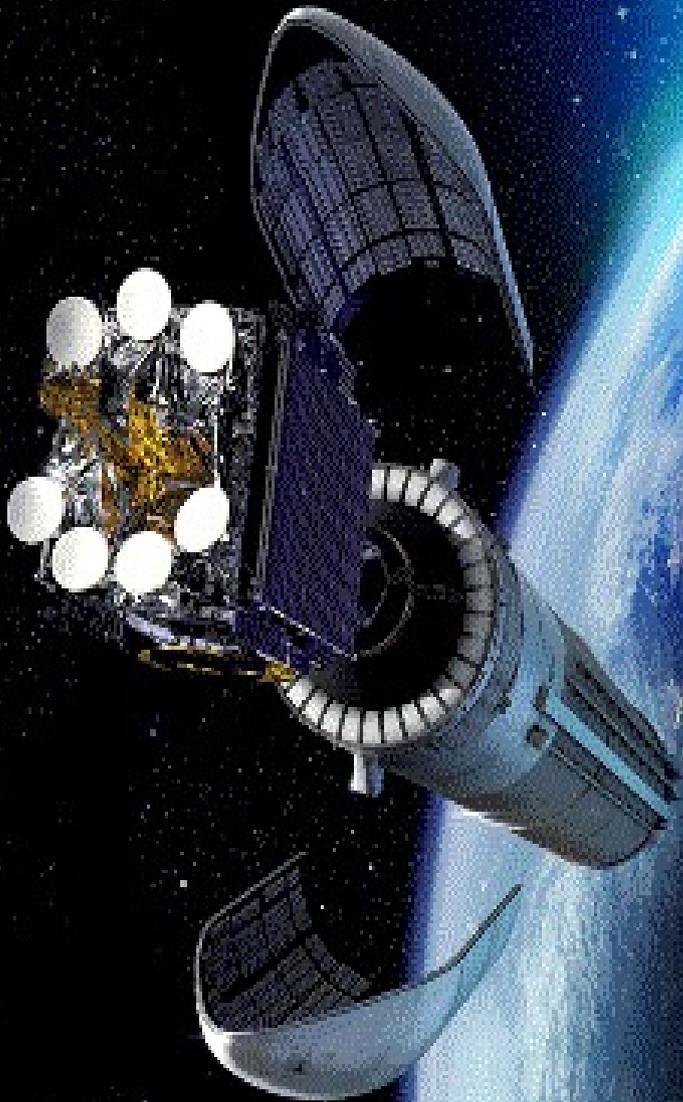


Restitution des résultats du questionnaire « l'égalité femmes-hommes et vous ? »



101 réponses au questionnaire

entre le 16 avril et le 9 mai 2019

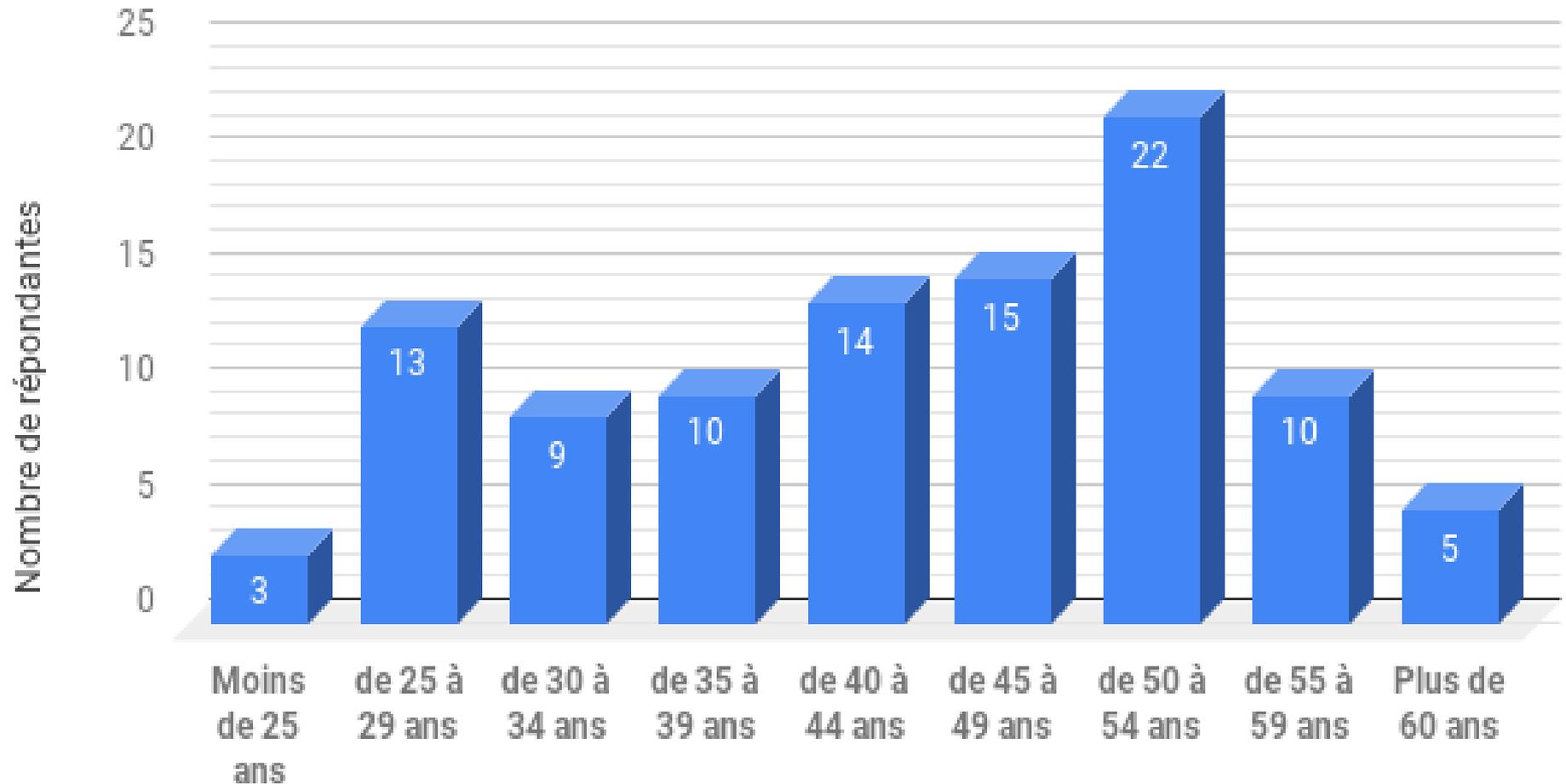
Sommaire :

- 1) Le **profil** des répondantes
- 2) Leur degré de **connaissance des inégalités F/H**
- 3) Leur degré de **satisfaction et leur vécu au travail**
- 4) Leur **parentalité et ses conséquences**
- 5) Leur connaissance des **dispositifs internes dédiés à l'équilibre vie privée/vie pro**
- 6) Les **inégalités professionnelles et le sexisme au travail**
- 7) Leurs **préoccupations principales**
- 8) Commentaires libres verbatim (extraits)
- 9) **Synthèse** et pistes

Point méthodo : pour des raisons pratico-techniques et pour garantir l'anonymat des répondantes, le questionnaire a dû rester « ouvert » → une personne pouvait répondre plusieurs fois ; un homme pouvait répondre.

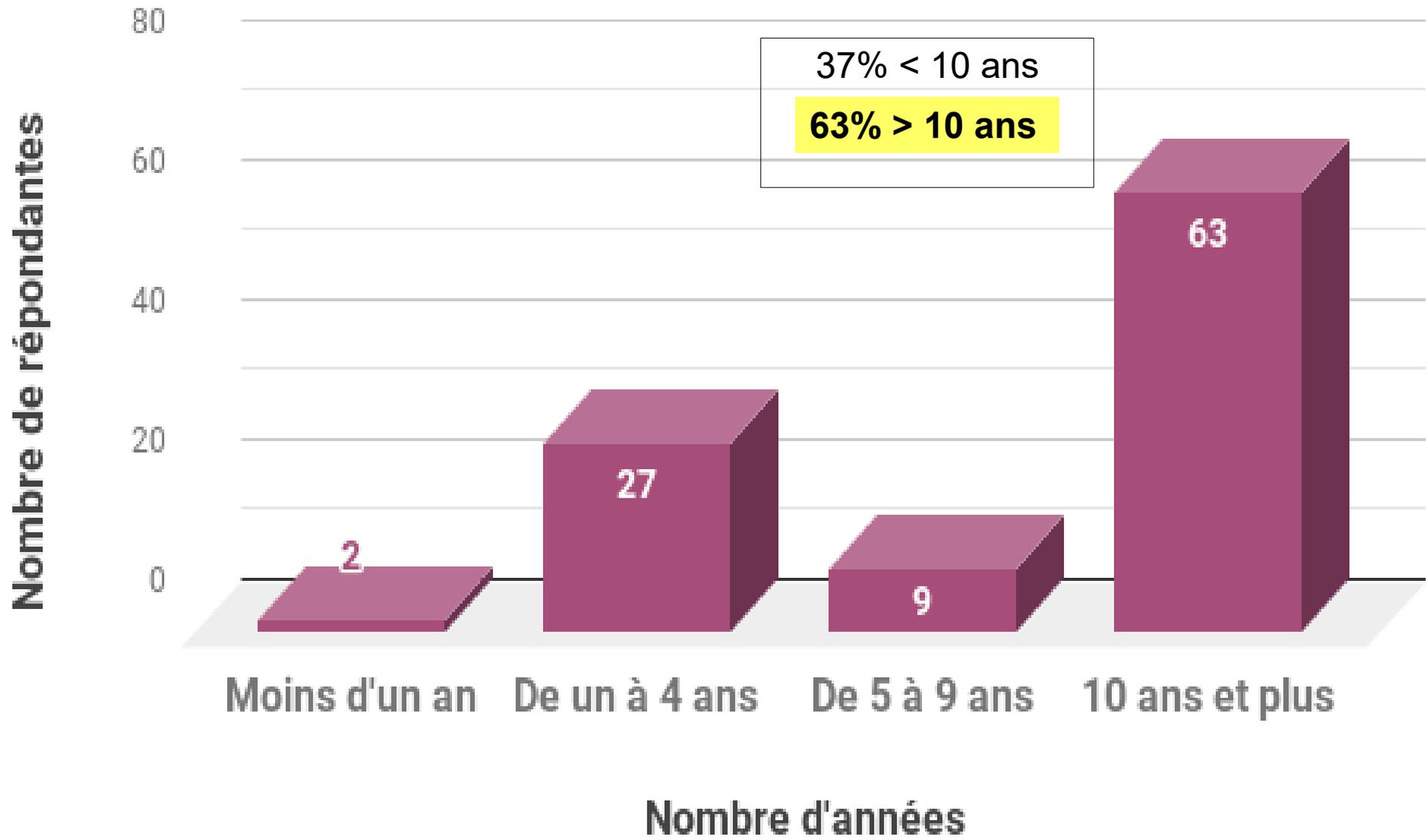
AGES des répondantes

Agés



48% < 45 ans
52% > 45 ans

Ancienneté à TAS



Catégories professionnelles

Technicienne

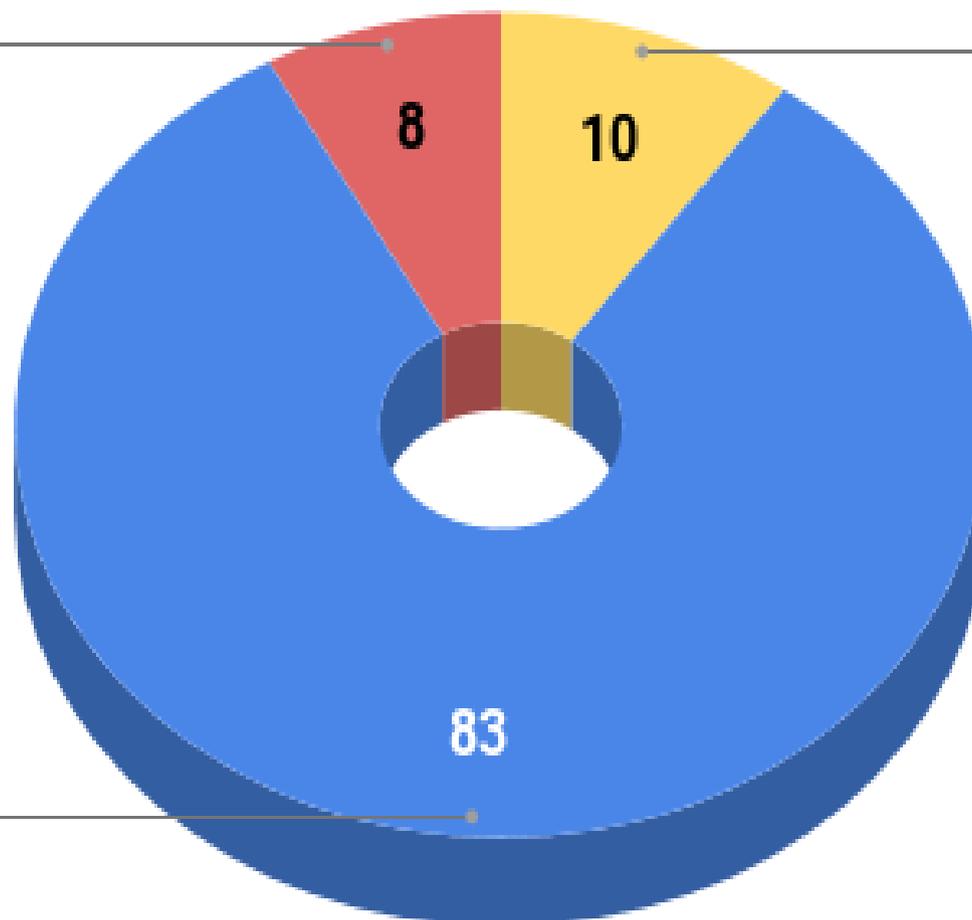
7,9%

Administrative

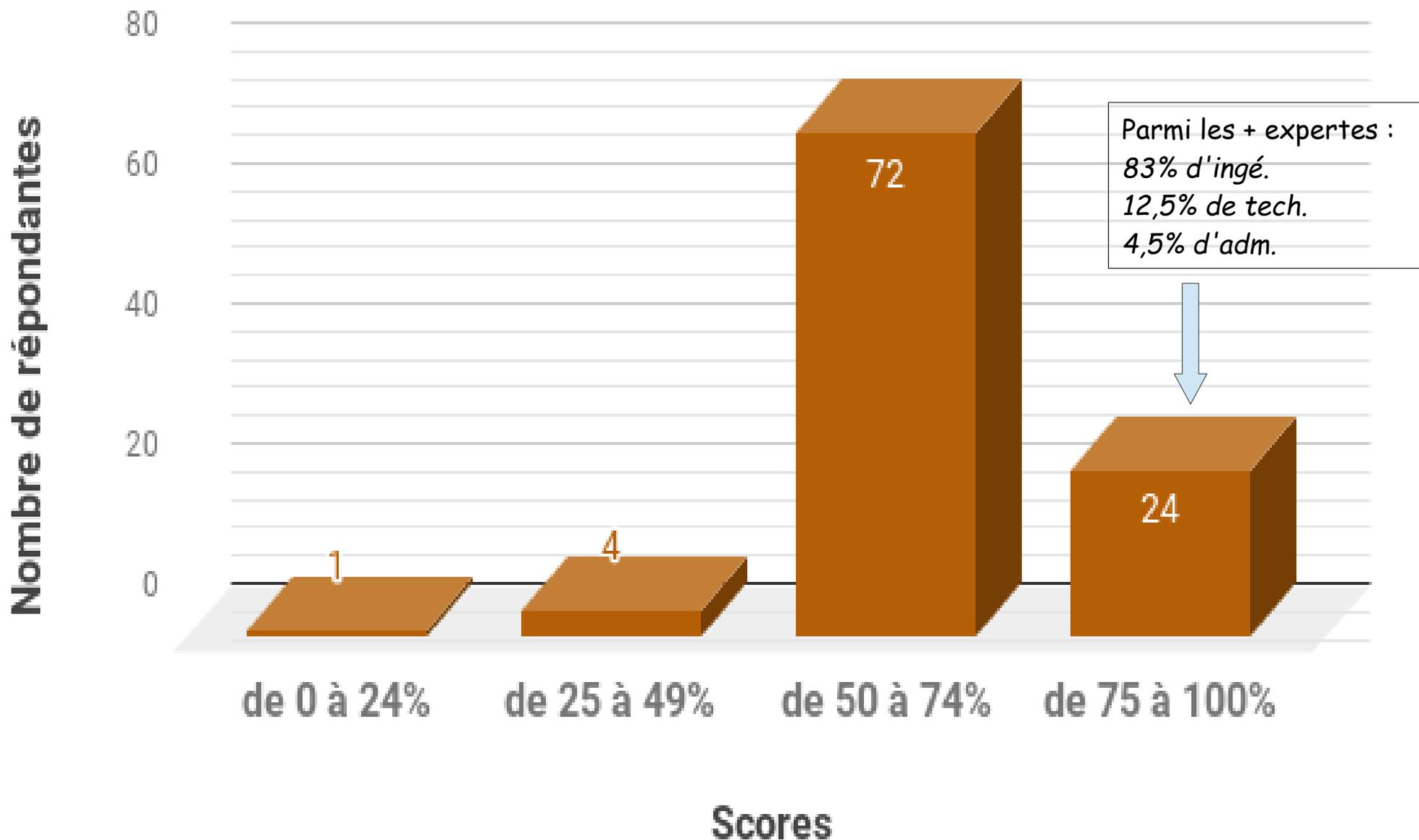
9,9%

Ingénieure/ca

82,2%



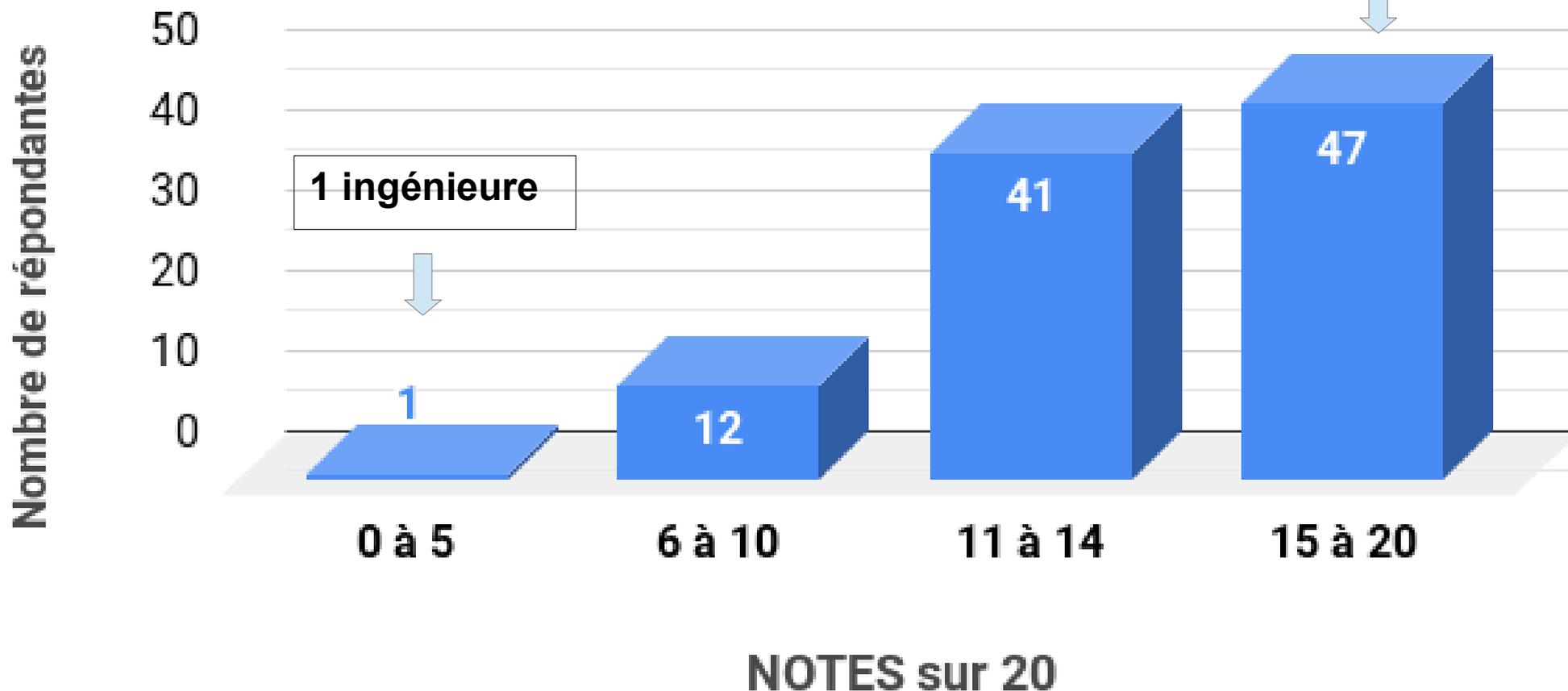
Résultats au quizz sur l'égalité femmes-hommes



Réponses des enquêtées à la question :

« Merci de choisir une note ci-dessous pour évaluer votre poste actuel à TAS sur le plan du plaisir, de l'intérêt, des satisfactions retiré·es du **CONTENU** de votre poste »

AUTO-NOTATION

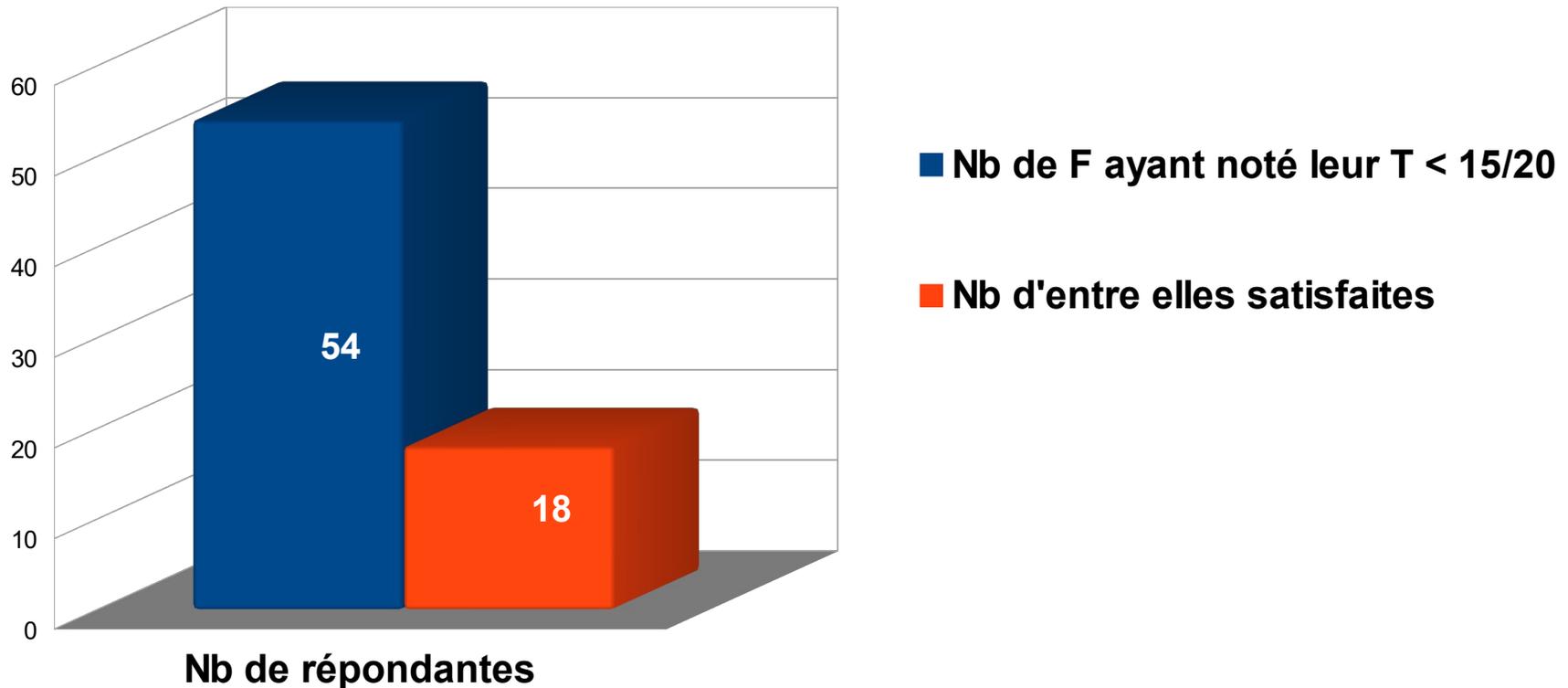


54 répondantes ont noté leur travail en dessous de 15/20

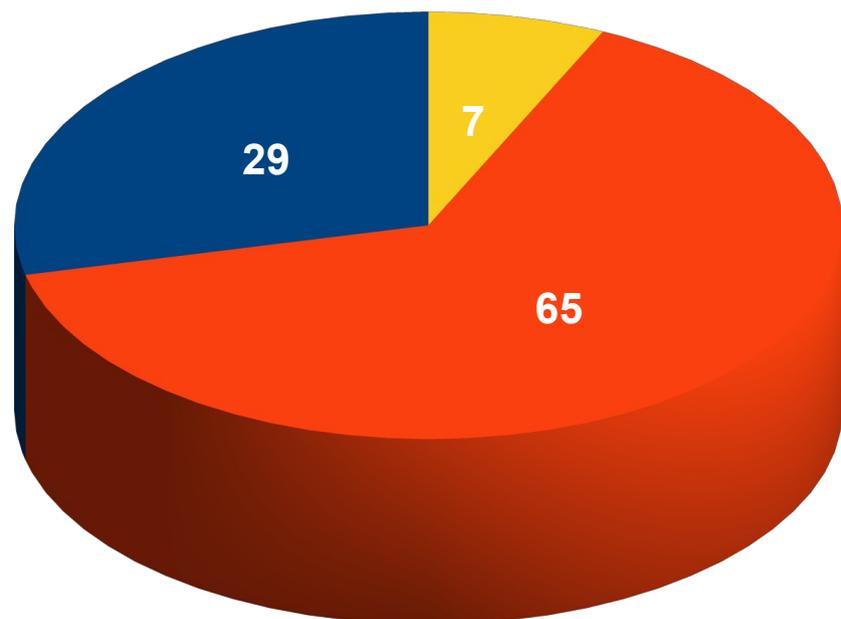
mais 18 parmi ces 54 (soit 1/3) ont déclaré :

«Je suis satisfaite: la note que j'ai donnée est une bonne note à mon sens»

Répondantes ayant noté leur travail <15/20



Proportion **IMPORTANTE** de répondantes satisfaites par le contenu de leur travail



- nombre de répondantes ayant listé les défauts de leur poste
- nombre de répondantes ayant noté > 15/20 OU s'estimant satisfaites
- nb de répondantes ayant à la fois listé des défauts ET déclaré être satisfaites ou indifférentes

Portion jaune : **5** répondantes ont à la fois listé des défauts de leur poste ET déclaré en être satisfaites ; **2** répondantes ont listé des défauts mais déclaré « *Je travaille pour gagner ma vie, le manque d'intérêt ou/et les défauts du poste ne m'affectent pas* »

Pour les 36 répondantes ayant listé des défauts de leur poste...

Raisons invoquées d'une note < 15/20

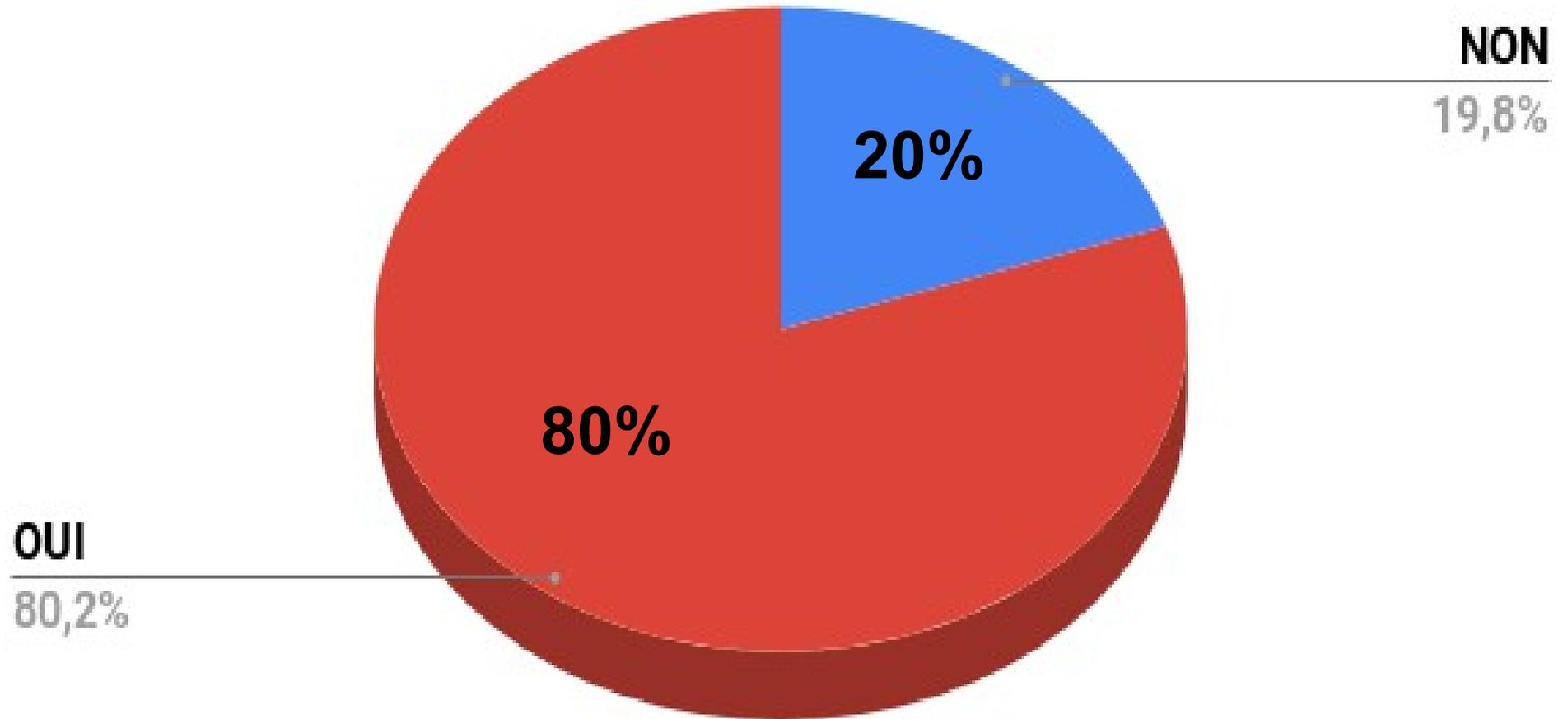


Nb de répondantes ayant choisi cette proposition

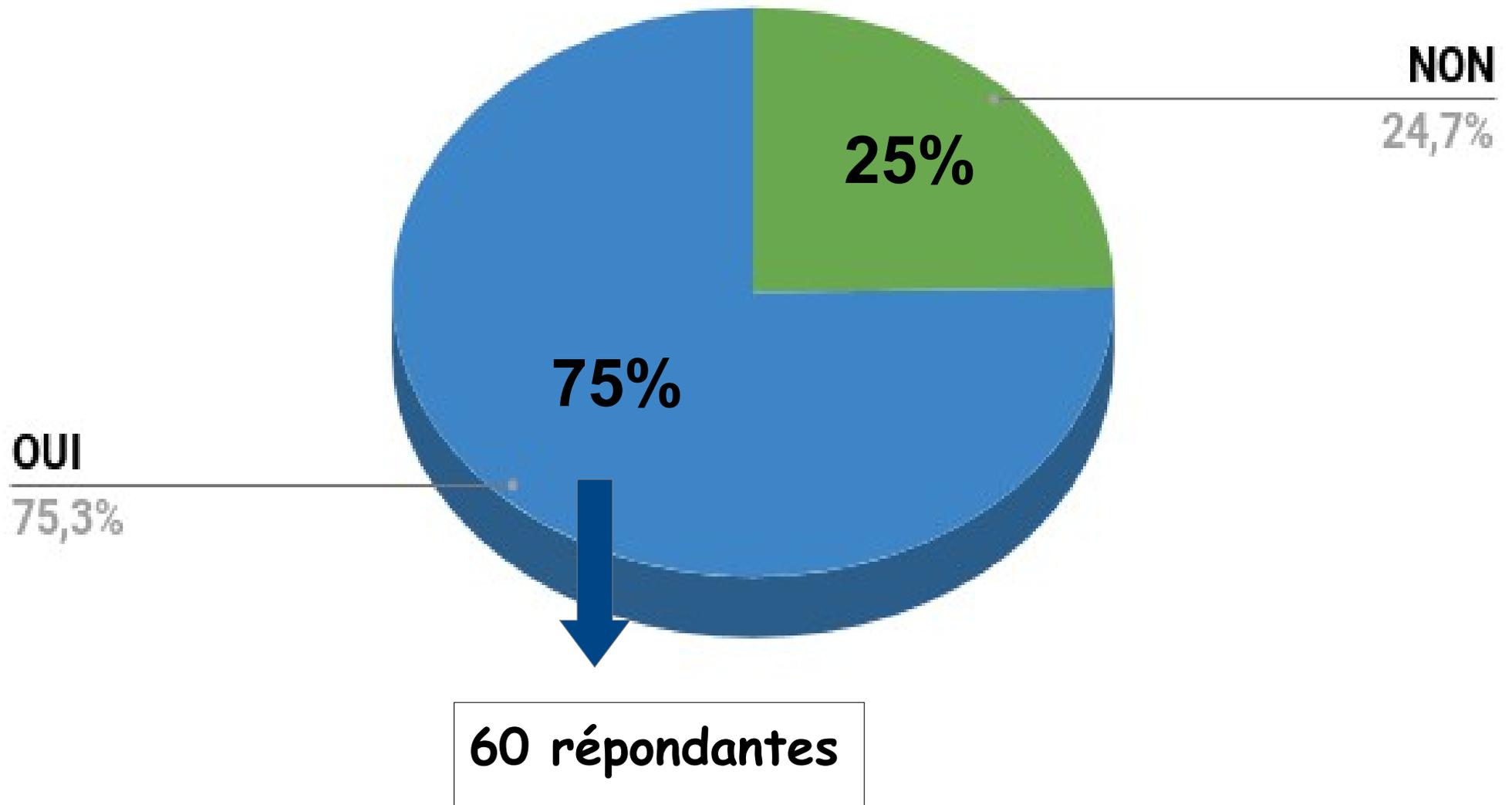
Parentalité



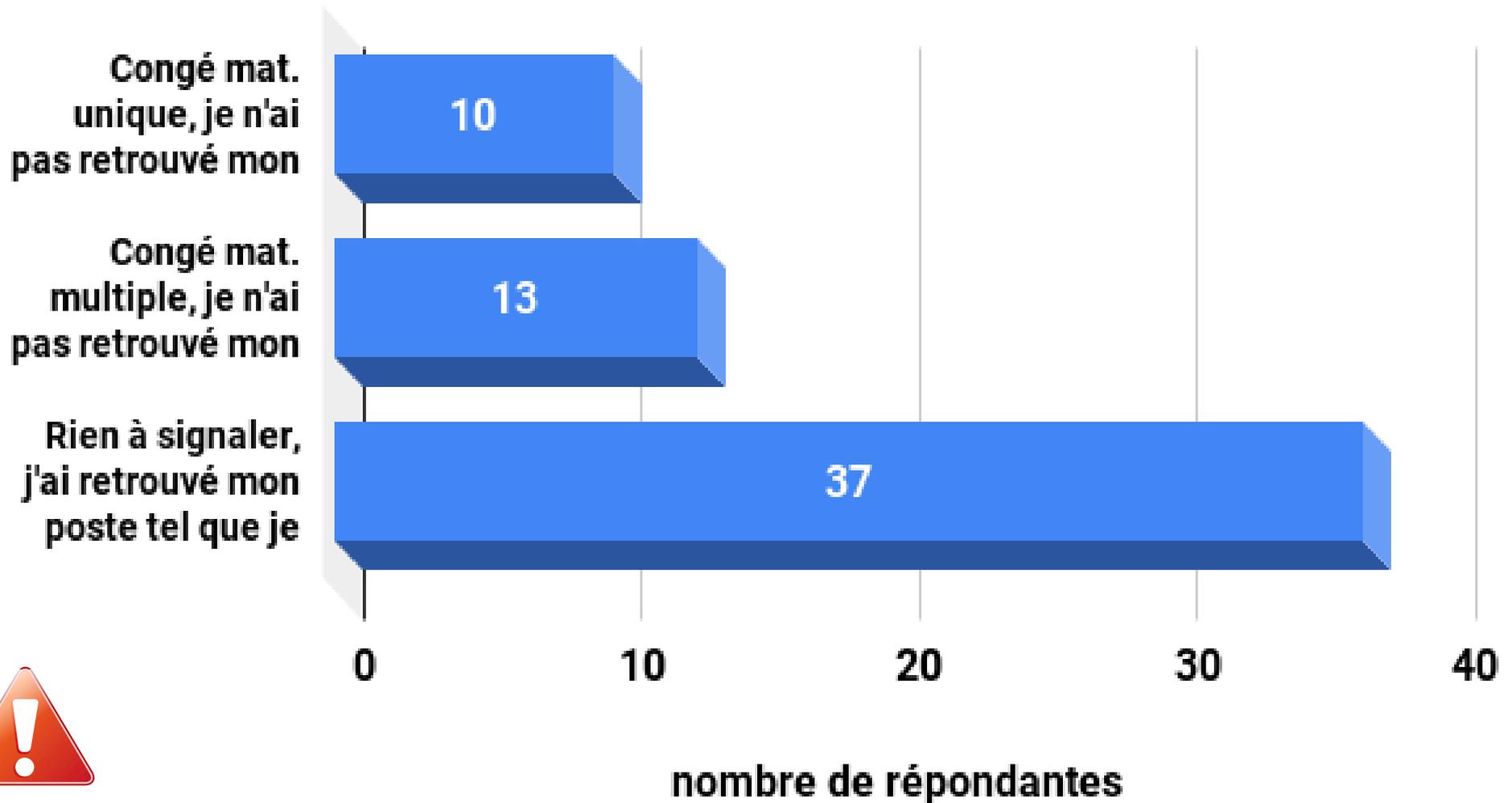
Avez-vous eu un·e ou des enfants?



Depuis que vous travaillez à TAS, avez-vous été en congé maternité?

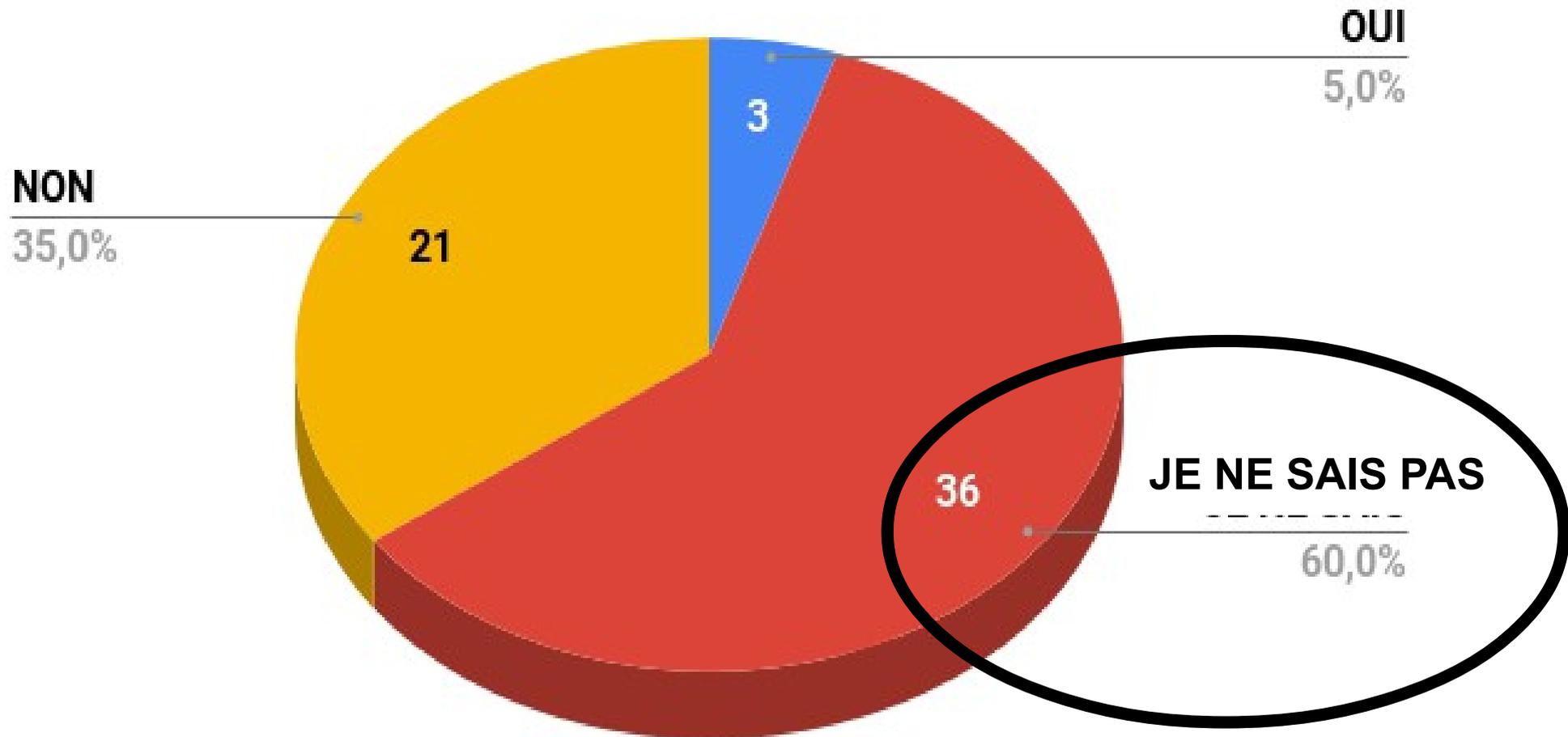


Comment s'est passé votre retour dans l'établissement?

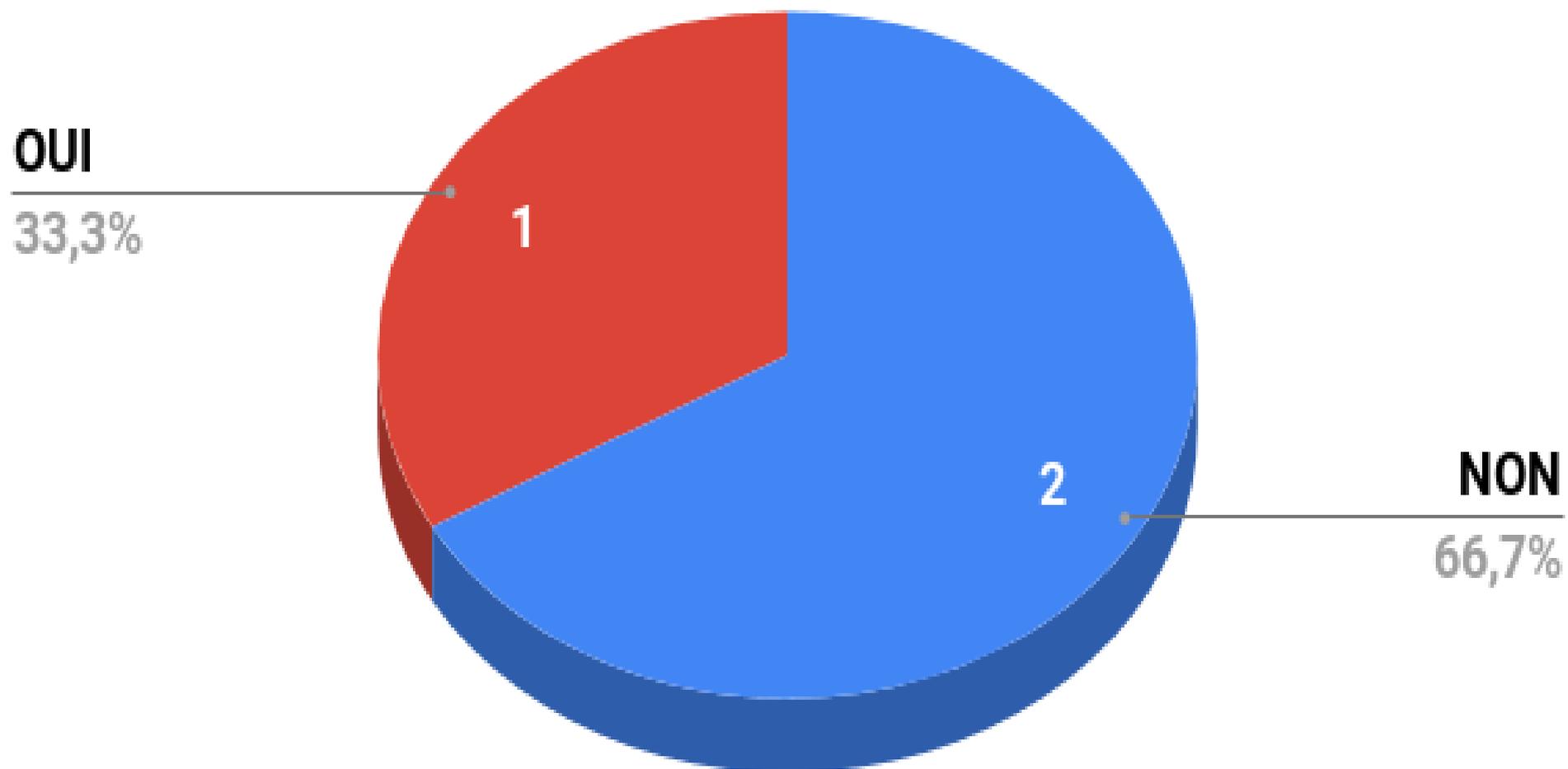


38% des répondantes, (soit plus d'1 femme sur 3) n'ont pas retrouvé leur poste tel qu'elles l'ont quitté: perte du poste, mise au placard, perte de responsabilités, changement d'attitude des collègues ou/et de la hiérarchie, perte de chance de promo ou d'augmentation, ...

A votre retour de congé maternité, étiez-vous éligible à un rattrapage salarial (pour "congé maternité") ?



Si oui, en avez-vous effectivement bénéficié?



Point 'Réglementation'

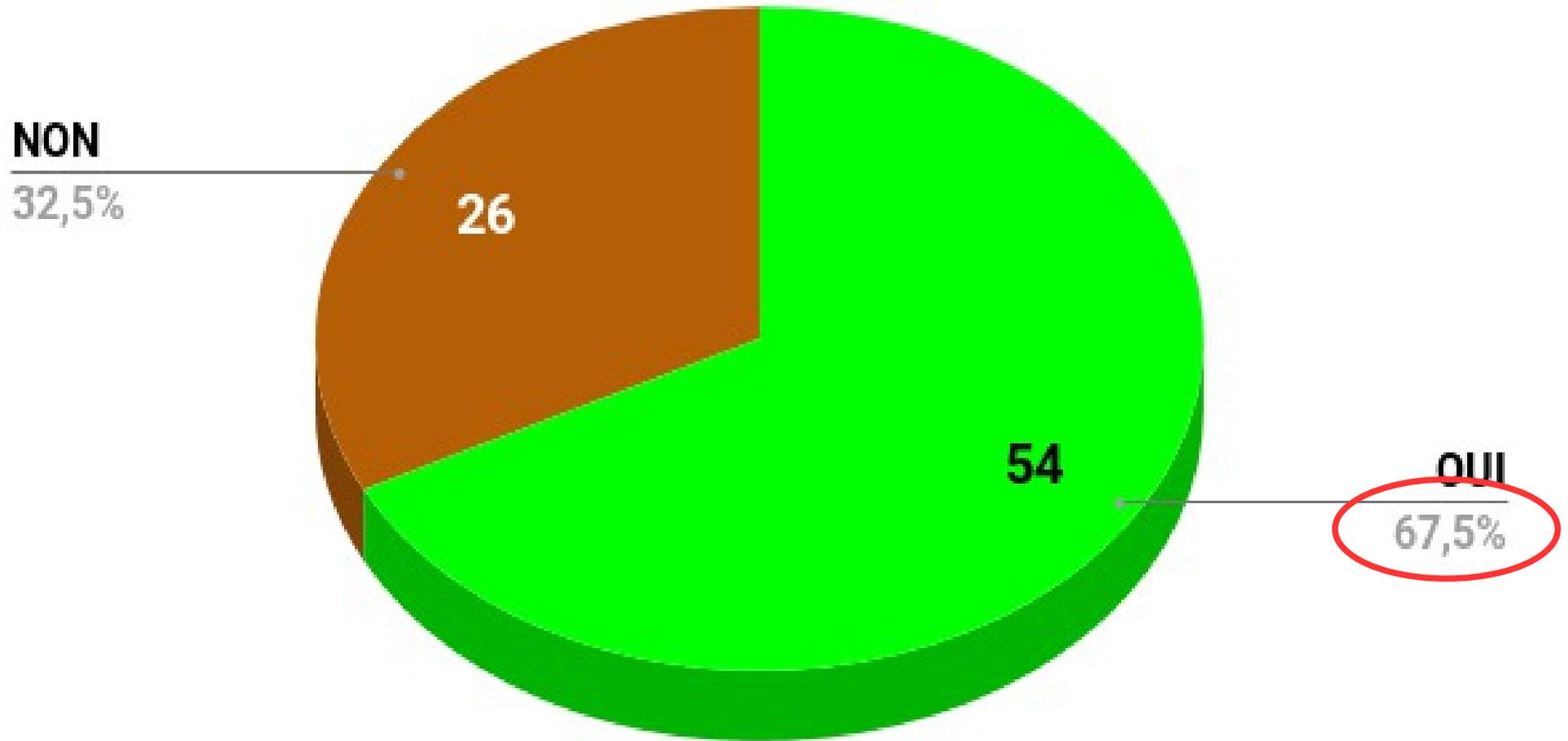


Le rattrapage salarial est une obligation faite aux entreprises, depuis l'adoption de la Loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Il consiste à augmenter automatiquement la salariée de retour d'un congé maternité, en se basant sur la moyenne des augmentations dont ont bénéficié les autres salarié·es de même catégorie pendant son absence.

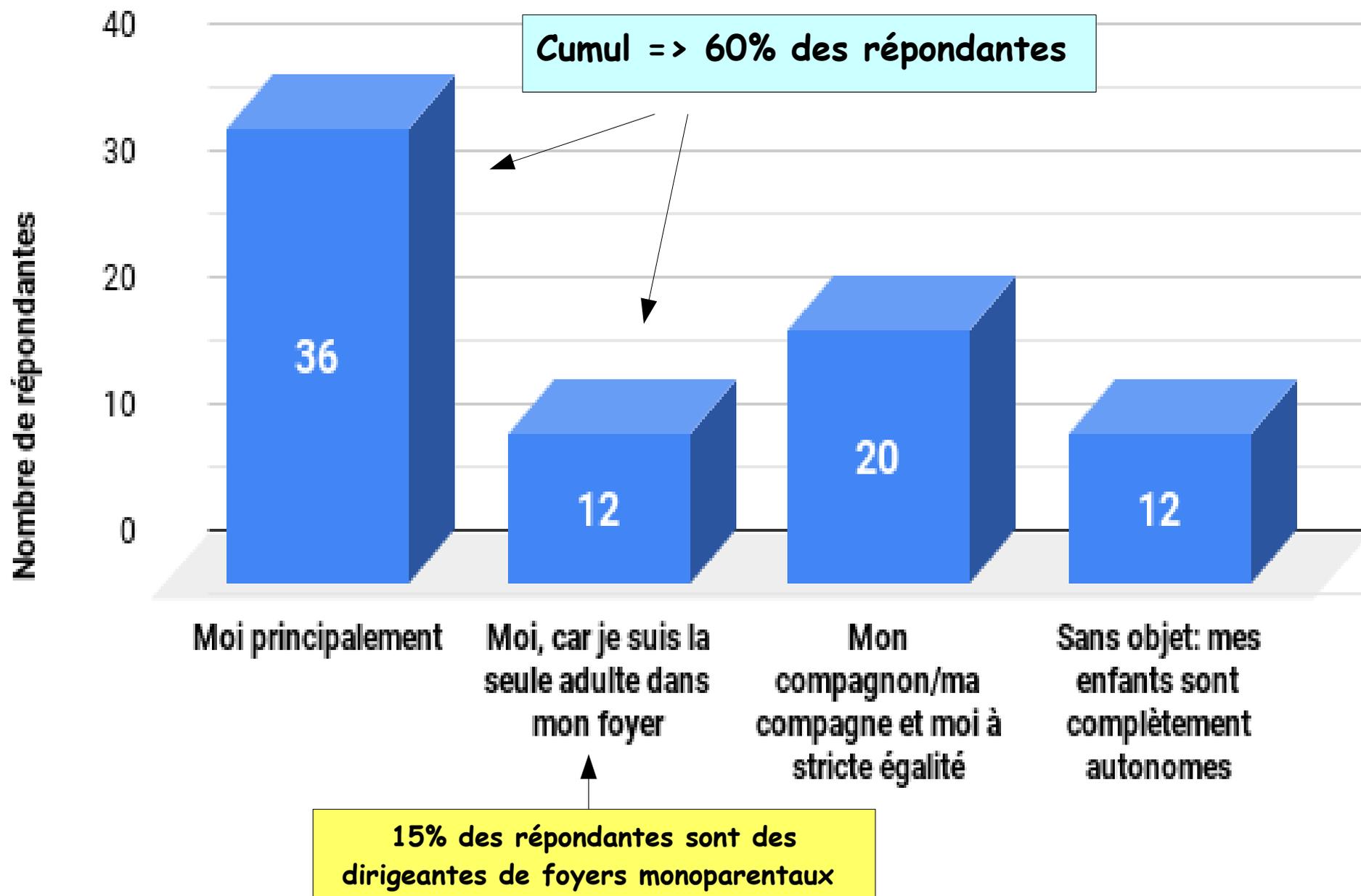
Article L. 1225-26 - Code du Travail
(Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007)

Dans l'année suivant la naissance de votre/vos enfant(s), avez-vous réduit ou interrompu votre activité professionnelle ?



Classique...

Dans votre foyer, qui prend principalement en charge les responsabilités et les tâches parentales ?



Point 'Sociologie de l'Égalité F/H'

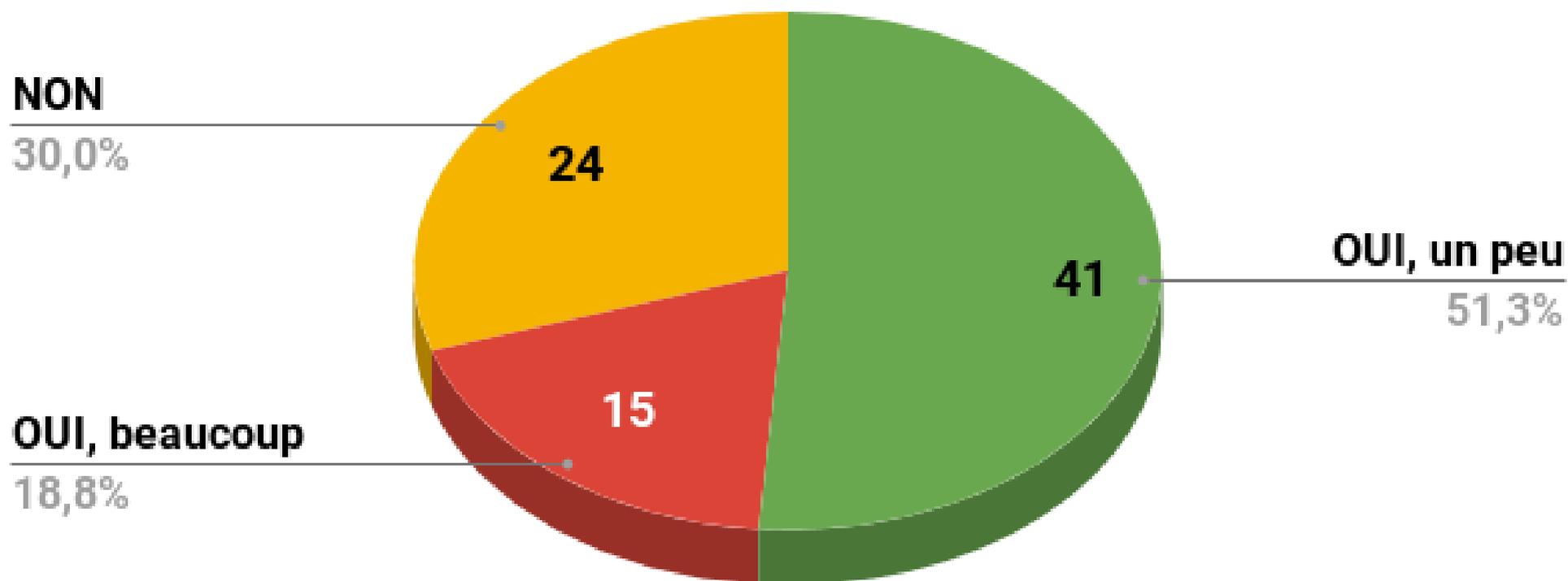


Le *travail reproductif* désigne la prise en charge et l'entretien du ménage et des membres qui le composent ou qui y sont lié·es : élever et s'occuper des enfants et des personnes dépendantes, préparer les repas, faire les courses, le ménage, prendre soin de la famille, ...

L'inégale répartition de ce travail reproductif est une des causes principales des inégalités salariales et professionnelles.

La parentalité a été un frein à mon développement personnel

(carrière, vie sociale, vie affective, niveau de vie, loisirs, passions, ...)



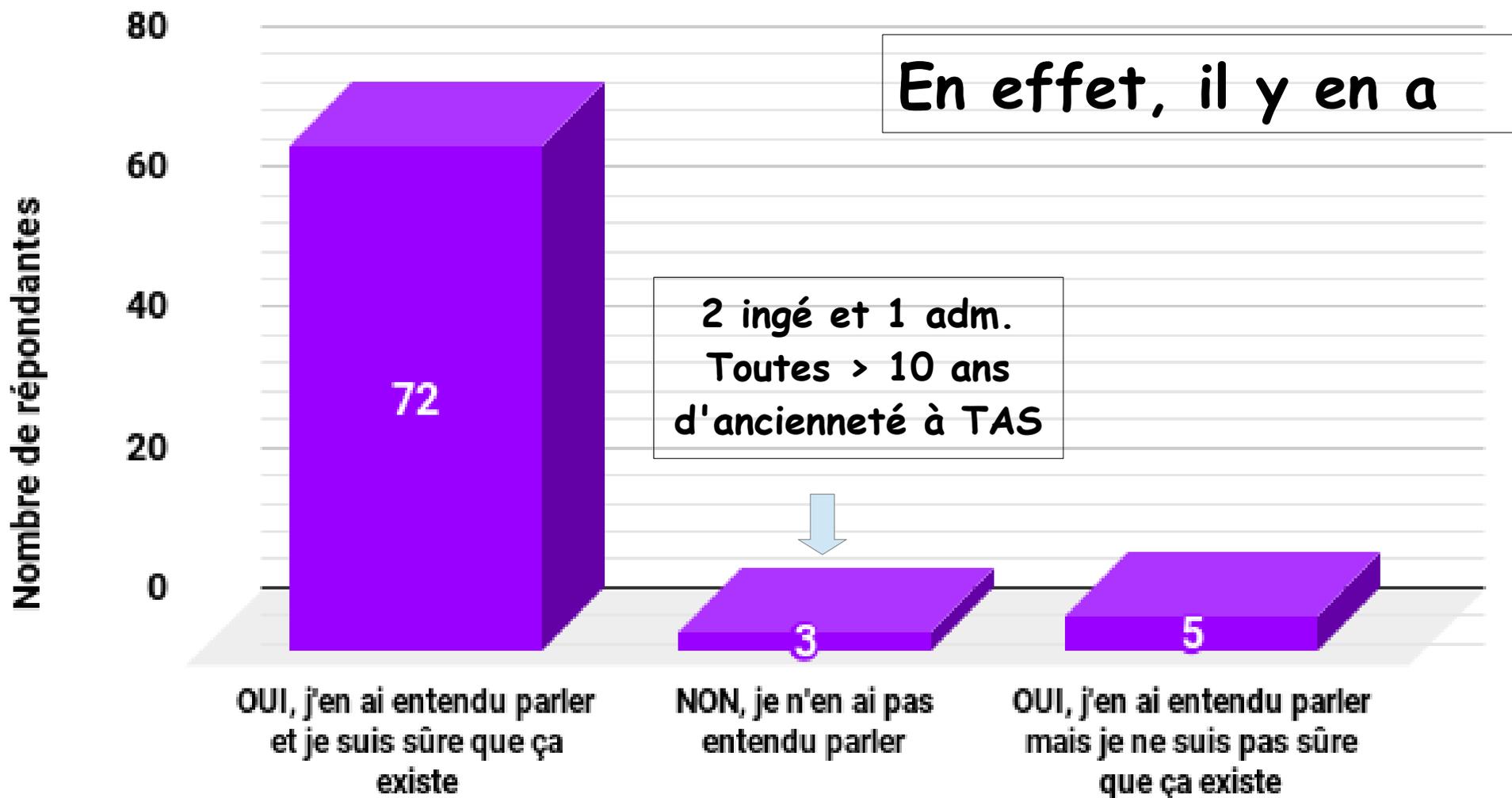
OUI, pour 70% des répondantes

**Connaissance par les répondantes des
dispositifs d'aide à la conciliation
vie familiale/vie professionnelle
mis en place dans l'entreprise**

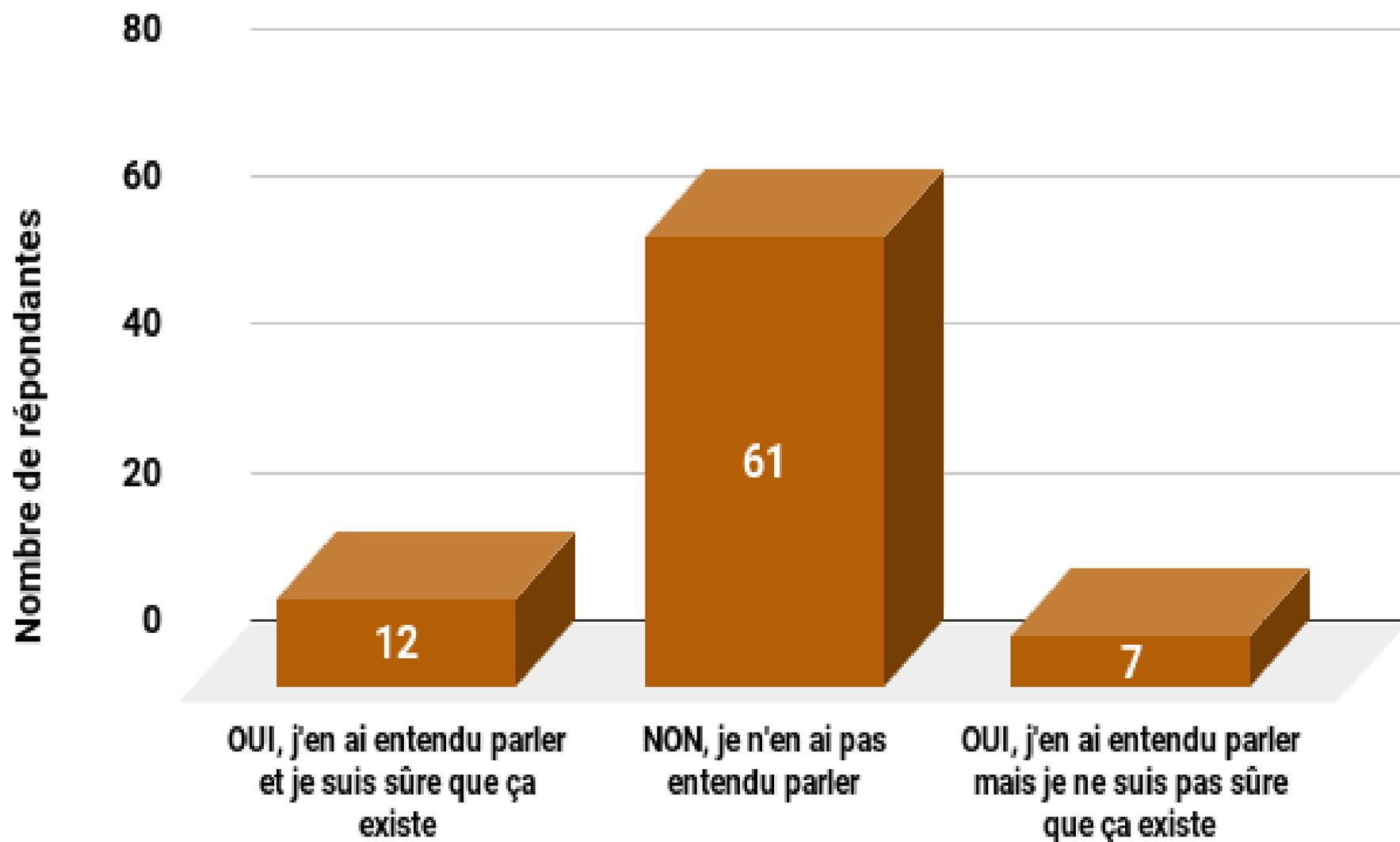
Partie du questionnaire très largement inspirée de l'enquête BVA 2019
commandée par le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) :
« Prendre en compte la parentalité dans la vie au travail »

A TAS avez-vous entendu parler de dispositifs d'aide à la conciliation vie familiale/vie professionnelle, tels que:

Les formules de télétravail

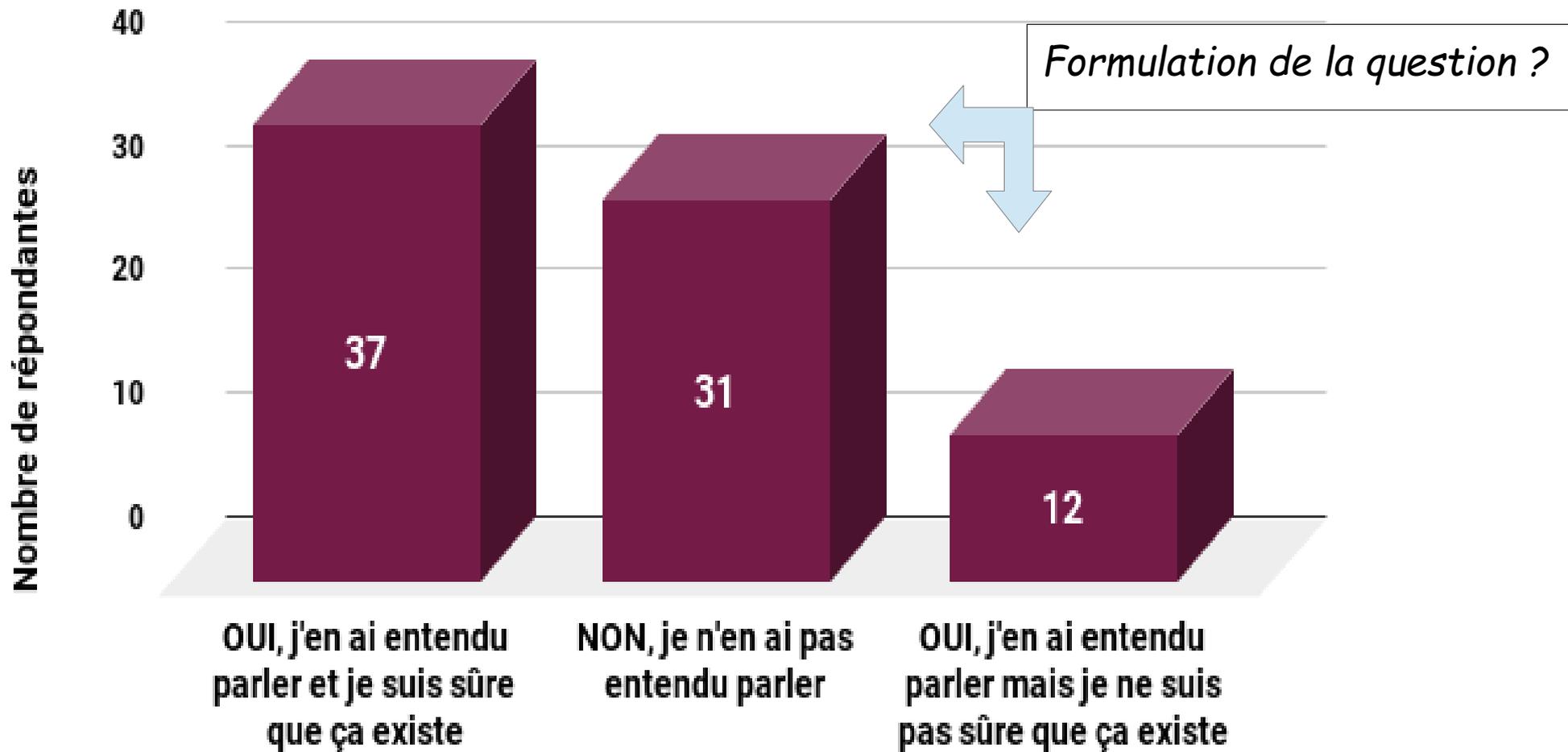


Mise à disposition de tickets CESU



NON, pas de CESU à TAS

Versement par l'entreprise d'une compensation pour compléter les indemnités journalières de congé maternité



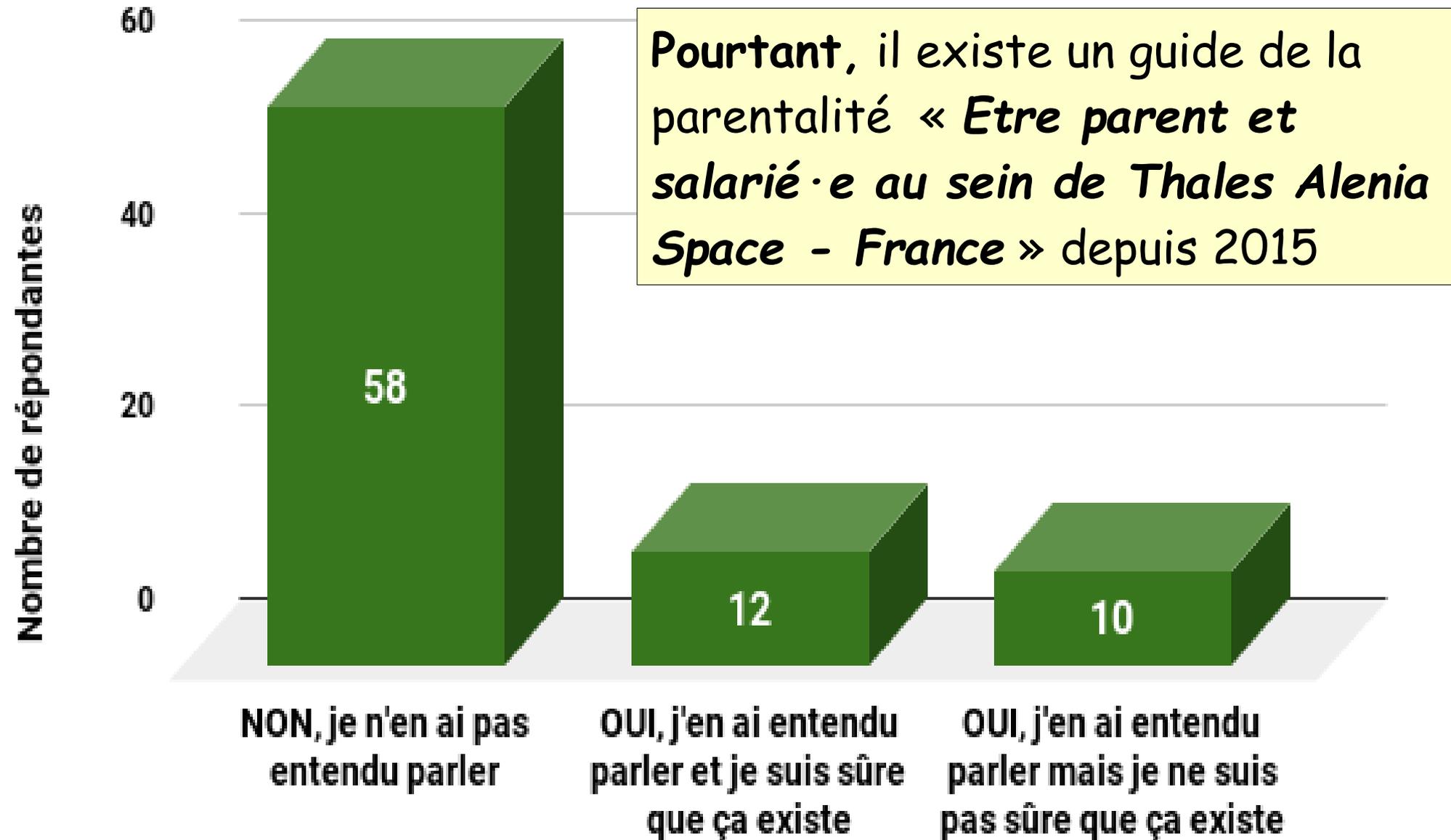
Oui, TAS complète les indemnités journalières, dans la limite de la rémunération mensuelle de base.

Un versement d'une compensation par l'entreprise pour compléter les indemnités journalières de congé de paternité et

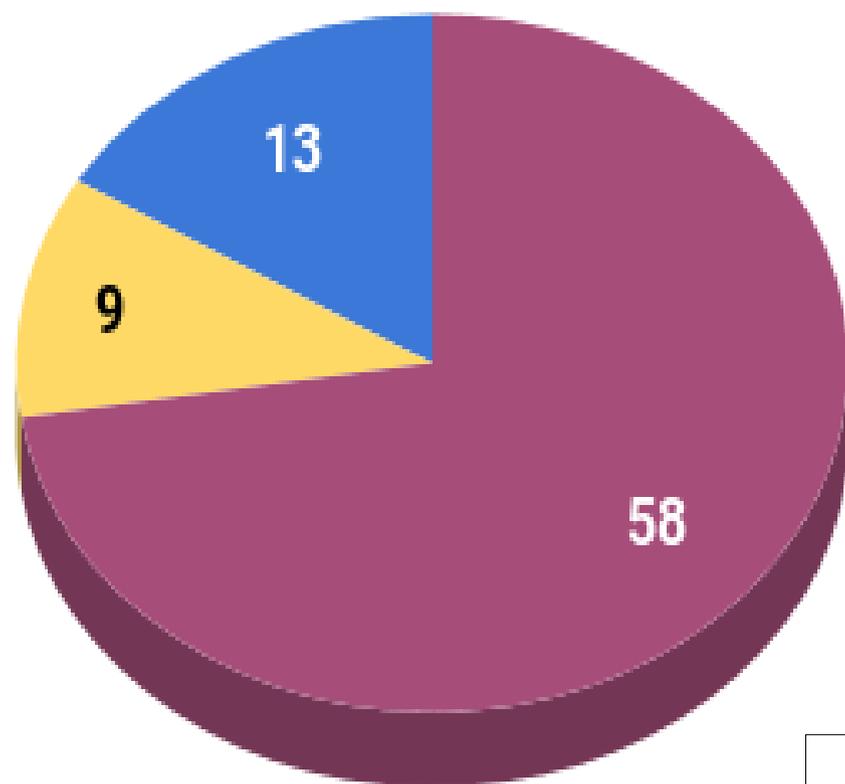


Oui, la rémunération des pères est maintenue pendant leur congé paternité

Des outils (guides, etc.) sur la parentalité?



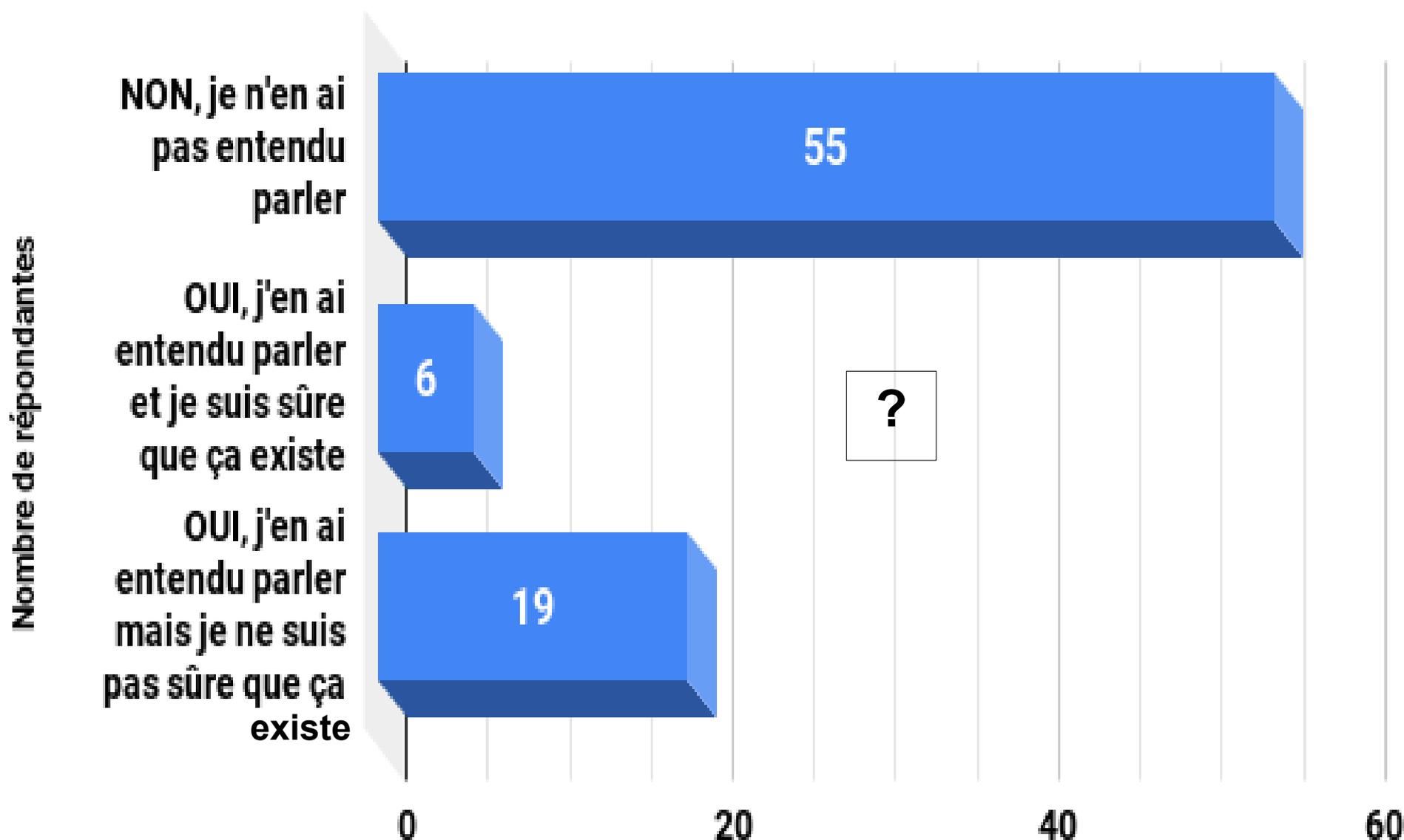
Une prise de position de la direction de l'entreprise avec des engagements forts, relayés dans toutes les unités?



- **NON, je n'en ai pas entendu parler**
- **OUI, j'en ai entendu parler et je suis sûre que ça existe**
- **OUI, j'en ai entendu parler mais je ne suis pas sûre que ça existe**

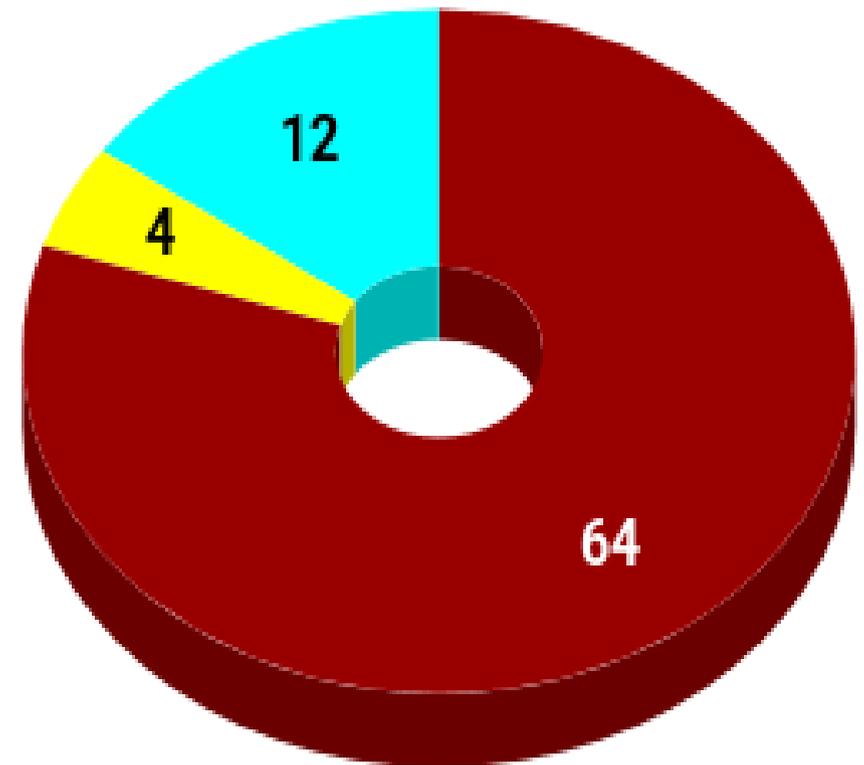
Oui, des engagements
(insuffisamment relayés ?...)

Un système de suivi et de surveillance RH pour détecter les discriminations suite aux congés maternité (rémunération,



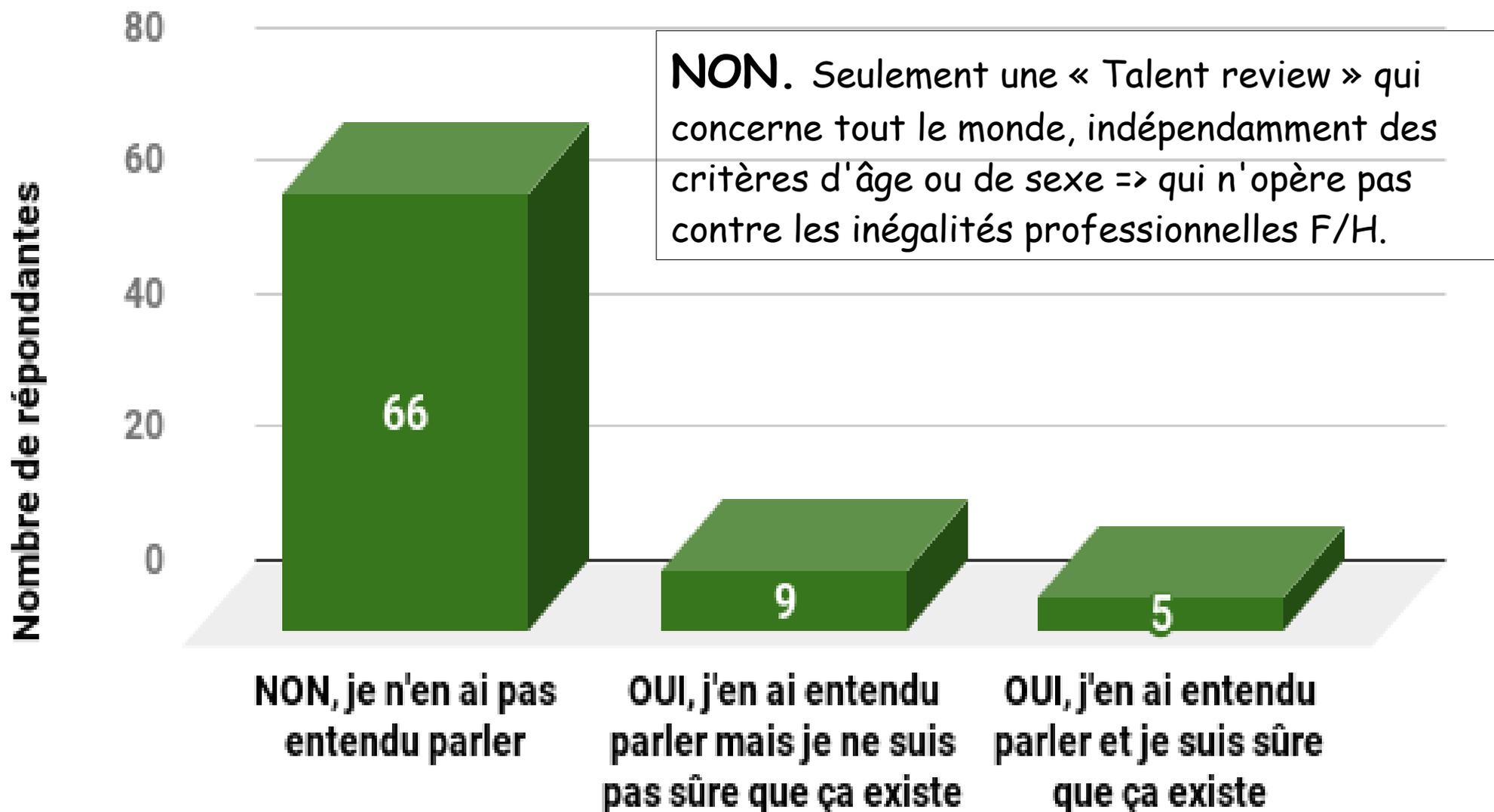
Un système de compensation de la pénalisation des carrières féminines après un congé maternité?

- NON, je n'en ai pas entendu parler
- OUI, j'en ai entendu parler et je suis sûre que ça existe
- OUI, j'en ai entendu parler mais je ne suis pas sûre que ça existe

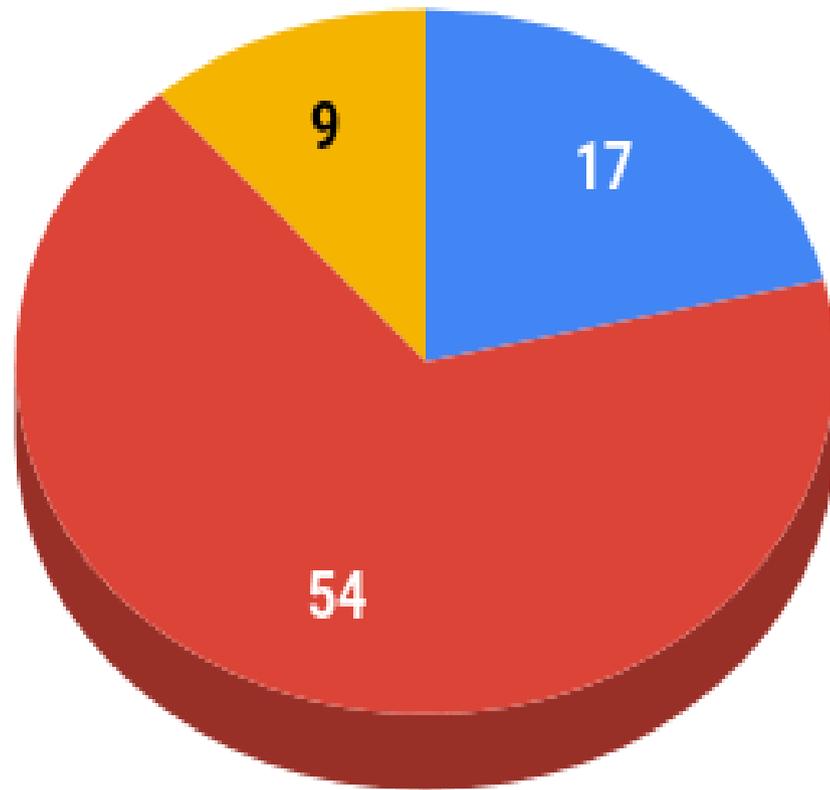


Oui, c'est le « rattrapage salarial » prévu par la Loi de 2006

Un processus de détection des femmes « talents » après 45 ans?



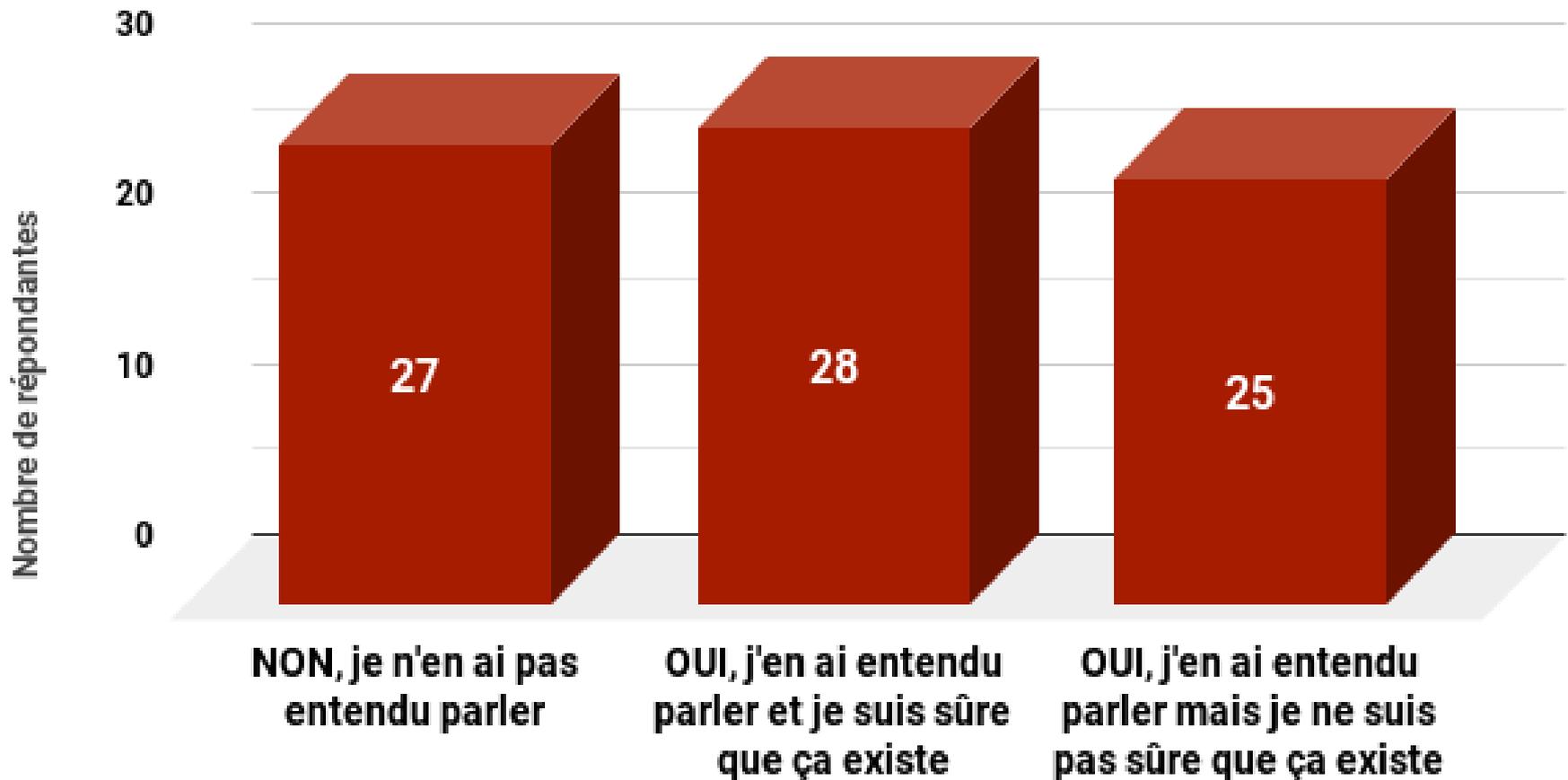
Une modulation des horaires en fonction des besoins parentaux?



- OUI, j'en ai entendu parler mais je ne suis pas sûre que ça existe
- NON, je n'en ai pas entendu parler
- OUI, j'en ai entendu parler et je suis sûre que ça existe

Pas directement, mais du télétravail possible notamment pour femmes enceintes, souplesse dans les horaires,... Voir le guide de la parentalité.

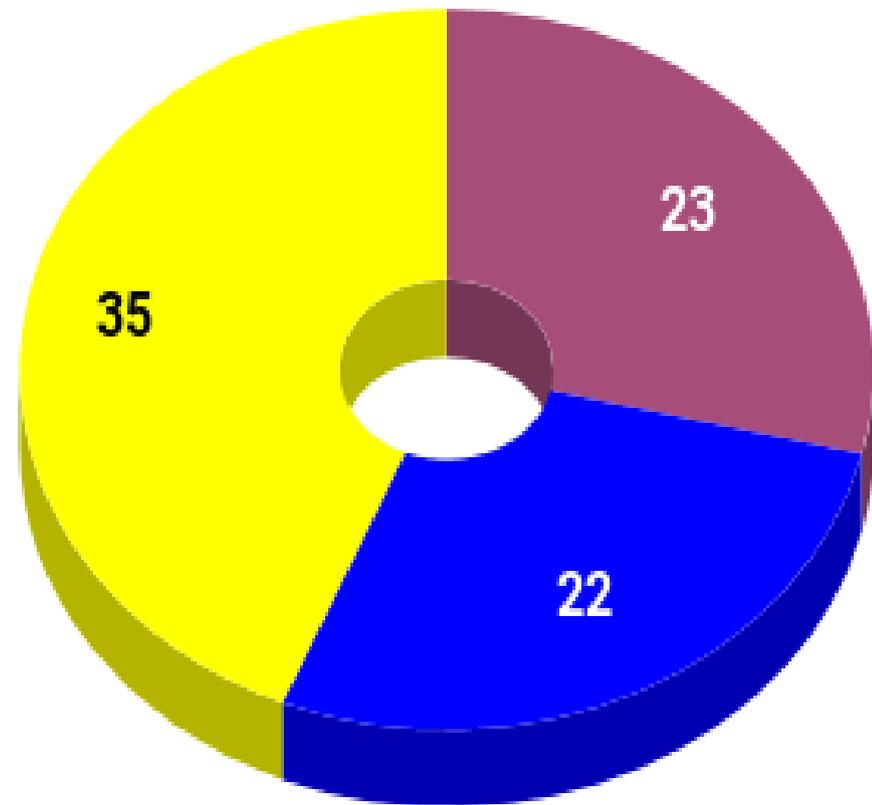
L'interdiction des réunions avant 9h et après 18h (sauf contraintes exceptionnelles d'activité)?



Pas une « interdiction » mais une recommandation forte de la direction (voir guide de la parentalité)

Une crèche d'entreprise?

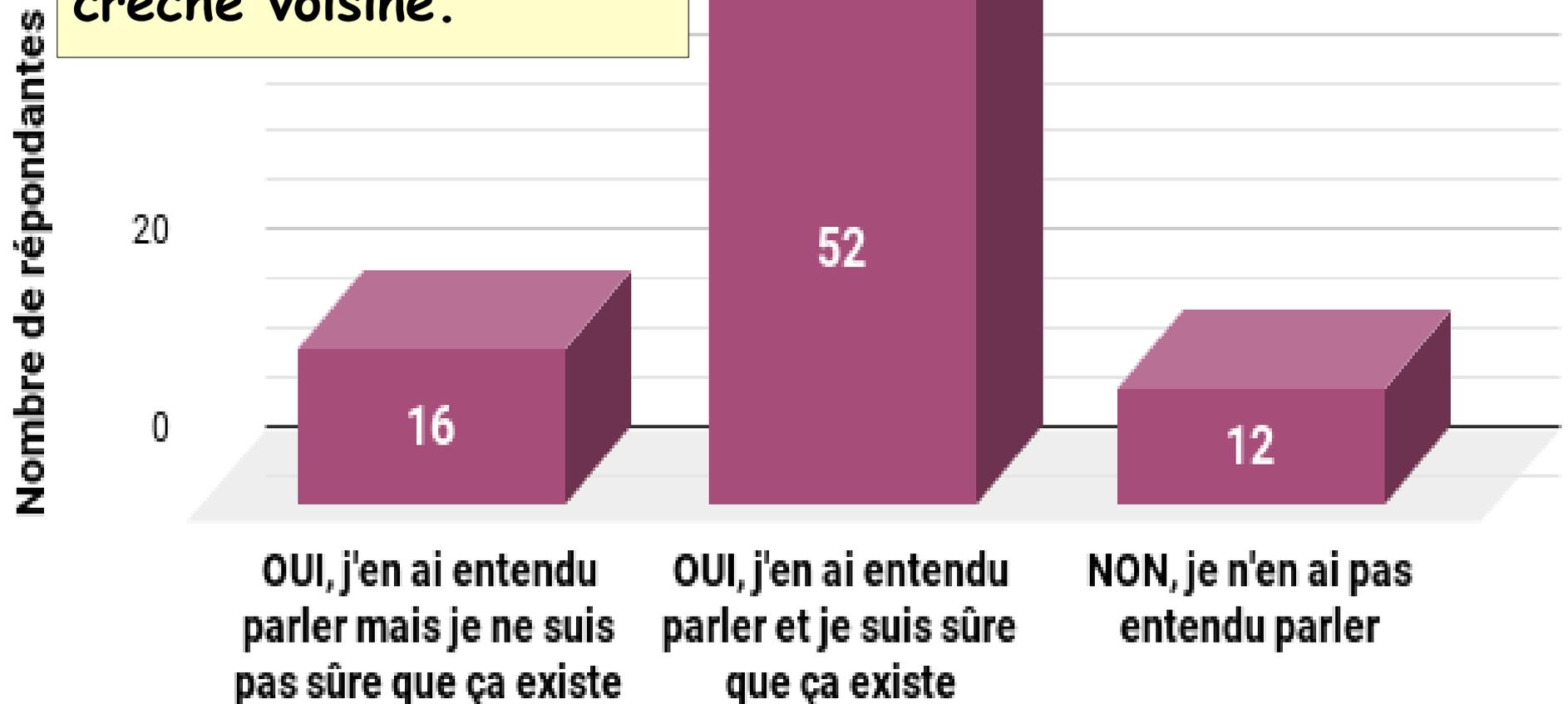
- OUI, j'en ai entendu parler et je suis sûre que ça existe
- OUI, j'en ai entendu parler mais je ne suis pas sûre que ça existe
- NON, je n'en ai pas entendu parler



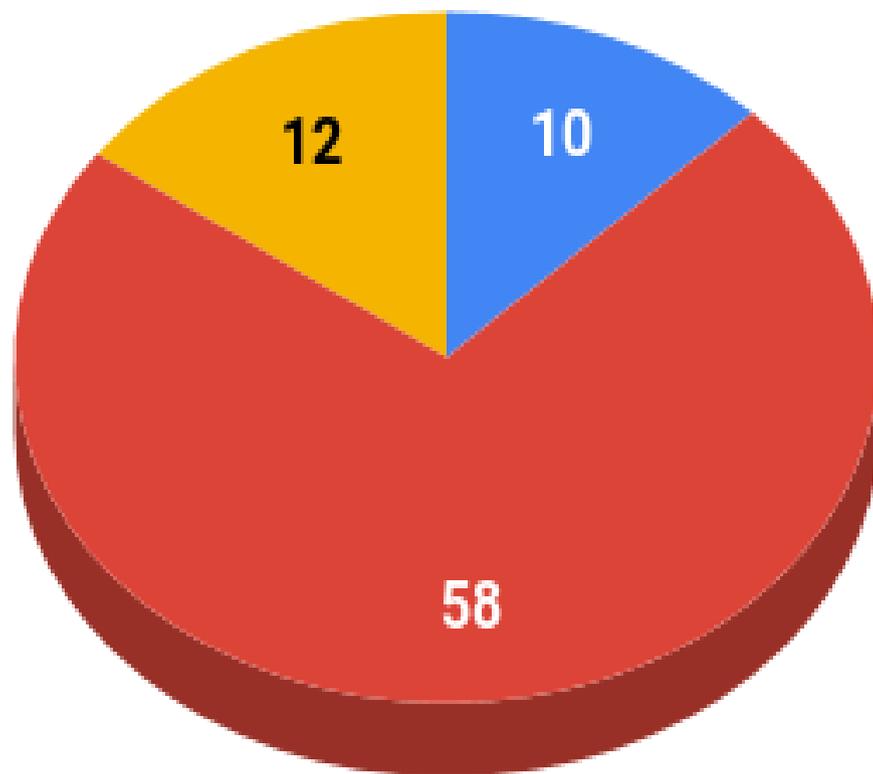
**NON, pas de crèche
d'entreprise...**

Des berceaux réservés dans les crèches pour les enfants de salarié·es?

...mais, oui, 12 places réservées dans une crèche voisine.



Une conciergerie offrant des modes de garde en cas d'urgence?



- OUI, j'en ai entendu parler et je suis sûre que ça existe
- NON, je n'en ai pas entendu parler
- OUI, j'en ai entendu parler mais je ne suis pas sûre que ça existe

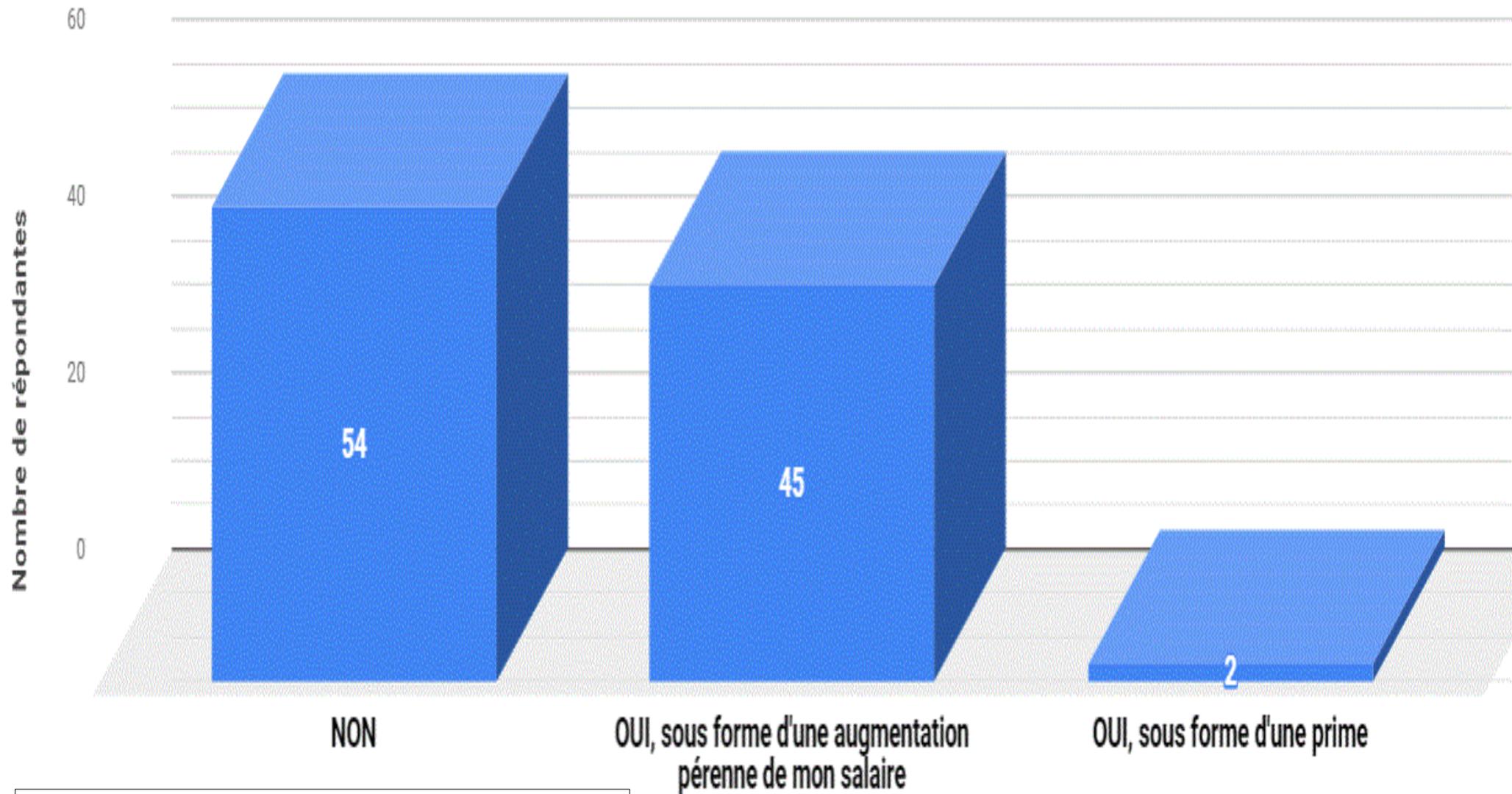
OUI, conciergerie, mais « en cas d'urgence » ?

EGALITE PRO et SEXISME au travail



Depuis que vous travaillez à TAS, avez-vous bénéficié d'un rattrapage "Egalité"?

(destiné à réparer les inégalités salariales Femmes-Hommes)

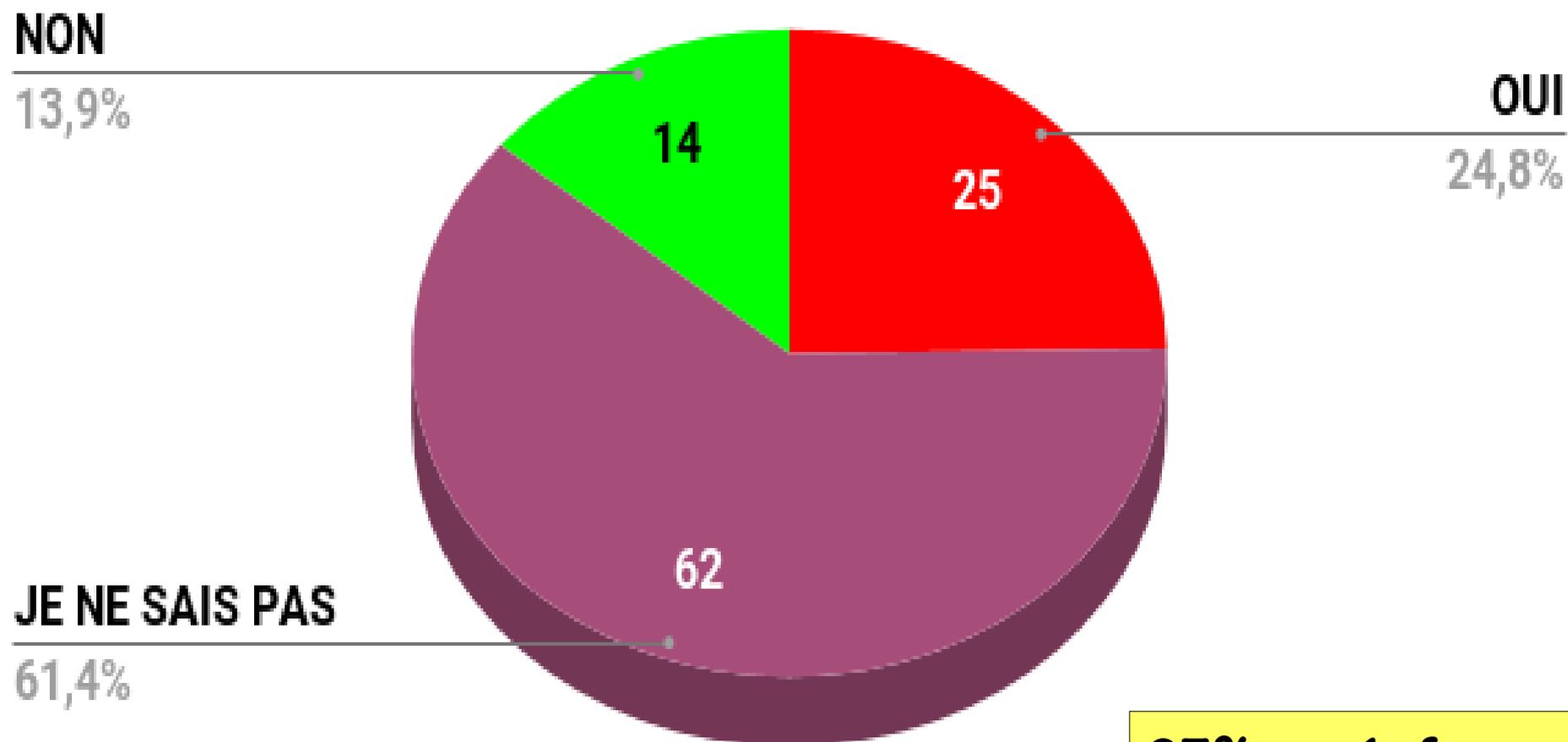


NB : ne pas confondre avec le rattrapage post-congé maternité

Sur les 54 répondantes n'ayant pas bénéficié d'un rattrapage salarial :

- 22 sont à TAS depuis moins de 5 ans (41%)
- 5 ont entre 5 et 9 ans d'ancienneté (9%)
- 27 ont plus de 10 ans d'ancienneté (50%)

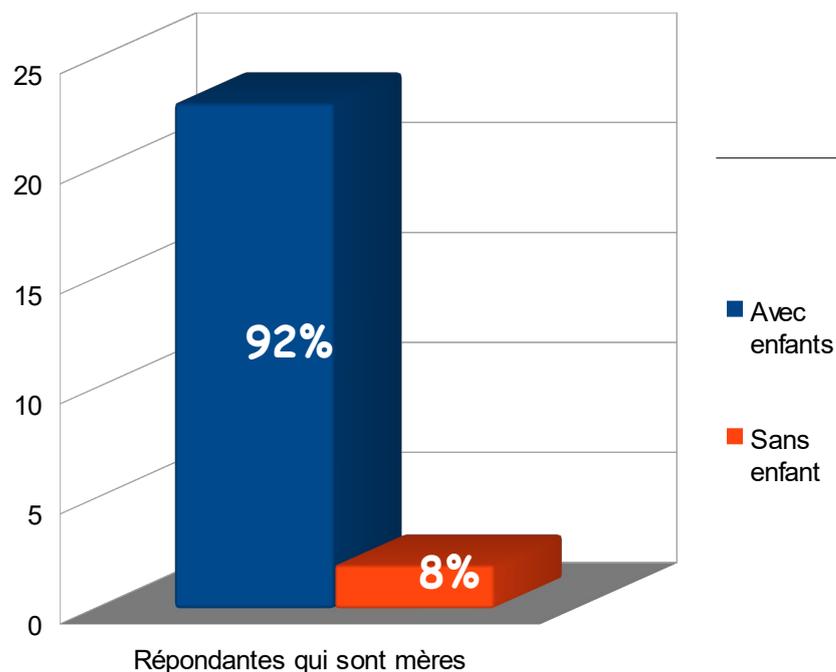
Avez-vous déjà subi une discrimination salariale par rapport à un ou des collègue(s) masculins ?



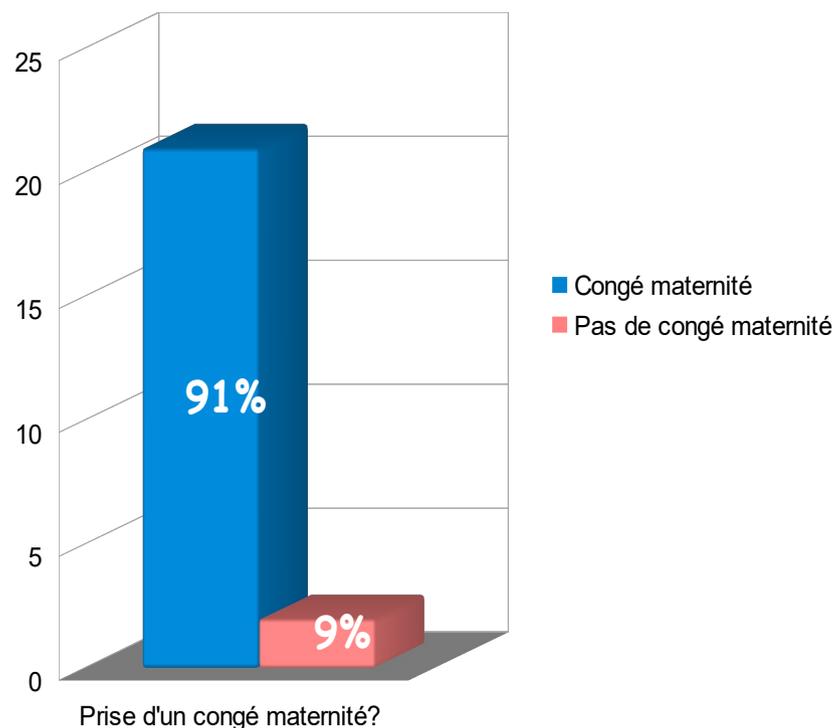
25% → 1 femme sur 4 !

Discrimination salariale/parentalité

Taux de mères parmi les 25 répondantes estimant avoir subi une discrimination salariale

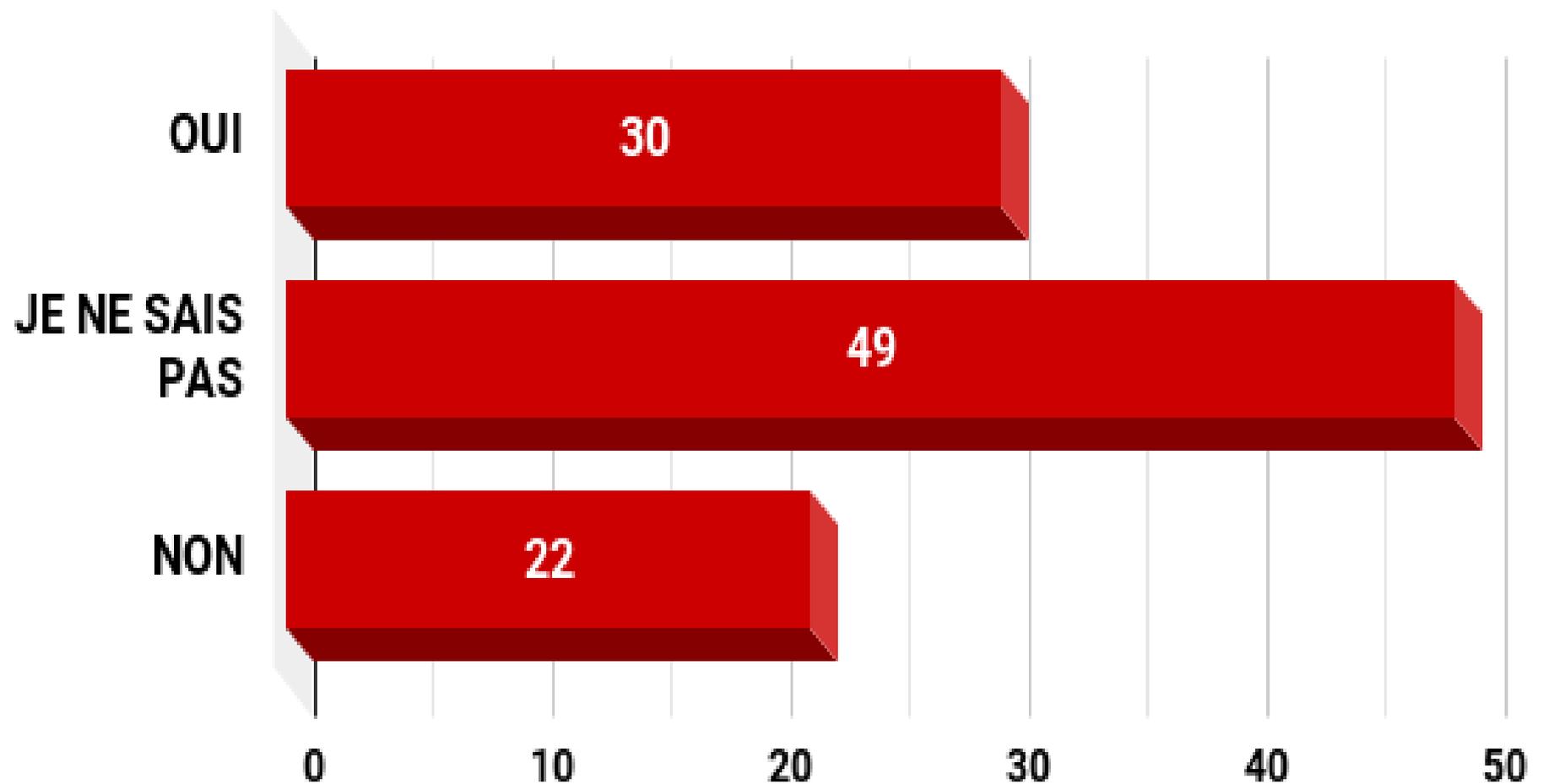


Sur les 23 mères concernées par une discrimination salariale combien ont pris un congé maternité en tant que salariée de TAS?



Rappel : le taux de mères parmi les 101 répondantes est de 80%

Avez-vous déjà subi une discrimination sur la promotion par rapport à un ou des collègue(s) masculins ?

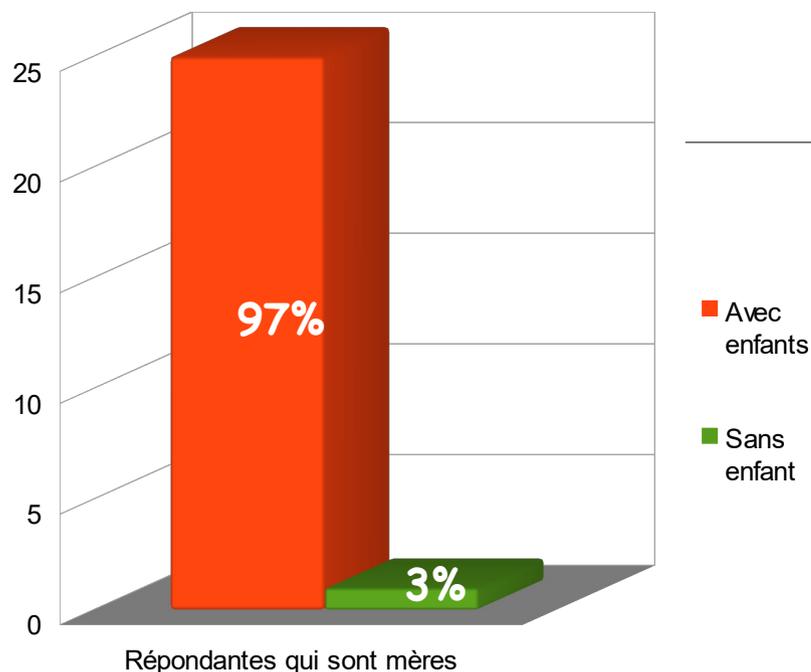


**30% → presque
1 femme sur 3 !**

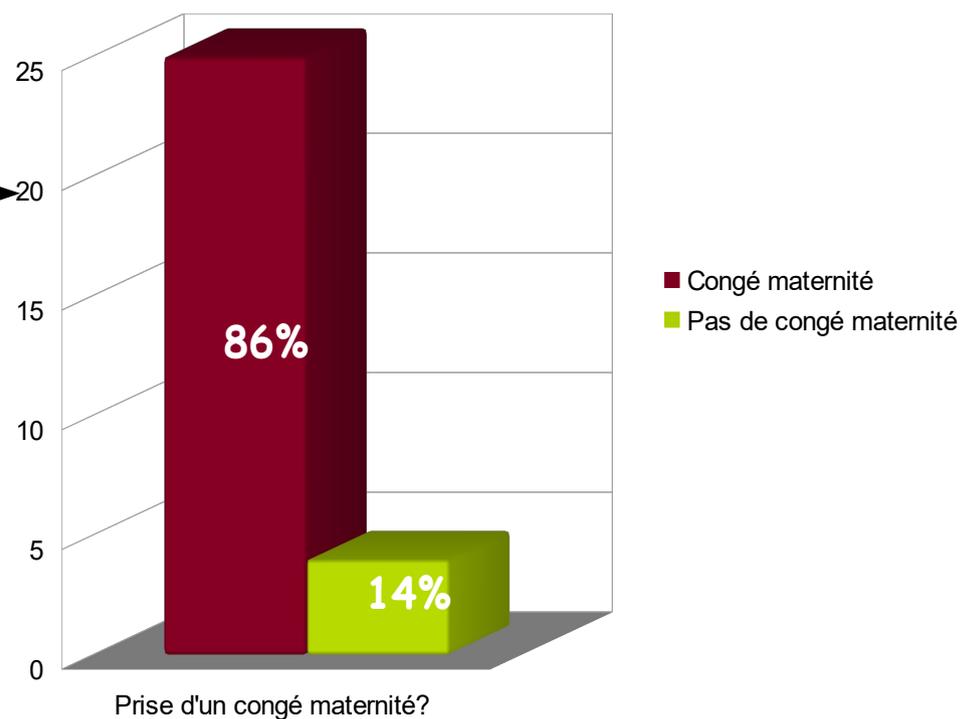
Nombre de répondantes

Discrimination sur la promotion /parentalité

Taux de mères parmi les 30 répondantes estimant avoir subi une discrimination sur la PROMOTION

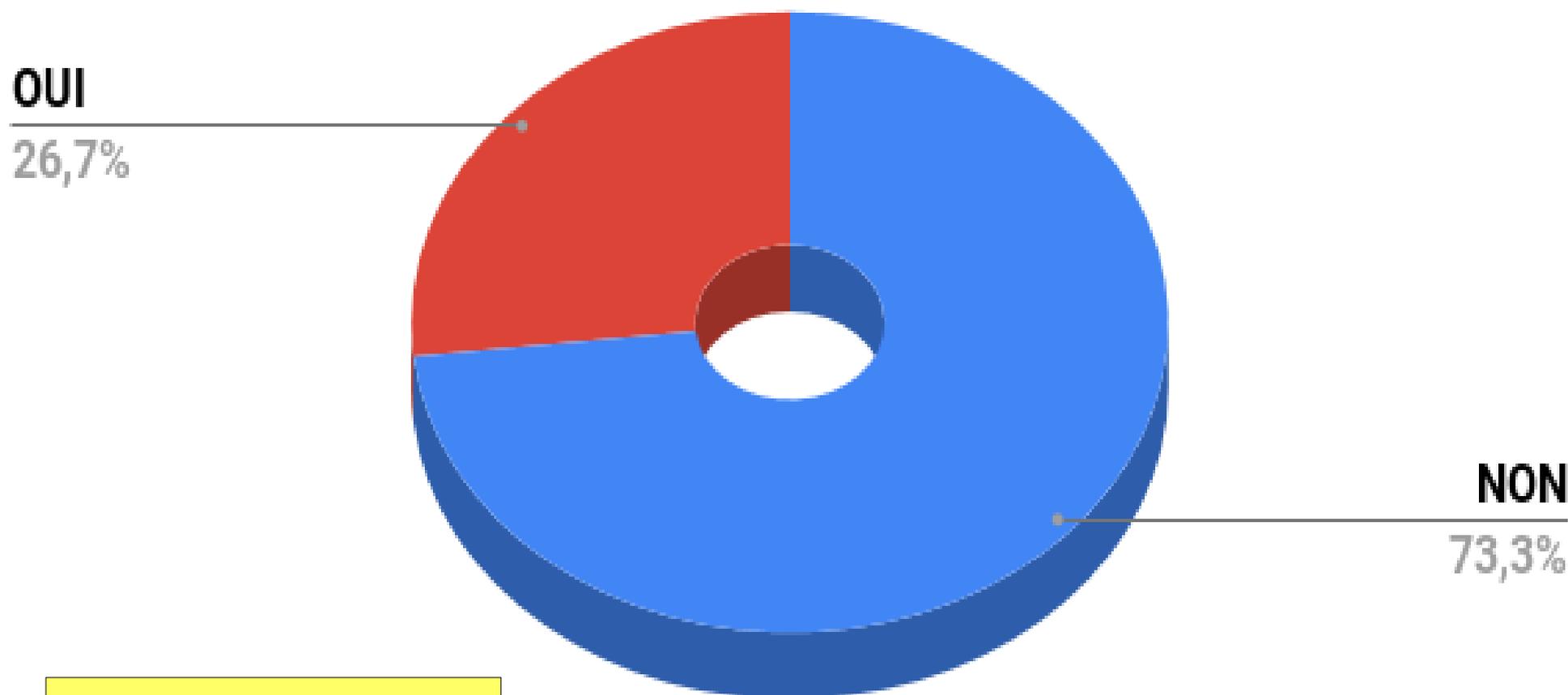


Sur les 29 mères concernées par une discrimination promotionnelle combien ont pris un congé maternité en tant que salariée de TAS?



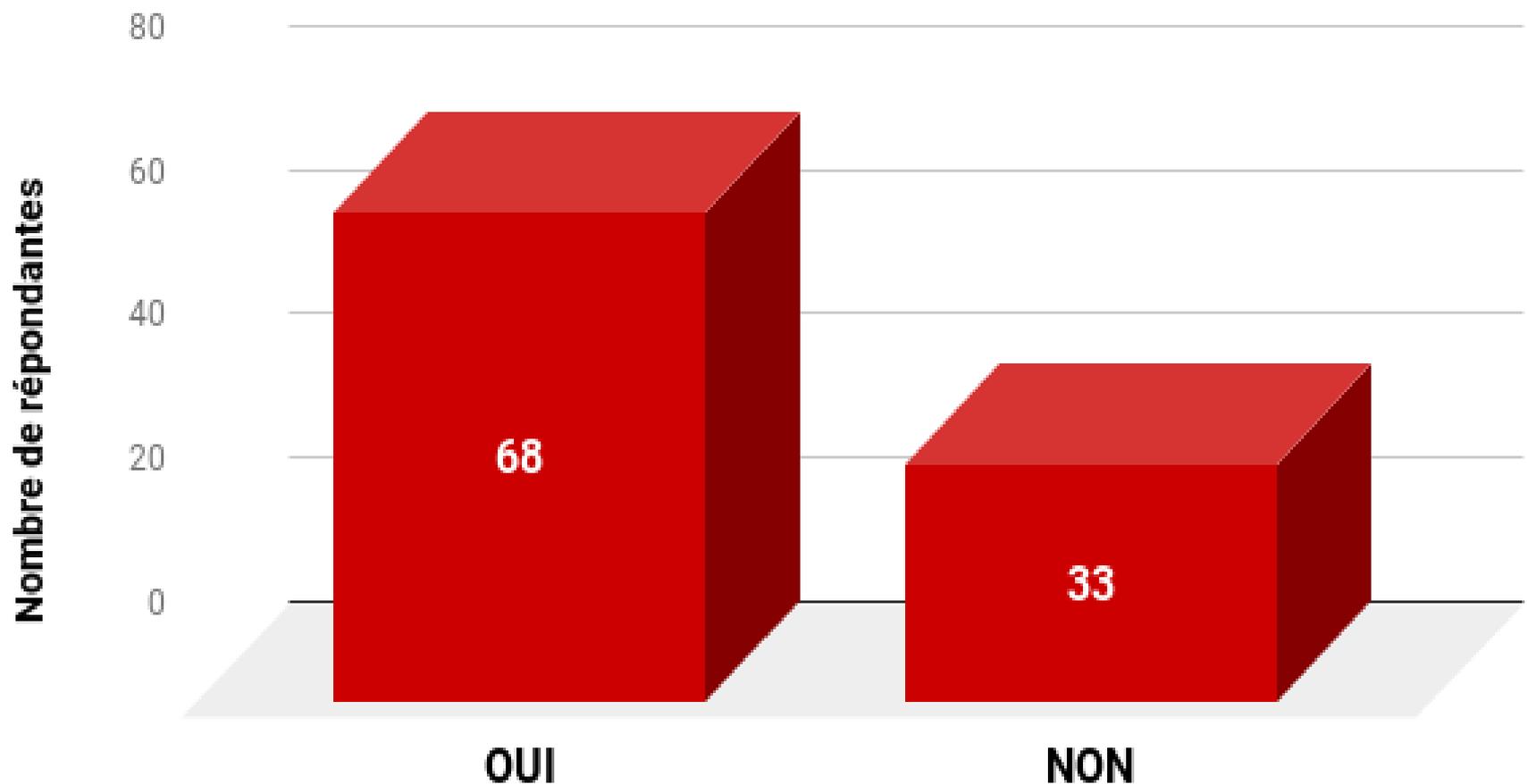
Rappel : le taux de mères parmi les 101 répondantes est de 80%

Avez-vous été témoin de l'une de ces discriminations sur la personne d'unE collègue ?



27% → plus d'1
femme sur 4 !

Avez-vous déjà subi ou été témoin de remarques et attitudes sexistes au travail ?

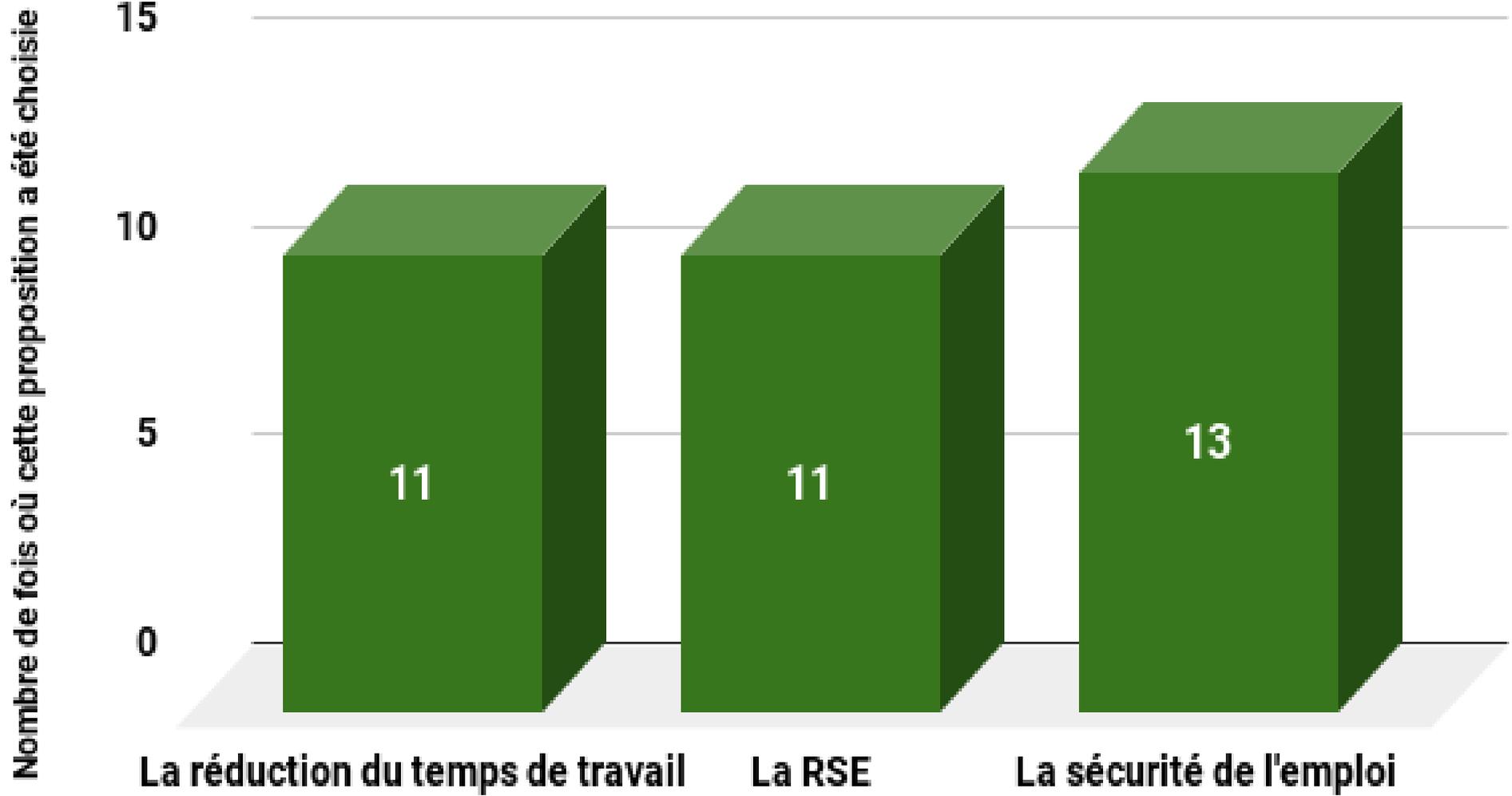


67% des répondantes → plus de 2 femmes sur 3

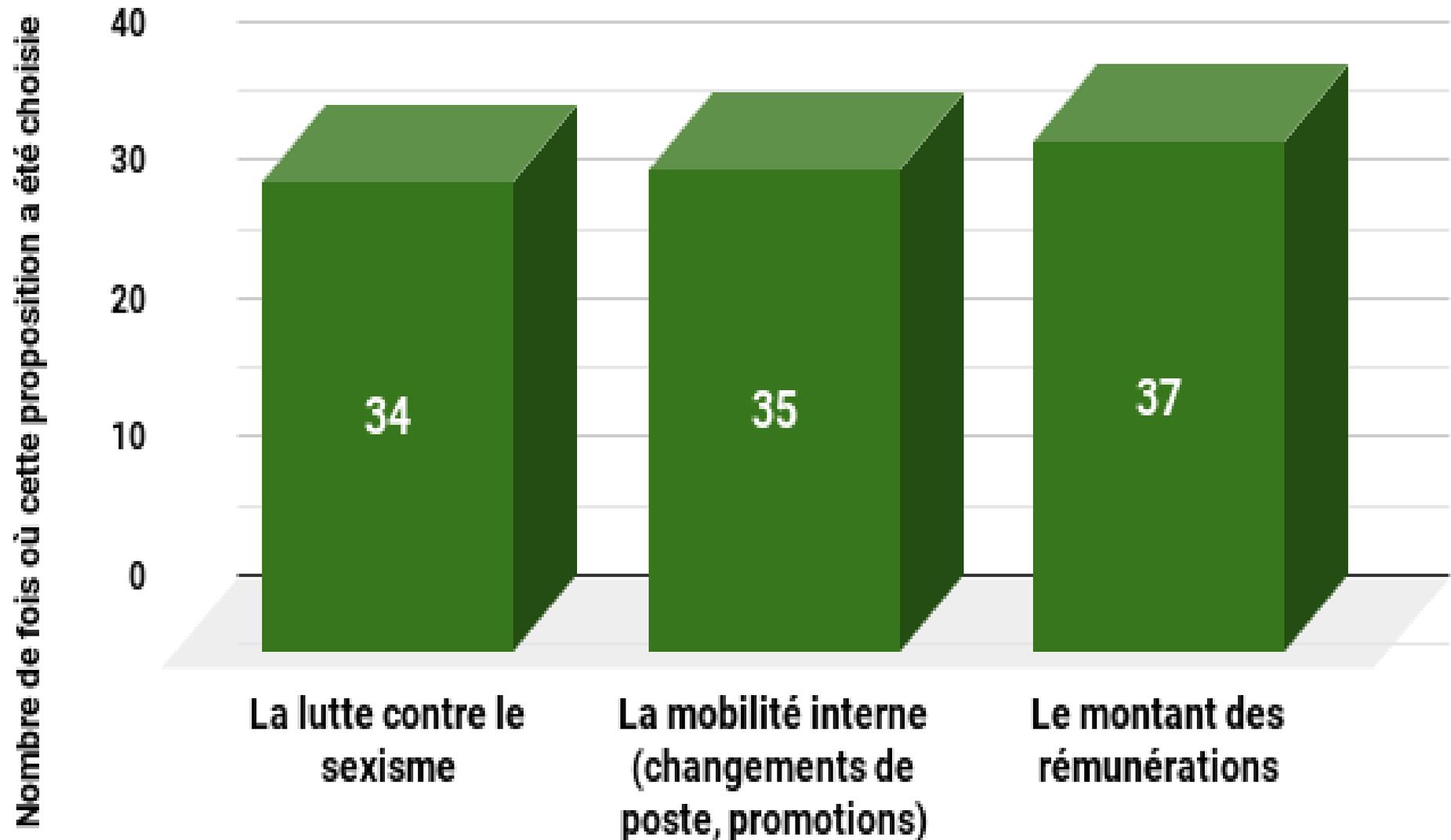
Les préoccupations des répondantes

- **Thèmes à améliorer dans l'entreprise** (9 propositions)
- **Sujets sociétaux prioritaires** (11 propositions)

Choisissez 3 thèmes à améliorer prioritairement dans l'entreprise 1/3



Choisissez 3 thèmes à améliorer prioritairement dans l'entreprise 2/3

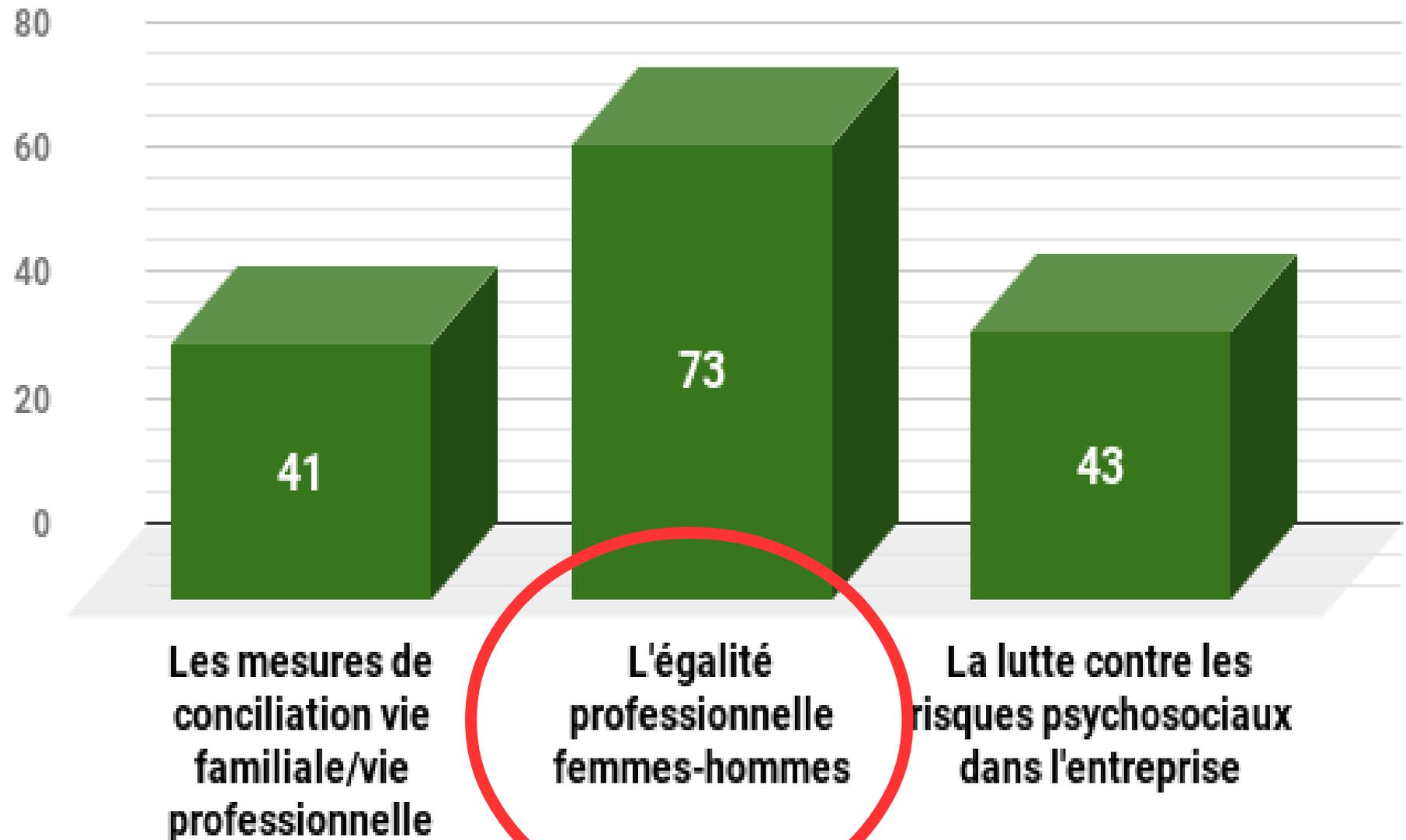


And « the winner is » ...

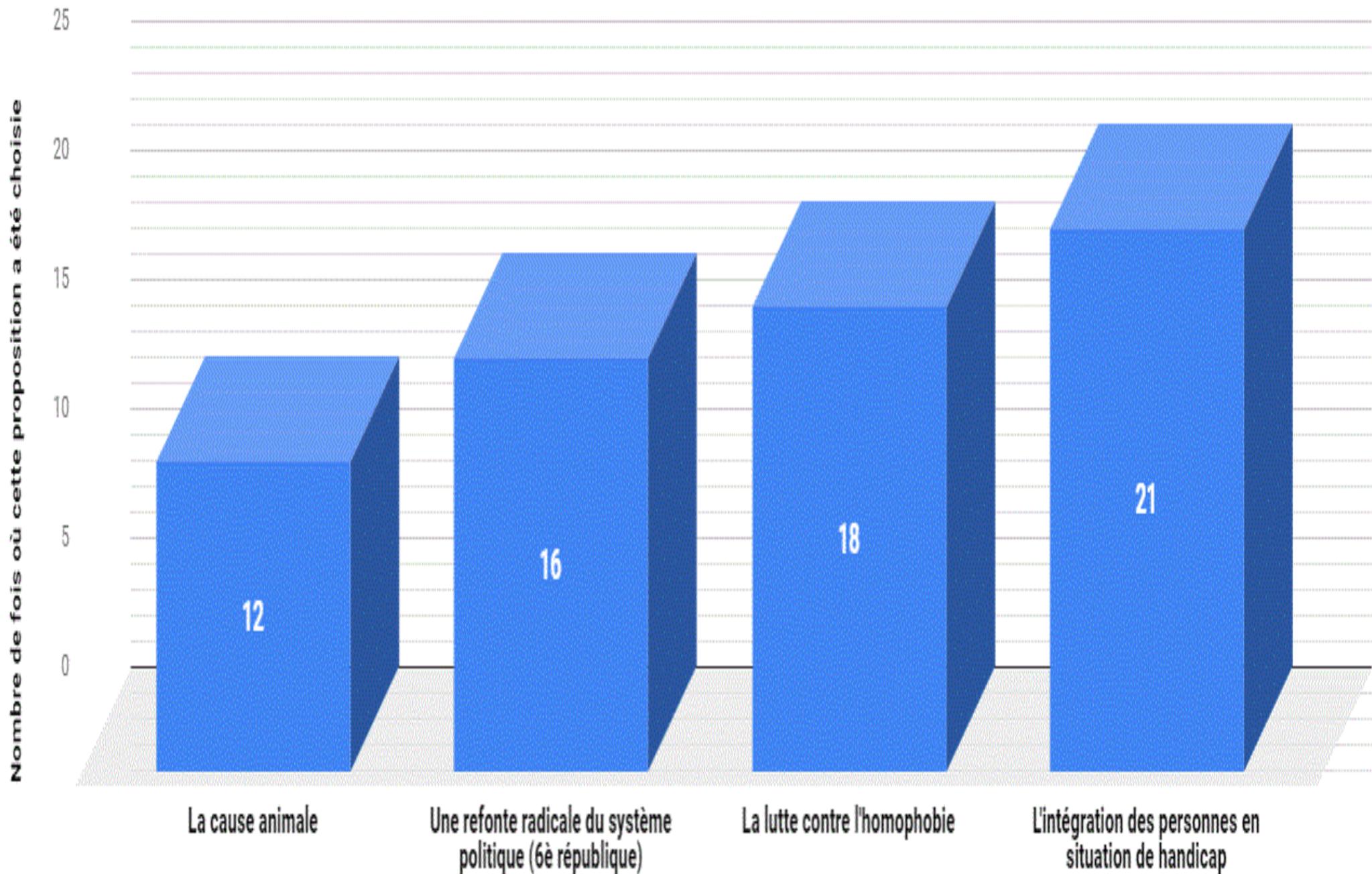


Choisissez 3 thèmes à améliorer prioritairement dans l'entreprise 3/3

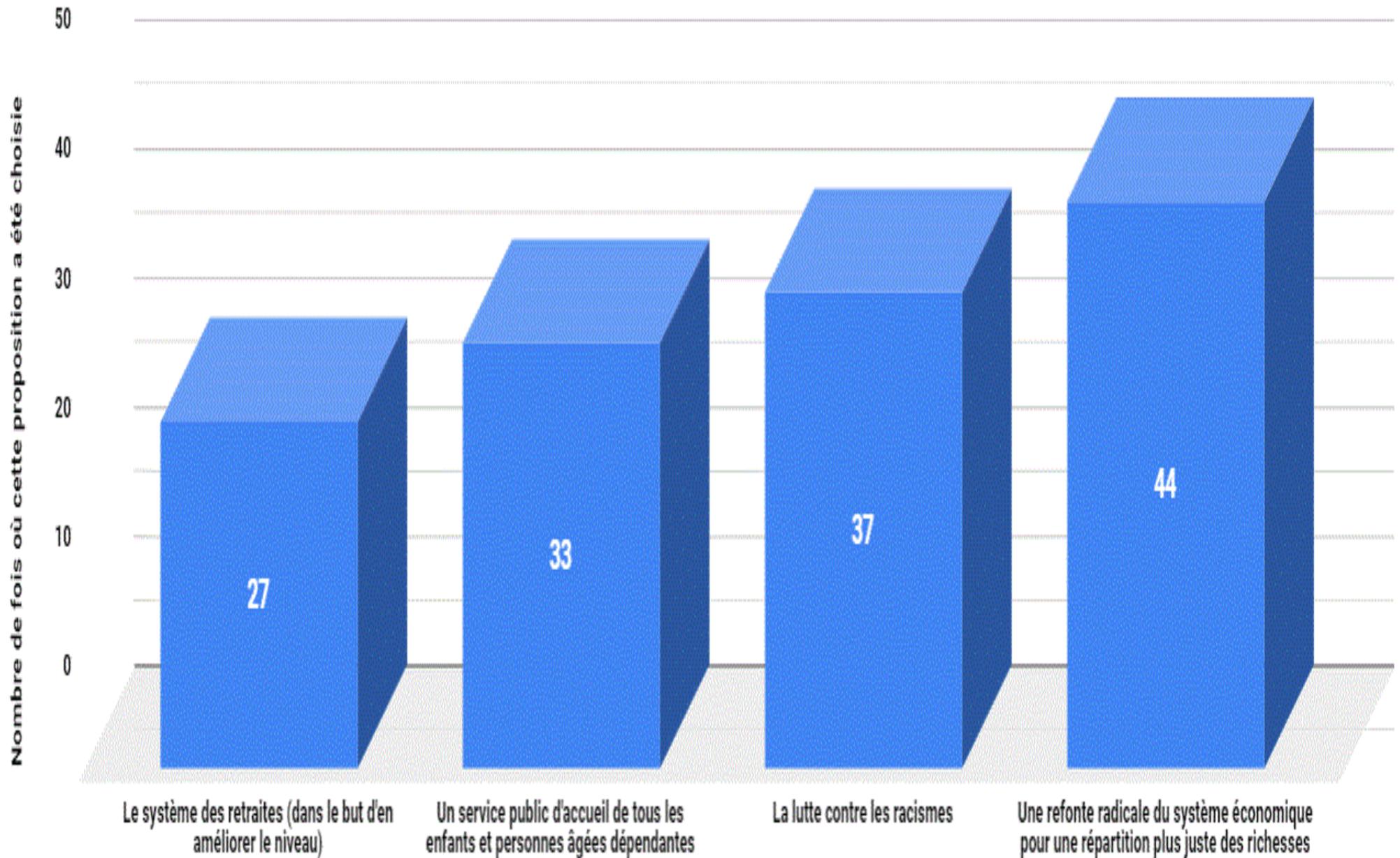
Nombre de fois où cette proposition a été choisie



Choisissez 4 sujets sociétaux qui vous semblent prioritaires 1/3



Choisissez 4 sujets sociaux qui vous semblent prioritaires 2/3

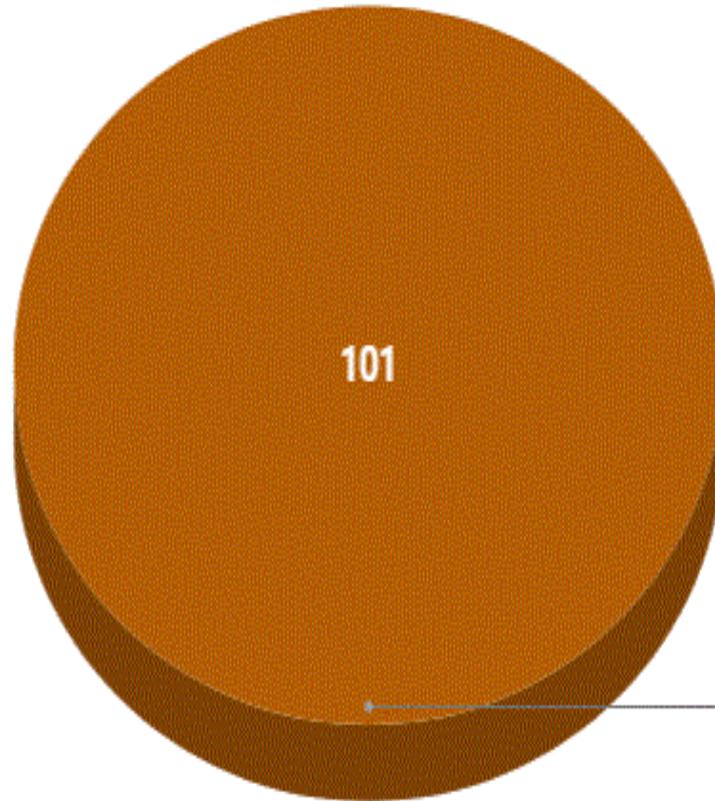


Choisissez 4 sujets sociétaux qui vous semblent prioritaires 3/3



**L'égalité Femmes-Hommes
est-elle acquise, selon vous ?**

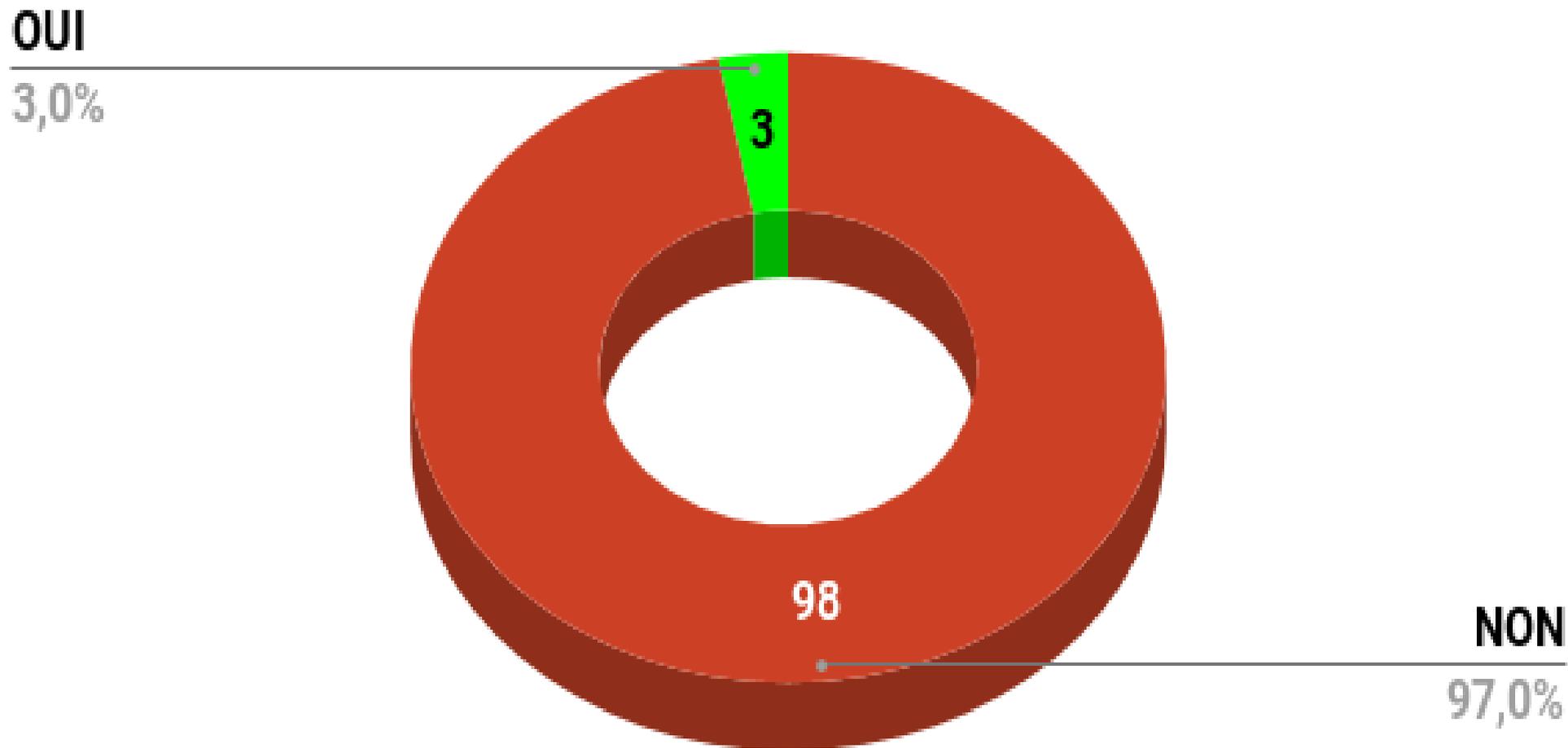
Pensez-vous que l'égalité Femmes-Hommes soit acquise dans le MONDE ?



Un NON unanime !

NON
100,0%

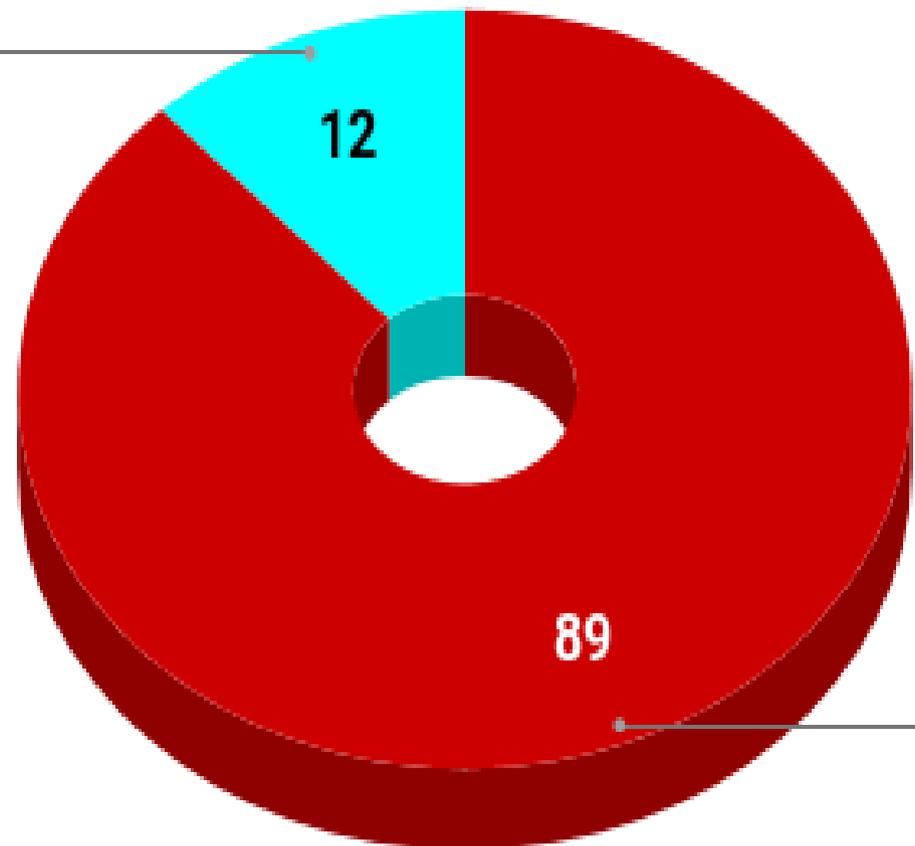
Pensez-vous que l'égalité Femmes-Hommes soit acquise en FRANCE?



Pensez-vous que l'égalité Femmes-Hommes soit acquise à Thalès Alenia Space?

OUI

11,9%

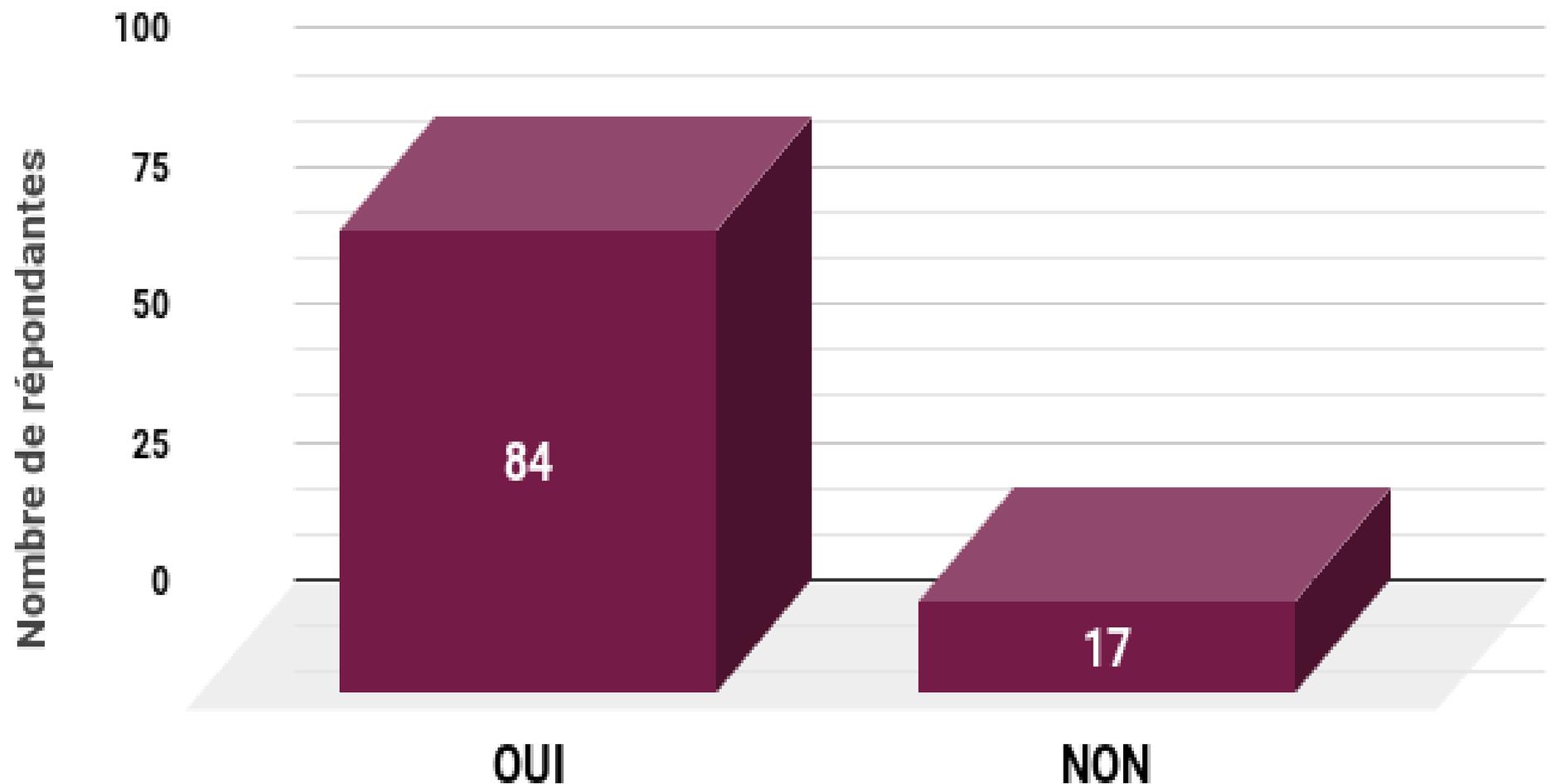


NON

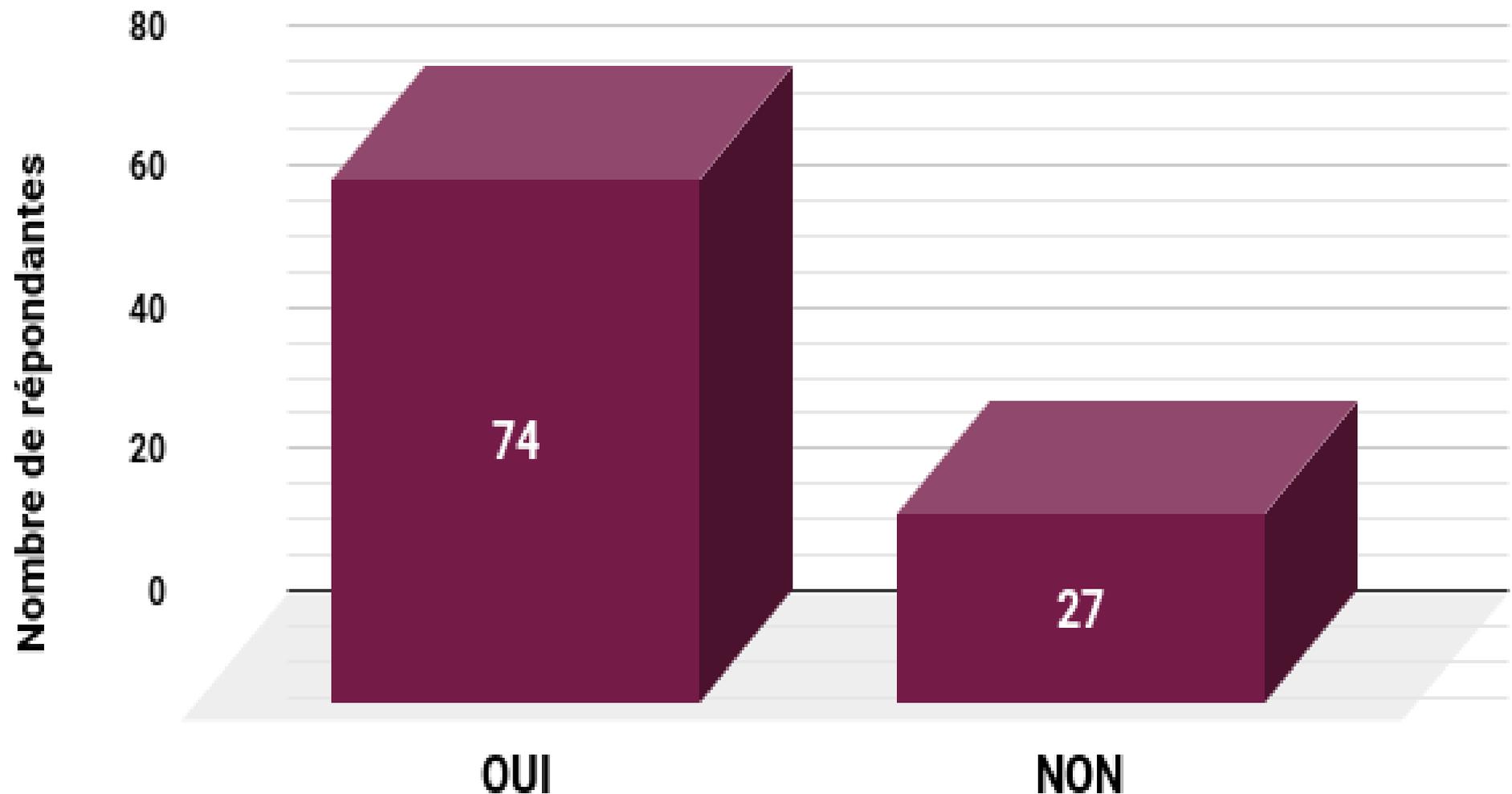
88,1%

Pouvoir d'action des individus ?

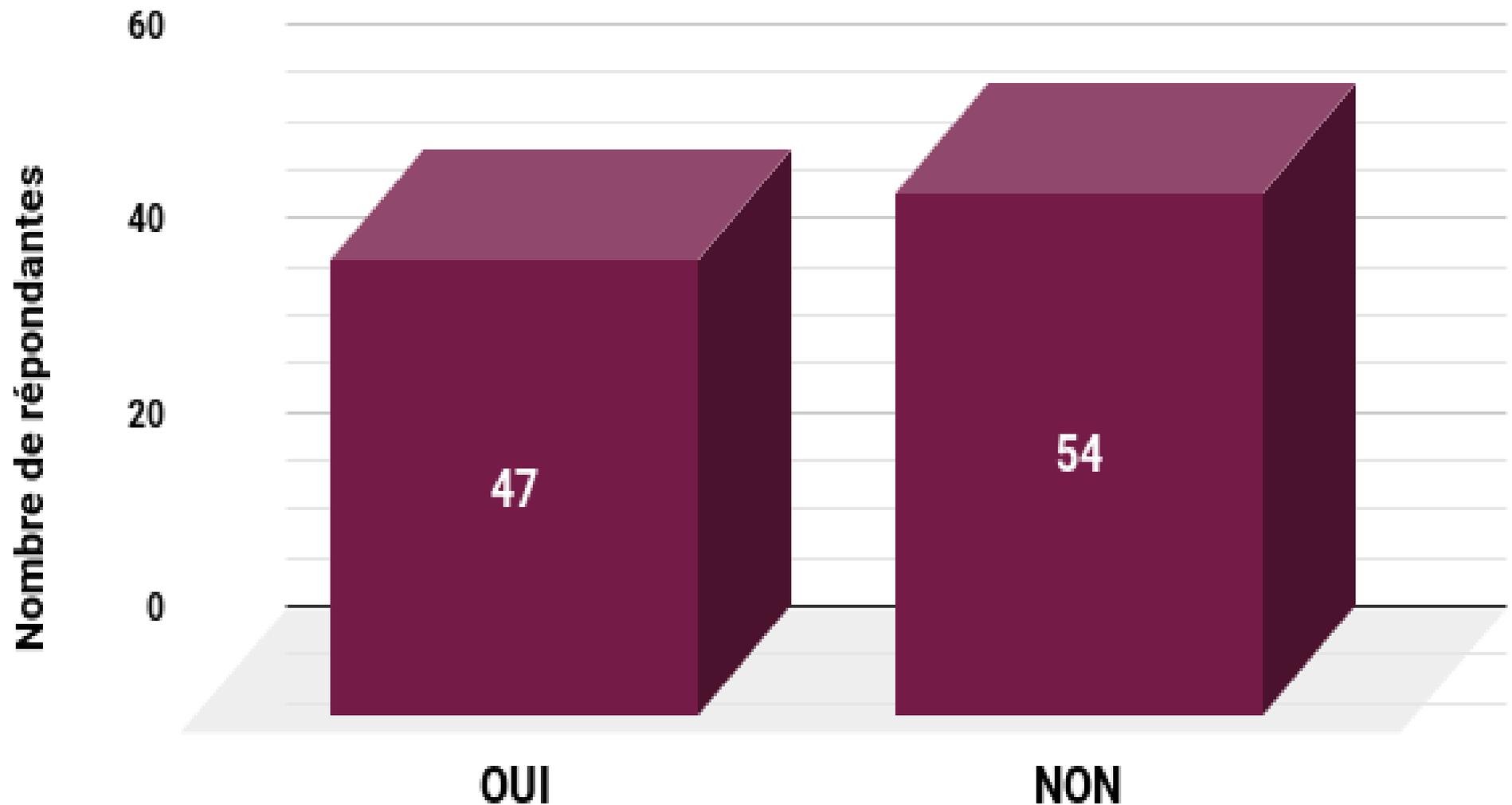
Pensez-vous que les individus aient un pouvoir d'action sur les différents sujets évoqués aux 3 questions précédentes dans l'ENTREPRISE ?



Pensez-vous que les individus aient un pouvoir d'action sur les différents sujets évoqués aux 3 questions précédentes sur ce qui se passe EN FRANCE?



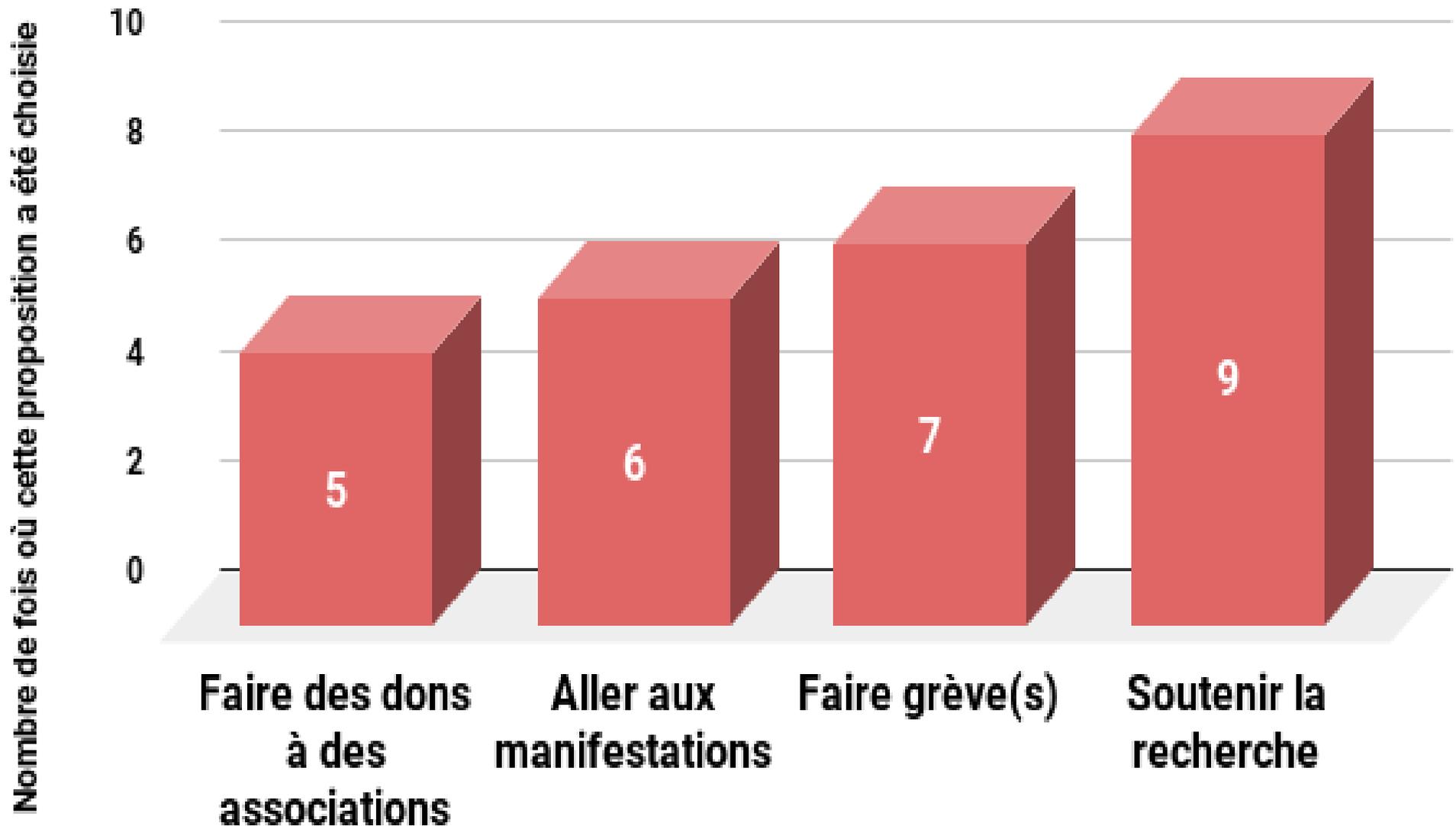
Pensez-vous que les individus aient un pouvoir d'action sur les différents sujets évoqués aux 3 questions précédentes au-delà de la France (autres pays/monde)



Leviers d'actions possibles des individus dans le contexte **ENTREPRISE** ?

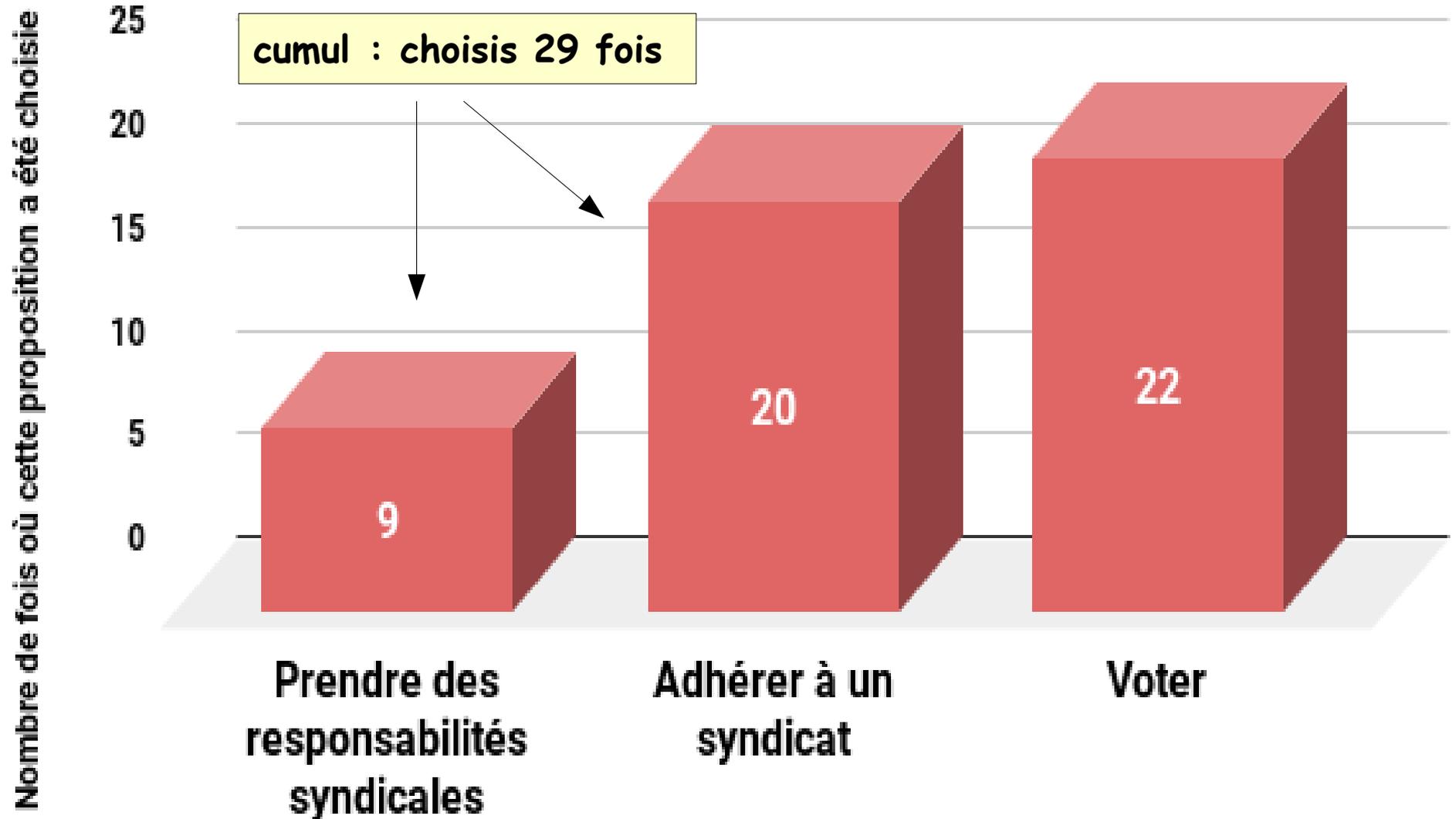
Par ordre croissant des propositions choisies
(11 propositions)

Leviers d'actions possibles des individus ? dans le contexte ENTREPRISE 1/3

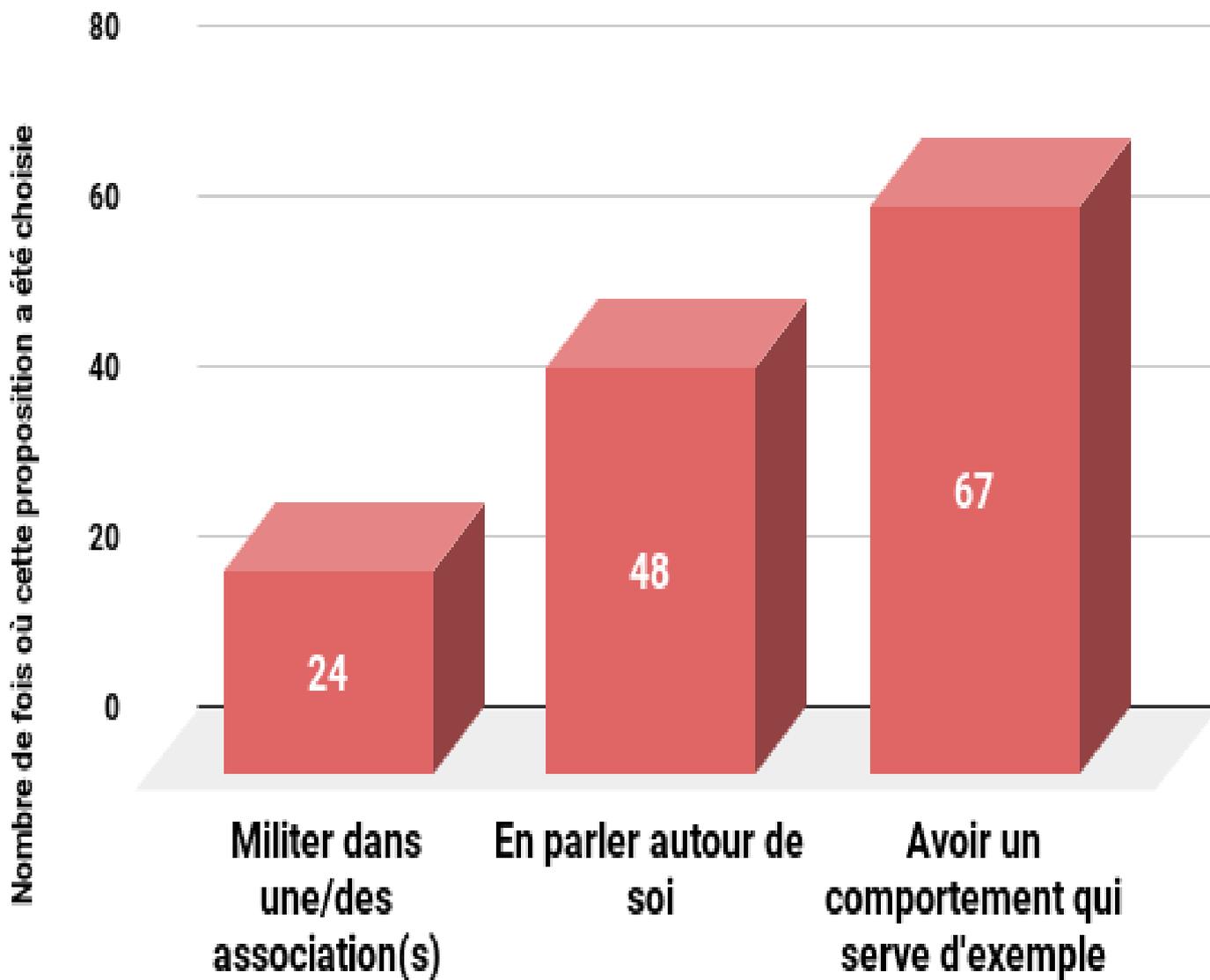


Leviers d'actions possibles des individus ?

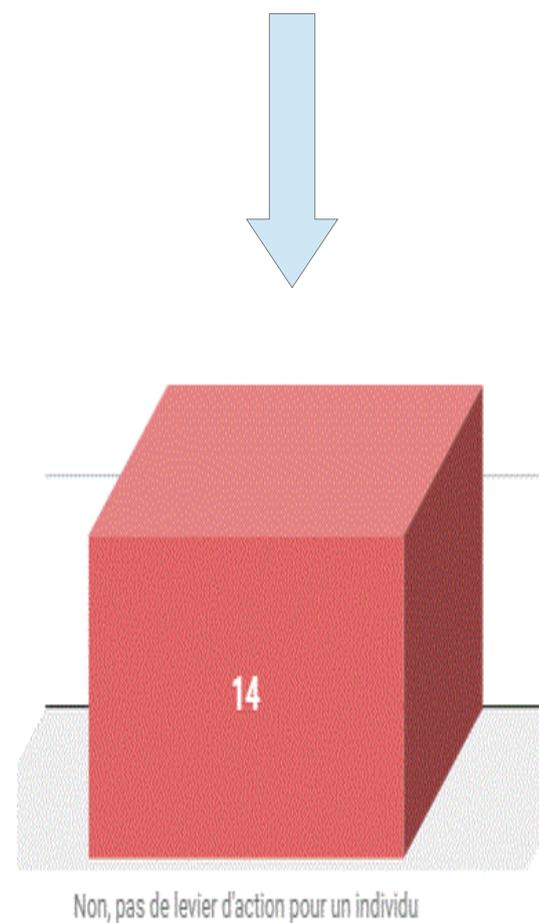
dans le contexte ENTREPRISE 2/3



Leviers d'actions possibles des individus ? dans le contexte ENTREPRISE 3/3



14 répondantes
considèrent qu'il n'y a
AUCUN LEVIER pour un
individu



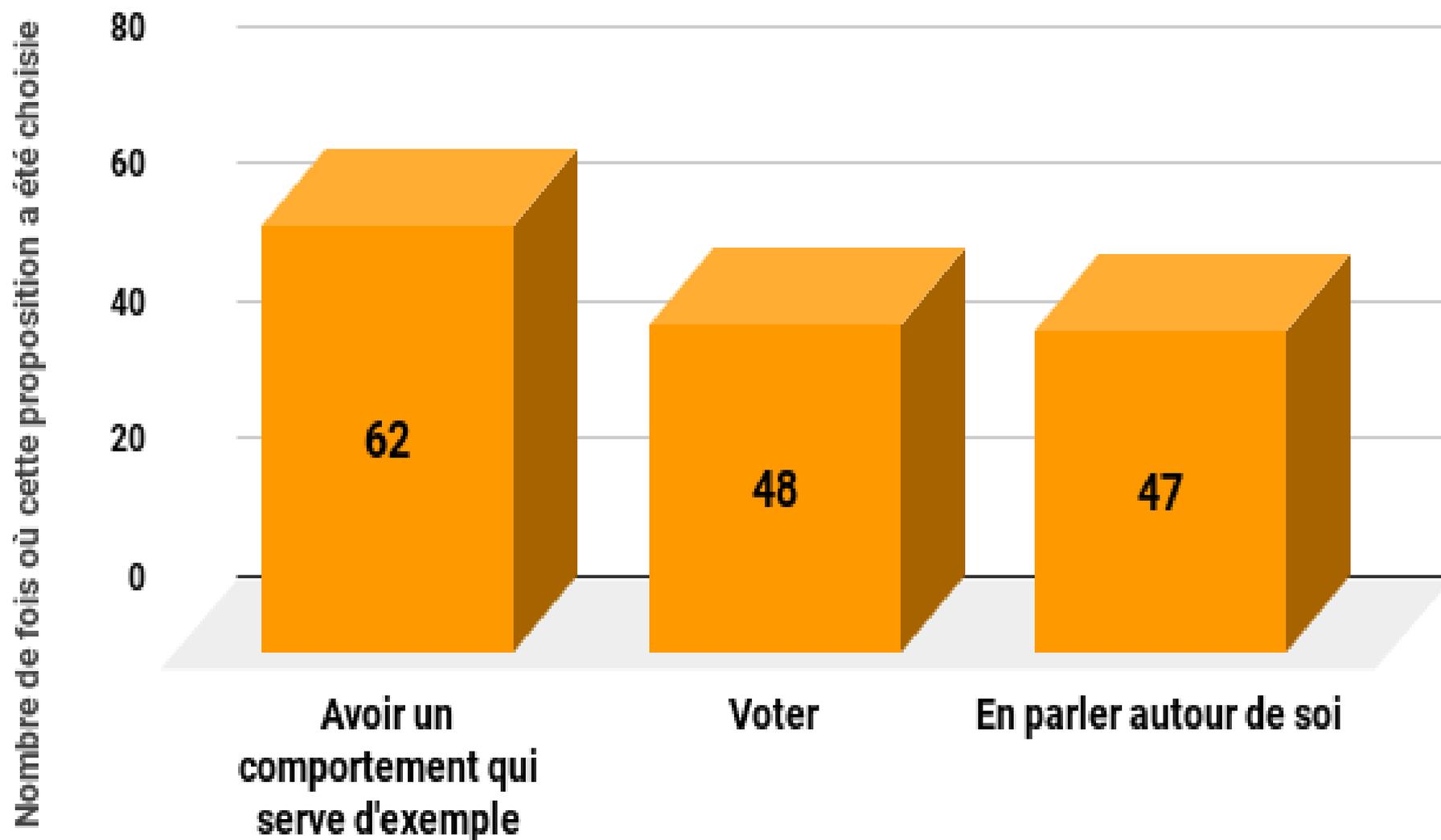
Leviers d'actions possibles des individus dans le contexte **SOCIETE FRANCAISE ?**

Par ordre décroissant des propositions choisies

(11 propositions)

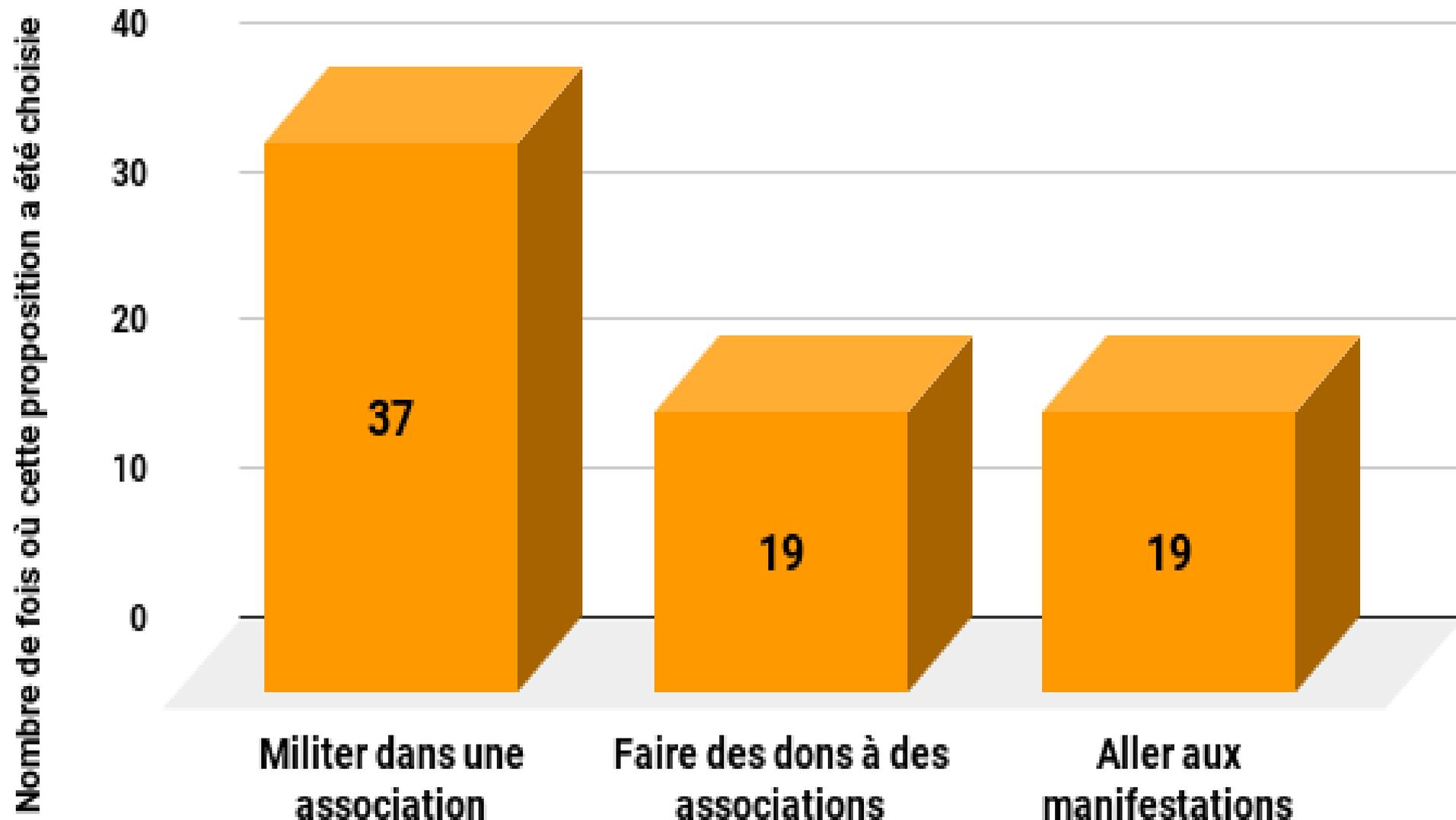
Leviers d'actions possibles des individus sur la Sté française

1/4

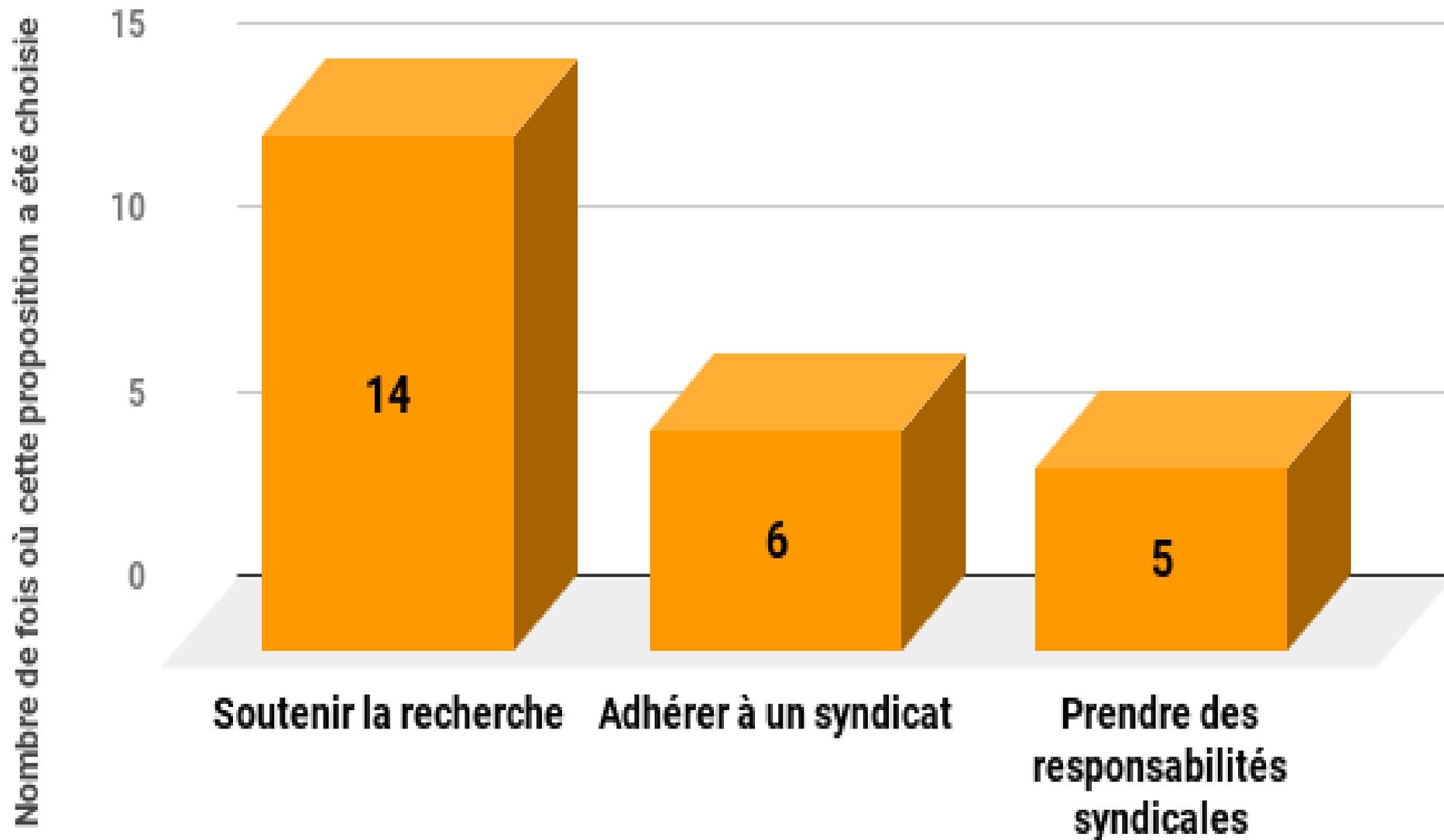


Leviers d'actions possibles des individus sur la Sté française

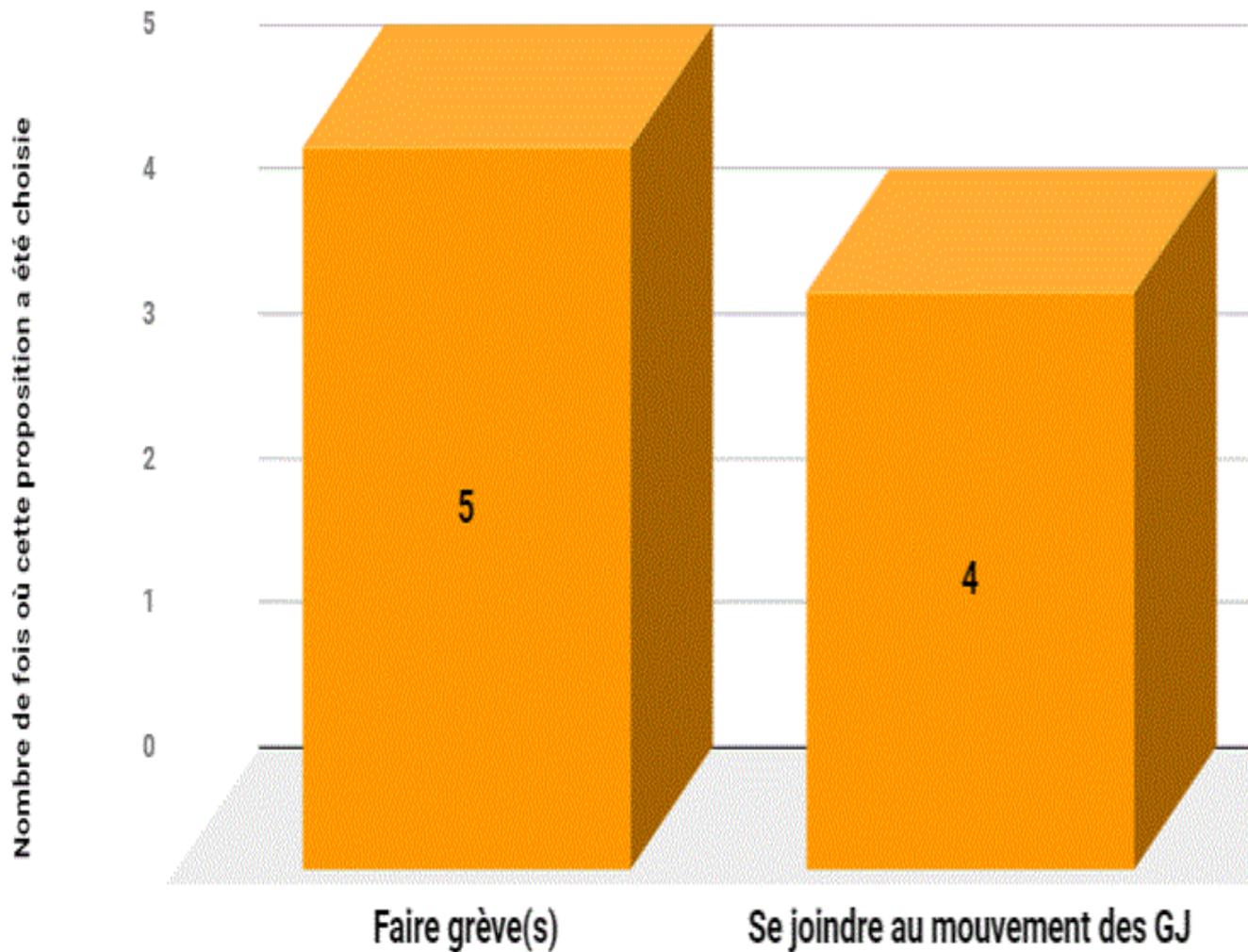
2/4



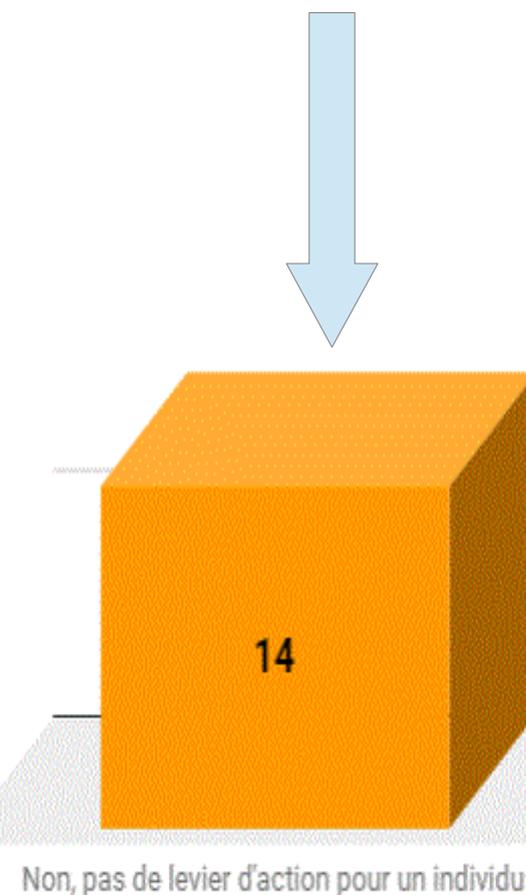
Leviers d'actions possibles des individus sur la Sté française 3/4



Leviers d'actions possibles des individus sur la Sté française 4/4



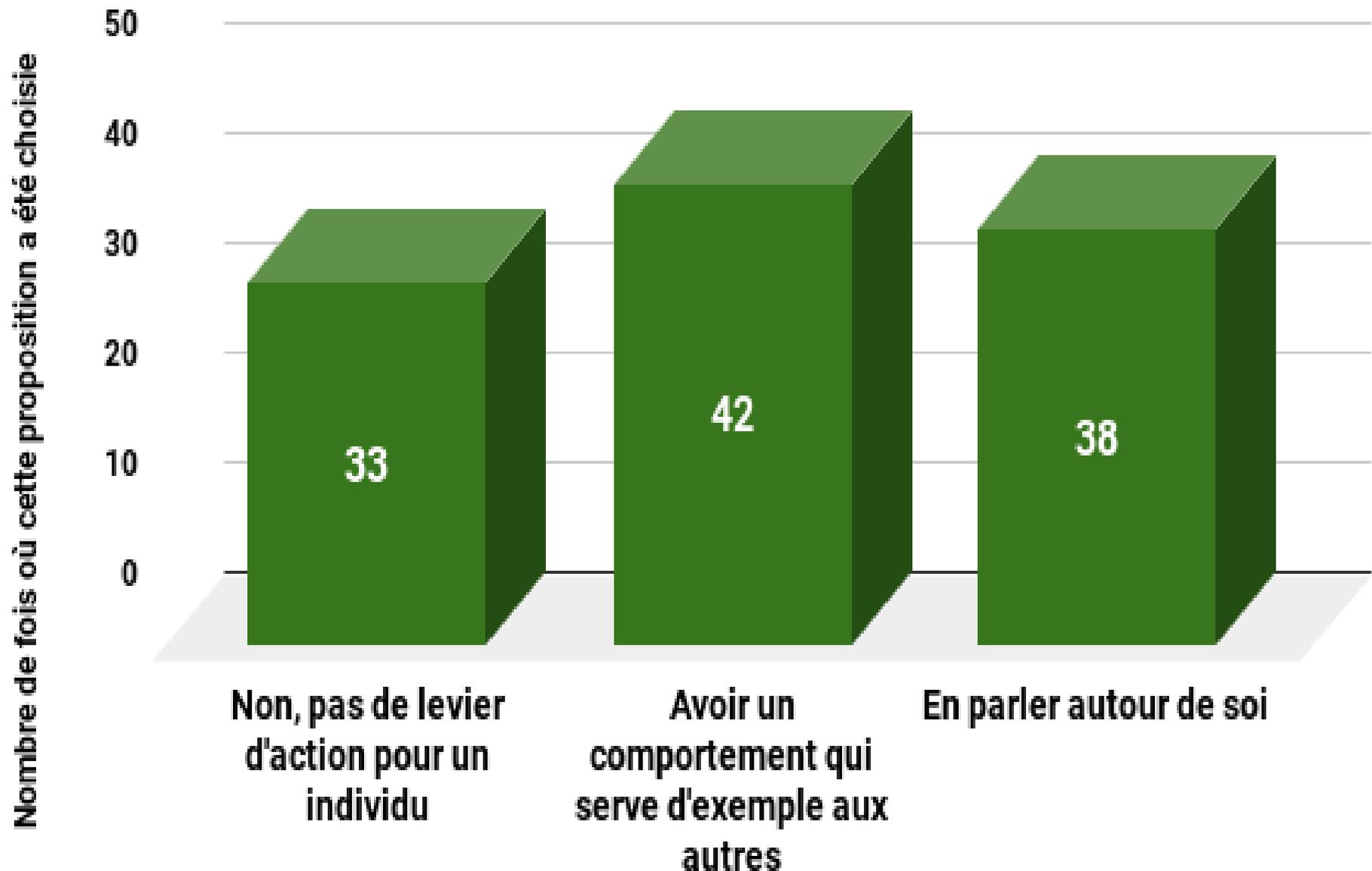
Pour 14
répondantes, il n'y
a PAS de levier
d'action pour agir
sur la société.



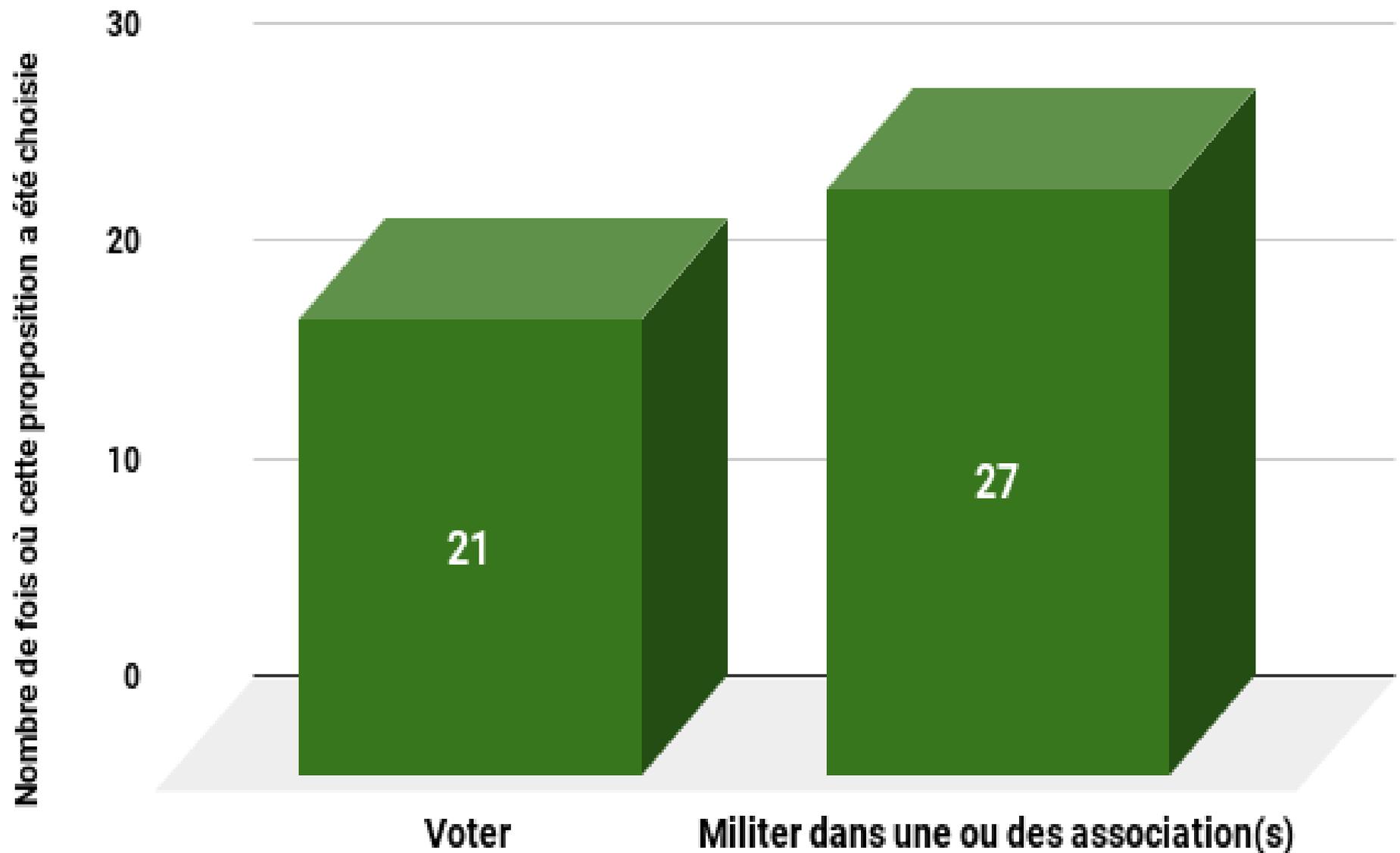
Leviers d'actions possibles des individus sur le monde ?

(11 propositions)

Leviers d'actions possibles des individus sur le MONDE 2/2



Leviers d'actions possibles des individus sur le MONDE 1/2



Et vous, que faites-vous ?

(11 propositions)

Pour agir sur l'entreprise, la Sté et le monde

Mes leviers d'action sur l'ENTREPRISE :

Par ordre décroissant, les **5 principaux leviers**
(proposition la plus souvent citée à la moins souvent citée)

- **Je m'efforce d'avoir un comportement qui serve d'exemple aux autres** → 59
- **J'en parle autour de moi, pour éveiller les consciences** → 42
- **Je ne fais rien, par manque de moyens (manque de temps, d'argent, de disponibilité mentale ou nerveuse, ...)** → 21
- **Je vote** → 21
- **Je suis syndiquée ou en passe de le faire** → 19

Mes leviers d'action sur la SOCIETE française:

Par ordre décroissant, les 5 principaux leviers
(proposition la plus souvent citée à la moins souvent citée)

- Je m'efforce d'avoir un comportement qui serve d'exemple aux autres → 64
- J'en parle autour de moi, pour éveiller les consciences → 47
- Je vote → 43
- Je donne à des associations dédiées → 26
- Je milite dans une ou des associations → 13

Mes leviers d'action sur le MONDE :

Par ordre décroissant, les **5 principaux leviers**
(proposition la plus souvent citée à la moins souvent citée)

- Je m'efforce d'avoir un comportement qui serve d'exemple aux autres → 32
- J'en parle autour de moi, pour éveiller les consciences → 32
- Je pense qu'il n'y a pas de levier possible pour un individu → 32
- Je donne à des associations dédiées → 18
- Je vote → 16

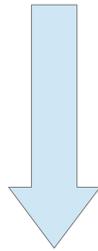
En RESUMÉ

- L'égalité F/H → préoccupation majeure des répondantes
- Il reste beaucoup à faire sur ce plan, y compris à TAS
- Mais, beaucoup d'espoir, car la majorité des répondantes pensent qu'il est possible d'agir
- Attention ! Les répondantes connaissent mal leurs droits. Droits collectifs, droits individuels (rattrapage salarial, par ex.) et les dispositifs existants.
- Si TAS fait déjà beaucoup de choses pour favoriser l'équilibre vie pro/vie privée de ses salarié·es, elle peut faire encore mieux

Pistes ?

Au moins UNE...

SE SYNDIQUER,
voire PRENDRE DES RESPONSABILITES SYNDICALES



- **Connaître ses droits,**
- **Les faire appliquer,**
- **Les défendre,**
- **En acquérir de nouveaux.**



Occasion HISTORIQUE pour les femmes d'imposer leurs conditions dans les syndicats, grâce à la Loi dite Rebsamen.

'Verbatim' - Extraits 1/2

- *Dans l'entreprise il est temps de sensibiliser au sexisme de manière large : infantilisation des femmes, appropriation de leur travail, non reconnaissance, etc. Pour beaucoup le sexisme ce n'est que des remarques déplacées. Certains ne voient même pas que leur comportement est sexiste.*
- *Je souhaiterais plus de transparence sur la réalité des différences au sein de l'entreprise.*
- *Domage qu'il n'y ait pas eu de questions dans l'autre sens... Un homme à Thales a t'il les mêmes "avantages" qu'une femme ? Une femme n'est -elle pas favorisée dans le but de diminuer ces inégalités..? Oui il y a encore bcp d'inégalités femmes-hommes mais ne discriminons pas les hommes au détriment de ce combat Je reste choquée par un discours de la RH disant que nous nous devons de recevoir en entretien TOUTES les femmes qui postulent chez nous mais pour les candidatures des hommes nous devons être plus exigeants (école où il a étudié, expérience dans le métier...) ... Alors égalité ?*
- *Les comportements commencent à évoluer mais le retard n'est pas encore rattrapé.*
- *Il faut que les discours sont suivis de faits concrets et réels. Aujourd'hui, l'égalité H/F dans l'entreprise et surtout chez TAS n'est que du blabla*
- *Je n'ai pas à me plaindre de l'égalité H-F dans mon poste, j'ai même plutôt le sentiment d'avoir profité d'une ségrégation positive (embauche + promotion importante) !*

'Verbatim' - Extraits 2/2

- *C'est une utopie, valorisons nos différences, les préjugés doivent être souples. Égalité des salaires surtout.*
- *Il manque un volet sur les Formations, je sais que le sujet est égalité homme femme mais mes discriminations promotionnelles ont été plutôt vis à vis de femmes.*
- *Les causes de l'inégalité entre hommes et femmes sont très anciennes et durablement ancrées dans les esprits. Le chemin risque d'être long...*
- *Je pense que l'écart de rémunération femme homme est la base du problème chez Tas. Tant qu'il ne sera pas réglé les femmes seront sous estimées et dénigrées. Merci pour ce travail.*
- *Dans la question de la page 5 "êtes-vous contente de votre poste ?", je trouve qu'il manque l'aspect "trouvez-vous que votre travail soit apprécié à sa juste valeur ?" On peut aimer énormément ce qu'on fait et souffrir du fait que les succès qu'on obtient, les autres essayent de les rabaisser (bizarrement, ça ne vient que de la part des hommes, et ce n'est que de la part des femmes que j'ai des retours du genre "j'adore travailler avec toi ; il n'y a personne de meilleur que toi pour ce poste ; si on avait des responsables comme toi sur le projet X ou Y, ça se passerait beaucoup mieux, on serait beaucoup plus confiants...). Dans presque 10 ans de carrières, j'ai rencontré UN seul homme qui me fait des retours positifs pertinents et constructifs.*
- *Le réel changement de la société viendra des hommes (encouragés et convaincus par les femmes du bien fondé de la démarche)*

MERCI de votre attention !

