



Sommaire

La mixité dans les STI augmente l'épanouissement et la mobilisation des salariés	3
La mixité dans les STI augmente la qualité de vie au travail des salariés en France et dans le monde	4
Les leviers de l'épanouissement et de l'engagement des salariés (STEM – France).....	5
Les facteurs clés de souffrance et de démobilitation des salariés (STEM – France).....	6
Evolution alarmante de la proportion de jeunes filles et de femmes qui s'orientent vers les formations high tech	7
Diminution de l'écart de satisfaction entre hommes et femmes, notamment sur l'organisation du travail	8
Une meilleure perception de l'organisation du travail en France	9
Un niveau de déploiement plus important de la flexibilité des horaires et du compte-épargne temps en France.....	10
Gestion de carrière : pas d'amélioration observée par rapport aux années précédentes.....	11
L'accès aux réseaux internes diversité et le développement personnel restent les dispositifs les plus appliqués en gestion RH	12
Equilibre vie professionnelle /vie privée : les dispositifs d'accompagnement de la parentalité sont inégalement connus	13
Une utilisation équivalente des dispositifs d'accompagnement de la parentalité par les femmes et les hommes, y compris pour le congé de parentalité quand il est rémunéré	14
Equilibre vie professionnelle /vie privée : 80% des répondants n'ont pas accès à des services d'accompagnement de la parentalité	15
A part les conciergeries qui touchent près de 10% des répondants, moins de 5% des répondants bénéficient de services d'accompagnement de la parentalité	16

La mixité dans les STI augmente l'épanouissement et la mobilisation des salariés

Le niveau d'épanouissement et d'engagement des salariés actifs est plus élevé dans les équipes mixtes.

Méthodologie :

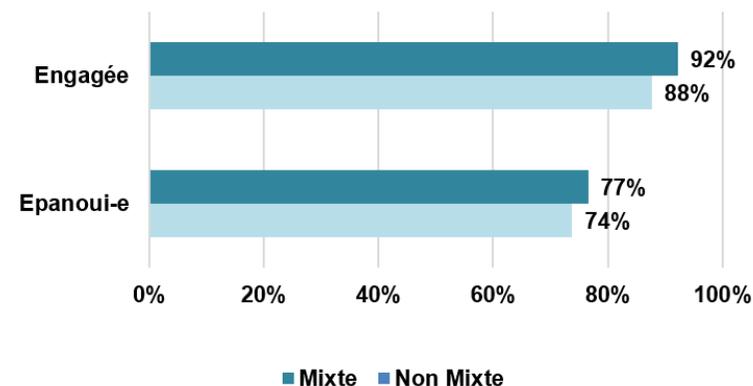
Réponse à la question :

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

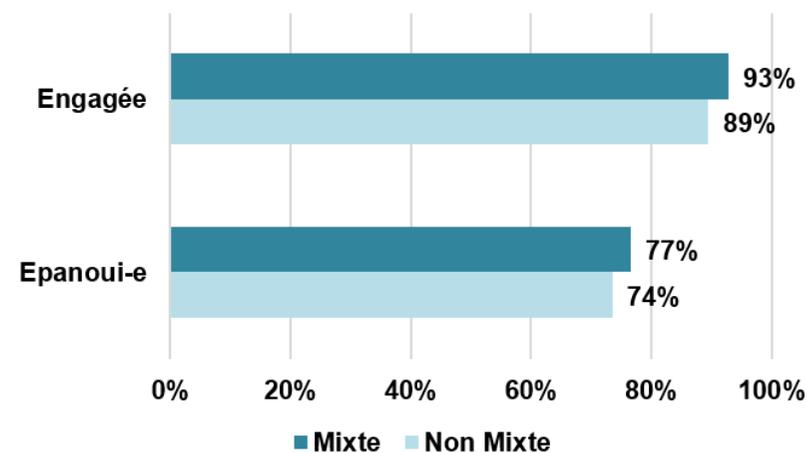
- Epanoui.e

- Engagé.e »

La mixité augmente l'engagement et la mobilisation des salariés dans les métiers high tech en France



La mixité augmente l'engagement et la mobilisation des salariés dans les métiers high tech dans le monde



La mixité dans les STI augmente la qualité de vie au travail des salariés en France et dans le monde

La proportion de salariés actifs qui se déclarent en souffrance ou démotivés diminue dans les équipes mixtes.

Méthodologie :

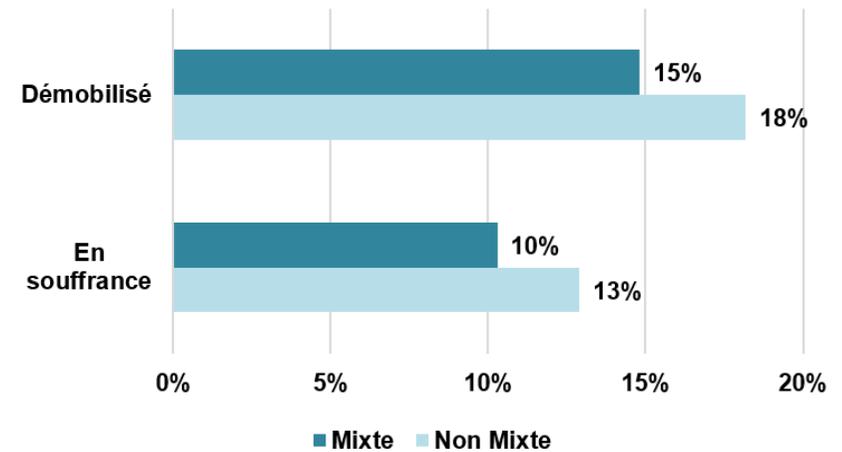
Réponse à la question :

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

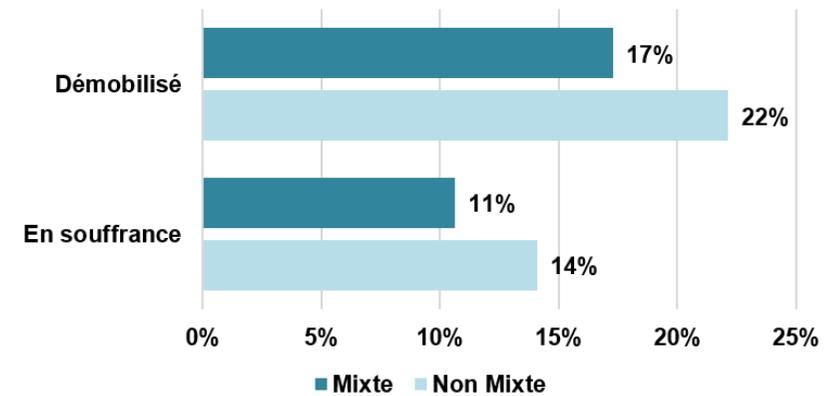
- En souffrance

- Démobilisé »

La mixité réduit la souffrance et la démotivation des salariés dans les métiers high tech en France



La mixité réduit la souffrance et la démotivation des salariés dans les métiers high tech dans le monde



Les leviers de l'épanouissement et de l'engagement des salariés (STEM – France)

Les trois facteurs clés d'épanouissement et d'engagement des hommes et des femmes sont :

- Le fait de se voir confié de nouveaux challenges
- La reconnaissance du travail
- L'équilibre vie professionnelle/vie privée

Le fait de se voir confié de nouveaux challenges est un facteur d'épanouissement et de motivation important pour une proportion importante de femmes. L'équilibre vie professionnelle/vie privée est ressenti comme important par une proportion équivalente d'hommes et de femmes.

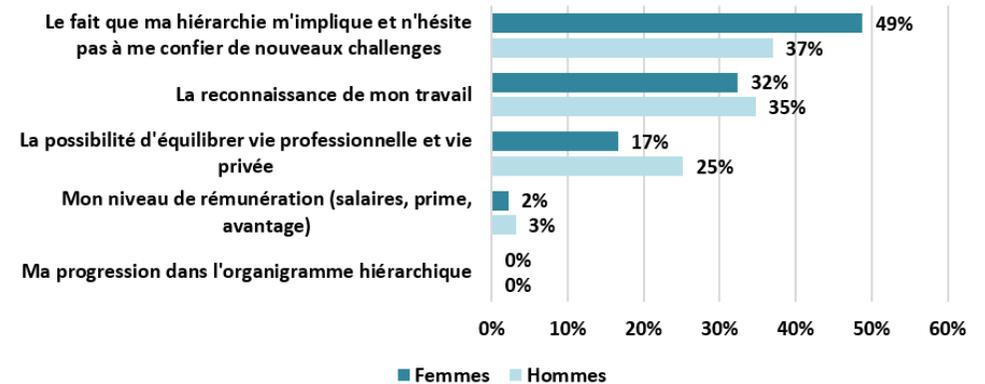
Méthodologie :

Question posée à ceux qui se sont déclarés épanouis et engagés

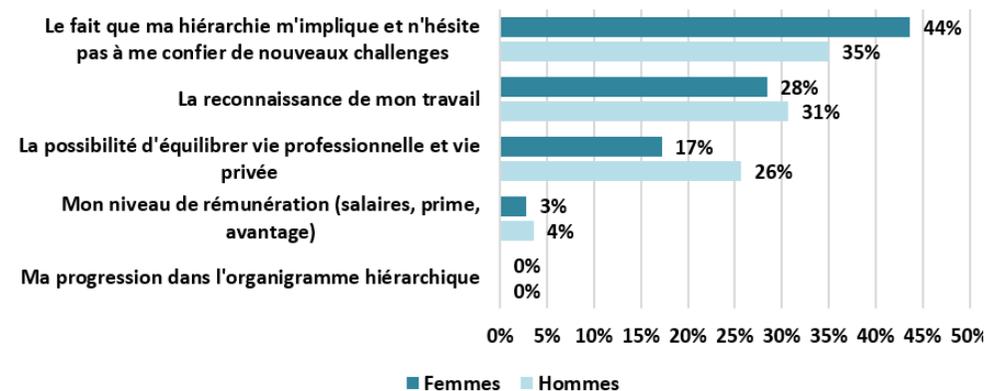
Votre satisfaction au travail s'explique selon vous par :

- *Ma progression dans l'organigramme hiérarchique*
- *Mon niveau de rémunération (prime, salaire)*
- *La possibilité d'équilibrer vie professionnelle et vie privée*
- *La reconnaissance de mon travail*
- *Le fait que ma hiérarchie n'hésite pas à me confier de nouveaux challenges*

Facteurs clé d'épanouissement



Facteurs clés d'engagement



Les facteurs clés de souffrance et de démobilitation des salariés (STEM – France)

Les facteurs clés qui contribuent le plus à la démobilitation des salariés actifs ou à leur souffrance sont :

- L'absence de reconnaissance du travail accompli
- La difficulté à avoir un bon équilibre entre vie professionnelle/vie privée

Le troisième facteur clé de souffrance pour les femmes sont les remarques et comportements sexistes. Pour les hommes c'est le niveau de rémunération qui est le troisième facteur d'insatisfaction le plus important.

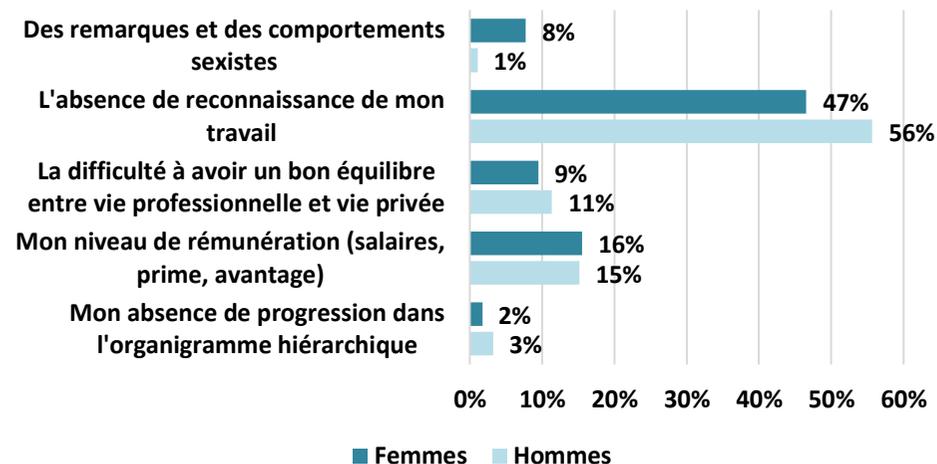
Méthodologie :

Question posée à ceux qui se sont déclarés démobilisés ou en souffrance

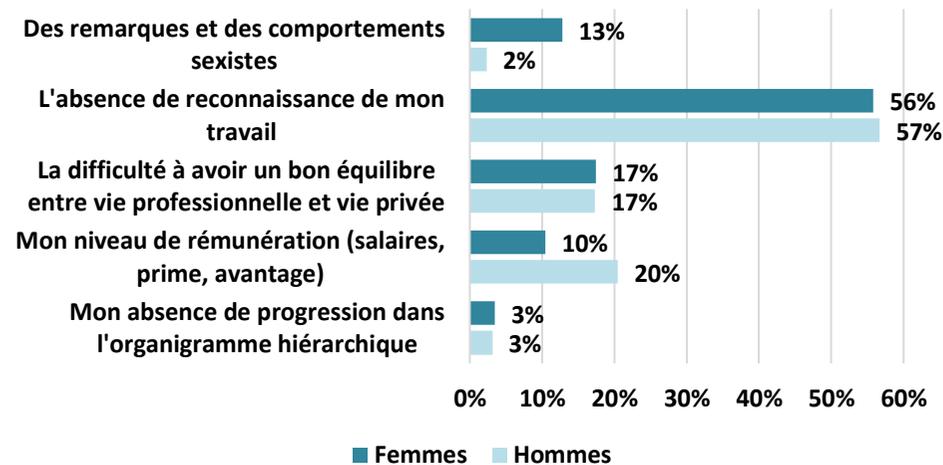
Vos réserves au travail s'expliquent selon vous par :

- *Mon absence de progression dans l'organigramme hiérarchique*
- *Mon niveau de rémunération (prime, salaire)*
- *La difficulté à équilibrer vie professionnelle et vie privée*
- *L'absence de reconnaissance de mon travail*
- *Des remarques et des comportements sexistes*

Facteurs clés de démobilitation



Facteurs clés de souffrance



Evolution alarmante de la proportion de jeunes filles et de femmes qui s'orientent vers les formations high tech

Dans le secondaire, de même qu'au niveau de l'enseignement supérieure, la chute de la proportion de filles qui s'orientent vers les formations high tech s'accroît. La légère progression des effectifs dans les formations Scientifiques et Technique (43% à 45% de l'ensemble des élèves dans les spécialisations scientifiques du secondaire de 2010 à 2015 ; et de 29% à 30% dans les formations scientifiques et techniques de l'enseignement supérieur de bac +2 à bac +5), masque une évolution inquiétante telles que celles des Premières Technologiques ou Spécialisation Science de l'Ingénieur en Terminale , ou des filières telles que le numérique dans l'enseignement supérieure.

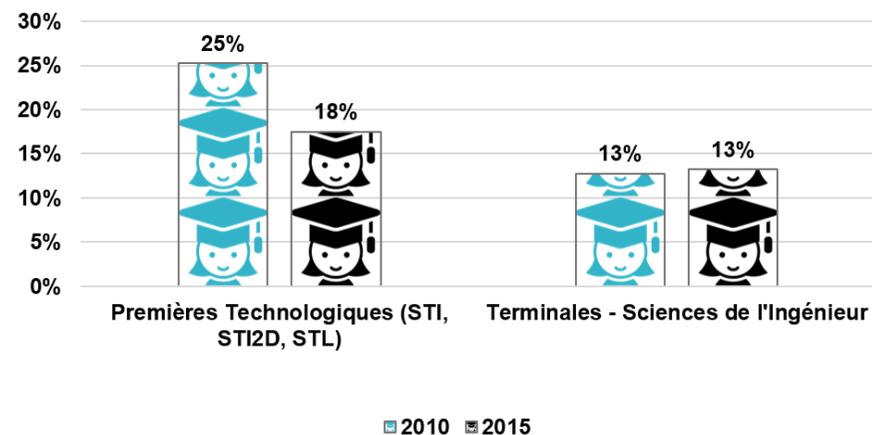
Méthodologie

Données analysées RERS 2011 et 2016, Ministère de l'Éducation Nationale.

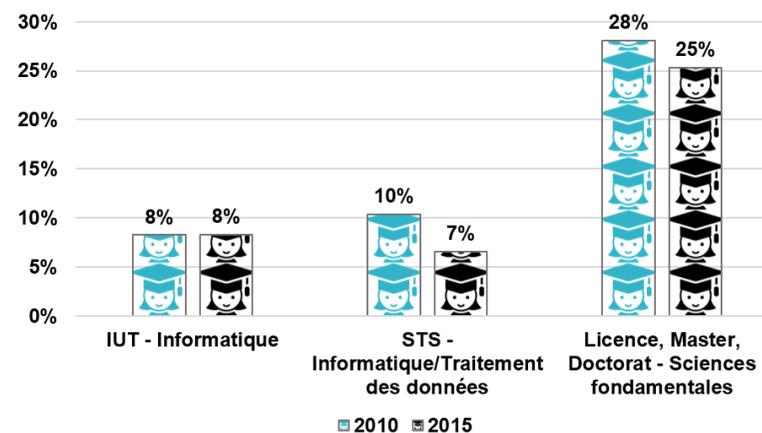
Les spécialisations scientifiques et techniques, comprennent :

- Secondaire : toutes les spécialités présentées comme scientifiques ou techniques, hors santé.
- Supérieure : toutes les spécialisations production des étudiants inscrits en IUT et STS, ainsi que les spécialités liées au numérique dans les services. Cela comprend uniquement les étudiants inscrits en Science Fondamentales du niveau Licence, Master et Doctorat.

Stagnation ou chute de la féminisation des formations scientifiques et techniques dans le secondaire



Stagnation ou chute de la féminisation des formations Scitech dans le supérieur



Diminution de l'écart de satisfaction entre hommes et femmes, notamment sur l'organisation du travail

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.

Entre 2016 et 2017 l'écart de satisfaction observé entre les hommes et les femmes se réduit notamment pour ce qui a trait à l'organisation du travail. Il est persistant en ce qui concerne la gestion de carrière.

Méthodologie :

Question posée :

Êtes-vous satisfait de :

- Votre fonction et de vos missions au travail
- Organisation du travail (horaires et flexibilité)
- Gestion de carrière
- Equilibre vie professionnelle/vie privée

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

	Hommes	Femmes
 Organisation du travail	94%	91%
 Gestion de carrière	55%	48%
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	87%	83%

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

	Hommes	Femmes
 Organisation du travail	92%	88%
 Gestion de carrière	55%	48%
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	83%	79%

Une meilleure perception de l'organisation du travail en France

L'analyse est ici focalisée sur huit 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, selon les modalités d'application : **encadré** par des conventions ou des règles ou **non encadré**.
- **Travail à temps partiel** : salariés qui travaillent avec des horaires inférieurs à la durée légale du travail (moins de 35 h par semaine), en distinguant le travail à temps partiel utilisé pour raisons familiales d'un travail à temps partiel
- **Compte-épargne temps** : permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération immédiate en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises.

Le niveau d'information des répondants en France est nettement meilleur que celui observé pour tous les répondants à l'international, dont près de 40% des répondants déclare sur la plupart des dispositifs observés qu'ils n'existent pas ou ne sont pas appliqués dans leur travail.

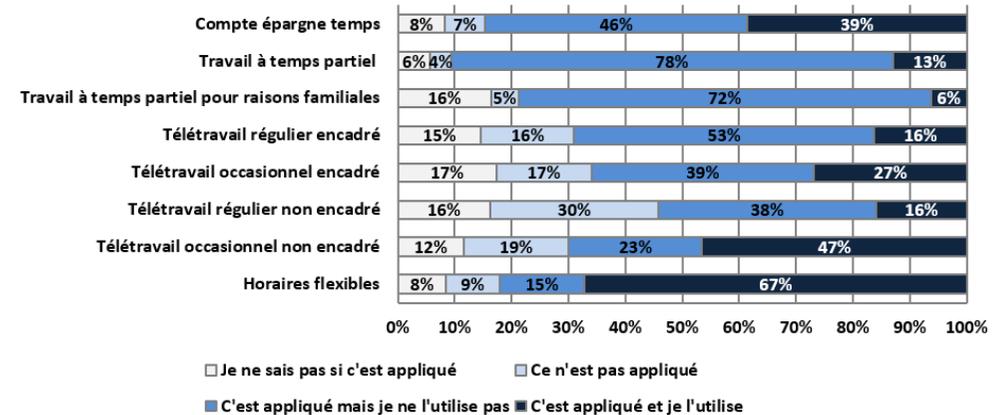
Méthodologie :

Question posée :

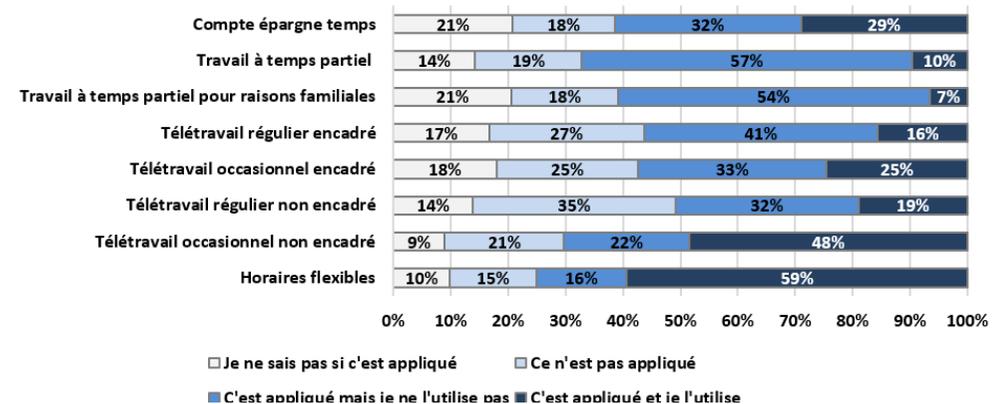
Ces formes de travail flexibles sont-elles appliquées par votre employeur et les appliquez-vous ?

Options de réponse : *Je ne sais pas si c'est appliqué, Ce n'est pas appliqué, C'est appliqué mais je ne l'utilise pas, C'est appliqué et je l'utilise.*

Perception de l'organisation du travail dans les STI en France (en % répondants hommes et femmes)



Perception de l'organisation du travail dans les STI dans le monde (en % répondants hommes et femmes)



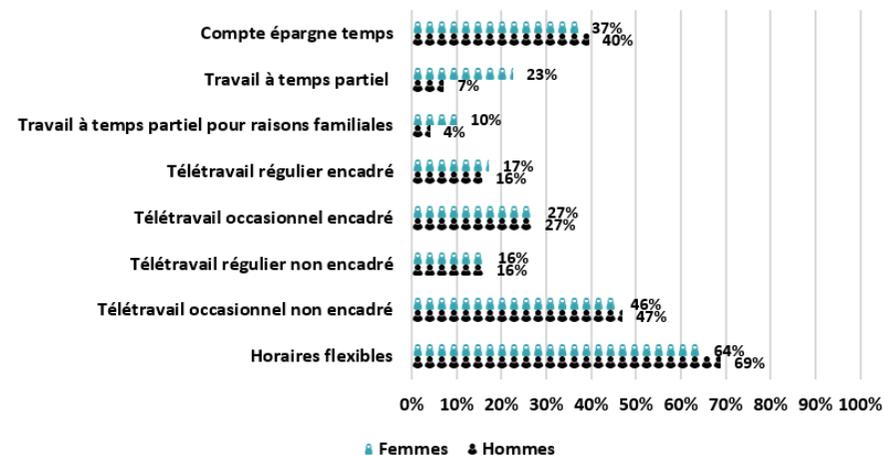
Un niveau de déploiement plus important de la flexibilité des horaires et du compte-épargne temps en France

Dans l'ensemble, la proportion de bénéficiaires de l'application de dispositifs d'assouplissement de l'organisation du travail est un peu plus élevée en France qu'à l'international, en particulier en ce qui concerne l'application du Compte Epargne Temps et les horaires flexibles.

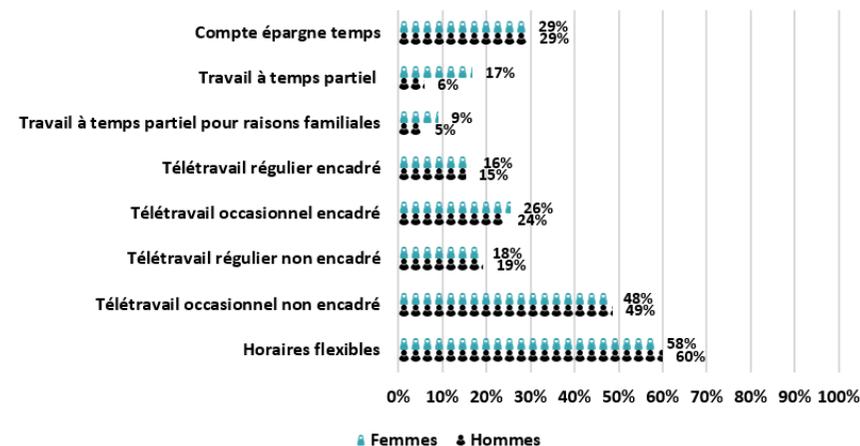
Cela s'applique également au temps partiel, que 23% des femmes interrogées pratiquent dans les STI en France (versus 17% à l'international). Trois fois plus de femmes pratiquent le temps partiel que les hommes, pour moitié ce temps partiel est pris pour raisons familiales.

Environ 50% des répondants pratiquent le télétravail, seul la moitié l'utilise dans un contexte encadré, où les règles d'application sont définies avec l'employeur.

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



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



Gestion de carrière : pas d'amélioration observée par rapport aux années précédentes

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

Le niveau d'information sur la gestion des promotions, l'égalité de salaire et l'accompagnement professionnel des répondants en France est un peu moins bon que celui observé pour tous les répondants à l'international, et il n'y a pas d'amélioration par rapport aux années précédentes. Cela explique l'absence de progression du niveau de satisfaction ces dernières années.

Méthodologie :

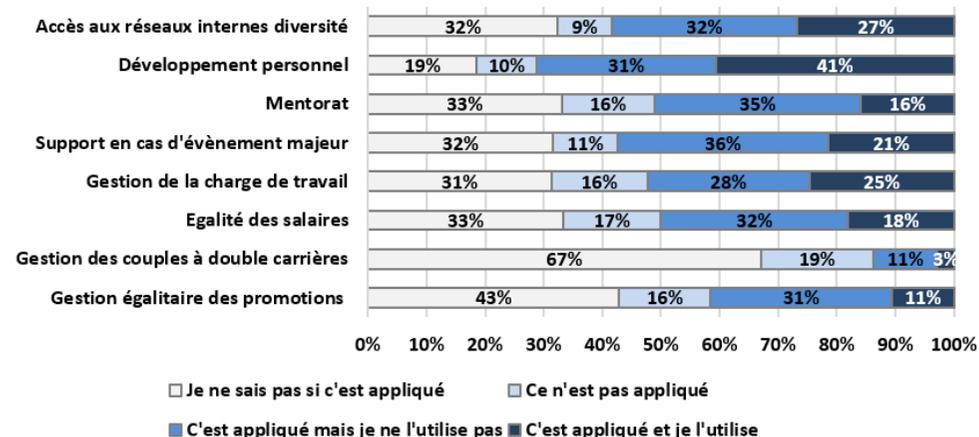
Question posée :

Merci d'indiquer si ces mesures sont appliquées dans votre entreprise et si vous en avez bénéficié ?

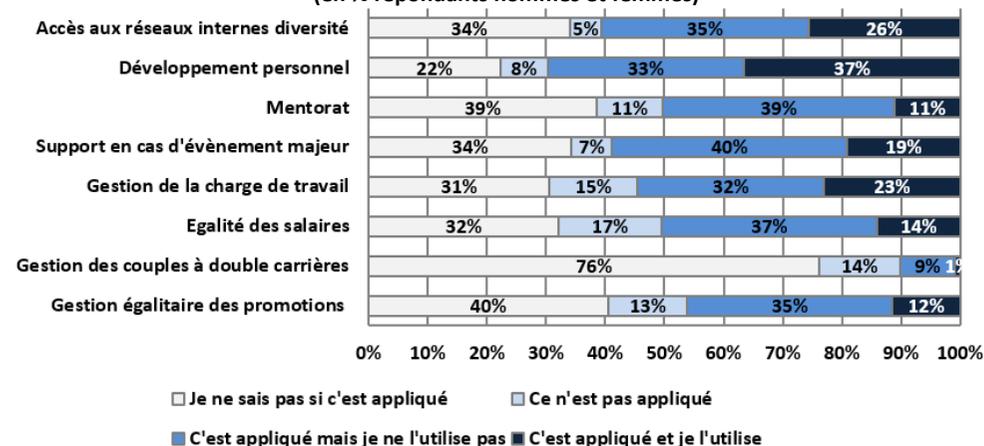
Options de réponse : Je ne sais pas si c'est appliqué, Ce n'est pas appliqué, C'est appliqué mais je ne l'utilise pas, C'est appliqué et je l'utilise.



Perception de la gestion de carrière dans les STI en France (en % répondants hommes et femmes)



Perception de la gestion de carrière dans les STI dans le monde (en % répondants hommes et femmes)

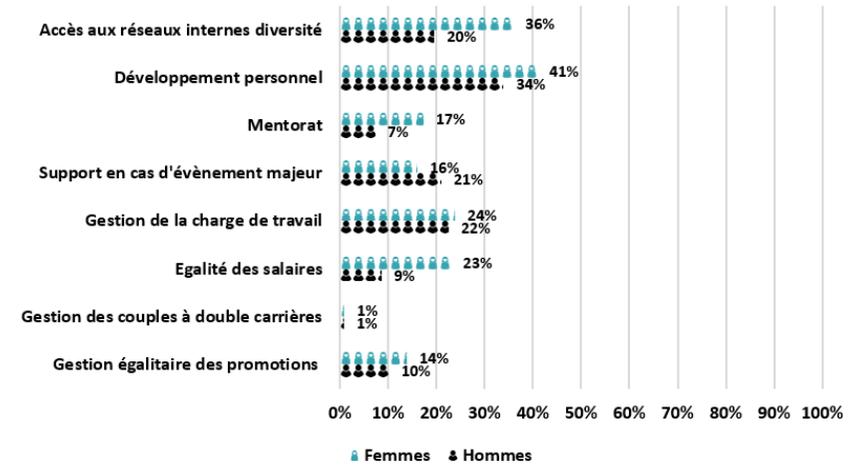


L'accès aux réseaux internes diversité et le développement personnel restent les dispositifs les plus appliqués en gestion RH

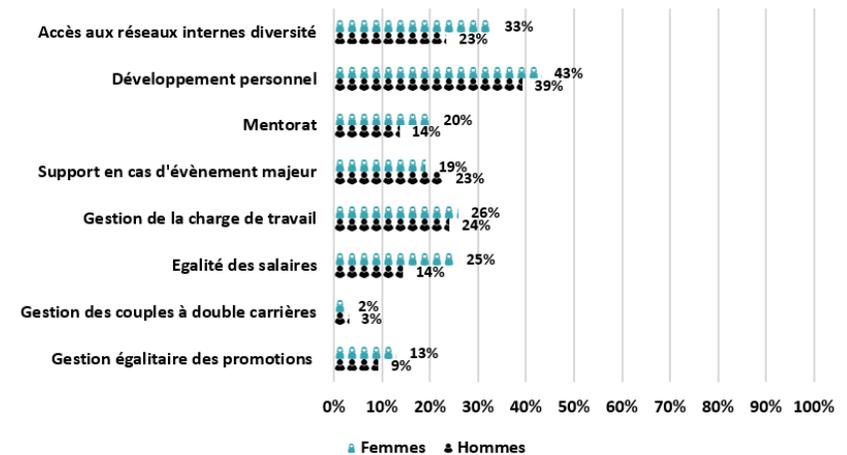
Dans l'ensemble, la proportion de répondants qui déclarent avoir bénéficié de dispositifs d'égalité professionnelle reste similaire. Les dispositifs qui comptent le plus grand nombre de bénéficiaires en France restent l'accès aux réseaux diversités internes, et l'accompagnement du développement personnel.

Sauf sur l'accès aux réseaux, et le développement personnel la proportion de personnes bénéficiaires constatée en France est inférieure à celle observée à l'international.

Egalité professionnelle et gestion de carrière dans les STI en France (en % application hommes et femmes)



Egalité professionnelle et gestion de carrière dans les STI dans le monde (en % application hommes et femmes)



Equilibre vie professionnelle /vie privée : les dispositifs d'accompagnement de la parentalité sont inégalement connus

Plus de 40% des répondants à l'international (32% en France) déclarent ne pas savoir si le congé de parentalité rémunéré est appliqué dans leur entreprise. Par contre le niveau d'information sur les autorisations d'absence, les contributions au frais de garde ou le soutien à des activités familiales est élevé.

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.

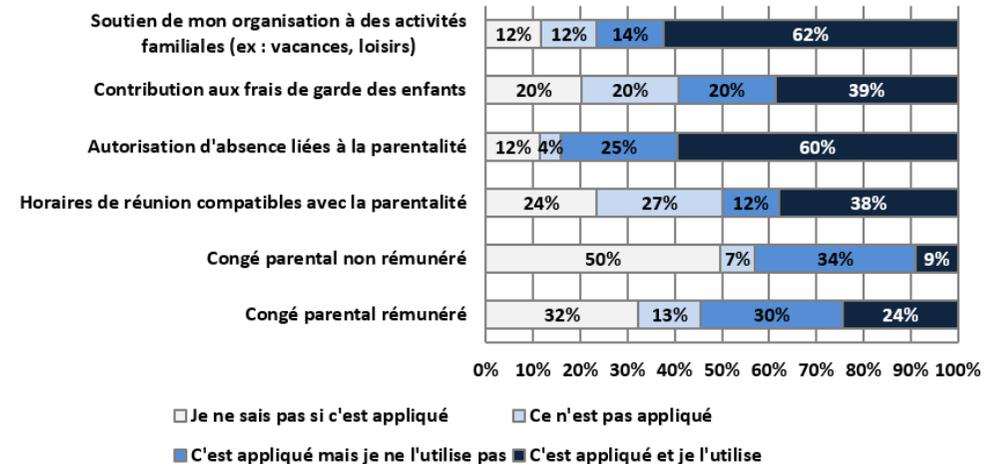
Méthodologie :

Question posée :

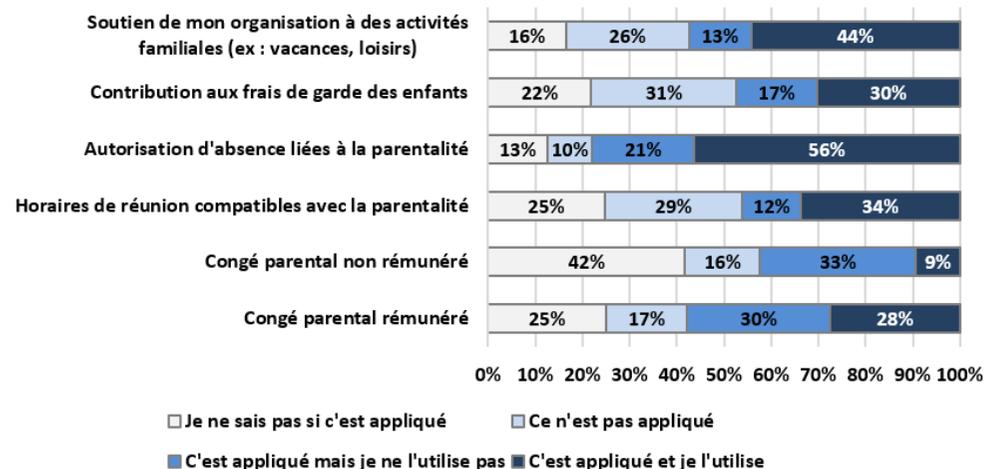
Ces dispositifs sont-ils mis en place par votre employeur et les utilisez-vous ?

Options de réponse : Je ne sais pas si c'est appliqué, Ce n'est pas appliqué, C'est appliqué mais je ne l'utilise pas, C'est appliqué et je l'utilise.

Perception des dispositifs d'accompagnement de la parentalité en France (en % répondants hommes et femmes)



Perception des dispositifs d'accompagnement de la parentalité dans le monde (en % répondants hommes et femmes)



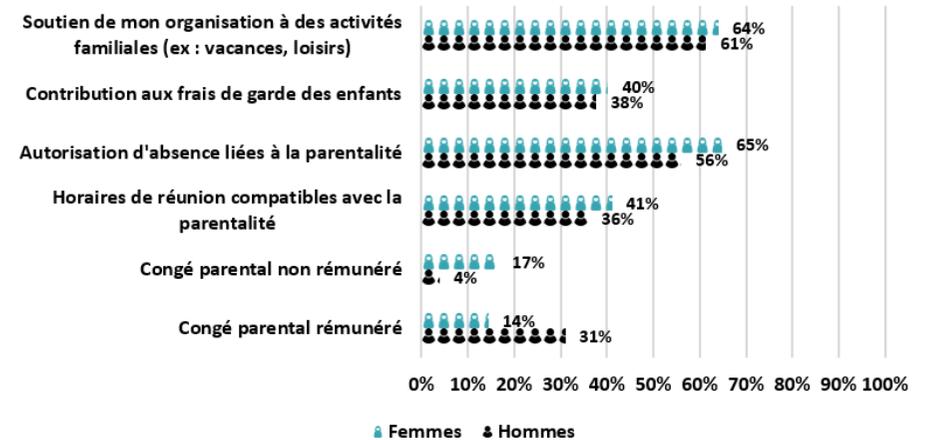
Une utilisation équivalente des dispositifs d'accompagnement de la parentalité par les femmes et les hommes, y compris pour le congé de parentalité quand il est rémunéré

Dans l'ensemble, la proportion d'hommes et de femmes qui déclarent utiliser les dispositifs d'accompagnement existants est similaire. Elle est légèrement supérieure en France à celle observée à l'international. Une plus forte proportion d'hommes utilise le congé parental dès lors qu'il est rémunéré, a contrario une plus forte proportion de femmes utilise le congé parental non rémunéré.

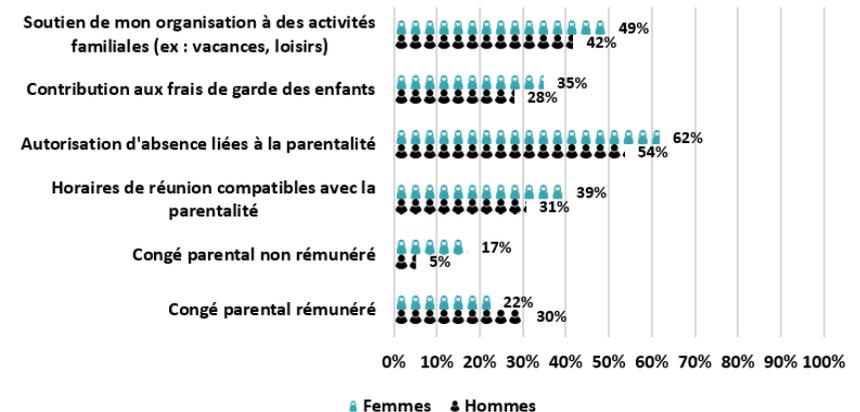
Globalement la proportion de femmes qui interrompent leur activité dans le cadre d'un congé parental est de 31% dans les STI en France, taux légèrement supérieur à celui observé pour les diplômés de supérieur à Bac + 2 selon l'INSEE¹ qui est de l'ordre de 29%, mais plus de la moitié de ces congés de maternité sont non rémunérés. Par contre l'application de congé parental rémunéré augmente de façon importante la proportion d'hommes qui cessent temporairement leur activité, elle est inférieure à 5% dans le cas de congé parental non rémunéré (équivalente à celle observée au niveau national par l'INSEE), mais passe à 31% dans le cas de congé de parentalité rémunéré.

¹ : INSEE Première – N°1454 – Juin 2013.

Application, des dispositifs d'accompagnement de la parentalité en France (en % répondants hommes et femmes)



Application des dispositifs d'accompagnement de la parentalité dans le monde (en % répondants hommes et femmes)



Equilibre vie professionnelle /vie privée : 80% des répondants n'ont pas accès à des services d'accompagnement de la parentalité

8 répondants sur 10 déclarent que les services d'accompagnement de la parentalité ne sont pas appliqués ou ignorent leur application éventuelle. Pour 90% des répondants aucune information afférente à l'accès occasionnel à des gardes d'enfants n'est disponible.

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).

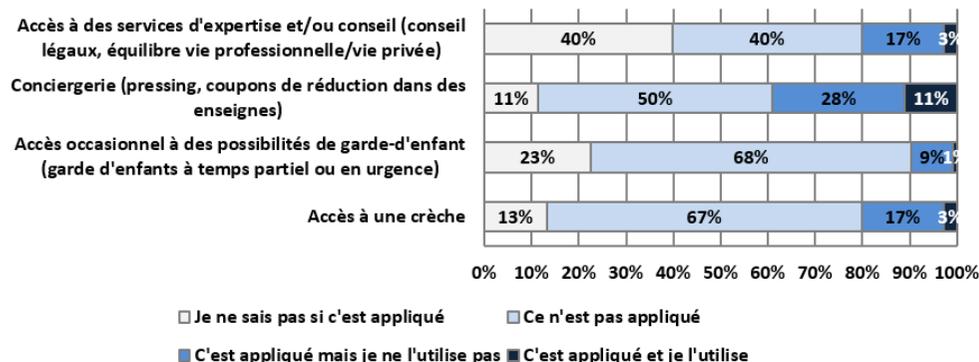
Méthodologie :

Question posée :

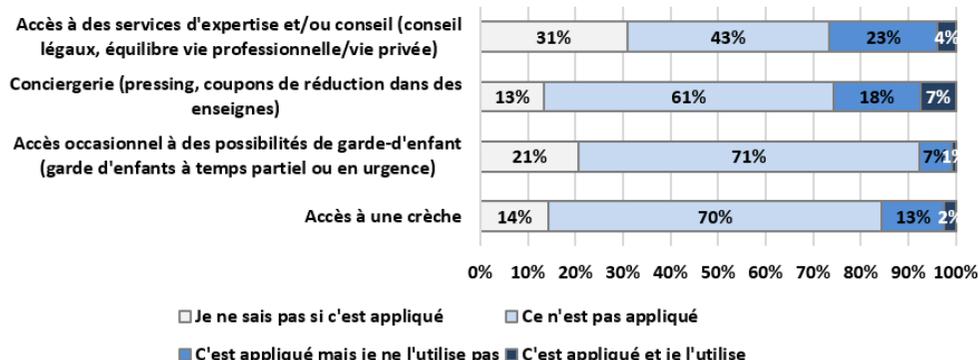
Ces dispositifs d'accompagnement sont-ils mis en place par votre employeur et les utilisez-vous ?

Options de réponse : Je ne sais pas si c'est appliqué, Ce n'est pas appliqué, C'est appliqué mais je ne l'utilise pas, C'est appliqué et je l'utilise.

Perception des services d'accompagnement de la parentalité en France (en % répondants hommes et femmes)



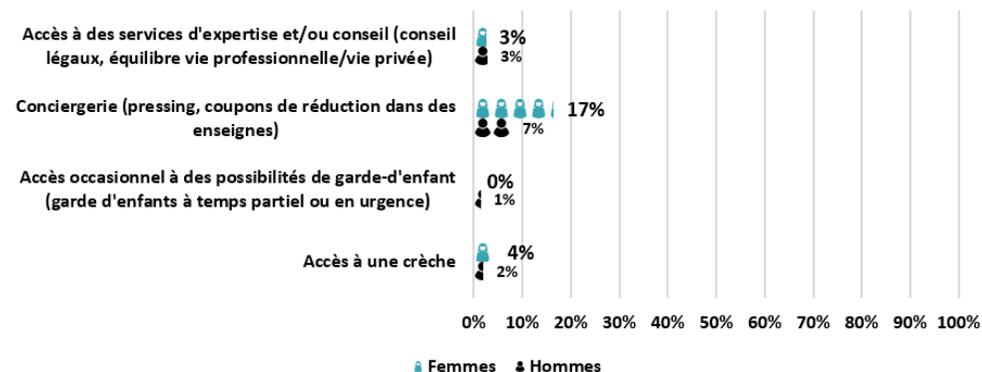
Perception des services d'accompagnement de la parentalité dans le monde (en % répondants hommes et femmes)



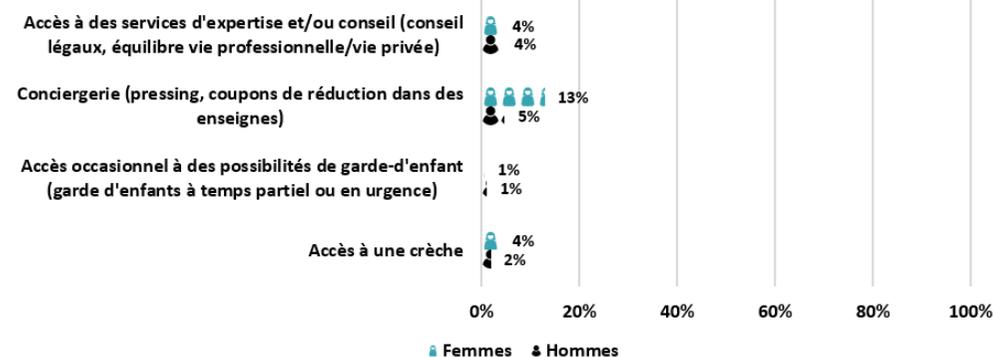
A part les conciergeries qui touchent près de 10% des répondants, moins de 5% des répondants bénéficient de services d'accompagnement de la parentalité

Les services de conciergerie sont ceux qui sont le plus utilisés par les femmes (17% en France, 13% à l'international). Par contre il n'y a pas de solution, et/ou système d'information simplifiant l'identification de solutions pour l'accès occasionnel à des gardes d'enfants (moins 1% des répondants femmes et hommes) ; l'accès à des crèches est légèrement plus développé.

Utilisation des services d'accompagnement de la parentalité en France (en % répondants hommes et femmes)



Utilisation des services d'accompagnement de la parentalité dans le monde (en % répondants hommes et femmes)



Méthodologie de l'enquête en ligne Gender Scan :

- enquête en ligne de Mars à Août 2017 : 9 008 répondants
- 50 partenaires en France, et à l'étranger.

L'analyse est conduite sur les répondants qui sont diplômés d'une filière STI et actifs dans une filière STI :

- Les filières STI d'étude sont les sciences de la vie, mathématique et physiques ; informatique et numérique ; ingénierie (transformation et production) ; agriculture & sylviculture
- Les filières STI d'étude sont reprises de la nomenclature CITI Rev.4 qui comprend : agro-alimentaire, industries extractives et manufacturières, production et distribution électricité, gaz, vapeur et air conditionné, production et distribution d'eau et assainissement des déchets, construction, transports, information & communication (y inclus numérique), activités spécialisées scientifiques et techniques.

[Global Contact](#)

17 rue Henry Monnier, 75009

Tél : 01 43 33 41 64

www.global-contact.net