



## Sommaire

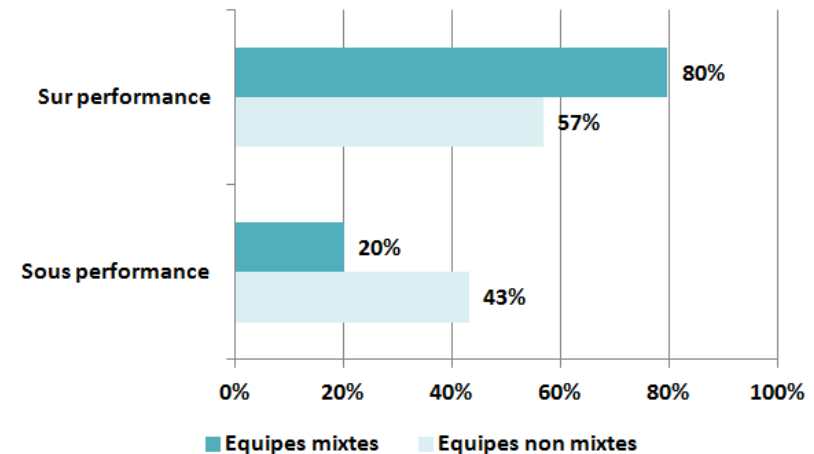
La mixité : un pilier de croissance pour les entreprises avec un écart de performance de 23% dans le monde et de 20% en France.....	3
Dans les STI: un écart de performances de 22% dans le monde et 16% en France.....	4
Dans les STI: le niveau d'épanouissement des salariés est plus élevé dans les équipes mixtes que non mixtes : +10% dans le monde, +14% en France.....	5
Evolution alarmante de la féminisation des doctorats STI en France qui ne progresse que 2% en 10 ans, alors qu'elle augmente de 9% dans le monde. ....	6
La mixité en panne dans les entreprises STI : moins de 20% de femmes dans les instances décisionnelles .....	7
Un écart de satisfaction entre hommes et femmes plus prononcé en France qu'à l'international sur l'organisation du travail, la gestion de carrière et l'équilibre vie professionnelle/vie privée,.....	8
Organisation du travail : les femmes utilisent davantage le télétravail et le temps partiel, les hommes sont plus nombreux à utiliser les horaires aménagés et le compte épargne temps .....	9
Gestion de carrière : renforcement des dispositifs d'accompagnement (formations, coaching) .....	10
Equilibre vie professionnelle /vie privée : l'accompagnement de la parentalité dans les STI se situe à un niveau équivalent à celui observé sur tous les secteurs .....	11

## La mixité : un pilier de croissance pour les entreprises avec un écart de performance de 23% dans le monde et de 20% en France

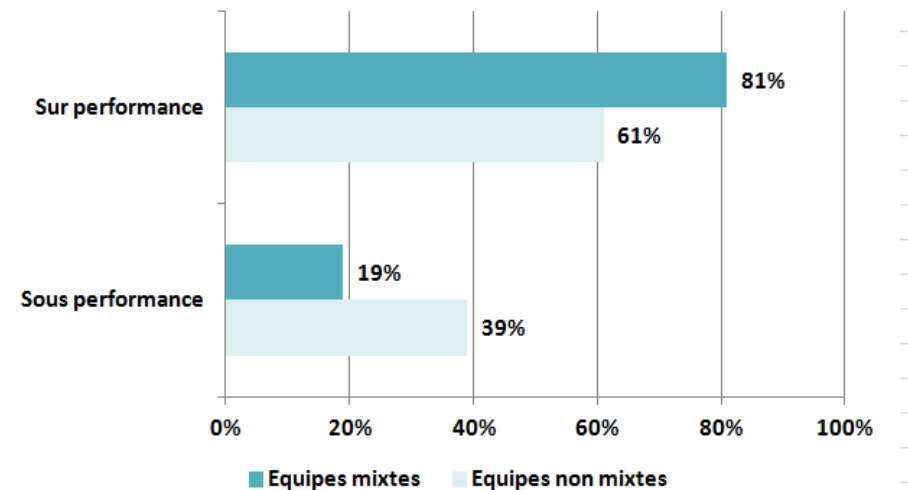
Gender Scan™ évalue l'impact de la mixité dans les équipes. Les équipes mixtes sont définies comme comprenant 40 à 60% de femmes ou d'hommes, les équipes non mixtes intègrent moins de 40%, ou plus de 60% d'un des deux genres.

La performance des équipes, évaluée par les cadres d'entreprises gérant des équipes mixtes et non mixtes de plus de 10 personnes sur l'année écoulée, est mesurée en fonction de la réalisation des objectifs fixés. L'écart de performance est calculé à partir de l'échelle de notation suivante : beaucoup moins bon que prévu, un peu moins bon que prévu, mieux que prévu, beaucoup mieux que prévu.

Dans le monde : écart positif de 23 % de performance entre équipes mixtes et non mixtes



En France : écart positif de 20 % de performance des équipes mixtes entre équipes mixtes et non mixtes



## Dans les STI<sup>1</sup>: un écart de performances de 22% dans le monde et 16% en France

L'analyse est conduite sur les répondants qui **sont diplômés d'une filière STI** (ingénierie, production, construction; science (Biologie, Physique, Maths, Informatique), agronomie, santé) et qui sont **actifs dans les STI**. Les secteurs intégrés de la nomenclature CITI Rev-4 sont<sup>2</sup> :

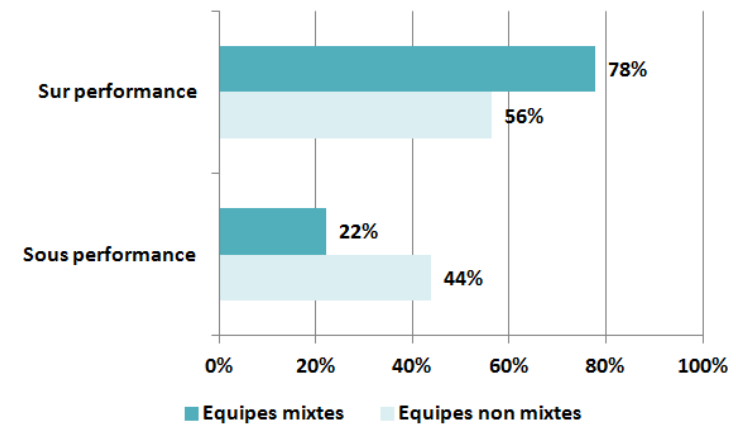
- Agro-alimentaire
- Industries extractives et manufacturières
- Production et distribution électricité, gaz, vapeur, et air conditionné
- Production et distribution d'eau, assainissement des déchets
- Construction
- Transports
- Information & communication (y inclus numérique)
- Activités spécialisées scientifiques et techniques

### Méthodologie :

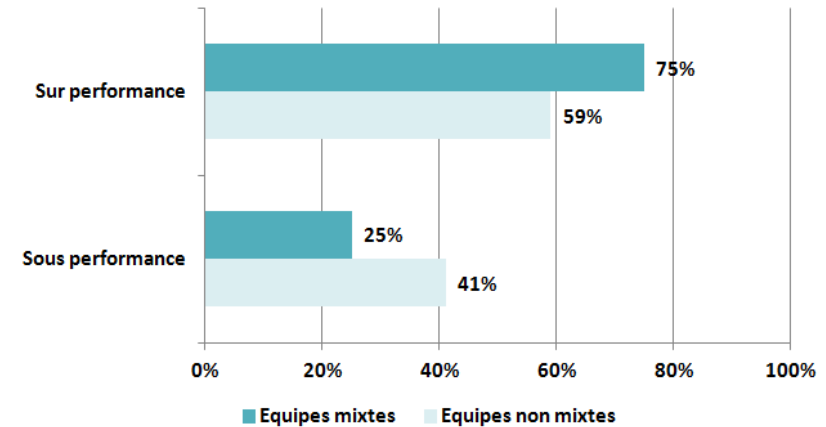
Analyse quantitative de la notation des performances de leur équipe par des cadres gérant plus de 10 personnes sur l'année écoulée.

Echelle de notation : beaucoup moins bonnes que prévu, un peu moins bonnes que prévu, mieux que prévu, beaucoup mieux que prévu.

Dans le monde : écart positif de 22 % de performance entre équipes mixtes et non mixtes en STI



En France : écart positif de performance de 16% entre équipes mixtes et non mixtes en STI



<sup>1</sup> STI : Sciences, Technologies, Innovation.

<sup>2</sup> La Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, en abrégé CITI, est une classification internationale de référence de la division statistique des Nations Unies relative aux activités économiques et qui permet aux entités d'être classifiées selon l'activité réalisée.

**Dans les STI<sup>3</sup>: le niveau d'épanouissement des salariés est plus élevé dans les équipes mixtes que non mixtes : +10% dans le monde, +14% en France**

Une proportion plus forte de salariés actifs dans des équipes mixtes se déclare : épanouie, accompagnée, respectée et utile. Réciproquement la proportion de salariés qui se déclarent en souffrance est divisée par moitié dans les équipes mixtes par rapport aux équipes non mixtes. Un écart de satisfaction plus important est observé sur la plupart des caractéristiques en France.

**Méthodologie :**

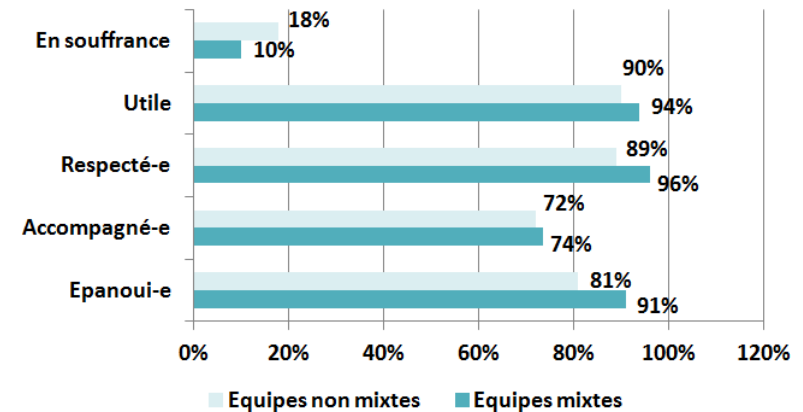
Réponse à la question :

"Dans votre travail est-ce que vous vous sentez :

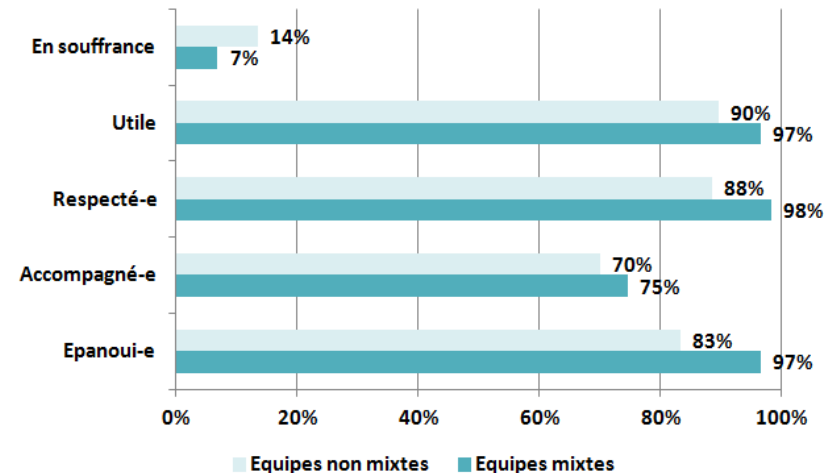
- Epanoui-e
- Accompagné-e
- Respecté-e
- Utile
- En souffrance"

Echelle de notation 1 à 4 : Pas du tout, Non, Oui, Oui, tout à fait

Comparaison des niveaux de satisfaction entre équipes mixtes et non mixtes dans le monde



Comparaison des niveaux de satisfaction entre équipes mixtes et non mixtes en France



<sup>3</sup> STI : Sciences, Technologies, Innovation.

## Evolution alarmante de la féminisation des doctorats STI<sup>4</sup> en France qui ne progresse que 2% en 10 ans, alors qu'elle augmente de 9% dans le monde.

Les femmes représentent environ 30% des diplômées dans les formations scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur dans le monde. Dans l'étude 2015 nous avons présenté le retard de la France par rapport au monde en ce qui concerne les niveaux licences et master. En effet, alors que la féminisation de ces formations progresse de 4% dans le monde sur les 10 dernières années (30 à 34%), elle diminue de 3% en France (30 à 27%). Cette année notre analyse se focalise sur les doctorats, là aussi le constat est inquiétant. Alors que la féminisation des doctorats progresse de 9% dans le monde, elle n'augmente que de 2% en France.

### Méthodologie

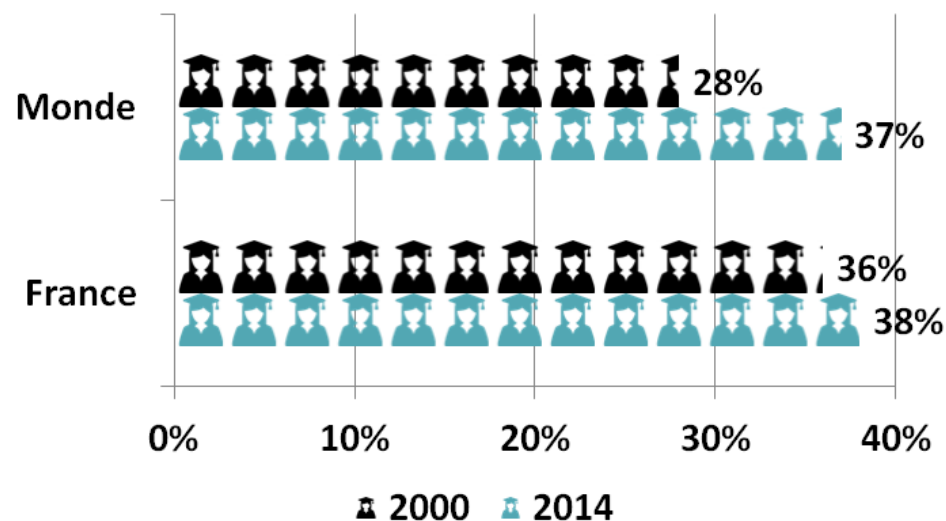
Les filières de spécialisation scientifiques et techniques retenues pour l'étude parmi celles identifiées par l'UIS de UNESCO sont :

- Ingénierie, production, construction
- Science (Biologie, Physique, Maths, Informatique)
- Agronomie
- Santé

Le niveau de diplôme analysé cette année est le niveau doctorat (niveau 8 de la Classification Internationale de l'UNESCO).

Les données analysées sont issues d'extractions réalisées de la base de données de l'UNESCO réalisées pour Gender Scan™.

Evolution de la féminisation des doctorats STI en France et dans le monde



<sup>4</sup> STI : Sciences, Technologies, Innovation.

## La mixité en panne dans les entreprises STI<sup>5</sup> : moins de 20% de femmes dans les instances décisionnelles

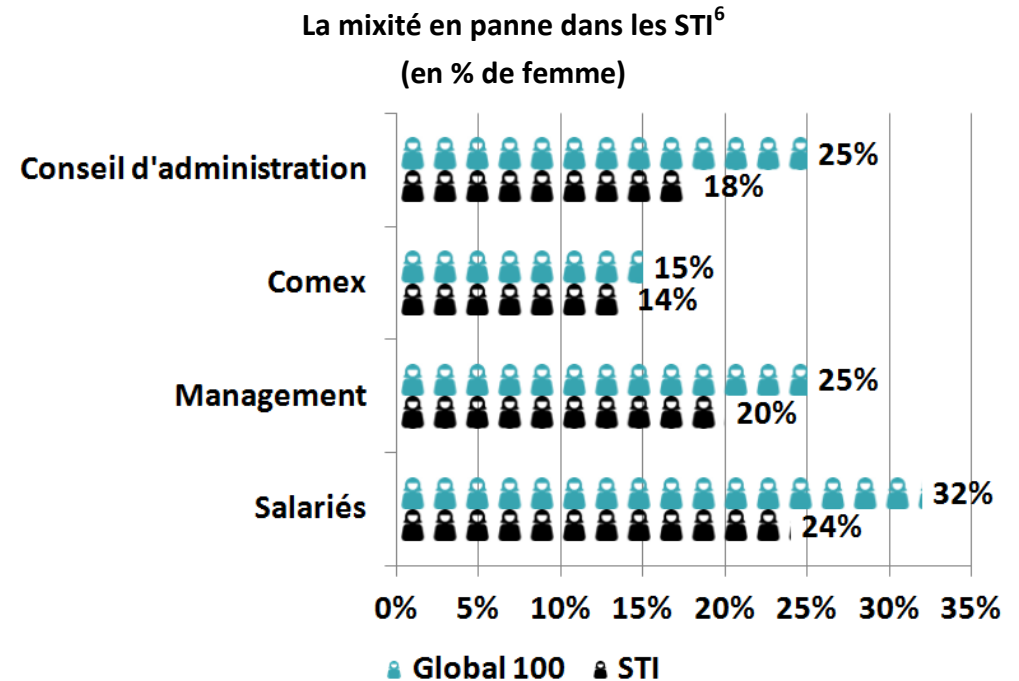
Gender Scan™ comprend une analyse détaillée des données publiées dans les rapports annuels et RSE des 100 premiers groupes identifiés par les Nations Unies comme étant les groupes côtés les plus engagés en terme de RSE. Même dans ces groupes qui sont parmi les plus impliqués sur ce sujet dans le monde, la mixité est en panne dans les STI. En effet, on observe un écart supérieur à 5 points entre les groupes STI et l'ensemble du panel au niveau du management et des conseils d'administration, dans les deux cas la féminisation des COMEX est égal ou inférieure à 15%.

### Méthodologie :

Compilation des données des rapports Annuels et RSE 2015 des groupes de Global Compact 100.

Liste des secteurs intégrés (selon la classification ICB - Industry Classification Benchmark) :

- STI : Industrie et high tech : Industries, Matériaux de Base, Pétrole & gaz, Technologie, Télécommunication
- autres que STI : Biens de consommation, santé services aux consommateurs, services aux collectivités, sociétés financières.



<sup>5</sup> STI : Sciences, Technologies, Innovation.

## Un écart de satisfaction entre hommes et femmes plus prononcé en France qu'à l'international sur l'organisation du travail, la gestion de carrière et l'équilibre vie professionnelle/vie privée




Favoriser une meilleure intégration des femmes dans les secteurs STI nécessite de réduire l'écart de satisfaction observé entre hommes et femmes sur les trois sujets suivants :

- organisation du travail
- gestion de carrière
- équilibre vie professionnelle/vie privée.




### Méthodologie :

Analyse des réponses d'hommes et de femmes **diplômés dans les STI** (définies comme comprenant : Ingénierie, construction, production; Sciences (Mathématique, physique, informatique, Sciences naturelles), et agronomie) **et actifs dans ces secteurs** (définis comme comprenant les secteurs suivants: Agro-alimentaire, Industries extractives et manufacturières, Production et distribution électricité, gaz, vapeur, et air conditionné, Production et distribution d'eau, assainissement des déchets, - Construction, Transports, Information & communication (y inclus numérique), Activités spécialisées scientifiques et techniques).

### Comparaison du niveau de satisfaction hommes & femmes dans les STI dans le monde

	Hommes	Femmes
 Organisation du travail	91%	80%
 Gestion de carrière	59%	48%
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	78%	71%

### Comparaison du niveau de satisfaction hommes & femmes dans les STI en France

	Hommes	Femmes
 Organisation du travail	96%	86%
 Gestion de carrière	65%	48%
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	84%	75%



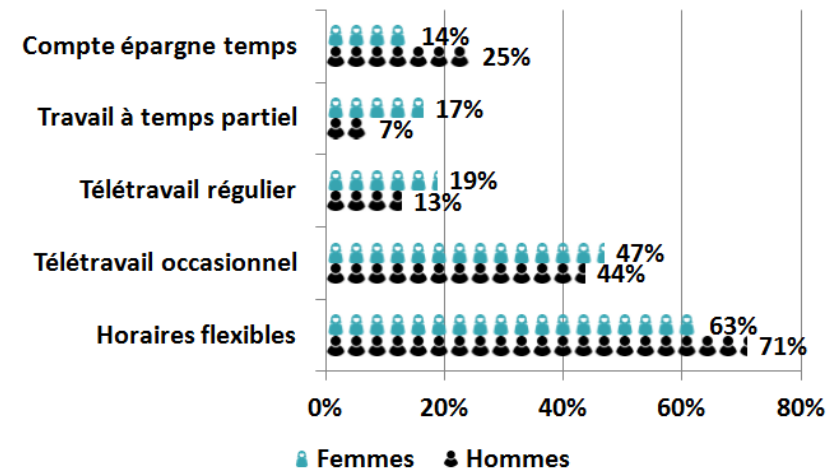
## Organisation du travail : les femmes utilisent davantage le télétravail et le temps partiel, les hommes sont plus nombreux à utiliser les horaires aménagés et le compte épargne temps

L'analyse est ici focalisée sur cinq processus qui ont trait à la flexibilité :

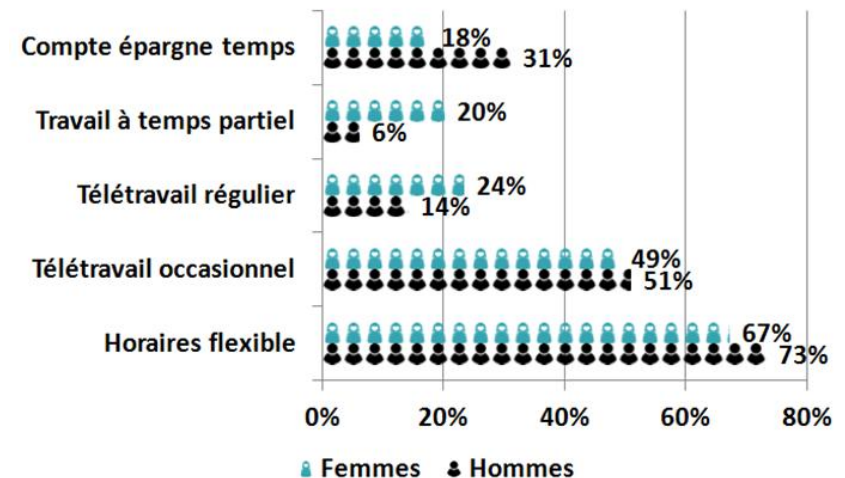
- **Horaires flexibles:** pratique définie comme donnant aux salariés la possibilité de travailler en horaires aménagés, c'est à des plages horaires différentes de l'horaire collectif. Le salarié choisit ses heures d'arrivée et de départ, en respectant les plages fixes qui peuvent être prévues.
- **Télétravail:** le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise en utilisant les Technologies de l'Information et de la Communication. Deux modes d'application du télétravail sont analysés : le **télétravail occasionnel** qui est pratiqué dans des circonstances exceptionnelles, et le **télétravail régulier** qui est effectué de façon volontaire.
- **Travail à temps partiel :** salariés qui travaillent avec des horaires inférieurs à la durée légale du travail (moins de 35 h par semaine)
- **Compte-épargne temps:** permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate en contrepartie des période de congé ou de repos non prises.

Le télétravail qui est davantage pratiqué par les femmes que les hommes ne génère pas de façon significative une augmentation du niveau de satisfaction des femmes sur le sujet de l'organisation du travail. Cela peut refléter des déploiements du télétravail qui bien qu'allégeant les horaires de transport, ne s'accompagnent pas de règles précises relatives à des sujets tels que le droit à la déconnexion. La même observation peut être faite au sujet du travail à temps partiel, dont il a été souligné par ailleurs qu'il est fréquemment plus subi que choisi, et qu'il freine ensuite l'intégration et la progression des femmes au travail. A noter l'usage plus significatif des horaires flexibles, et comptes épargne temps par les hommes.

### Pratique de la flexibilité dans les STI dans le monde (en % utilisation par les hommes et les femmes)



### Pratique de la flexibilité dans les STI en France (en % utilisation par les hommes et les femmes)



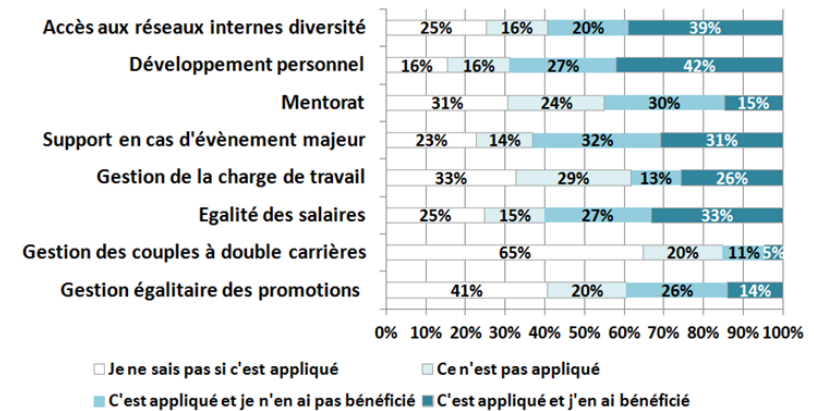
## Gestion de carrière : renforcement des dispositifs d'accompagnement (formations, coaching)

L'analyse est ici focalisée sur les processus suivants qui ont trait aux dispositifs de gestion de carrière stricto sensu (promotion, rémunération), et accompagnement des salariés (formation, développement personnel) :

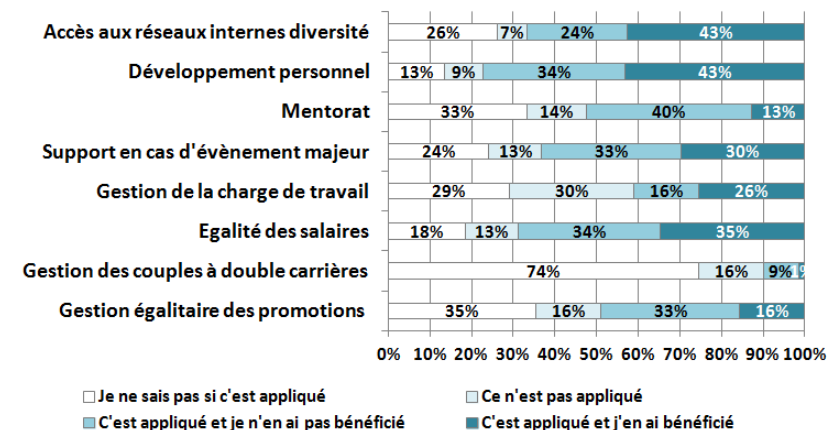
- gestion égalitaire des promotions
- égalité des salaires
- gestion des couples à double carrière
- gestion de la charge de travail
- support en cas d'évènement majeur
- mentorat
- développement personnel
- accès aux réseaux internes diversité



Perception de la gestion de carrière dans les STI dans le monde



Perception de la gestion de carrière dans les STI en France



## Équilibre vie professionnelle /vie privée : l'accompagnement de la parentalité dans les STI se situe à un niveau équivalent à celui observé sur tous les secteurs

### Méthodologie

Le niveau de satisfaction sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée est impacté par différents facteurs qui ont trait aux dispositifs d'accompagnement de la parentalité qui sont mis en place, cela comprend les dispositifs internes et les services de proximité.

#### Dispositifs internes d'accompagnement de la parentalité :

- **Congé parental rémunéré** : Pour les femmes, la salariée enceinte bénéficie d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de son accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte une période de congé prénatal et un congé postnatal. La salariée en congé bénéficie d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale. Pour les hommes, Le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle peut demander à bénéficier d'un congé de naissance et d'un congé de naissance (3 jours) paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Ce congé entraîne la suspension du contrat de travail, le salaire n'est pas maintenu mais le salarié peut percevoir des indemnités journalières.

- **Congé parental non rémunéré** : À la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant de moins de 16 ans, tout(e) salarié(e) peut bénéficier d'un congé parental d'éducation lui permettant d'interrompre ou de réduire son activité professionnelle pour élever cet enfant. Pour avoir droit à ce congé, l'intéressé(e) doit avoir un an d'ancienneté au minimum dans l'entreprise à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

- **Horaires de réunion compatibles avec la parentalité** : horaires de réunion intervenant dans une tranche horaire identifiée, en général après 9h et avant 17h30.

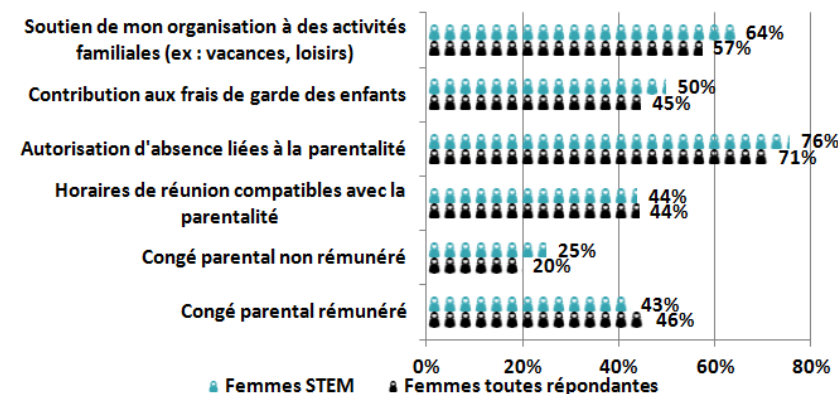
- **Autorisation d'absence liées à la parentalité** : L'autorisation d'absence parentale permet au salarié de cesser son activité professionnelle, pour donner des soins à un enfant à charge. L'état de santé de l'enfant doit nécessiter la présence soutenue d'un des parents. Selon les organisations cette absence est ou non rémunérée.

- **Contribution aux frais de garde d'un enfant** : Le comité d'entreprise et/ou l'employeur peut/peuvent, pour financer des activités de services à la personne et de garde d'enfant hors du domicile du salarié, verser des aides aux salariés. Les règles applicables à ce type de prestations prises en charge par le comité d'entreprise et/ou l'employeur sont particulières car le dispositif d'exonération ne résulte plus d'une tolérance ministérielle mais de la loi.



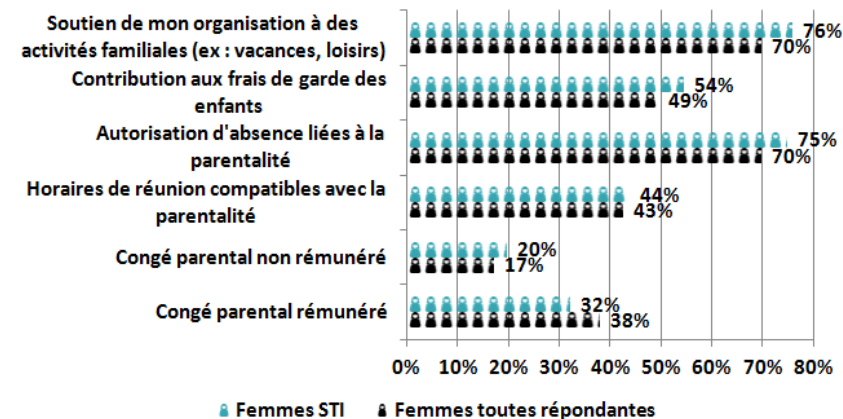
### Utilisation des dispositifs d'accompagnement de la parentalité dans le monde

#### Dispositifs interne



### Utilisation des dispositifs d'accompagnement de la parentalité en France

#### Dispositifs interne



**Service de proximité.**

L'analyse est ici focalisée sur quatre processus aujourd'hui déployés par les employeurs:

- **Accès à une crèche:** pratique définie comme donnant directement accès à une crèche située soit dans l'entreprise, soit à proximité (crèches d'entreprises partagées par plusieurs employeurs) offrent ainsi aux salariés une plus grande flexibilité des horaires d'accueil pour répondre à leurs contraintes professionnelles. L'employeur peut gérer directement sa crèche ou confier la gestion à un tiers (entreprise spécialisée, association, mutuelle) qui s'occupe du montage et de la gestion du projet.

- **Accès occasionnel à des possibilités de garde-d'enfant :** pratique définie comme donnant au salarié un accès prioritaire à des structures de garde d'enfant occasionnelles identifiées par l'employeur, c'est-à-dire à temps partiel ou en cas d'urgence.

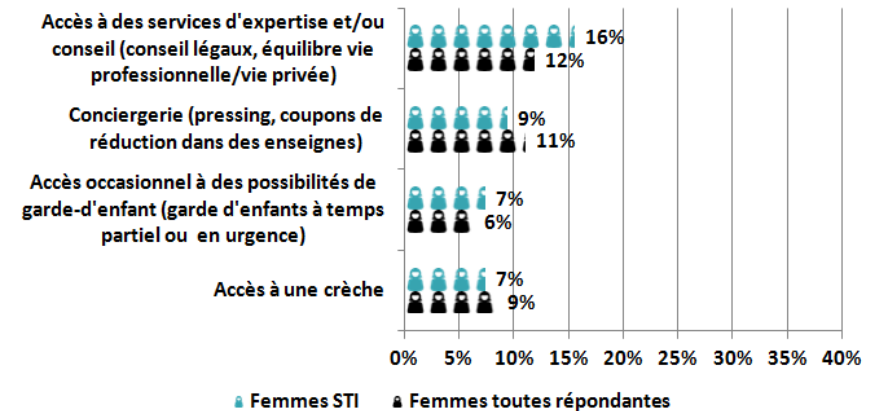
- **Conciergerie d'entreprise :** La conciergerie d'entreprise propose à l'entreprise une solution de services sur mesure permettant aux salariés d'accéder à des prestations sur leur lieu de travail. Ces services permettent de répondre aux nouveaux enjeux sociétaux des entreprises : conciliation vie professionnelle et vie privée. Les services pouvant être assurés par une conciergerie d'entreprise sont : service pressing/habillement, service automobile, service livraison, service loisirs etc..

- **Accès à des services d'expertise et/ou conseil :** pratique définie comme donnant au salarié un accès prioritaire à des structures d'expertise et de conseil (conseils juridiques, conseils équilibre vie professionnelle/vie privée).



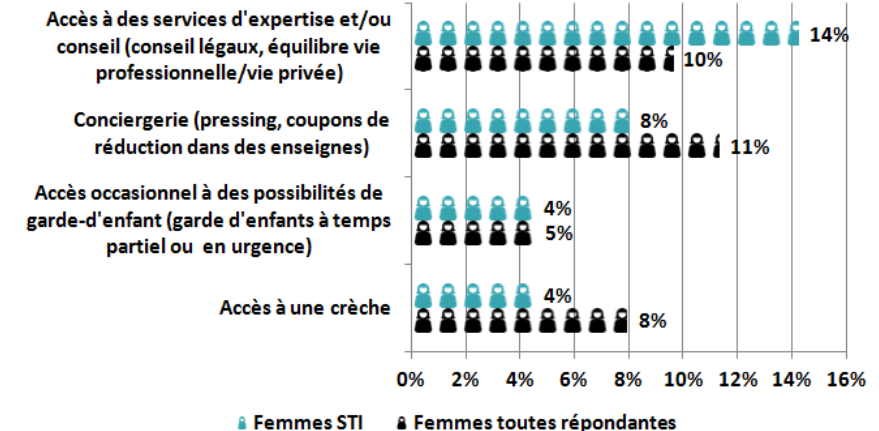
**Utilisation des dispositifs d'accompagnement de la parentalité dans le monde**

Services de proximité



**Utilisation des dispositifs d'accompagnement de la parentalité en France**

Services de proximité



**Méthodologie de l'enquête en ligne YFactor :**

- enquête en ligne de Mars à Août 2016 : 4 441 répondants
- 50 partenaires en France, et à l'étranger, dont l'UNESCO.

**Méthodologie analyse Global Compact 100 :**

**intégration des données rapports annuels et RSE 2015 des 100 entreprises.**

**Critère**

*Chiffres clés*

- 1 - % de femmes dans les effectifs
- 2- % de femmes parmi les cadres
- 3- % de femmes dans les conseils d'administration
- 4- % COMEX
- 5- % de femmes par niveau hiérarchique
- 6- % de femmes par zone géographique
- 7- % de femmes par métier

*Gouvernance & pratiques dans l'entreprise*

*Principes généraux*

- 2 - Définition et objectifs de la politique diversité et égalité professionnelle (stratégie, gouvernance, charte, labellisation)

*Gestion de carrière*

- 3 - Gestion de carrière : recrutement, promotion, rémunération
  - 3-1 Recrutement – chiffres
  - 3-2 Recrutement – dispositifs
  - 3-3 Promotion – chiffres
  - 3-4 Promotion – dispositifs
  - 3-5 Rémunération

*Équilibre vie professionnelle/vie privée*

- 4-1 Organisation du travail (flexitime, télétravail, etc..)
- 4-2 Accompagnement de la parentalité

*Développement personnel*

- 5-1 Formations prenant en compte spécificités liées au genre
- 5-2 Accompagnement (réseaux, mentoring)

*Protection légale*

- 6 - Dispositifs de protection et de suivi des réclamations liées à la discrimination

*Gouvernance & pratiques hors de l'entreprise*

- 7 -1 Fournisseurs
- 7-2 Autres (Société, Consommateurs)

**Global Contact**  
**17 rue Henry Monnier, 75009**  
**Tél : 01 43 33 41 64**  
**www.global-contact.net**