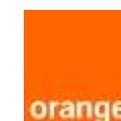




Avec le parrainage :



Sommaire

Décrochage de la proportion de diplômées dans la tech en France.....	3
Chute de la proportion de diplômées dans le numérique en France	4
Baisse de la proportion de femmes actives dans les emplois de haute technologie en France	5
Progression ralentie de la mixité parmi les spécialistes en technologie de l'information et de la communication.....	6
Le niveau de satisfaction des femmes dans la tech en France est plus élevé que celui observé à l'international.....	7
Organisation du travail : un niveau de déploiement des dispositifs liés à la flexibilité du travail supérieur en France	8
Gestion de carrière : en progression en France par rapport aux années précédentes, mais inférieur au déploiement observé à l'international	9
Equilibre vie professionnelle /vie privée : un niveau de déploiement dans la tech en France plus élevé que celui observé à l'international	10
Equilibre vie professionnelle /vie privée : 80% des répondants n'ont pas accès à des services d'accompagnement de la parentalité, en France comme à l'international.....	11
En France : les équipes mixtes sont plus nombreuses à performer.....	12
Un niveau d'engagement des entreprises françaises de la Tech plus élevé en France qu'à l'international	13
Méthodologie de l'enquête en ligne Gender Scan :.....	14

Décrochage de la proportion de diplômées dans la tech en France

Définition « diplômées dans la tech » : diplômées de l'Enseignement Supérieur dans les spécialisations du numérique et de l'ingénierie, industries de transformations et de production.

Méthode : Analyse des données Eurostat « Diplômés par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude »

Cela comprend les diplômées :

- Niveaux CITE 5 à 8 comprend les enseignements post bac de cycle court, et les niveaux licences, maîtrise et doctorats.
- Spécialisation numérique désigne les formations relevant de la catégorie 6 de CITE 2013. Cela inclut notamment la programmation, la création et l'administration de réseau, le développement de logiciels et d'applications.
- Spécialisation ingénierie, industries de transformation et de production relevant de la catégorie ISCED-F 2013. Cela inclut les process de production et de fabrication (énergie, nourriture, textiles, matériaux, etc.), l'architecture et la construction, et le commerce.

Source : Eurostat, date de mise à jour données 12/9/2019.

Globalement la proportion de femmes parmi les diplômées de la tech est faible, notamment dans le numérique. La diminution de la proportion de femmes parmi l'ensemble des diplômés de la tech entre 2013 et 2017 provient de la chute de la proportion de femmes dans les enseignements de cycle courts (-43% dans le numérique, -10% dans l'ingénierie) ; et la stagnation ou légère diminution observée au niveau des maîtrises (0% dans le numérique, - 2% en ingénierie) ;

Par contre, un signal est encourageant : l'augmentation de la mixité dans les niveaux doctorats, où la proportion de femmes augmente de plus de 10% en 5 ans, alors qu'elle ne progresse que de 3% au niveau européen.

Evolution du nombre de femmes diplômées dans la tech en Europe

Tech	2013	2014	2015	2016	2017	Variation 13/17
France	35 746	35 940	33 068	33 907	33 709	-6%
Union Européenne - 28	225 143	225 233	221 206	219 645	229 131	2%

Evolution de la proportion de femmes diplômées par niveau et spécialisation

Enseignement supérieur niveau 5 à 8	2013	2017	Tendance
EU-28	58%	58%	0%
France	56%	56%	0%
Enseignement supérieur de cycle court			
EU-28	55%	53%	-5%
France	54%	51%	-4%
Information et Communication (numérique)			
EU-28	12%	11%	-4%
France	17%	10%	-43%
Ingénierie, industries de transformation et de production			
EU-28	ND	17%	ND
France	19%	17%	-10%
Niveau licence ou équivalent			
EU-28	59%	59%	-1%
France	61%	62%	2%
Information et Communication (numérique)			
EU-28	18%	19%	7%
France	14%	15%	13%
Ingénierie, industries de transformation et de production			
EU-28	27%	27%	1%
France	29%	30%	3%
Niveau maîtrise ou équivalent			
EU-28	59%	58%	-1%
France	55%	55%	1%
Information et Communication (numérique)			
EU-28	20%	23%	16%
France	21%	21%	0%
Ingénierie, industries de transformation et de production			
EU-28	33%	34%	1%
France	34%	32%	-2%
Niveau doctorat ou équivalent			
EU-28	47%	46%	1%
France	44%	45%	3%
Information et Communication (numérique)			
EU-28	21%	22%	6%
France	25%	27%	11%
Ingénierie, industries de transformation et de production			
EU-28	29%	30%	5%
France	31%	35%	10%

Chute de la proportion de diplômées dans le numérique en France

Définition « diplômées dans le numérique » : diplômées de l'Enseignement Supérieur dans les spécialisations du numérique.

Méthode : Analyse des données Eurostat « Diplômés par niveau d'étude, orientation du programme, sexe et domaine d'étude »

Cela comprend les diplômées :

- Niveaux CITE 5 à 8 comprend les enseignements post bac de cycle court, et les niveaux licences, maîtrise et doctorats.
- Spécialisation numérique désigne les formations relevant de la catégorie 6 de CITE 2013. Cela inclut notamment la programmation, la création et l'administration de réseau, le développement de logiciels et d'applications.

Source : Eurostat, date de mise à jour données 12/9/2019.

Alors que la proportion de femmes diplômées baisse de 2% dans le numérique en France, elle augmente de plus de 20% dans l'Union Européenne.

Les croissances les plus fortes à la fois en pourcentage et en effectifs diplômés sont observées en Roumanie (+ 397%), Irlande (+116%), la Pologne (+69%) et l'Allemagne (+53%).

La proportion de diplômées issues des ces quatre pays passe de 25% à 38% du total de l'Union Européenne en cinq ans.

Evolution du nombre de femmes diplômées dans le numérique en Europe

	2013	2014	2015	2016	2017	Var 13/18
Union européenne - 28 pays	26 743	26 743	31 325	29 622	32 993	23%
Belgique	128	143	96	104	212	66%
Bulgarie	778	654	764	694	824	6%
Tchéquie	675	721	519	557	617	-9%
Danemark	619	709	641	823	943	52%
Allemagne (jusqu'en 1990, ancien territoire de la RFA)	3 389	3 825	4 366	4 595	5 188	53%
Estonie	136	147	154	176	206	51%
Irlande	595	693	1 168	1 140	1 288	116%
Grèce	1 167	1 040	788	857	713	-39%
Espagne	2 538	2 567	2 509	2 384	2 297	-9%
France	4 067	3 714	3 648	3 856	3 982	-2%
Croatie	365	228	269	341	394	8%
Italie	594	559	2 244	610	577	-3%
Chypre	76	98	85	66	72	-5%
Lettonie	181	153	155	180	164	-9%
Lituanie	134	113	81	70	128	-4%
Luxembourg	10	7	11	19	11	10%
Hongrie	369	394	378	554	454	23%
Malte	48	67	61	49	58	21%
Pays-Bas	:	:	394	:	564	ND
Autriche	473	514	459	483	479	1%
Pologne	2 286	2 826	3 059	2 723	3 867	69%
Portugal	241	213	181	201	258	7%
Roumanie	464	481	2 336	1 989	2 306	397%
Slovénie	83	112	109	167	85	2%
Slovaquie	227	298	217	248	206	-9%
Finlande	620	695	731	817	734	18%
Suède	637	709	768	821	951	49%
Royaume-Uni	5 477	5 063	5 154	5 292	5 416	-1%
Liechtenstein	0	0	0	0	0	ND
Norvège	233	242	247	252	297	27%
Suisse	159	196	229	182	218	37%
Macédoine du Nord	218	205	228	201	247	13%
Serbie	652	652	652	695	716	10%
Turquie	:	5 748	4 929	4 346	4 377	ND

Baisse de la proportion de femmes actives dans les emplois de haute technologie en France

Définition emplois dans les secteurs de haute technologie : effectifs salariés dans les secteurs de hautes technologies définis comme comprenant le secteur manufacturier de haute technologie et le secteur des services à haut niveau de technologie et de savoir.

Méthode : Analyse des données Eurostat « Emploi par secteur d'intensité technologique et de connaissance au niveau national, par sexe »

Eurostat identifie les emplois de haute technologie en prenant appui sur le croisement d'informations issues de différentes bases de données telles que RHST (effectifs diplômés dans des formations scientifiques et techniques et actifs dans les secteurs techniques et scientifiques), COMEXT (haute technologies dans les échanges extérieurs), la base de données KIA (Knowledge Intensive Activity).

Source : Eurostat, date de mise à jour données 23/10/2019.

Alors que la proportion de femmes parmi les actifs sur le marché du travail est stable en Europe et en France de 2013 à 2018, elle diminue de 1% en France dans les secteurs de haute technologie.

Evolution des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie

Emplois haute technologie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Variation 2013/2018
France	326	312	298	314	326	290	-11%
Union Européenne - 28	3127	3201	3271	3391	3451	3553	14%

Evolution de la mixité dans les emplois de haute technologie

Total activités NACE Rev-2	2013	2018
Union européenne - 28 pays	46%	46%
Union européenne - 15 pays (1995-2004)	46%	46%
Zone euro (19 pays)	46%	46%
France	48%	48%
Agriculture, sylviculture et pêche; industries extractives		
Union européenne - 28 pays	37%	32%
Union européenne - 15 pays (1995-2004)	31%	28%
Zone euro (19 pays)	32%	28%
France	30%	27%
Secteurs de haute technologie (Secteur manufacturier de haute technologie et secteur des services à haute technologie et à haut niveau de savoir)		
Union européenne - 28 pays	33%	33%
Union européenne - 15 pays (1995-2004)	32%	32%
Zone euro (19 pays)	33%	32%
France	34%	33%
Industrie manufacturière		
Union européenne - 28 pays	30%	30%
Union européenne - 15 pays (1995-2004)	27%	27%
Zone euro (19 pays)	28%	28%
France	30%	30%
Industrie manufacturière de haute et de moyenne-haute technologie		
Union européenne - 28 pays	26%	27%
Union européenne - 15 pays (1995-2004)	24%	24%
Zone euro (19 pays)	24%	24%
France	27%	25%

Progression ralentie de la mixité parmi les spécialistes en technologie de l'information et de la communication

Définition TIC : effectifs spécialistes en Technologies de l'information et de la Communication.

Méthode : Analyse des données Eurostat « Spécialistes des TIC en emploi, par sexe »

Définition TIC : Nomenclature NACE Rev 2

- Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques, Fabrication de composants et cartes électroniques, Fabrication de composants électroniques, Fabrication de cartes électroniques assemblées, Fabrication d'ordinateurs et d'équipements périphériques, Fabrication d'équipements de communication, Fabrication d'équipements de communication, Fabrication de produits électroniques grand public, Fabrication de produits électroniques grand public, Fabrication de supports magnétiques et optiques, Fabrication de supports magnétiques et optiques
- Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication, Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de logiciels, Commerce de gros de composants et d'équipements électroniques et de télécommunication
- Édition de logiciels, Édition de jeux électroniques, Édition d'autres logiciels
- Télécommunications, Télécommunications filaires, Télécommunications sans fil, Télécommunications par satellite, Autres activités de télécommunication
- Programmation, conseil et autres activités informatiques, Programmation informatique, Conseil informatique, Gestion d'installations informatiques, Autres activités informatiques
- Services d'information, Traitement de données, hébergement et activités connexes, portails Internet
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques, Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication, Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques

Source : Eurostat, date de mise à jour données : 21/9/2019.

Alors que la croissance de la proportion de femmes parmi les spécialistes des TIC est supérieure à 20% en Europe, elle n'est que de 12% en France. Dans plus de la moitié des pays d'Europe la progression observée entre 2013 et 2018 est de plus de 40%.

Evolution des effectifs féminins parmi les spécialistes TIC

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Var 13/18
Union européenne - 28 pays	1 199,2	1 193,7	1 250,0	1 371,8	1 444,7	1 466,1	22%
Union européenne - 15 pays (1995-2004)	1 029,3	1 021,6	1 054,4	1 158,2	1 234,1	1 242,5	21%
Zone euro (19 pays)	746,3	737,4	760,5	843,9	893,3	921,0	23%
Belgique	29,4	29,2	28,5	27,3	38,9	35,4	20%
Bulgarie	18,0	17,8	19,3	24,5	18,8	27,1	51%
Tchéquie	18,2	17,3	18,2	20,2	17,2	21,5	18%
Danemark	18,8	17,4	19,7	23,9	24,5	23,8	27%
Allemagne (jusqu'en 1990, ancien territoire de la RFA)	218,4	234,5	238,8	255,5	257,6	272,7	25%
Estonie	5,1	4,7	5,8	6,4	7,2	8,3	63%
Irlande	18,2	17,4	16,3	18,6	20,5	18,2	0%
Grèce	10,0	7,9	5,8	6,5	6,6	7,8	-22%
Espagne	86,2	95,9	74,1	85,8	89,0	100,1	16%
France	161,8	130,3	158,2	181,6	194,0	181,3	12%
Croatie	6,6	6,0	7,1	6,9	7,0	8,2	24%
Italie	78,7	76,2	76,9	83,1	93,2	95,6	21%
Chypre	1,2	1,0	1,3	1,6	1,3	1,5	25%
Lettonie	3,7	4,2	4,8	4,9	4,4	2,2	-41%
Lituanie	4,1	3,8	5,6	8,5	9,5	9,5	132%
Luxembourg	1,3	1,4	1,5	1,5	1,7	1,9	46%
Hongrie	13,8	16,8	18,1	20,7	14,1	14,1	2%
Malte	0,8	1,0	1,3	1,0	1,0	2,0	150%
Pays-Bas	55,2	49,1	53,7	65,7	71,9	79,0	43%
Autriche	21,4	19,9	23,7	30,7	29,3	35,2	64%
Pologne	57,3	57,2	57,3	62,6	67,1	68,0	19%
Portugal	9,6	15,1	15,9	17,5	15,1	16,9	76%
Roumanie	31,7	30,1	43,8	44,1	47,7	44,7	41%
Slovénie	3,9	4,3	5,3	5,6	5,8	6,3	62%
Slovaquie	5,4	7,8	7,8	6,8	9,7	10,0	85%
Finlande	32,0	33,7	35,3	35,6	36,6	36,9	15%
Suède	52,4	53,0	55,6	64,7	69,6	72,4	38%
Royaume-Uni	235,9	240,7	250,4	260,3	285,5	265,2	12%
Islande	1,0	1,4	1,6	1,7	1,3	1,2	20%
Norvège	17,9	20,1	19,1	22,0	23,7	25,2	41%
Suisse	29,1	28,1	30,7	31,6	31,6	34,8	20%
Monténégro	:	:	:	:	1,5	:	ND
Macédoine du Nord	1,8	2,5	2,5	3,3	3,1	2,5	39%
Serbie	7,7	7,1	9,4	12,6	14,1	13,0	69%
Turquie	31,6	31,1	28,7	24,3	26,6	28,5	-10%

Le niveau de satisfaction des femmes dans la tech en France est plus élevé que celui observé à l'international

Favoriser une meilleure intégration des femmes dans les secteurs STIM 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.

Chaque enquête Gender Scan mesure l'évolution de la satisfaction des actifs salariés sur chacun de ces leviers, et met en perspective les facteurs explicatifs de façon détaillée (levier par levier) ensuite.

Méthodologie :

Question posée :

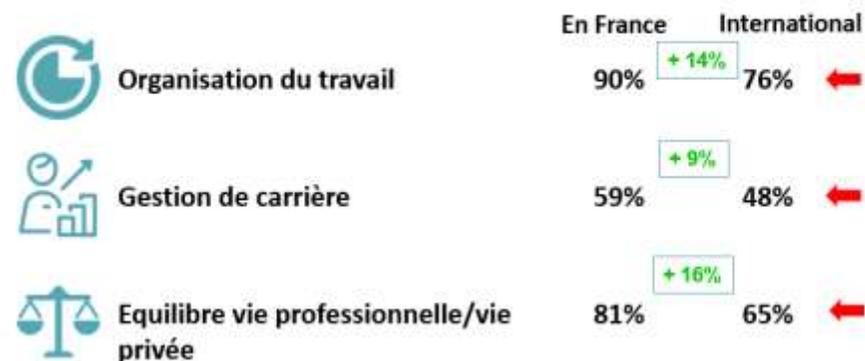
Etes-vous satisfait de :

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

Le niveau de satisfaction des femmes de la tech en France est nettement plus élevé sur l'organisation du travail et l'équilibre vie professionnelle/vie privé que celui observé à l'international.

A noter : Entre 2017 et 2019 le niveau de satisfaction des femmes de la tech en France se maintient à un niveau similaire, avec toutefois une progression sur la satisfaction liée à la gestion de carrière qui passe de 48% à 59%.

Comparaison du niveau de satisfaction entre les femmes dans la tech en France et à l'étranger



Organisation du travail : un niveau de déploiement des dispositifs liés à la flexibilité du travail supérieur 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.

Méthodologie :

Question posée :

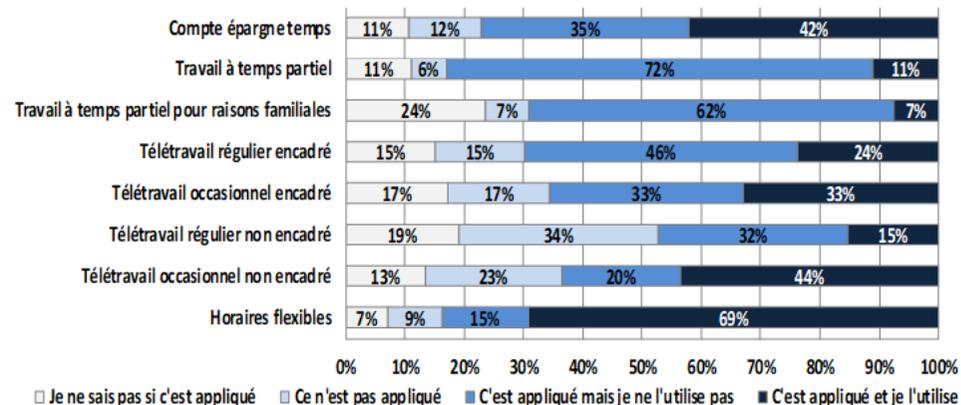
Ces formes de travail flexibles sont-elles appliquées par votre employeur et les appliquez-vous ?

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.

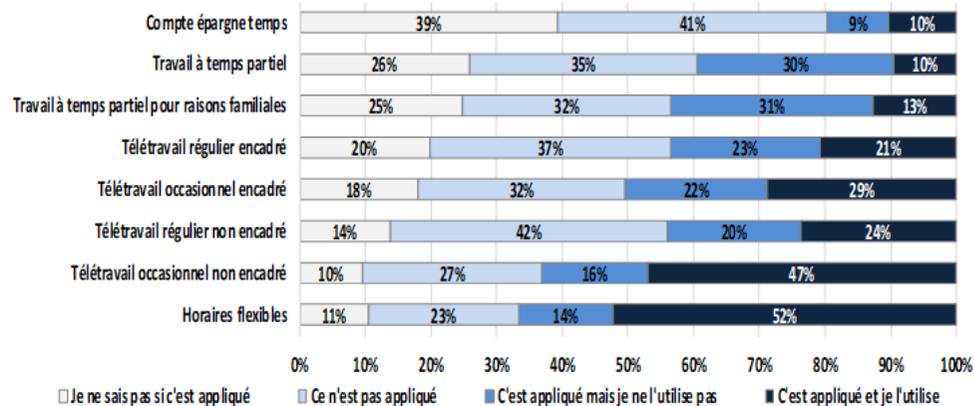
L'analyse des réponses des effectifs diplômés et salariés de la tech en France fait ressortir un niveau de déploiement plus important des processus liés à la flexibilité du travail. Avec un écart positif en faveur de la France, par rapport à l'international de 17% sur l'application des horaires flexibles, de 3 à 4% pour le télétravail encadré. Le compte-épargne temps est peu utilisé à l'international.

A noter : Evolution positive en France entre 2017 et 2019, avec une progression du déploiement de 8% du télétravail encadré, et de 5% du télétravail occasionnel sans doute lié aux modifications apportées par la réforme du Code du Travail en vigueur depuis début 2018 (ordonnances signées par Emmanuel Macron le 22/9/2017, décrets d'application 31/12/2017).

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



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



Gestion de carrière : en progression en France par rapport aux années précédentes, mais inférieur au déploiement observé à l'international

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

Méthodologie :

Question posée :

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

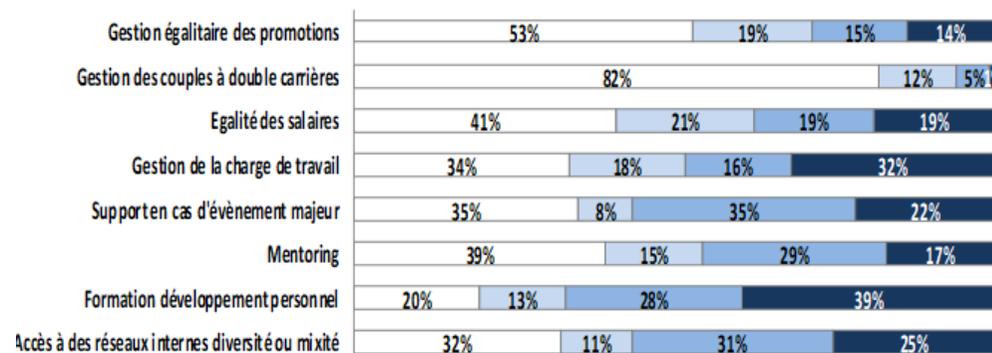
Options de réponse : Je ne sais pas si c'est appliqué, Ce n'est pas appliqué, C'est appliqué mais je ne l'utilise pas, C'est appliqué et je l'utilise.

De même qu'en 2017, le niveau de déploiement des dispositifs liés à la gestion de carrière des salariés de la tech est moins élevé que celui observé à l'international sur la gestion des promotions, l'égalité de salaire et l'accompagnement professionnel.

Par contre, alors que depuis plusieurs années on n'observait pas de progression en France sur la gestion de carrière, 2019 marque un tournant positif. Avec une progression de la gestion égalitaire des promotions de 3%, on observe une amélioration de la gestion de la charge par le management. Cela peut expliquer le niveau de satisfaction supérieur observé chez les salariées de la tech en France par rapport à celui observé à l'international.



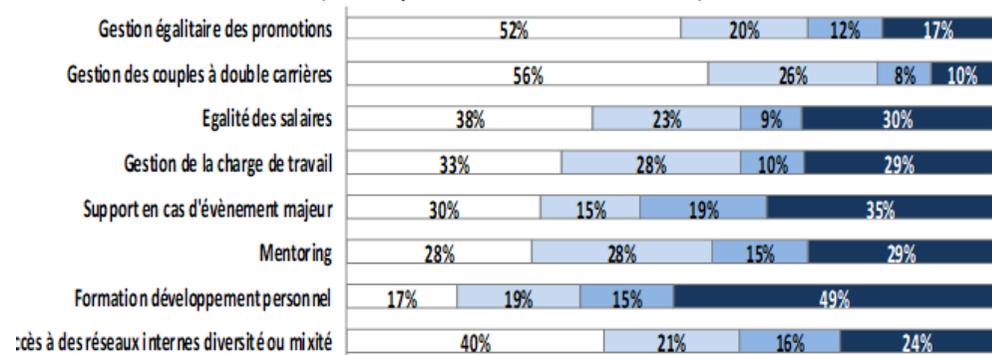
Perception de la gestion de carrière dans les STI en France (en % répondants hommes et femmes)



□ Je ne sais pas si c'est appliqué □ Ce n'est pas appliqué ■ C'est appliqué et je n'en ai pas bénéficié ■ C'est appliqué et j'en ai bénéficié



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



□ Je ne sais pas si c'est appliqué □ Ce n'est pas appliqué ■ C'est appliqué et je n'en ai pas bénéficié ■ C'est appliqué et j'en ai bénéficié

Equilibre vie professionnelle /vie privée : un niveau de déploiement dans la tech en France plus élevé que celui observé à l'international

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'absences 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 :

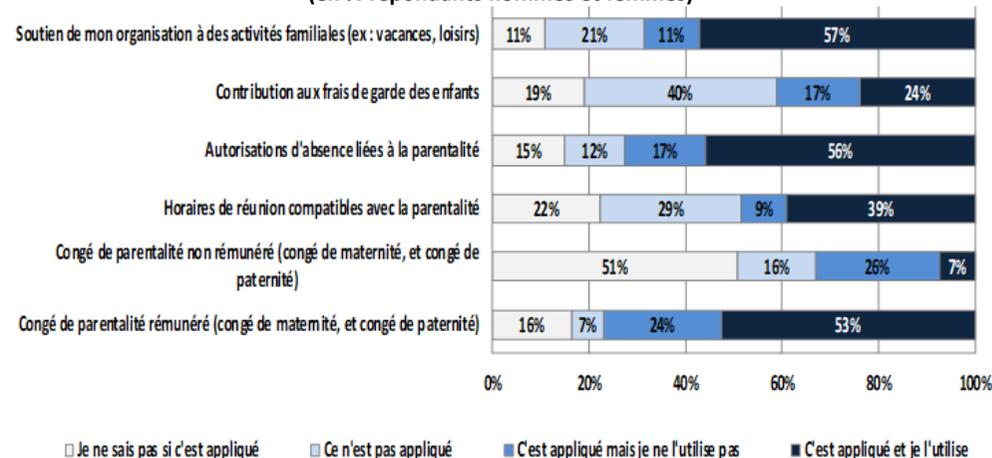
Ces dispositifs sont-ils mis en place par votre employeur et les utilisez-vous ?

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.

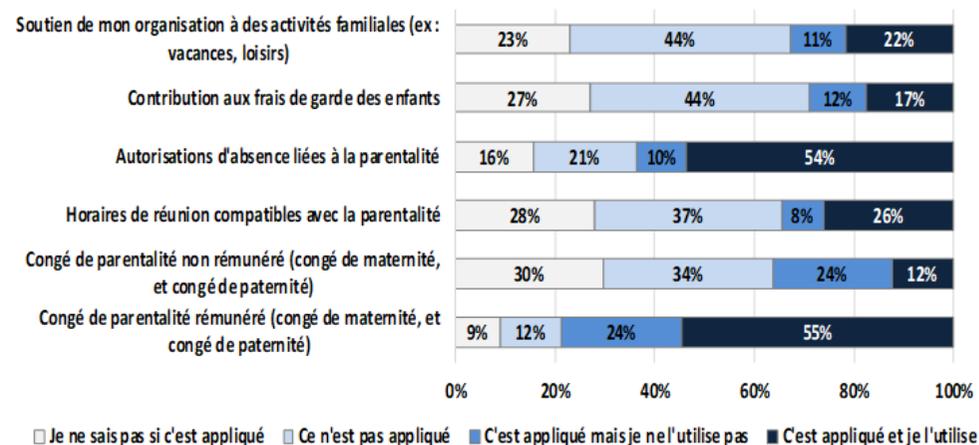
De même qu'en 2017, on observe un écart important sur cinq des six processus analysés en faveur des salariés de la tech en France, avec des écarts importants dans certains cas : différence de 35% sur le soutien de l'organisation à des activités familiales, et de 7% sur les contributions aux frais de garde des enfants.



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)



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

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 (aux nouveaux enjeux ? tu en cites un seul, même s'il se décline c'est vrai). 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 :

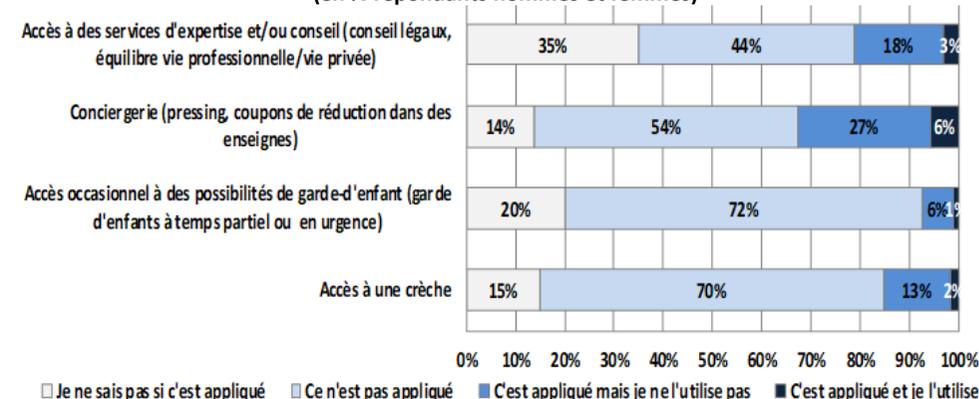
Question posée :

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

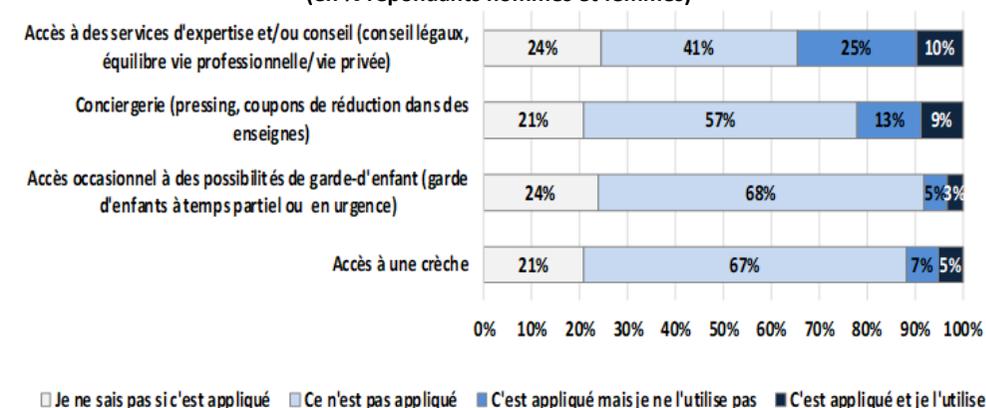
Options de réponse : Je ne sais pas si c'est appliqué, Ce n'est pas appliqué, C'est appliqué mais je ne l'utilise pas, C'est appliqué et je l'utilise.

8 répondants sur 10 déclarent que les services d'accompagnement de la parentalité ne sont pas appliqués ou ignorent leur application éventuelle. Pour 80% des répondants aucune information afférente à l'accès occasionnel à des gardes d'enfants n'est disponible. Il n'y a pas d'écart significatif entre le déploiement des dispositifs en France et à l'étranger.

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)



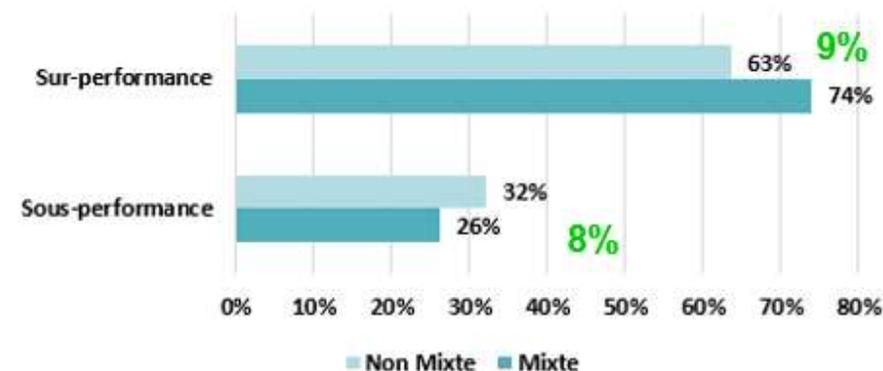
En France : les équipes mixtes sont plus nombreuses à performer

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.

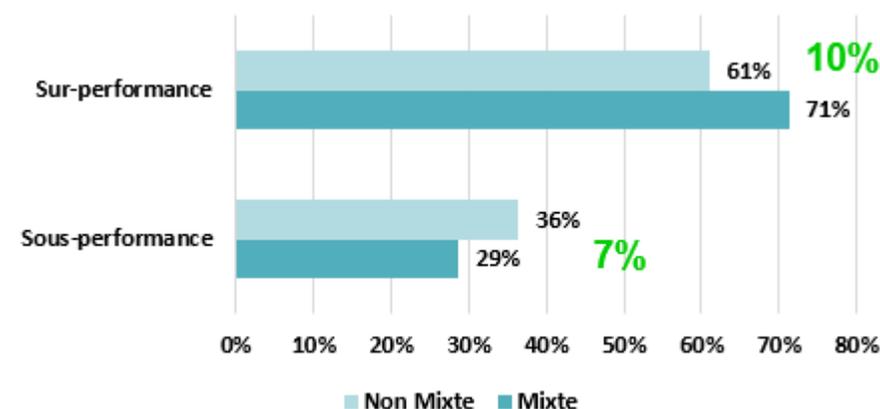
La performance des équipes est évaluée par les cadres gérant des équipes de plus de 10 personnes sur l'année écoulée à partir de l'échelle de notation suivante : beaucoup moins bon que prévu, un peu moins bon que prévu, mieux que prévu, beaucoup mieux que prévu.

Dans tous les secteurs, de même que dans les secteurs tech on observe que les équipes mixtes sont plus nombreuses à surperformer, et moins nombreuses à sous-performer. Différentiel de 9 à 10% sur la proportion d'équipes qui surperforment, et de 7 à 8% sur la proportion d'équipes qui sous-performent.

Tous secteurs



Dans la tech



Un niveau d'engagement des entreprises françaises de la Tech plus élevé en France qu'à l'international

L'enquête 2019 intègre de nouvelles questions visant à mettre en perspective la perception qu'ont les salariés de l'égalité professionnelle.

Méthodologie

Le niveau d'engagement de l'employeur est analysé en comparant les réponses reçues à plusieurs questions afin d'identifier :

- La perception de l'engagement de l'employeur
- Les dispositifs internes connus
- Les dispositifs externes connus

Est-ce que votre organisation est engagée en faveur de l'égalité femmes/hommes ?

%	All		HRSTC France		HRSTC Hors France	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Oui	82%	77%	84%	82%	81%	70%
Non	4%	8%	4%	7%	4%	8%
Ne sait pas	14%	15%	12%	11%	15%	21%

Chez votre employeur y-a-t-il :

% Oui	All		HRSTC France		HRSTC Hors France	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Un engagement fort de la Direction Générale en faveur de l'égalité femmes/hommes	71%	61%	74%	66%	69%	51%
Un-e responsable diversité ou mixité que vous connaissez	37%	37%	31%	33%	40%	29%
Sensibilisation interne en faveur de la mixité (information, communication, ateliers)	66%	56%	76%	69%	58%	42%
Objectif chiffré de mixité dans les organes de direction	36%	33%	31%	31%	39%	28%
Un réseau interne féminin ou mixte actif dans la défense de l'égalité femmes/hommes	50%	46%	50%	55%	50%	35%
Des hommes engagés sur les questions de mixité	47%	38%	45%	38%	47%	37%

Votre employeur a-t-il pris des engagements concrets en faveur de la mixité hommes - femmes ?

% Oui	All		HRSTC France		HRSTC Hors France	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Oui, avec des labels qualité ou des certifications (AFNOR, GEEIS, EDGE)	13%	12%	14%	12%	13%	6%
Oui avec des chartes (type Heforshe Onu)	6%	5%	6%	6%	6%	3%
Oui à travers un engagement #jamaissanselles	8%	7%	3%	4%	11%	10%
Oui, avec un programme dédié spécifique à l'organisation	20%	21%	24%	22%	16%	16%
Non, il n'a pas pris d'engagement	9%	17%	9%	15%	7%	19%
Je ne sais pas	43%	38%	44%	41%	47%	47%

Méthodologie de l'enquête en ligne Gender Scan :

- enquête en ligne de Mars à Juillet 2019 : 15 003 répondants
- 79 partenaires en France, dont 60 à l'étranger.

Définition des répondant.e.s dans la tech, ce sont des répondants qui sont à la fois diplômés d'une formation Science, Technique, Ingénierie et Mathématiques (STIM) et actifs dans un secteur STIM :

- Les formations postbac STIM intégrées sont les sciences de la vie, mathématique et physiques ; informatique et numérique ; ingénierie (transformation et production) ; agriculture & sylviculture. Les formations santé, médicales ne sont pas dans le périmètre retenu.
- Les secteurs STIM sont repris de la nomenclature NACE Rev 2 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