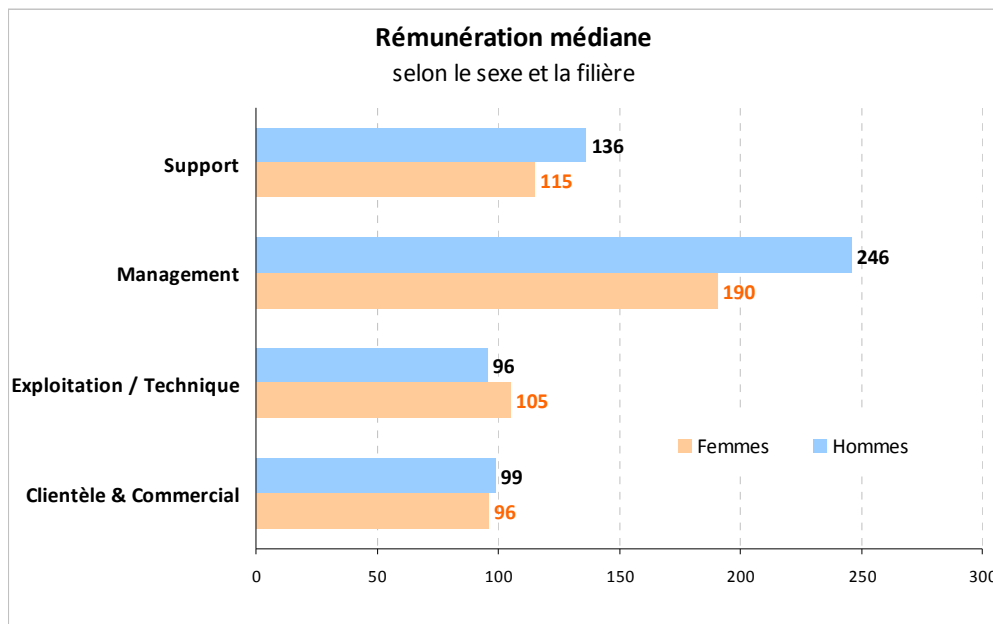
⌘ Mode de calcul des rémunérations

- ⊞ Les rémunérations observées sont les rémunérations annuelles brutes (hors éléments variables de paye, donc incluant notamment la prime d'ancienneté et les autres éléments annuels garantis), recalées sur une base temps plein,
- ⊞ Les indicateurs sont ramenés à une base 100 pour l'ensemble des salariés en 2010

⌘ Résultats sur les écarts H/F

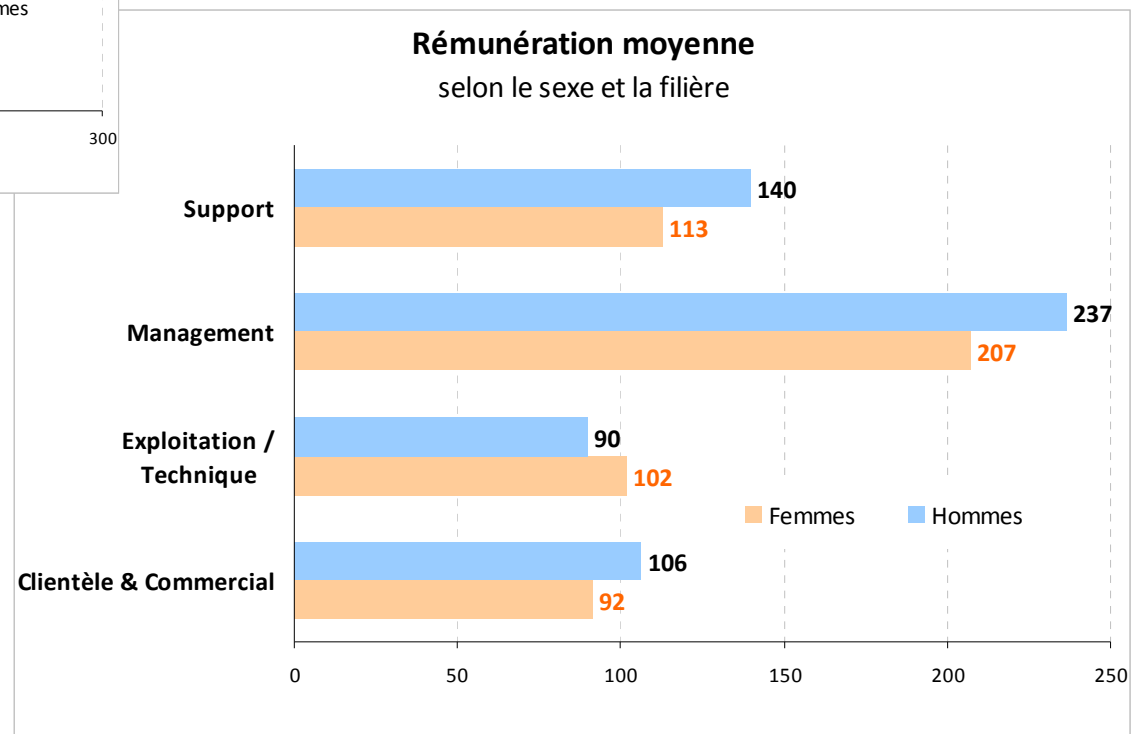
- ⊞ Les femmes occupent en moyenne des postes plus qualifiés (effet de structure)
- ⊞ La moyenne des rémunérations des femmes est supérieure à celles de hommes dans les niveaux 7 et 8





⌘ **Les femmes occupent des postes plus qualifiés dans la filière Exploitation - Technique**

- ⊞ Les salaires médians et moyens sont plus élevés pour les femmes dans la filière Exploitation – Technique
- ⊞ Les salaires médians et moyens sont plus élevés pour les hommes dans les autres filières, notamment la filière Management



⌘ Le principe de la mesure "toutes choses égales par ailleurs"

- ☒ Éliminer les composantes structurelles (âge, ancienneté, groupe de la classification...) pour ne conserver que l'effet "net" du genre sur la rémunération.
- ☒ La spécification du modèle économétrique reliant la rémunération à l'ensemble de ses caractéristiques disponibles est donc la suivante :

$$REM_i = \beta_0 + \beta_1 Age_i + \beta_2 Sexe_i + \beta_3 Anc_i + \beta_4 Famille_i + \beta_5 Classif_i + \beta_6 Entr_i + \varepsilon_i$$

- ☒ L'estimation est conduite globalement pour l'ensemble des salariés.
- ☒ Le coefficient estimé pour la variable "sexe" mesure donc l'effet "net" du genre sur la rémunération.

⌘ Les données utilisées

- ☒ Les 16 055 observations pour lesquelles on dispose de l'ensemble de l'information nécessaire pour toutes les variables intégrées dans le modèle (groupe de la classification, âge, rémunération annuelle correctement renseignée...).
- ☒ Pour des raisons de fiabilité des résultats, ne sont conservés que les salariés à temps plein présent sur l'ensemble de la dernière année 2010.
- ☒ La variable expliquée retenue est la rémunération annuelle de 2010.

⌘ L'interprétation des résultats :

- ☒ Pour les variables mesurables (ex : âge, ancienneté), le coefficient associé à chaque variable représente l'effet *toutes choses égales par ailleurs* d'une variation hypothétique d'une unité de la variable explicative sur la rémunération annuelle
 - ☒ Par exemple : une année de plus (âge) se traduit *toutes choses égales par ailleurs* (c'est à dire en considérant toutes les autres variables fixées) par 158 € de plus de rémunération annuelle
 - ☒ une année de plus d'ancienneté se traduit *toutes choses égales par ailleurs* (à situation équivalente de famille de métiers, ancienneté...) par 128 € de plus de rémunération
- ☒ Pour les variables binaires (ex : classification, genre...), le coefficient mesure l'effet net du respect de la condition :
 - ☒ Par exemple, l'appartenance au groupe 3 de la classification des emplois se traduit par un surplus constaté de rémunération de 4 159 € par rapport à une situation de référence définie comme "salarié masculin du groupe 1 de la classification travaillant dans la famille de métiers "Relève / Intervention Clients"
 - ☒ La mesure de l'écart H/F de rémunération, indépendant de l'ensemble des autres facteurs intégrés dans le modèle, dit "**écart ajusté**" est donc fourni par le coefficient estimé de la variable soit 799 € au bénéfice des salariés masculins, soit un écart de 2,7% par rapport au salaire moyen.

⌘ L'estimation produit un très bon ajustement statistique :

- ☒ 84% de la variance des rémunérations expliquée par le modèle
- ☒ très bons tests de significativité des variables (les probabilités de nullité des paramètres présentées dans le tableau ci-contre sont très faibles).

⌘ La lecture des coefficients estimés :

- ☒ Cf. page précédente pour les modalités d'interprétation.
- ☒ Il permettent de reconstituer un salaire "théorique" à partir d'une situation donnée définie par l'ensemble des variables explicatives intégrées dans le modèle.

		Coefficient estimé	Test de significativité
Constante		8 613	<.0001
Age		158	<.0001
Ancienneté		128	<.0001
SEXE	Féminin	-799	<.0001
SEXE	Masculin	Référence	.
FAMILLE	Achats	1 328	0.0052
FAMILLE	Administration & Secrétariat	1 694	<.0001
FAMILLE	Commercial	4 684	<.0001
FAMILLE	Communication	2 323	0.0155
FAMILLE	Contrôle / Maintenance	1 226	<.0001
FAMILLE	Etudes / Projets techniques	2 020	<.0001
FAMILLE	Finance / Comptabilité	4 304	<.0001
FAMILLE	Gestion / Relation Clientèle	605	0.0181
FAMILLE	Informatique	4 428	<.0001
FAMILLE	Juridique	7 420	<.0001
FAMILLE	Marketing	10 538	<.0001
FAMILLE	Production / Traitement - Assainissement	642	0.0055
FAMILLE	Qualité - Sécurité - Environnement	1 184	0.0675
FAMILLE	Recherche / Analyses	1 308	0.0007
FAMILLE	Relève / Intervention Clients	Référence	
FAMILLE	Ressources humaines	3 534	<.0001
FAMILLE	Réseaux / Distribution - Assainissement	412	0.0588
FAMILLE	Services généraux & logistique	1 611	0.0229
FAMILLE	Top management	4 278	<.0001
GROUPE_2009	1	Référence	
GROUPE_2009	2	2 816	0.0122
GROUPE_2009	3	4 159	0.0002
GROUPE_2009	4	7 470	<.0001
GROUPE_2009	5	12 684	<.0001
GROUPE_2009	6	20 612	<.0001
GROUPE_2009	7	35 975	<.0001
GROUPE_2009	8	66 045	<.0001

⌘ Les promotions : **définition**

- ⊞ Pour cette analyse, la promotion est définie par un changement de niveau dans la classification (changement de groupe de CCNB).
- ⊞ L'analyse exclut par nature les salariés entrés ou sortis pendant la période, et plus largement tous les salariés pour lesquels on ne dispose pas de l'information sur leur niveau de classification en 2009 ou en 2010.

Classification des salariés de la branche en 2010

		1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Classification des salariés de la branche en 2009	1	37	10	0	0	0	0	0	0	47
	2	0	2 614	229	19	0	0	0	0	2 862
	3	0	1	5 529	275	2	0	0	0	5 807
	4	0	0	2	3 643	112	3	0	0	3 760
	5	0	0	0	1	1 453	46	0	0	1 500
	6	0	0	0	0	0	1 086	36	1	1 123
	7	0	0	0	0	0	0	666	6	672
	8	0	0	0	0	0	0	0	1	249
Total		37	2 625	5 760	3 938	1 567	1 135	703	255	16 020

Légende

2614	Nombre de salariés ayant conservé le même niveau de classification en 2010
229	
14	Nombre de salariés promus d'un niveau en 2010
	Nombre de salariés promus de deux niveaux en 2010

⌘ Les promotions : examen des résultats

- ☒ Les calculs sont menés sur l'ensemble des salariés pour lesquels l'information est disponible pour les deux années, soit 16 000 salariés.
- ☒ Sur cette base, les promotions concernent 4,6% des salariés.
- ☒ Pas d'écart significatif H/F : Hommes : 4,6%, Femmes : 4,8%
- ☒ Les promotions concernent plus massivement les salariés des catégories les plus basses.

