



**culture et promotion d'armorique**

"UNE APPROCHE DE L'EMPLOI FEMININ"

ENQUETE REALISEE AUPRES DES ENTREPRISES DU  
SECTEUR DE GUINGAMP

---

*Coordonnée et rédigée par*

*Pierre PERIER*

*Juin 1988*

Cette enquête a été menée dans le cadre d'une action de formation avec la participation de :

- Nicole ALLAINMAT
- Marie BRAY
- Annie COURTY
- Anne-Marie DELAUNAY
- Martine DENOYER
- Jeanine GODEST
- Claudine GUILLOU
- Solande HENRY
- Bénédicte LAMOUR
- Christiane LE CALVEZ
- Colette LE NAOUR
- Frédérique LOUIS
- Martine ROULET
- Danièle SIMON
- Maryse TERTRE

Et pour CULTURE ET PROMOTION ARMORIQUE :

- Michel MADEC : responsable de stage
- Anne-Marie SAINLEGER : co-responsable

---

CHAPITRE III - QUELQUES SPECIFICITES DU TRAVAIL FEMMIN

17 - LES ECARTS DE SALAIRE .....	41
18 - LES CRITERES D'UNE AMELIORATION DU TRAVAIL FEMMIN .....	42
19 - L'ENVIRONNEMENT SOCIAL DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE .....	44
CONCLUSION .....	47
ANNEXE .....	

# S O M M A I R E

<u>INTRODUCTION</u> .....	
<u>CHAPITRE I</u> : CARACTERISTIQUES GENERALES DES ENTREPRISES, DES SEC- SECTEURS D'ACTIVITE ET DES EMPLOIS :	
1/ - ENTREPRISES ET SALARIES .....	8
2/ - LES SECTEURS D'ACTIVITES DOMINANTS .....	11
3/- STRUCTURE DE L'EMPLOI FEMININ .....	14
a - L'âge .....	15
b - Les catégories socio-professionnelles .....	16
c - Les contrats de travail .....	17
d - Le travail à temps partiel .....	19
e - Les horaires de travail .....	
<u>CHAPITRE II</u> : LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI FEMININ	
1/ - LES CIRCUITS DE RECRUTEMENT .....	21
2/ - L'EMBAUCHE .....	23
- Les critères d'embauche	
3/ - L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ .....	32
4/ - LA FORMATION DU PERSONNEL .....	37
<u>CHAPITRE III</u> : QUELQUES SPECIFICITES DU TRAVAIL FEMININ	
1/ - LES ECARTS DE SALAIRE .....	41
2/ - LES CRITERES D'UNE AMELIORATION DU TRAVAIL FEMININ .....	42
3/ - L'INFLUENCE SOCIALE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE .....	44
<u>CONCLUSION</u> .....	47
<u>ANNEXE</u> .....	

## INTRODUCTION

Force est de constater que les thèmes de l'entreprise et de l'emploi tiennent aujourd'hui une place de choix dans l'ordre des préoccupations tant individuelles que nationales. Mais il convient, au risque de céder aux fausses évidences ou aux généralisations parfois erronées, de resituer leur réalité dans le contexte du tissu économique local. Tel a été l'objectif central de cette étude. Le présent document constitue l'aboutissement d'un travail d'enquête effectué par un groupe de quinze femmes dans le cadre d'un stage d'orientation organisé par l'association "Culture et Promotion Armorique".

Cette étude comportait une double intention : contribuer d'une part, et dans une perspective d'ensemble, à une meilleure connaissance de l'emploi féminin dans les entreprises de Guingamp et permettre, d'autre part, à chacune des stagiaires transformée pour la cause en enquêtrice, de considérer d'une manière sinon objective, du moins différente, la réalité du rapport social et professionnel qui lie la femme salariée et l'entreprise.

L'échantillon de la population enquêtée a été construit sur la base de la liste complète des 60 entreprises de plus de 10 salariés situées sur la ville de Guingamp. Un des critères de sélection a ensuite été la présence de personnel féminin au sein de l'entreprise.

Nous obtenons en définitive, déduction faite des non réponses liées à une fermeture de l'entreprise, à l'absence de femmes salariées ou aux refus (justifiés par des raisons diverses) de quelques chefs d'entreprise, un effectif total de 41 enquêtées.

Cet échantillon, somme toute réduit, pose question de la validité des résultats de cette étude. Nous n'en contesterons pas les limites tout en soulignant le fait qu'un défaut de représentativité ne suffit à ôter toute valeur significative aux résultats obtenus. La constitution de l'échantillon reposait ici sur un principe d'exhaustivité et de fait, les répondants représentent une forte proportion (proche de 75%) de la totalité des entreprises -de plus de 10 salariés et comprenant aussi des femmes- caractérisant l'économie locale.

Le déroulement de l'enquête a suivi une progression en plusieurs étapes. Dans un premier temps il a fallu définir un thème de recherche, cerner les questions, sélectionner l'échantillon, formuler des hypothèses et rédiger le questionnaire (cf:annexe I). Puis, les enquêtrices se sont rendues sur le terrain où elles ont interviewé les chefs d'entreprise. L'établissement d'un code (cf:annexe II) correspondant au questionnaire et à l'information recueillie a constitué l'étape suivante. L'opération de dépouillement a été suivie de la saisie et du traitement informatique des données. Dans sa phase finale le travail a consisté à commenter plusieurs tableaux croisés à deux variables et à analyser les résultats avant de les transcrire sous forme écrite.

Autant de démarches pour lesquelles les stagiaires ne disposaient initialement d'aucune formation. En ce sens, l'enquête a été un support original et d'intérêt donnant lieu à diverses approches techniques, méthodologiques ou théoriques.

Ce rapport comprend trois parties. La première présente les caractéristiques générales des entreprises, des secteurs d'activité et des emplois. La seconde est consacrée à la dynamique de l'emploi féminin en essayant, à l'aide de plusieurs critères, de dégager la diversité des situations observées. Enfin, dans une troisième partie, on a étudié quelques spécificités du travail féminin et notamment la question des écarts de salaire, les critères d'une amélioration souhaitée du travail féminin ou l'influence sociale des femmes dans l'entreprise.

CHAPITRE I

CARACTERISTIQUES GENERALES  
DES ENTREPRISES, DES SECTEURS D'ACTIVITE  
ET DES EMPLOIS

Nombre de salariés	Effectifs Entreprises	%
1 - 19	11	26,8
20 - 49	39	59
50 - 99	7	17,1
100 et plus	2	17,1
TOTAL	61	100

On constate la prédominance de la petite entreprise (1 à 19 salariés) et surtout de l'entreprise de taille moyenne puisque 59% d'entre elles ont un effectif de salariés compris entre 20 et 49 personnes.

La grande entreprise de 100 salariés et plus ne représente pour sa part que 17,1% de l'échantillon total des enquêtes.

## 1 - ENTREPRISES ET SALARIES

Pour analyser les caractéristiques des entreprises enquêtées selon leur taille, on a constitué 4 tranches d'effectif salarié : moins de 20, de 20 à 49, de 50 à 99, 100 et plus.

Pour l'ensemble des salariés la répartition des entreprises est la suivante :

Nombre de salariés	Effectifs Entreprises	%
1 - 19	11	26,8
20 - 49	16	39
50 - 99	7	17,1
100 et plus	7	17,1
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

On constate la prédominance de la petite entreprise (1 à 19 salariés) et surtout de l'entreprise de taille moyenne puisque 39% d'entre elles ont un effectif de salariés compris entre 20 et 49 personnes.

La grande entreprise de 100 salariés et plus ne représente pour sa part que 17,1% de l'échantillon total des enquêtés.

Si l'on applique les mêmes tranches d'effectifs pour ce qui concerne les femmes salariées, on obtient la répartition suivante des entreprises :

Nombre de Femmes salariées	Effectifs Entreprises	%
1 - 19	16	39
20 - 49	9	22
50 - 99	8	19,5
100 et plus	8	19,5
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

On observe un fort pourcentage d'entreprises comprenant un petit effectif de femmes salariées. Cette tendance est confirmée par l'écart moyen dans chacune des tranches d'effectif :

Tranche d'effectif	Entreprises (en %) Ensemble salariés	Entreprises (en%) Femmes salariées	Ecart moyen
1 - 19	26,8	39	+ 12,2
20-49	39	22	- 17
50-99	17,1	19,5	+ 2,4
100 et plus	17,1	19,5	+ 2,4

Les signes + et - indiquent la position par rapport au pourcentage de la première colonne.

On constate une sur-représentation des femmes dans les entreprises de petite taille. A l'inverse, elles sont moins représentées dans les entreprises de taille moyenne (20 à 49) alors qu'elles apparaissent en proportion légèrement supérieure dans les plus grandes entreprises (50-99, 100 et plus).

L'analyse du rapport entre la taille des entreprises (moins de 20 femmes salariées, 20 et plus) et le nombre total de salariées permet de compléter les résultats qui précèdent :

Nombre de femmes salariées	Répartition des Entreprises		Répartition des salariées	
	Valeur absolue	%	Valeur absolue	%
1 - 19	32	78	230	22,4
20 et plus	9	22	786	77,4
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>	<b>1016</b>	<b>100</b>

Il est frappant de constater, malgré la prépondérance de la petite entreprise, que plus de 3/4 de l'ensemble des femmes salariées le sont dans des entreprises de 20 salariés et plus.

Si les femmes salariées se répartissent au niveau de la petite entreprise, elles représentent en volume un effectif essentiellement concentré sur la moyenne et la grande entreprise.

## 2 - LES SECTEURS D'ACTIVITE DOMINANTS

Afin de faciliter l'exposition des résultats, nous avons regroupé les différentes entreprises en 5 principaux secteurs d'activité auxquels s'ajoute une catégorie intitulée "autres". Pour ce faire, nous avons respecté la nomenclature d'activité officielle adoptée par les services du Ministère du Travail dans la plupart des travaux statistiques. Les regroupements effectués sous les deux premiers chiffres de code A.P.E (1) -activité principale d'entreprise- donnent les classes d'activités suivantes :

- 35 : Industries Agricoles et Alimentaires (I.A.A) ; (35-36-37-39).
- 47 : Industries -biens de consommation courante, biens d'équipement, génie civil et agricole ; (47-48-49-55-31).
- 57 : Commerces -de gros et de détail- ; (57-58-59-61-64).
- 65 : Services marchands ; (65-84-87)
- 89 : Organismes financiers ; (89)
- 00 : Autres ; (08-29-51-68-69-75)

Sur l'ensemble des secteurs d'activité, le nombre total de salariés est de 2645 dont 1629 hommes et 1016 femmes, soit 61,6% et 38,4%. Au vu de ce résultat, il semble aisé de constater la place prépondérante de l'emploi masculin sur l'emploi féminin.

---

(1) Cf : liste complète des secteurs d'activité avec le nombre d'entreprises, de salariés et de femmes salariées en annexe III

Cette répartition moyenne subit des variations selon les secteurs d'activité comme le montre le tableau suivant :

SECTEUR	35	47	57	65	89	00
% Femmes salariées	21,9	20,4	51,9	66,4	38,6	30,4
Effectif de Femmes salariées	156	91	180	438	22	129
Effectif total Salariés	711	445	347	660	57	425

Les secteurs d'activité où la proportion de femmes est la plus importante sont le commerce de gros et de détail (57) et surtout les services marchands (65). On remarquera que ce sont aussi les deux secteurs où l'effectif total de femmes salariées est le plus élevé (celui des services marchands résultant largement du nombre important des salariées du service hospitalier).

Les secteurs des I.A.A. (35) et des industries (47) n'emploient le personnel féminin que dans une faible proportion alors même que les industries agricoles et alimentaires comptent un nombre élevé de salariées. Ce résultat laisse entrevoir l'importance de cette activité, et plus particulièrement pour le personnel masculin, dans le tissu économique local.

La répartition des entreprises selon le nombre de femmes salariées par secteur principal d'activité nous permet de préciser les résultats qui précèdent, comme l'indique le tableau suivant :

(Les résultats sont donnés ici en pourcentage)

SECTEUR Nombre Femmes salariées	35	47	57	65	89	00
1 - 4		42,9	50	33,3	75	33,3
5 - 9	16,7	14,3	16,7	33,3	25	33,3
10 - 29	33,3	28,6	25			16,7
30 et plus	50	14,3	8,3	33,3		16,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100
Effectif Entreprises	6	7	12	6	4	6

Dans chacun des secteurs d'activité les effectifs se répartissent différemment. Majoritairement concentrés sur la grande entreprise dans le secteur des industries agro-alimentaires, l'effectif des femmes salariées se répartit par tranches de 1 à 4 personnes dans 50% des entreprises du secteur des commerces de gros et de détail et dans 33,3% des entreprises du secteur des services marchands. Concentration sur de petits effectifs qui est encore davantage marquée pour ce qui concerne les organismes financiers dont aucune des entreprises ne compte plus de 10 femmes salariées.

## b - Les catégories socio-professionnelles

### 3 - STRUCTURE DE L'EMPLOI FEMININ

#### a - l'âge :

Pour analyser la répartition des entreprises selon l'âge du personnel féminin, nous avons constitué 3 classes d'âge : moins de 25 ans, de 25 à 39 ans, 40 ans et plus. On obtient les résultats suivants :

(en pourcentage)

Tranches d'effectif	Classes d'âge	- de 25 ans	25 - 39 ans	40 ans et +
0		60,1	7,3	17,1
1 - 9		36,6	73,2	68,3
10 - 39		2,4	12,2	14,6
40 et plus			7,3	
TOTAL		100	100	100

On constate qu'une forte proportion d'entreprises n'ont pas de personnel féminin âgé de moins de 25 ans. On observe également qu'aucune entreprise n'emploie un effectif important de femmes de 40 ans et plus.

Si l'on retrouve pour l'ensemble des classes d'âge une répartition concentrée autour de petits effectifs, ce sont les femmes âgées de 25 à 39 ans qui se répartissent dans de plus fortes proportions sur l'ensemble des tranches d'effectif. C'est aussi dans cette classe d'âge que l'on trouve le plus de femmes actives.

b - Les catégories socio-professionnelles

Afin de faciliter la lecture des résultats, nous avons regroupé l'ensemble des statuts socio-professionnels sous 2 catégories principales : le personnel de service, ouvrier et employé (S/O/E) et le personnel cadre moyen et cadre supérieur (CM et CS).

Le tableau suivant permet la comparaison des effectifs de salariées selon les 2 catégories qui ont été dégagées :

(en pourcentage)

Tranches d'Effectif \ C.S.P.	Personnel S/O/E/	Personnel Cadre Moyen Cadre Sup.
0	2,4	39
1 - 9	60,1	58,6
10 - 29	19,5	2,4
30 - 49	9,8	
50 et plus	7,3	
TOTAL	100	100

La répartition par catégorie socio-professionnelle montre la nette prédominance de la catégorie de Service/Ouvrier/Employé bien que 60% des entreprises ne totalisent qu'un effectif de salariées compris entre 1 et 9 personnes. Seuls 7,3% des entreprises ont plus de 50 salariées membres du personnel de service/ouvrier/employé. La catégorie des cadres moyens et supérieurs est comparativement sous-représentée puisque 39% des entreprises n'emploient aucune salariée cadre et simplement 2,4% ont 10 femmes salariées et plus appartenant à cette catégorie socio-professionnelle.

### c - Les contrats de travail

Le tableau suivant synthétise les proportions d'entreprises qui ont du personnel féminin embauché sous ces différents types de contrat de travail :

Types de contrats de travail	Effectif entreprises	%
C.D.I.	34	83
C.D.D.	13	31,7
C.S.T.S.	10	24,4

C.D.I : Contrat à durée indéterminée

C.D.D : Contrat à durée déterminée

C.S.T.S : Contrat lié au système de traitement social (mesures d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle).

On constate que la grande majorité des entreprises ont tout ou partie de leur personnel féminin salarié sous contrat à durée indéterminée. On peut également noter que 31,7% des entreprises ont des femmes salariées sous contrat à durée déterminée et que 24,4% ont des salariées embauchées sous contrat lié aux mesures d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle.

Afin de mieux préciser ces résultats le tableau suivant permet la comparaison de la proportion d'entreprises dont partie ou totalité du personnel est sous contrat à durée indéterminée et ce, selon les principaux secteurs d'activité :

Secteur	35	47	57	65	89	00
% Entreprises C.D.I.	100	75	83,3	50	100	100
Effectif Entreprises	6	7	12	6	4	6

On remarque que dans les secteurs des I.A.A., des organismes financiers et "autres", la totalité des entreprises a tout ou partie du personnel féminin salarié sous contrat à durée indéterminée. Ce n'est le cas que de 75% des industries du secteur industriel et surtout de la moitié seulement des entreprises du secteur des services marchands.

On peut donc formuler l'hypothèse selon laquelle les mouvements de personnel seraient plus importants dans ces deux secteurs d'activité et par conséquent, les contrats à durée déterminée, intérimaires ou liés au système de traitement social y seraient aussi plus nombreux.

#### D - Le travail à temps partiel

La répartition des entreprises selon le nombre de salariées sous contrat à temps partiel est la suivante :

Effectif Salariées	%
0	17,7
1 - 4	70,7
5 - 9	2,4
10 et plus	7,8
TOTAL	100

On constate à la lecture de ce tableau l'étendue du travail à temps partiel qui est pratiqué dans plus de 80% des entreprises. Cependant, cette tendance à une flexibilité de l'emploi féminin ne repose principalement que sur des effectifs de petite taille (1 à 4 salariées).

La répartition du nombre des salariés à temps partiel selon les secteurs d'activité apporte une information supplémentaire comme le montre le tableau suivant :

(en pourcentage)

Nombre Salariées Temps partiel	Secteur	35	47	57	65	89	00
0		16,7	42,9		16,7	*	33,3
1 - 4		83,3	57,1	75	50	100	66,6
5 - 9				8,3			
10 et plus				16,7	33,3		
TOTAL		100	100	100	100	100	100

On remarque qu'une forte proportion des entreprises du secteur des services marchands et des I.A.A. et la totalité de celles des organismes financiers et du commerce ont un petit effectif de salariées à temps partiel. A noter que dans les secteurs du commerce et des services marchands ce sont des proportions relativement significatives d'entreprises qui ont des effectifs de 10 salariées et plus travaillant à temps partiel. Ce sont aussi des secteurs où la proportion et l'effectif des femmes salariées sont importants.

Il y aurait donc un rapport de dépendance entre le nombre de femmes salariées et le nombre de contrats à temps partiel.

e - Les horaires de travail

Il est d'usage courant de parler de la double journée de certaines femmes à la fois mères de famille et exerçant une activité professionnelle. La question des horaires de travail revêt dès lors un intérêt particulier.

La répartition des types d'horaires de travail pour l'ensemble des entreprises est la suivante :

Type d'horaires de travail	%
habituels	75,6
adaptés (habituels et à la carte)	7,3
décalés (habituel et de nuit)	2,4
à la carte	2,4
équipe ou de nuit	4,9
autres	7,3
TOTAL	100

On constate que 3/4 des entreprises pratiquent les horaires dits habituels ou normaux et que, de surcroît, 9,7% des entreprises ont des formules adaptées ou à la carte.

Seules 7,3% des entreprises ont un type d'horaires de nuit, en équipe ou décalés, ce qui n'est sans doute pas sans incidence sur l'organisation de cette double journée des femmes salariées dont nous avons parlé.

CHAPITRE II

LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI FEMININ

Année	Population féminine (en millions)	Emploi féminin (en millions)
1950	10,0	2,0
1955	10,5	2,5
1960	11,0	3,0
1965	11,5	3,5
1970	12,0	4,0
1975	12,5	4,5
1980	13,0	5,0
1985	13,5	5,5
1990	14,0	6,0
1995	14,5	6,5
2000	15,0	7,0
2005	15,5	7,5
2010	16,0	8,0
2015	16,5	8,5
2020	17,0	9,0

## 1 - LES CIRCUITS DE RECRUTEMENT

Afin de mieux connaître les réseaux de communication par lesquels entreprises et salariées échangent offre ou demande d'emploi nous avons questionné les chefs d'entreprise sur les circuits de recrutement qu'ils utilisaient en priorité.

En établissant la distinction entre personnel de production ou d'exécution et personnel d'encadrement, nous obtenons (plusieurs réponses étant possibles) les résultats suivants :

	Personnel Production ou d'exécution	Personnel cadre
Type de circuit	%	%
Réponse à une candidature spontanée	25,6	9,8
Conseil recrutement	5,1	19,5
A.N.P.E.	33,3	17,1
Agences d'Intérim	2,6	2,4
Appel d'offre d'emploi dans un journal local	5,1	17,1
Réponse à demande d'emploi (jour. Local)	1,3	4,9
Réseau relations pers. ou professionnelles	19,2	21,9
Autres	7,7	7,3
TOTAL	100	100
Effectif total réponses	78	41

Une entreprise sur trois utilise, pour le recrutement du personnel de production ou d'exécution, le circuit de l'A.N.P.E. La réponse à une candidature spontanée représente le second mode de recrutement du personnel salarié devançant ainsi le réseau des relations personnelles ou professionnelles.

Ce dernier canal est celui que privilégient les enquêtés pour le recrutement du personnel d'encadrement. Il est utilisé dans des proportions proches de celles correspondant à l'A.N.P.E. ou au conseil de recrutement qui apparaît comme une instance spécifique aux cadres.

On pourra également remarquer le faible recours aux services des agences d'intérim alors que nous notions précédemment une proportion relativement importante d'entreprises ayant embauché des salariées sous contrat à durée déterminée.

On peut noter par ailleurs que les autres circuits mentionnés sont principalement le fait d'un recrutement s'exerçant par voie de concours dans le secteur public.

0	4,8
1 - 4	43,9
5 - 9	4,3
10 - 15	4,9
20 et plus	4,0
TOTAL	100

On constate qu'une majorité des entreprises (74 sur un total de 81) ont embauché sous principalement au travers de 1 à 4 salariés.

## 2 - L'EMBAUCHE

Le nombre total des embauches par entreprise et par secteur d'activité n'est pas équivalent au nombre de postes créés. L'entreprise peut recruter du personnel sans pour autant créer des postes de travail. Il s'agit alors, soit d'un renouvellement du personnel après des départs en retraite par exemple, soit d'une réorganisation de la structure des emplois dans l'entreprise avec recours à la main d'oeuvre temporaire, que ce soit par contrat à durée déterminée (dont saisonniers et intérimaires), ou par contrat lié aux mesures d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle. Nous tenterons d'examiner ces différents points.

Voici, sur la périodes des 3 dernières années, la répartition de l'ensemble des entreprises selon le nombre d'embauches :

Nombre d'embauches Femmes	%
0	41,5
1 - 4	43,9
5 - 9	4,9
10 - 19	4,9
20 et plus	4,9
TOTAL	100

On constate qu'une majorité des entreprises -24 sur un total de 41- ont embauché mais principalement sur la tranche de 1 à 4 salariées.

On peut examiner la répartition de l'ensemble des entreprises, toujours selon le nombre d'embauches, mais par secteur d'activité :

(en pourcentage)

Nombre Embauches Femmes	Secteur	35	47	57	65	89	00
0		16,7	28,6	58,3	16,7	75	50
1 - 4		50	57,1	33,3	50	25	50
5 - 9		16,7	14,3				
10 - 19		16,7		8,3			
20 et plus					33,3		
TOTAL		100	100	100	100	100	100
Effectif Entreprises		6	7	12	6	4	6

La proportion d'entreprises n'ayant pas embauché de personnel féminin au cours de ces 3 dernières années est assez forte dans 2 secteurs : le commerce et surtout les organismes financiers. A l'autre extrême, on constate le dynamisme du secteur des Services Marchands, des I.A.A. et dans une moindre mesure, du Secteur Industriel.

Afin de mieux connaître la nature de ces embauches, le questionnaire prévoyait de détailler les types de contrat qui ont été réalisés.

La répartition du nombre de femmes embauchées sous contrat à durée indéterminée est la suivante :

Nombre d'embauche C.D.Indéterminée	%
0	50
1 - 4	45,8
5 - 9	4,2
10 et plus	
TOTAL	100

Il est frappant de constater que 50% des entreprises ayant embauché n'ont pas pris de personnel féminin sous contrat à durée indéterminée. L'autre moitié des entreprises n'a réalisé ce type de contrats que pour de petits effectifs de femmes salariées.

Si cet indice peut traduire une relative difficulté à fixer l'emploi féminin, il convient de regarder comment se répartissent les entreprises pour ce qui concerne les contrats à durée déterminée et les embauches liées au système de traitement social (toujours sur ces 3 dernières années).

Répartition du nombre de femmes embauchées sous contrat à durée déterminée :

Nombre d'embauches C.D.Déterminée	%
0	54,2
1 - 4	25
5 - 9	16,7
10 et plus	4,1
TOTAL	100

)  
)  
)  
) 45,8  
)  
)  
)

On remarque que 45% des entreprises ont embauché sous contrat à durée déterminée, ce qui tend à montrer une forte utilisation du recours à cette main d'oeuvre temporaire.

Dans le même ordre d'analyse, nous pouvons regarder la répartition du nombre de femmes embauchées suite aux mesures liées au système de traitement social (3 dernières années) :

Nbre Embauches Femmes Système Trait.Social	%
0	58,3
1 - 9	41,7
10 et plus	
TOTAL	100

On notera les effets évidents des mesures d'aides à la formation et à l'insertion professionnelle puisque 42% des entreprises (ayant embauché) ont réalisé des embauches sous ce type de contrat.

Embauches temporaires qui tendent à accroître la nécessaire mobilité des salariées.

### Critères d'embauche

Il était demandé aux enquêtés de sélectionner au maximum 3 critères d'embauche du personnel féminin. Nous avons opéré une distinction entre personnel de production ou d'exécution et personnel d'encadrement. D'autre part, nous avons regroupé les critères en 6 catégories principales :

- 1 : La compétence technique ou dans les nouvelles technologies
- 2 : L'expérience professionnelle
- 3 : Les critères scolaires (diplôme, formation de base, résultats aux tests psychotechniques).
- 4 : Les critères de personnalité (motivation, présentation, capacité de communication ou âge)
- 5 : Les relations personnelles ou professionnelles (expérience ou stage préliminaire effectué dans l'entreprise, connaissance de la personne).
- 6 : Autres

Voici pour le recrutement du personnel de production ou d'exécution les réponses qui ont été apportées :

CRITERES	%
Comp. Techniques Nvlles Technologies	19
Exp. Professionnelles	15
Critères scolaires	19
Crit. personnalité	31
Relat. personnelles ou professionnelles	14
Autres	2
TOTAL	100
Nbre total réponses	100

L'embauche de personnel de production ou d'exécution se fait sur 3 critères principaux : en premier lieu la personnalité, puis, à niveau égal, les performances scolaires et la compétence technique ou dans les nouvelles technologies. Les aptitudes personnelles et sociales (motivation, présentation, capacité de communication) jouent donc un rôle essentiel dans la sélection du personnel bien que les compétences de type professionnel soient évidemment retenues.

Les critères d'embauche diffèrent lorsqu'il s'agit de recruter le personnel d'encadrement :

CRITERE	%
Comp. Techniques Nouvelles technologies	21,4
Exp. Professionnelles	14,3
Critères scolaires	26,2
Crit. Personnalité	23,8
Relat. personnelles ou professionnelles	9,5
Autres	4,8
TOTAL	100
Nbre total réponses	42

Comparativement à ce qui a été observé pour le personnel de production ou d'exécution, on remarque que l'ordre de priorité s'inverse entre critères de personnalité, relégués ici à la seconde position et critères scolaires qui deviennent prépondérants. La compétence technique ou dans les nouvelles technologies étant le 3ème critère cité, on constate une forte proximité dans le choix des critères retenus avec cependant des ordres de priorités variables selon les catégories de personnel.

On pourra également noter que les relations personnelles ou professionnelles susceptibles de faciliter certaines embauches, ne jouent finalement qu'un rôle secondaire et ce, contrairement aux représentations courantes qui nous incitent à surestimer l'importance de ce critère. Nous avons vu au premier chapitre qu'il constituait un circuit de recrutement souvent utilisé, mais nous constatons également qu'il est bien davantage un éventuel préalable qu'une condition suffisante à l'embauche.

La répartition des critères d'embauche selon les secteurs d'activité contribue à affiner les tendances qui ont été précédemment dégagées.

Le nombre insuffisant de réponses apportées aux critères de recrutement du personnel d'encadrement nous suggère de ne pas présenter un tableau de données difficilement exploitable. Par contre, il nous est apparu intéressant d'exposer les résultats pour ce qui concerne le personnel de production ou d'exécution :

Personnel (en pourcentage) d'exécution (en %)

SECTEUR \ CRITERE	35	47	57	65	89	00
Comp. Techniques Nvelles Techno.	26,7	7,1	29	20		11,8
Expérience Professionnelle	26,7	28,6	9,7		12,5	17,6
Crit. Scolaires	33,3	28,6	9,7	6,7	25	23,5
Critère Personnalité	12,3	21,4	35,5	40	62,5	23,5
Relat. Perso. ou Profes.		14,3	16,1	26,7		17,6
Autres				6,7		5,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100

On remarque une distribution inégale des critères selon les secteurs d'activité. Les secteurs des services marchands, du commerce et des organismes financiers privilégient nettement les critères de personnalité alors qu'il n'intervient qu'en dernier lieu dans le secteur des I.A.A.

A l'inverse, les critères scolaires jouent dans ce secteur un rôle prépondérant qui n'apparaît pas dans le secteur du commerce de gros et de détail.

A noter, l'importance de l'expérience professionnelle dans les industries et I.A.A. et celle des relations personnelles et professionnelles dans les critères d'embauche du secteur des services marchands.

Pour conclure provisoirement sur cette question, on peut s'attacher à voir si la taille de l'entreprise (approchée ici par le nombre de femmes salariées) conditionne le choix des critères de recrutement du personnel. Répartition des critères d'embauche selon le nombre de femmes salariées :

Personnel de production ou d'exécution (en %)

Critère	Nbre de Femmes salariées			
	1 - 5	5 - 9	10 - 29	30 et +
Comp. Techniques Nouvelles Technologies	16,7	13,6	20	27,3
Exp. Professionnelles	11,1	22,7	15	13,6
Critères Scolaires	16,7	13,6	15	31,8
Critères Personnalité	36,1	40,9	25	18,2
Relat. Personnelles ou Professionnelles	19,4	4,5	20	9,1
Autres		4,5	5	
TOTAL	100	100	100	100

On constate que dans les entreprises de moins de 10 femmes salariées le critère de personnalité est le plus souvent cité. Les caractéristiques personnelles de la femme salariée constituent donc un critère essentiel dans la dynamique de recrutement de la petite entreprise. Cette tendance s'estompe à mesure que l'entreprise grandit en effectif de salariées jusqu'à ce que la priorité à l'embauche soit accordée aux critères scolaires et à la compétence technique ou dans les nouvelles technologies.

### 3 - L'EVOLUTION DE L'EMPLOI FEMININ (3 dernières années)

La répartition des entreprises selon le nombre de postes femmes créés et supprimés est la suivante :

Nombre de Postes Femmes créés	%
0	61
1 - 4	22
5 - 9	2,4
10 et plus	14,6
TOTAL	100

Nombre de Postes Femmes supprimés	%
0	68,3
1 - 4	17,1
5 - 9	4,9
10 et plus	9,7
TOTAL	100

On constate que plus de 60% des entreprises de Guingamp et de sa périphérie n'ont pas créé de postes de travail et près de 70% n'en ont pas supprimés. Ces résultats traduisent la relative stabilité du tissu économique local. En outre, on remarque qu'une proportion non négligeable d'entreprises ont créé 10 postes de femmes salariées et plus.

La répartition par postes créés et postes supprimés dans les principaux secteurs d'activité permettra d'affiner l'analyse de ces résultats.

Répartition du nombre de postes femmes créés selon les secteurs d'activité :

(en pourcentage)

Nombre postes créés \ Secteur	35	47	57	65	89	00
0	16,7	85,7	91,7	33,3	100	66,7
1 - 4	83,3	14,3		50		33,3
5 - 9			8,3	16,7		
10 et +						
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Répartition du nombre de postes femmes supprimés selon les secteurs d'activité :

Nombre Postes sup. \ Secteur	35	47	57	65	89	00
0	66,7	71,4	75	100	50	33,3
1 - 4		28,6	8,3		50	33,3
5 - 9			16,7			
10 et plus	33,3					33,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Les secteurs n'ayant pratiquement pas créé de postes féminins sont les organismes financiers (aucun poste créé), le commerce et le secteur industriel. On notera conjointement que ce sont les secteurs qui en ont supprimés dans une proportion relativement significative.

Le solde création/suppression de postes apparaît nettement positif dans le secteur des services marchands, ce qui traduit, nous semble-t-il, le dynamisme de cette activité dans l'économie locale.

Les résultats dans les secteur I.A.A. apparaissent partagés puisque 83% des entreprises, pourcentage particulièrement élevé, ont créé des postes féminins sur une tranche de 1 à 4 mais 33% d'entre elles en ont supprimés sur des effectifs de 10 salariées et plus.

Par ailleurs, on peut retenir 3 des raisons principales qui ont conduit à la suppression de postes de travail : l'informatisation, le sureffectif et la nature du poste lié à des tâches d'exécution.

Les postes créés, quant à eux, sont principalement de caractère administratif ou commercial.

En guise d'anticipation sur le développement de l'activité, voire de l'emploi, dans les différentes entreprises et secteurs d'activité, nous avons prévu de questionner les chefs d'entreprise sur l'évolution envisagée dans leur secteur d'activité.



Dans les industries agro-alimentaires, le secteur industriel et les services marchands, l'évolution envisagée apparaît nettement positive. Ces résultats sont à rapprocher de ceux obtenus pour l'embauche où nous constatons le dynamisme de ces 3 secteurs d'activité.

A l'inverse, les secteurs du commerce de gros et de détail, ainsi que les organismes financiers, entendent leur évolution d'une manière, plutôt stationnaire sinon négative.

Il convient également d'analyser le rapport entre l'évolution envisagée et la taille de l'entreprise. On obtient le tableau suivant :

(en pourcentage)

Evolution envisagée \ Nombre de Salariés	1-19	20-49	50-99	100 et +
Non réponse		6,7		
Positive	16,7	40	42,9	14,3
Plutôt positive		20	14,3	71,4
Stationnaire	66,6	33,3	28,6	14,3
Plutôt négative	16,7		14,3	
Négative				
TOTAL	100	100	100	100

Si l'on analyse en les regroupant, les types de réponses positives ou plutôt négatives, on obtient une répartition significative d'un rapport entre l'évolution envisagée et la taille de l'entreprise. L'évolution en termes positifs croît avec le nombre de salariées en passant de 17% à 60% puis de 57% à plus de 85% des entreprises.

Si les perspectives de développement de la petite entreprise apparaissent sous un jour réservé, un net optimisme semble caractériser celles de la moyenne et surtout de la grande entreprise.

#### 4 - LA FORMATION DU PERSONNEL

La répartition des entreprises selon le nombre d'actions de formation en direction du personnel féminin est la suivante (année 1987) :

(en pourcentage)

Nbre de femmes salariées en formation	%
0	22
1 - 9	68,3
10 et plus	9,7
TOTAL	100

On constate que près de 80% des entreprises ont engagé des actions de formation au cours de l'année 1987. Ce résultat confirme l'obligation qui est faite aux entreprises de 10 salariés et plus de verser une part de leur masse salariale pour la formation continue du personnel.

On peut retenir par ailleurs que les entreprises qui n'ont pas assuré de formation ont donné pour raisons principales l'absence de nécessité d'une part et, d'autre part, le fait des caractéristiques des postes liés aux tâches d'exécution.

Il s'agit maintenant de savoir quels types de formation ont été organisés en distinguant formation interne et formation externe :

(en pourcentage)

TYPE DE FORMATION	FORMATION EXTERNE	FORMATION INTERNE
Adaptation à nouveau poste de travail	11,1	5,7
Adaptation à nouveau matériel	20	22,9
Formation à nouvelles technologies	20	31,4
Amélioration ou nouvelle qualification	40	34,3
Culture personnelle	8,9	5,7
TOTAL	100	100
Nbre total réponses	45	35

On constate que l'essentiel des actions de formation, internes ou externes, consiste en l'amélioration ou l'acquisition d'une nouvelle qualification. On remarque également l'importance de la formation à de nouvelles technologies qui est majoritairement assurée dans le cadre même de l'entreprise.

La répartition des entreprises par types de formation -externe et interne confondues- et selon les secteurs d'activité est la suivante :

CHAPITRE III  
(en pourcentage)

SECTEUR TYPE DE FORMATION	35	47	57	65	89	00
Adaptation à nouveau poste de travail	13,3	15,4	10,5		12,5	
Adaptation à nouveau matériel	26,7	30,8	21,1	16,7		23,1
Formation à nvlles technologies	6,7	23,1	26,3	33,3	25	38,5
Amélioration ou nvelle qualification	46,7	30,8	36,8	33,3	50	30,8
Culture personnelle	6,7		5,3	16,7	12,5	7,6
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Outre que sur l'ensemble des secteurs d'activité la priorité dans les actions de formation des femmes salariées aille le plus souvent à l'amélioration ou à l'acquisition d'une nouvelle qualification, on constate que la formation à de nouvelles technologies apparaît nettement dans deux secteurs : les services marchands et les entreprises regroupées sous le terme "autres". On note également que les formations orientées sur l'adaptation à un nouveau matériel représentent une somme d'actions significatives dans les secteurs des I.A.A. et des industries.

CHAPITRE III

(en pourcentage)  
 QUELQUES SPECIFICITES  
 DU TRAVAIL FEMININ

Oui	14,2
Non	85
TOTAL	100

Les inégalités de salaire ne seraient existantes que dans 14,2% des entreprises, chiffre raisonnable s'il est vrai que nous nous référons uniquement sur l'amplitude des écarts de salaire et qui demanderait à être corrigé par l'effet de plusieurs variables (ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle totale, nationalité, etc...). Par ailleurs, d'autres résultats nous indiquent que les écarts de salaire sont principalement le fait de certaines activités: l'industrie agro-alimentaire (20% des entreprises), le secteur industriel (25%) ainsi que le commerce de gros et de détail (25%).

D'autre part, les écarts de salaire tendent à varier avec la taille de l'entreprise, puisqu'ils sont pratiqués dans 22% des entreprises de 1 à 4 salariés, dans 50% de celles de 5 à 9 salariés, dans 65% de celles de 10 à 29 salariés et dans 75% de celles de 30 à 49 salariés. Dans 100% des entreprises de 50 salariés et plus.

## 1 - LES ECARTS DE SALAIRE

Il existe à l'échelle nationale des disparités nettes de salaire, variables selon les secteurs d'activité, les entreprises, les catégories socio-professionnelles, entre salariés hommes et femmes.

Aussi, avons nous cherché à recueillir les réponses des chefs d'entreprises enquêtés quant à l'existence ou non d'écarts de salaire entre hommes et femmes exerçant à niveau de qualification égal et sur un poste de travail identique.

Existe-t-il des écarts de salaire ? :

(en pourcentage)

Non réponse	2,4
Oui	14,6
Non	83
TOTAL	100

Les inégalités de salaire ne seraient existantes que dans 14% des entreprises, chiffre raisonnable s'il en est, mais qui ne nous renseigne nullement sur l'amplitude des écarts de salaire et qui demanderait à être corrigé par l'effet de plusieurs variables (ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle totale, nationalité, etc ...). Par ailleurs, d'autres résultats nous indiquent que les écarts de salaire sont principalement le fait de 3 secteurs d'activité: l'industrie agro-alimentaire (20% des entreprises), le secteur industriel (25%), ainsi que le commerce de gros et de détail (25%).

D'autre part, les écarts de salaire tendent à varier avec la taille de l'entreprise puisqu'ils sont pratiqués dans 22% des entreprises de 1 à 4 salariées, dans 18% de celles situées sur la tranche de 5 à 9 femmes salariées, aucune des entreprises de 10 à 29 salariées ne les pratique et enfin ils n'apparaissent que dans 14% des entreprises de 30 salariées et plus.

## 2 - LES CRITERES D'UNE AMELIORATION DU TRAVAIL FEMININ

Afin de mieux connaître les attentes des chefs d'entreprises sur le double plan de la qualification et des attitudes socio-professionnelles des femmes salariées, nous avons prévu de les questionner sur le type d'amélioration du travail féminin qu'ils souhaitaient.

En se limitant à la période de ces 3 dernières années, les réponses se répartissent comme suit :

Critères amélioration ensemble entreprises	%
Rendement	6
Absentéisme	12,1
Initiative	15,2
Participation dans l'entreprise	13,7
Prise responsabilité	27,3
Polyvalence	19,7
Autres	6
TOTAL	100
Nombre total réponses	66

La prise de responsabilité apparaît nettement comme le 1er critère d'une amélioration souhaitée du travail féminin. De même, la polyvalence des salariées semble correspondre à un besoin important des entreprises. L'initiative et la participation

dans l'entreprise représentent des dimensions significatives qui traduisent, nous semble-t-il, l'idée d'une association entre les intérêts de la personne salariée et le développement de l'entreprise. On pourra également noter les 12% d'enquêtés qui souhaitent voir se réduire l'absentéisme des femmes salariées.

La répartition des critères varie selon les secteurs d'activité comme l'indique le tableau suivant :

(en pourcentage)

SECTEUR Critères amélioration	35	47	57	65	89	00
Rendement		25	5,5		11	
Absentéisme		12,5	16,7	27,3		16,7
Initiative	7,1	25	33,3		11	
Participation dans l'entreprise	28,6	12,5		18,2	22,2	
Prise responsabilité	35,7	12,5	16,7	45,4	33,3	16,7
Polyvalence	28,6	12,5	27,8	9,1	11	16,7
Autres					11	50
TOTAL	100	100	100	100	100	100

On constate que le secteur industriel et le commerce de gros et de détail citent comme premier critère l'initiative sans y associer de manière significative la prise de responsabilité des salariées.

Ce dernier critère étant particulièrement mis en avant dans le secteur des I.A.A., des organismes financiers et surtout des entreprises des services marchands (45%).

L'absentéisme est assez nettement signalé dans ce même secteur d'activité. Une amélioration souhaitée sur le plan du rendement apparaît dans 25% des entreprises du secteur industriel alors que les I.A.A. s'intéressent davantage à la polyvalence et à la participation des salariées dans l'entreprise.

### 3 - L'INFLUENCE SOCIALE DES FEMMES DANS L'ENTREPRISE

Questionnés sur l'influence que les femmes salariées pourraient avoir sur le climat social de l'entreprise, les enquêtés ont répondu comme suit :

(en pourcentage)

oui certainement	43,9	)	68,3%
oui partiellement	24,4	)	
non	14,6	)	
ne sais pas	17,1	)	
TOTAL	100	)	

On constate que 68% des chefs d'entreprise considèrent que les femmes salariées ont une influence certaine ou partielle sur le climat social de l'entreprise.

Il convient pour préciser ces résultats d'analyser les raisons caractéristiques de cette influence.

Sur l'ensemble des entreprises on obtient les réponses suivantes :

(en pourcentage)

RAISONS INFLUENCE	%
Participation au Comité d'entreprise	18,2
Aptitude à communiquer	29,5
Capacité d'adaptation	20,4
Aptitude à résoudre des conflits	11,4
Valorisation de la famille	13,7
Autres	6,8
TOTAL	100

On remarque une répartition relativement équilibrée de l'ensemble des critères. Seule, l'aptitude à communiquer se démarque plus nettement des autres raisons caractérisant l'influence sociale des salariées. Vient ensuite la capacité d'adaptation qui est notée par 20% des enquêtés. Résultat difficile à interpréter et qu'il conviendrait sans doute de rapprocher des données recueillies à propos des critères d'une amélioration du travail féminin.

La répartition des raisons de l'influence sociale des femmes selon les secteurs d'activité contribue à cette démarche.

Le tableau de synthèse des données est le suivant :

(en pourcentage)

RAISON INFLUENCE \ SECTEUR	35	47	57	65	89	00
Participation au comité d'entreprise	25			12,5	20	44,4
Aptitude à communiquer	25	50	50	25	40	
Capacité d'adaptation	37,5	25	30	12,5		11,1
Aptitude à résoudre les conflits				37,5	20	11,1
Valorisation de la famille	12,5	25	10	12,5	20	11,1
Autres			10			22,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100

On constate que le critère d'une capacité d'adaptation domine dans le secteur des I.A.A. alors qu'il n'apparaît qu'à hauteur de 12,5% dans le secteur des services marchands. Ce faible résultat est peut être explicable par le fort pourcentage correspondant au critère, prépondérant dans ce secteur, d'une aptitude à résoudre les conflits. L'aptitude à communiquer est la 1ère raison citée dans le secteur industriel et dans celui du commerce qui y associe la capacité d'adaptation, communication et adaptation étant deux dimensions significatives de l'influence social des femmes dans ce secteur à taux de salariées élevé.

## CONCLUSION

Au terme de cette étude nous accédons, nous semble-t-il, à une vision plus objective des réalités de l'emploi féminin à Guingamp. Au travers des caractéristiques principales qui ont été analysées, se dégagent des tendances globales et conjointement est mise en lumière la diversité des situations observées.

L'effet de plusieurs variables explicatives, tels les secteurs d'activité ou la taille de l'entreprise, a permis de préciser les conditions économiques, sociales et professionnelles des emplois existants ou à venir.

Si le solde de création et de suppression de postes de travail traduit une relative stagnation de l'emploi féminin, force est de constater qu'un certain optimisme caractérise l'évolution envisagée par les chefs d'entreprise. L'embauche dans les secteurs des industries agro-alimentaires, des services marchands et, dans une moindre mesure, du secteur industriel est le reflet d'un dynamisme qui s'appuie sur une certaine conception de fonctionnement de l'entreprise, ou de comportement des personnes salariées.

La qualification sociale, approchée par les critères de personnalité, l'aptitude à communiquer, tout autant que les compétences techniques ou le niveau de formation scolaire, caractérisent la femme salariée d'aujourd'hui ; l'initiative, et surtout la prise de responsabilité associées à une certaine polyvalence, préfigurent celle de demain.

Les notions clé de participation, d'adaptation, de communication ou de formation sont des pôles de la dynamique des rapports entre le salarié et l'entreprise. Sur ce cadre de travail se greffe une certaine flexibilité de l'emploi féminin. Le volume des contrats à durée déterminée, le nombre d'embauches liées aux mesures d'aide à la formation ou à l'insertion professionnelle, ou bien encore l'étendue du travail à temps partiel, représentent des indicateurs significatifs de cette tendance.

La mobilité de salariées et l'actualisation continue de leur formation professionnelle -s'adapter à un nouveau matériel, se former à de nouvelles technologies, améliorer ou acquérir une nouvelle qualification- apparaissent comme des dimensions constitutives de l'emploi féminin.

Au-delà des quelques enseignements de cette recherche, il appartient à tout acteur social participant de l'économie locale d'apprécier certains résultats d'application immédiate qu'elle fournit, que ce soit les circuits de recrutement utilisés, les critères d'embauche retenus ou plus globalement l'évolution constatée dans les différents secteurs d'activité.

Cette approche de l'emploi féminin articulée autour du projet de recherche, de l'enquête de terrain et de l'analyse des données a exigé des participants une continuité d'action et de réflexion. Elle a aussi été l'expérience d'un autre regard sur les politiques d'emploi et la situation économique et sociale des entreprises de Guingamp.

1 - L'EMBAUCHE

2 - LA CREATION DE POSTES

3 - LA SUPPRESSION DE POSTES

## ANNEXES

---

### QUESTIONNAIRE

- I - QUESTIONNAIRE
- II - CODE DE L'ENQUETE
- III - NOMBRE D'ENTREPRISES, DE SALARIES ET DE FEMMES  
SALARIEES PAR SECTEUR D'ACTIVITE.
  - STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES
- IV - PROFILS DES CHEFS D'ENTREPRISE
- V - ENSEMBLE DES SALARIES ET EMPLOI
  - 1 - L'EMBAUCHE
  - 2 - LA CREATION DE POSTES
  - 3 - LA SUPPRESSION DE POSTES

- Nom de l'enquêteur :

- Date de passage du questionnaire :

- Motif de non interview :

II - PERSONNE INTERVIEWEE

\_\_\_\_\_  
Chef d'entreprise (0)

\_\_\_\_\_  
Responsable du personnel (1)


III - IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

\_\_\_\_\_  
Code A.P.E.

\_\_\_\_\_  
Nom du raison sociale :

--	--	--	--	--

\_\_\_\_\_  
- Nombre de salariés au jour de l'enquête  
(tous contrats de travail confondus)

--	--	--	--

**QUESTIONNAIRE**

\_\_\_\_\_  
dont, nombre de femmes :

--	--	--	--

\_\_\_\_\_  
- Statut juridique

\_\_\_\_\_  
Entreprise individuelle (0)

**UNE APPROCHE DE L'EMPLOI FEMININ**

**(Enquête auprès des entreprises de la ville de Guingamp)**

\_\_\_\_\_  
Société en nom collectif (1)

\_\_\_\_\_  
S.A.S.L. (2)

\_\_\_\_\_  
S.A. (3)

\_\_\_\_\_  
Autre (4)

\_\_\_\_\_  
Si autres, précisez :


III - IDENTIFICATION DU CHEF D'ENTREVUE

\_\_\_\_\_  
SOMME : nombre (0)

- Nom de l'enquêtrice :

\_\_\_\_\_  
nombre (1)

- Date de passation du questionnaire :

\_\_\_\_\_  
- Motif de non interview :

\_\_\_\_\_  
Depuis combien d'années êtes-vous chef de cette entreprise ?

\_\_\_\_\_  
- Quel est votre niveau de formation ?

\_\_\_\_\_  
Primaire (1)

\_\_\_\_\_  
Brevet (2)

\_\_\_\_\_  
Baccalauréat (3)

\_\_\_\_\_  
Bachelier (4)

\_\_\_\_\_  
Licencié (5)

\_\_\_\_\_  
Autre (6)




I/ - PERSONNE INTERROGEE

- (Pour les entreprises ayant un personnel féminin)
- Chef d'entreprise (0)
- Responsable du personnel (1)

	0
	1

II/ - IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

- Code A.P.E. :
- Nom ou raison sociale :
- Nombre de salariés au jour de l'enquête  
(tous contrats de travail confondus)
- dont, nombre de Femmes :
- Statut juridique

--	--	--	--	--

\_\_\_\_\_

--	--	--	--

--	--	--	--

- Entreprise individuelle (0)
- Association Loi 1901 (1)
- Coopérative (2)
- Mutuelle (3)
- Société en nom collectif (4)
- S.A.R.L. (5)
- S.A. (6)
- Autres (7)

	0
	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7

Si autres, précisez :

III/ - IDENTIFICATION DU CHEF D'ENTREPRISE

- Age :
- SEXE : masculin (0)
- féminin (1)

--	--	--

	0
	1

- Combien d'années d'expérience avez-vous dans cette branche professionnelle ?
- Depuis combien d'années êtes-vous chef de cette entreprise ?
- Quel est votre niveau de formation ?

--	--	--

--	--

- Primaire (0)
- BEPC (1)
- CAP-BEP (2)
- BT ou BAC (3)
- Bac + 2 (4)
- Bac + 3 et plus (5)

	0
	1
	2
	3
	4
	5

IV/ - STRUCTURE DE L'EMPLOI FEMININ

(Pour les entreprises ayant un personnel féminin)

- Quel est le nombre de femmes dont la tranche d'âge se situe :

- moins de 25 ans
- 25 et 39 ans
- 40 et 54 ans
- 55 ans et plus


- Combien de femmes appartiennent à l'une ou l'autre des catégories socio-professionnelles suivantes :

- Personnel de service
- Ouvrier (manoeuvre, spécialisé, qualifié)
- Employé
- Cadre moyen  
(responsabilité mais sans fonction de direction)
- Cadre supérieur  
(direction d'un service ou d'une institution)


- Combien de femmes travaillent actuellement sous l'un de ces différents contrats ?

- Contrat à durée déterminée
- Contrat à durée indéterminée
- Contrat intérimaire
- Contrat lié aux mesures d'aides à la formation et à l'insertion professionnelle  
(C.R.A, PIL, PLIF, S.R.A, SIVP, TUC, .....) \*


- Quel est le nombre de femmes dont l'emploi du temps prend la forme :

- d'un temps plein :
- d'un temps partiel :


(\*) Définition des abréviations :

- CRA : Contrat de Réinsertion par Alternance
- PIL : Programme d'Insertion Local
- PLIF : Programme Locaux d'Insertion en faveur des Femmes
- SIVP : Stage d'Initiation à la Vie Professionnelle
- SRA : Stage de Réinsertion par Alternance
- TUC : Travaux d'Utilité Collective


- Quels sont les types d'horaires de travail pratiqués ?  
(plusieurs réponses possibles)

- Horaires "habituels" (0)
- Horaires en équipe ("2 x 8" ou "3 x 8") (1)
- Horaires de nuit (2)
- Horaires à la carte (3)

	0
	1
	2
	3

**V/ - POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE L'ENTREPRISE**

- Avez-vous procédé à une ou des embauches au cours de ces 3 dernières années ? (création d'emplois ou renouvellement)

- Oui (0)
- Non (1)

	0
	1

Si oui, combien

Dont, nombre de Femmes


Pour les entreprises ayant embauché du personnel féminin

- Quel a été, pour l'embauche du personnel féminin, le nombre de contrats :

- à durée déterminée
- dont saisonniers
- à durée indéterminée
- intérimaires


Liés aux mesures d'aide à la formation et à l'insertion professionnelle

--	--	--	--

- Au terme d'un stage ou d'un contrat de formation ou d'insertion professionnelle, combien de femmes avez-vous embauché ?  
(3 dernières années)

--	--	--	--

dont, nombre de contrats à temps partiel :

--	--	--	--

- Dans la perspective d'une ou de plusieurs embauches, quels sont, parmi ces circuits de recrutement, ceux que vous utilisez ? (3 réponses maximum)

**ATTENTION ! deux séries de questions :**

- \* : Personnel de production ou d'exécution
- \*\* : Personnel d'encadrement

- La réponse à une candidature spontanée (0)
- Le Conseil de recrutement (1)
- L'A.N.P.E (2)
- Les agences d'Intérim (3)

*		**
	0	
	1	
	2	
	3	



- Combien de postes de travail ont été supprimés dans les trois dernières années :

ensemble :

Dont, nombre de postes féminins :

--	--	--	--

--	--	--	--

Si suppression de postes féminins

- Quelles sont, selon vous, les principales caractéristiques des postes supprimés ? (le plus précis possible)

VIII - LA PLACE DE LA FEMME DANS L'ENTREPRISE

- À niveau de qualification égale et postes de travail équivalents, existe-t-il des écarts de salaires entre hommes et femmes ?

- Au cours de l'année 1987, avez-vous engagé une ou plusieurs actions de formation pour votre personnel ?

- Au cours de ces 3 dernières années avez-vous engagé une amélioration de travail féminin sur le plan :  
Oui (0)  
Non (1)


	0
	1

Si oui, nombre d'hommes  
nombre de femmes


Question 1 ou question 2

1 - Si aucune femme en action de formation :

Quelles en sont les raisons principales ?  
(le plus précis possible)

Si autres, précisez :

2 - Si une ou plusieurs femmes en action de formation :

Quel type de formation avez-vous engagé pour le personnel féminin ?

**ATTENTION !** deux séries de questions

- \* : Formation externe à l'entreprise
- \*\* : Formation interne

- Adaptation à un nouveau poste de travail (0)
- Adaptation à un nouveau matériel (1)
- Formation à de nouvelles technologies (2)
- Amélioration de la qualification (3)
- nouvelle qualification (4)
- Culture personnelle (5)


*		**
	0	
	1	
	2	
	3	
	4	
	5	

- Quelle évolution envisagez-vous dans votre secteur d'activité ?

- Positive (0)
- Plutôt positive (1)
- Stationnaire (2)
- Plutôt négative (3)
- négative (4)

	0
	1
	2
	3
	4

**VII/ - LA PLACE DE LA FEMME DANS L'ENTREPRISE**

- A niveau de qualification égale et postes de travail identiques, existe-t-il des écarts de salaire entre hommes et femmes ?

- Oui (0)
- Non (1)

	0
	1

- Au cours de ces 3 dernières années avez-vous souhaité une amélioration du travail féminin sur le plan :

- Du rendement (0)
- De l'absentéisme (1)
- De l'initiative (2)
- De la participation dans l'Entreprise (3)
- De la prise de responsabilité (4)
- De la polyvalence (5)
- Autres (6)

	0
	1
	2
	3
	4
	5
	6

Si autres, précisez :

- Estimez-vous que la présence des Femmes a une influence sur le climat social de l'entreprise ? :

- Oui certainement (0)
- Oui partiellement (1)
- Non (2)
- Ne sais pas (3)

	0
	1
	2
	3

Si oui, quelles en sont les raisons principales ?

- Participation au comité d'entreprise (0)
- Aptitude à communiquer (1)
- Capacité d'adaptation (2)
- Aptitude à résoudre les conflits (3)
- Valorisation de la famille (4)
- Autres (5)

	0
	1
	2
	3
	4
	5

Si autres, précisez :

Fin du questionnaire.

**"Nous avons envisagé une rencontre entre l'ensemble des personnes ayant participé directement ou indirectement à la réalisation de cette enquête. Cette réunion serait l'occasion de vous présenter les résultats de cette étude tout en permettant d'échanger autour des quelques questions qu'elle devrait susciter".**

**Seriez vous intéressé par une telle rencontre ?                      OUI                      NON**

Nous vous remercions

## UNE APPROCHE DE L'EMPLOI FEMININ

## CODE DE L'ENQUETE

TOTAL DES ENTREPRISES : 41

I - V1 / PERSONNE INTERROGEE

- 1 : Chef d'entreprise
- 2 : Responsable du Personnel

II - IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE- V2 / STATUT JURIDIQUE

- 1 : Entreprise individuelle
- 2 : Association Loi 1901
- 3 : Coopérative
- 4 : Mutuelle
- 5 : Société en nom collectif
- 6 : S.A.R.L.
- 7 : S.A.
- 8 : Autres

V3 / TAILLE DES ENTREPRISES

- 1 : Moins de 20 salariés
- 2 : 20 à 49 salariés
- 3 : 50 à 99 salariés
- 4 : 100 et plus

V4 / NOMBRE DE FEMMES SALARIEES

- 1 : Moins de 5
- 2 : 5 à 9
- 3 : 10 à 29
- 4 : 30 et plus

V5 / SECTEURS D'ACTIVITE DOMINANTS

- 35 : I.A.A. (35-36-37-39)
- 47 : Industries (biens de consommation courante, biens d'équipements, génie civil et agricole (47-48-49-55-31))
- 57 : Commerces (gros et détail) (57-58-59-61-64)
- 65 : Services marchands (65-84-87)
- 89 : Organismes financiers (89)
- 00 : Autres (08-29-51-68-69-75)

### III - PROFIL DU CHEF D'ENTREPRISE

#### - V6 / AGE DU CHEF

- 0 : Non réponse
- 1 : Moins de 35 ans
- 2 : 35 à 44 ans
- 3 : 45 à 59 ans
- 4 : 60 ans et plus

#### V7 / SEXE DU CHEF D'ENTREPRISE

- 1 : Masculin
- 2 : Féminin

#### V8 / ANNEES D'EXPERIENCE / BRANCHE PROFESSIONNELLE

- 1 : Moins de 5 ans
- 2 : 5 à 14 ans
- 3 : 15 à 29
- 4 : 30 et plus

#### V9 / ANCIENNETE DANS LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

- 1 : Moins de 5 ans
- 2 : 5 à 9
- 3 : 10 à 19
- 4 : 20 et plus

#### V10 / NIVEAU DE FORMATION

- 0 : Non réponse
- 1 : Primaire
- 2 : B.E.P.C.
- 3 : C.A.P. - B.E.P.
- 4 : BT ou BAC
- 5 : BAC + 2
- 6 : BAC + 3 et plus

### IV - STRUCTURE DE L'EMPLOI FEMININ

#### V11 / NOMBRE DE FEMMES DE MOINS DE 25 ANS

#### V12 / NOMBRE DE FEMMES DE 25 A 39 ANS

#### V13 / NOMBRE DE FEMMES DE 40 ANS ET PLUS

- 1 : Aucune
- 2 : De 1 à 9
- 3 : De 10 à 39
- 4 : 40 et plus

V14 / NOMBRE DE FEMMES CSP PERSONNEL DE SERVICE / OUVRIER

EMPLOYE

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 9
- 3 : 10 à 29
- 4 : 30 à 49
- 5 : 50 et plus

V15 / NOMBRE DE FEMMES CSP CADRE MOYEN ET SUPERIEUR

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 9
- 4 : 10 et plus

V16 / NOMBRE DE FEMMES SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 19
- 4 : 20 et plus

V17 / NOMBRE DE FEMMES SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE

V18 / NOMBRE DE FEMMES SOUS CONTRAT INTERIMAIRE

V19 / NOMBRE DE FEMMES SOUS CONTRAT LIE AUX MESURES D'AIDE

A L'INSERTION ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 9
- 3 : 10 et plus

V20 / NOMBRE DE FEMMES SALARIEES A TEMPS PLEIN

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 9
- 3 : 10 à 29
- 4 : 30 et plus

V21 / NOMBRE DE FEMMES SALARIEES A TEMPS PARTIEL

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 9
- 4 : 10 et plus

V22 / TYPES D'HORAIRES DE TRAVAIL

- 1 : Habituels (si 1)
- 2 : Adaptés (si 1 et/ou 2)
- 3 : Décalés (si 2 et/ou 3)
- 4 : A la carte (si 4)
- 5 : Habituels et en équipe ou de nuit (1 et 2 et/ou 1 et 3)
- 6 : Autres

V - POLITIQUE DE RECRUTEMENT DE L'ENTREPRISE

V23 / EMBAUCHE

- 1 : Oui
- 2 : Non

V24 / NOMBRE TOTAL EMBAUCHE

- 1 : 1 à 4
- 2 : 5 à 9
- 3 : 10 à 19
- 4 : 20 et plus
- 5 : Non réponse totale (23,2)

V24 BIS / NOMBRE EMBAUCHE(S) FEMME(S)

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 9
- 4 : 10 à 19
- 5 : 20 et plus
- 6 : Non réponse totale (23,2)

V25 / NOMBRE EMBAUCHE SOUS CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

V26 / NOMBRE EMBAUCHE SOUS CONTRAT A DUREE DETERMINEE  
(dont saisonniers et intérimaires)

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 9
- 4 : 10 et plus

V27 / NOMBRE EMBAUCHE AIDE A LA FORMATION/INSERTION PROFES.

Idem que V25 et V26

V27 BIS / NOMBRE EMBAUCHE SUITE CONTRAT LIE A LA FORMATION  
INSERTION PROFESSIONNELLE

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 et plus
- 4 : Non réponse totale (23,2)

V28 / 1ère REPONSE CIRCUITS DE RECRUTEMENT PERS. D'EXECUTION  
OU DE PRODUCTION

V29 / 2ème REPONSE

V30 / 3ème REPONSE

V31 / 1ère REPONSE CIRCUITS DE RECRUTEMENT PERS. D'ENCADREMENT

V32 / 2ème REPONSE

V33 / 3ème REPONSE

- 0 : Non réponse
- 1 : Réponse à une candidature spontanée
- 2 : Conseil de recrutement
- 3 : A.N.P.E.
- 4 : Agence d'intérim
- 5 : Appel d'offre d'emploi dans une publication ou un journal local ou régional
- 6 : La réponse à une demande d'emploi dans une publication ou un journal local ou régional
- 7 : Le réseau des relations personnelles ou professionnelles
- 8 : Autres

V34 / 1ère REPONSE CRITERE D'EMBAUCHE PERSONNEL  
D'EXECUTION OU DE PRODUCTION

V35 / 2ème REPONSE

V36 / 3ème REPONSE

V37 / 4ème REPONSE

V38 / 1ère REPONSE CITERE D'EMBAUCHE PERSONNEL D'ENCADREMENT

V39 / 2ème REPONSE

V40 / 3ème REPONSE

- 0 : Non réponse
- 1 : Compétence technique (1-9)
- 2 : Expérience professionnelle (2)
- 3 : Critères scolaires (4-10)
- 4 : Critère de personnalité (5-6-11-8)
- 5 : Relations personnelles ou professionnelles (7-3)
- 7 : Non réponse totale

## VI - DYNAMIQUE DE L'EMPLOI FEMININ

### V41 / NOMBRE DE POSTES CREEES

- 1 : Aucun
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 9
- 4 : 10 et plus

### V42 / NOMBRE DE POSTES FEMININS CREEES

- 1 : Aucun
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 et plus

### V43 / CARACTERISTIQUES DES POSTES CREEES

- 0 : Non réponse
- 1 : Poste(s) administratif(s)
- 2 : Poste(s) secteur commercial
- 3 : Autres

### V44 / NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES

- 1 : Aucun
- 2 : 1 à 4
- 3 : 5 à 9
- 4 : 10 et plus

### V45 / NOMBRE DE POSTES FEMININS SUPPRIMES

- 1 : Aucun
- 2 : 1 à 9
- 3 : 10 et plus

### V46 / CARACTERISTIQUES DES POSTES FEMININS SUPPRIMES

- 0 : Non réponse
- 1 : Informatisation
- 2 : Sureffectif
- 3 : Poste(s) d'exécution

### V47 / ACTION(S) DE FORMATION

- 1 : Oui
- 2 : Non

### V48 / NOMBRE ACTIONS DE FORMATION (ENS. SALARIES)

- 0 : Aucune
- 1 : 1 à 9
- 2 : 10 à 29
- 3 : 30 et plus
- 4 : N. R. Totale (47,2)

### V49 / NOMBRE ACTIONS DE FORMATION FEMMES SALARIEES

- 1 : Aucune
- 2 : 1 à 9
- 3 : 10 et plus

V50 / RAISON NON ACTION DE FORMATION FEMMES

- 0 : Non réponse
- 1 : Personnel d'exécution
- 2 : Ni nécessité, ni occasion

V51 / 1ère REPONSE TYPE FORMATION EXTERNE

V52 / 2ème REPONSE

V53 / 3ème REPONSE

- 0 : Non réponse
- 1 : Adaptation à un nouveau poste de travail
- 2 : Adaptation à un nouveau matériel
- 3 : Formation à de nouvelles technologies
- 4 : Amélioration (ou nouvelle) qualification
- 5 : Culture personnelle

V54 / 1ère REPONSE TYPE FORMATION INTERNE (Code : voir V53)

V55 / 2ème REPONSE (Code : V53)

V56 / 3ème REPONSE (Code : V53)

V57 / EVOLUTION ENVISAGEE

- 1 : Positive
- 2 : Plutôt positive
- 3 : Stationnaire
- 4 : Plutôt négative
- 5 : Négative

VII - PLACE DE LA FEMME DANS L'ENTREPRISE

V58 / ECARTS DE SALAIRE

- 1 : Oui
- 2 : Non

V59 / 1ère REPONSE AMELIORATION DU TRAVAIL

V60 / 2ème REPONSE

V61 / 3ème REPONSE

- 0 : Non réponse ou réponse ambiguë
- 1 : Rendement
- 2 : Absentéisme
- 3 : Initiative
- 4 : Participation dans l'entreprise
- 5 : Prise de responsabilité
- 6 : Polyvalence
- 7 : Non réponse car satisfaits
- 8 : Autres

**V62 / INFLUENCE DES FEMMES SUR LE CLIMAT SOCIAL**

- 1 : Oui certainement
- 2 : Oui partiellement
- 3 : Non
- 4 : Ne sait pas

FEMMES SALARIEES PAR SECTEUR

**V63 / 1ère RAISON INFLUENCE**

**V64 / 2ème RAISON**

**V65 / 3ème RAISON**

- 0 : Non réponse
- 1 : Participation au comité d'entreprise
- 2 : Aptitude à communiquer
- 3 : Capacité d'adaptation
- 4 : Aptitude à résoudre les conflits
- 5 : Valorisation de la famille
- 6 : Autres

	NOMBRE TOTAL DE FEMMES SALARIEES	NOMBRE TOTAL DE FEMMES SALARIEES	NOMBRE TOTAL DE FEMMES SALARIEES
1	1	100	100
2	2	200	200
3	1	100	100
4	2	200	200
5	1	100	100
6	1	100	100
0	1	100	100
1	2	200	200
2	1	100	100
3	1	100	100
4	2	200	200
5	1	100	100
6	1	100	100
0	1	100	100
1	2	200	200
2	1	100	100
3	1	100	100
4	2	200	200
5	1	100	100
6	1	100	100
0	1	100	100

## ANNEXE III

## NOMBRE D'ENTREPRISES, DE SALARIES ET DE FEMMES SALARIEES PAR SECTEUR

## D'ACTIVITE.

CODE A.P.E.	INTITULE DU SECTEUR D'ACTIVITE	NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	NOMBRE TOTAL DE SALARIES	NOMBRE TOTAL DE FEMMES SALARIEES
08	Distribution d'eau et chauffage urbain	1	68	9
29	Fabrication de matériel électronique ménager et professionnel	1	165	80
31	Construction de véhicules automobiles et d'autres matériels de transport terrestre	1	50	4
35	Industrie de la viande	2	295	48
36	Industrie laitière	1	186	45
37	Fabrication de conserves	1	45	33
39	Travail du grain	2	185	30
47	Industrie de l'habillement	1	62	45
48	Travail mécanique du bois	1	32	19
49	Industrie de l'ameublement	1	45	9
51	Imprimerie, presse, édition	1	25	7
55	Industrie de mise en oeuvre du bâtiment et du génie civil et agricole	3	256	14

## ANNEXE III (suite)

CODE A.P.E.	INTITULE DU SECTEUR D'ACTIVITE	NOMBRE TOTAL D'ENTREPRISES	NOMBRE TOTAL DE SALARIES	NOMBRE TOTAL DE FEMMES SALARIEES
57	Commerce de gros alimentaire	3	52	12
58	Commerce de gros non alimentaire	2	40	9
59	Commerce de gros inter- industriel	1	27	7
61	Commerce de détail d'alimentation générale de grande surface	4	205	135
64	Commerce de détail non alimentaire spécialisé	2	23	17
65	Répartition et commerce de L'automobile	3	94	15
68	Transports ferroviaires	1	60	4
69	Transports routiers, transports urbains, transports par conduite	1	37	4
75	Télécommunications et postes	1	70	25
84	Santé	2	550	418
87	Services divers	1	16	5
89	Organismes financiers	4	57	22

## ANNEXE III (suite)

STATUT JURIDIQUE DES ENTREPRISES.

STATUT JURIDIQUE	EFFECTIF ENTREPRISES	%
Entreprise individuelle	1	2,4
Association loi 1901		
Coopérative	3	7,3
Mutuelle		
Société en nom collectif		
S.A.R.L.	8	19,5
S.A.	26	63,5
Autres	3	7,3
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

## ANNEXE IV

### PROFILS DES CHEFS D'ENTREPRISE.

#### 1 - L'âge

AGE	EFFECTIF TOTAL	%
Non réponse	2	4,9
Moins de 35 ans	13	7,3
35 - 44 ans	15	36,6
45 - 59 ans	17	41,5
60 et plus	4	9,7
<u>TOTAL</u>	41	100

#### 2 - Années d'expérience dans la branche professionnelle

NOMBRE D'ANNEES D'EXPERIENCE	EFFECTIF TOTAL	%
Moins de 5	13	31,7
5 - 14	9	22
15 - 29	9	22
30 et plus	10	24,4
<u>TOTAL</u>	41	100

3 - Années de fonction de direction de l'Entreprise

NOMBRE ANNEES DIRECTION	EFFECTIF TOTAL	%
Moins de 5	19	46,3
5 - 9	7	17,1
10 - 19	5	12,2
20 et plus	10	24,4
<u>TOTAL</u>	<b>41</b>	<b>100</b>

4 - Niveau de formation

NIVEAU DE FORMATION	EFFECTIF TOTAL	%
Non réponse	2	4,9
Primaire	3	7,3
B.E.P.C.	5	12,2
C.A.P. - B.E.P.	3	7,3
B.T. ou BAC	11	26,8
BAC + 2	5	12,2
BAC + 3 et plus	12	29,2
<u>TOTAL</u>	<b>41</b>	<b>100</b>

5 - Niveau de formation des Chefs d'entreprise dans les secteurs d'activité les plus représentés

NIVEAU FORMATION	SECTEURS					
	35	47	57	65	89	00
Non réponse			9,1			
Primaire		14,3	18,2			
B.E.P.C.	16,7	14,3	9,1	16,7		16,7
É.A.P - B.E.P.		28,6			25	
BT ou BAC	33,3		18,2	66,7	25	33,3
BAC + 2			18,2		50	16,7
BAC + 3 et plus	50	42,8	27,3	16,7		33,3
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100	100	100
EFFECTIF ENTREPRISES	6	7	11	6	4	6

ANNEXE V

ENSEMBLE DES SALARIES ET EMPLOI.

1 - L'embauche (3 dernières années).

a) - Répartition du nombre total d'embauches selon les secteurs d'activité.  
(en pourcentage)

SECTEURS NOMBRE EMBAUCHES	35	47	57	65	85	00
0	16,7		50	16,7	75	50
1 - 4	16,7	71,4	33,3	16,7	25	16,7
5 - 9	16,7	14,3	8,3			
10 - 19	33,3		8,3	33,3		16,7
20 et plus	16,7	14,3		33,3		16,7
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100	100	100

b) - Répartition du nombre total d'embauches selon la taille de l'entreprise.  
(en pourcentage)

NOMBRE DE SALARIES NOMBRE D'EMBAUCHES	1 - 19	20 - 49	50 - 99	100 et +
0	50	31,2	14,3	28,6
1 - 4	41,7	37,5	28,6	14,3
5 - 9	8,3		28,6	
10 - 19		18,7	14,3	28,6
20 et plus		12,5	14,3	28,6
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100

2 - La création de postes. (3 dernières années)

a) Répartition du nombre total de postes créés.

NOMBRE DE POSTES CREES	%
0	61,9
1 - 4	21,4
5 - 9	2,4
10 et plus	14,3
<u>TOTAL</u>	100

b) Répartition du nombre de postes créés selon la taille de l'Entreprise.  
(en pourcentage)

NOMBRE DE SALARIES NOMBRE DE POSTES CREES	1 - 19	20 - 49	50 - 99	100 et +
	0	91,7	62,5	28,6
1 - 4	8,3	18,7	57,1	14,3
5 - 9				14,3
10 et Plus		18,7	14,3	28,6
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100

c) Répartition du nombre de postes créés selon le nombre d'années d'expérience du Chef d'Entreprise dans la branche professionnelle. (en pourcentage)

ANNEES EXPERIENCE NOMBRE DE POSTES CREES	0 - 4	5 - 14	15 - 29	30 et +
0	84,6	22,2	40	90
1 - 4	15,4	33,3	40	
5 - 9		11,1		
20 et plus		33,3	20	10
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100

3 - La suppression de postes (3 dernières années).

a) - Répartition du nombre de postes supprimés.

NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES	%
0	69
1 - 4	16,7
5 - 9	4,8
10 et plus	9,5
<u>TOTAL</u>	100

b) - Répartition du nombre de postes supprimés selon la taille de l'entreprise.  
(en pourcentage)

NOMBRE DE SALARIES NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES	NOMBRE DE SALARIES			
	1 - 19	20 - 49	50 - 99	100 et +
0	66,7	81,2	57,1	57,1
1 - 4	25	12,5	28,6	
5 - 9	8,3	6,3		
10 et +			14,3	42,9
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100

c) - Répartition du nombre de postes supprimés selon l'ancienneté de fonction de direction du Chef d'Entreprise.  
(en pourcentage)

NOMBRE ANNEES DIRECTION NOMBRE DE POSTES SUPPRIMES	NOMBRE ANNEES DIRECTION			
	0 - 4	5 - 9	10 - 19	20 et +
0	57,9	85,7	83,3	70
1 - 4	21	14,3	16,7	10
5 - 9				20
10 et +	21			
<u>TOTAL</u>	100	100	100	100

