



Avec le parrainage :



Sommaire

La proportion de femmes dans les emplois de technologie ne progresse pas et reste inférieur à 20% dans le numérique	3
Le niveau de satisfaction des femmes dans la tech en France est similaire à celui observé à l'international	4
Organisation du travail : un niveau de déploiement des dispositifs liés à la flexibilité du travail supérieur à celui observé à l'international pour les femmes et les hommes	6
Organisation du travail : les attentes des salariées sont focalisées sur un meilleur agencement du télétravail et la flexibilité des horaires.....	7
Gestion de carrière : un déploiement des dispositifs qui stagne ou régresse pour les femmes en France alors qu'il progresse à l'international	8
Gestion de carrière : les attentes des salariées portent sur l'implication renforcée des RH dans la gestion de carrière, le mentorat et la formation	9
Equilibre vie professionnelle /vie privée : une baisse du déploiement des dispositifs plus importante en France qu'à l'international	10
Equilibre vie professionnelle /vie privée : les attentes des salariées portent en majeure partie sur le soutien à la garde d'enfants et une meilleure gestion des horaires.....	11
Un niveau d'engagement des entreprises françaises de la Tech qui reste plus élevé en France qu'à l'international	12
SEXISME : 46% des femmes de la tech déclarent avoir été victimes de comportements sexistes.....	13
Près de 40% des répondantes ont connaissance de dispositifs d'accompagnement des victimes de comportement sexistes mis en place par leur employeur mais moins de 5% l'utilisent.....	14
RESEAUX : les réseaux font bouger les lignes sur les carrières, les attitudes sexistes et les formations	15
RESEAUX : l'apport des réseaux aux entreprises et aux salariés.e.s.....	16
FIDELISATION : une proportion de salariés satisfaits identique chez les hommes et les femmes travaillant dans la tech.....	17
Fidélisation : Les femmes de la tech sont moins nombreuses à se sentir valorisées et reconnues dans leurs fonctions.....	18
FIDELISATION : des motifs d'insatisfaction partagés avec les hommes auxquels s'ajoutent pour les femmes la discrimination et le sexisme.....	19
Méthodologie de l'enquête en ligne Gender Scan :.....	20

La proportion de femmes dans les emplois de technologie ne progresse pas et reste inférieur à 20% dans le numérique

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 (hautes technologies dans les échanges extérieurs), la base de données KIA (Knowledge Intensive Activity).

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

Méthode : Analyse des données Eurostat « Personnes occupées possédant un diplôme dans les TIC »

L'augmentation observée du nombre de diplômées dans les TIC (cf Gender Scan Etudiant – Décembre 2021) se traduit par une légère augmentation de la proportion de femmes parmi les personnes en situation d'emploi diplômées du numérique. Cette proportion augmente de 2%, et passe de 15% en 2011, à 17% en 2020.

Evolution des effectifs féminins dans les emplois de haute technologie

Evolution des effectifs dans l'industrie manufacturière de haute et de moyenne technologie

Effectifs féminins	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2019-2011
Union européenne - 28 pays (2013-2020)	3 194,7	3 189,0	3 125,8	3 200,3	3 271,8	3 390,6	3 449,8	3 551,8	3 599,4	13%
France	349,0	344,5	326,1	312,0	298,5	314,7	324,8	289,6	298,4	-14%

Evolution des effectifs dans les secteurs de haute technologie (manufacturier et service)

Effectifs féminins	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variation 2019-2011
Union européenne - 28 pays (2013-2020)	2 759,9	2 806,8	2 761,9	2 791,9	2 850,3	2 882,2	2 987,1	3 059,1	3 197,6	16%
France	383,1	367,5	346,1	352,2	332,1	340,1	355,7	363,6	400,7	5%

Evolution de la mixité dans les emplois du numérique

Personnes diplômées du numérique en situation d'emploi

	2012	2014	2016	2018	2020
Union Européenne - 27 pays (à partir de 2020)	18%	16%	16%	15%	17%
France	17%	11%	13%	12%	17%

Le niveau de satisfaction des femmes dans la tech en France est similaire à 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




Alors que niveau de satisfaction était resté similaire entre 2017 et 2019 sur la plupart des éléments observés (organisation du travail gestion de carrière et accompagnement de la parentalité), on observe une dégradation de ces niveaux de satisfaction entre 2019 et 2021 en ce qui concerne la gestion de carrière (-10%) et l'accompagnement de la parentalité (-23%). L'évolution et les niveaux de satisfaction sont similaires avec ceux observés pour l'ensemble des salariées en France.

Dans le même temps l'évolution du niveau de satisfaction des femmes à l'international a progressé en ce qui concerne l'organisation du travail, et la gestion de carrière. L'écart positif observé en 2019 de plus de 10 points entre le niveau de satisfaction des femmes dans la tech France et l'international sur les trois sujets a disparu.

Comparaison du niveau de satisfaction des femmes dans la tech entre 2019 et 2021 en France

	2019	2021
 Organisation du travail	90%	89%
 Gestion de carrière	59%	49% ←
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	81%	63% ←

Comparaison du niveau de satisfaction des femmes dans la tech en 2021

	France	International
 Organisation du travail	89%	83%
 Gestion de carrière	49%	55% ←
 Equilibre vie professionnelle/vie privée	63%	65%

Par contre le niveau de satisfaction des hommes reste stable entre 2019 et 2021. La crise de la Covid a un impact plus important sur les femmes que sur les hommes en France, dans la tech comme dans les autres secteurs.

A noter pour les femmes qui travaillent dans le secteur du numérique les données sont similaires avec toutefois une proportion de femmes légèrement plus importante qui se déclare satisfaite sur le sujet de l'équilibre vie professionnelle/vie privée : 67% versus 63%.

2019

Etes-vous globalement satisfait.e de :	Homme	Femme
L'organisation du travail (horaires, flexibilité)	94%	90%
La gestion de carrière	62%	59%
Equilibre vie professionnelle, vie privée	86%	81%

2021

Etes-vous globalement satisfait.e de :	Homme	Femme
L'organisation du travail (horaires, flexibilité)	92%	89%
La gestion de carrière	63%	49%
Equilibre vie professionnelle, vie privée	82%	63%

Organisation du travail : un niveau de déploiement des dispositifs liés à la flexibilité du travail supérieur à celui observé à l'international pour les femmes et les hommes

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 réponses intégrées : 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 d'application des processus liés à la flexibilité du travail qui reste plus important en France qu'à l'international. A noter des améliorations restent possibles puisque le niveau d'utilisation observé chez les hommes de process tels que les horaires flexibles est plus important. Par ailleurs l'écart positif en faveur de la France, se réduit sur l'application des horaires flexibles pour les femmes. Il se maintient sur le télétravail encadré et le compte-épargne temps beaucoup moins utilisé à l'international.

A noter : L'évolution positive en France entre 2017 et 2019, avec une progression du télétravail encadré (ordonnances signées par Emmanuel Macron le 22/9/2017, décrets d'application 31/12/2017) a sans doute été renforcé par l'application de consignes strictes liées au contexte sanitaire édictées par le gouvernement.

Le niveau de satisfaction des femmes dans la tech en France est égal à celui observé chez les femmes dans tous les secteurs. La proportion de femmes qui bénéficie de l'application des dispositifs est également très similaire. Une plus forte proportion de femmes actives dans le numérique déclare pratiquer le télétravail encadré : 48% versus 41%.

Un niveau de satisfaction de 89% en France versus 83% à l'international

Application des dispositifs liés à l'organisation du travail dans les STIM en France

(en % répondants hommes et femmes)

Niveau d'application	Homme		Femme	
	2019	2021	2019	2021
Horaires flexibles	71%	45%	67%	39%
Télétravail occasionnel ou régulier non encadré	45% - 17%	37%	41% - 13%	33%
Télétravail occasionnel ou régulier encadré	32% - 21%	44%	35% - 28%	41%
Travail à temps partiel ou mi-temps pour raisons familiales	5%	19%	11%	23%
Travail à temps partiel ou mi-temps	6%	21%	18%	22%
Compte épargne temps	46%	46%	36%	38%

Application des dispositifs liés à l'organisation du travail dans les STIM dans le monde

(en % répondants hommes et femmes)

Niveau d'application	Homme		Femme	
	2019	2021	2019	2021
Horaires flexibles	52%	36%	53%	36%
Télétravail occasionnel ou régulier non encadré	49% - 25%	34%	44% - 22%	39%
Télétravail occasionnel ou régulier encadré	29% - 20%	31%	28% - 22%	25%
Travail à temps partiel ou mi-temps pour raisons familiales	12%	13%	14%	15%
Travail à temps partiel ou mi-temps	9%	13%	11%	11%
Compte épargne temps	12%	9%	8%	8%

Organisation du travail : les attentes des salariées sont focalisées sur un meilleur agencement du télétravail et la flexibilité des horaires

Méthodologie :

Question posée :

Quelles mesures souhaiteriez-vous voir développées en priorité pour améliorer l'organisation de votre travail et pourquoi ?

La principale demande des salariés interrogés porte sur un meilleur agencement du télétravail :

« La mise en place généralisé du télétravail au moins 3 jours par semaine (et pas uniquement en période de pandémie) » Femme, moins de 30 ans, employée non cadre

« Formaliser le télétravail dans des accords d'entreprise et des règles spécifiques à chaque équipe pour permettre à l'expérience acquise avec la crise du COVID de porter ses fruits » femme, moins de 30 ans, ingénieure et cadre »

« Le télétravail 100% et/ou régulier autorisé pour pouvoir adapter ses disponibilités en fonction des jours » femme, moins de 30 ans, technicienne/agent de maîtrise »

« Amélioration des équipements de télétravail. Accroissement de la proportion de formations régulières en ligne », femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre

« Je souhaiterais que les bonnes pratiques de mon service soient largement appliquées : télétravail sans cadre, plus de télétravail, étendre la liste des postes où le télétravail est autorisé à tous les métiers qui s'exercent sur un ordinateur (aujourd'hui la liste est restreinte, à l'évaluation des chefs de service et directeurs qui y sont réfractaires, sauf confinement...) femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre

« Flexibilité du télétravail (pour des raisons d'organisation, mais aussi d'efficacité dans un contexte où le flex office et les open spaces se développent au détriment de la concentration) » femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre

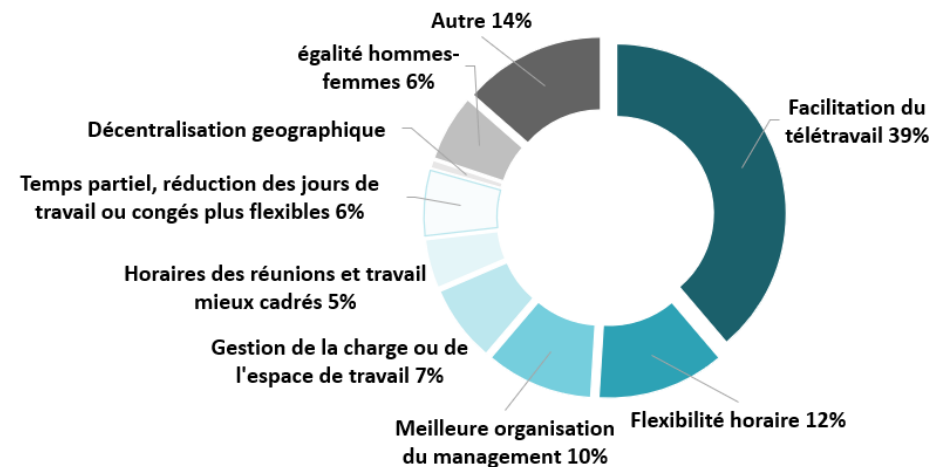
Le deuxième thème le plus évoqué dans les verbatims par les femmes est celui de la flexibilité des horaires :

« Les horaires de travail sont fixés (9h30 - 18h30) et avec le couvre-feu, j'en ai vite vu les limites. Parfois, pour des raisons personnelles (courses, rdv médical), j'aimerais faire une pause plus longue et travailler plus tard le soir », femme, moins de 30 ans, ingénieure et cadre

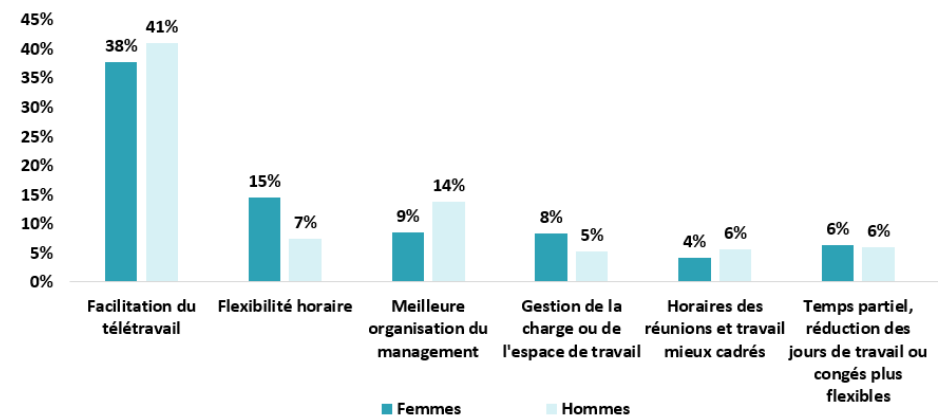
« Souplesse dans les horaires pour une meilleure articulation vie pro/perso et plus de recours au télétravail (actuellement 1j/ semaine hors covid). Raison : temps de trajet >45 minutes aller », femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre

« Plus de souplesse dans les organisations quotidiennes possibles (horaires notamment), plus de télétravail possible. Plus de compatibilité avec la vie familiale globalement (cela suppose aussi plus de confiance dans l'entreprise) », femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre

Principaux thèmes identifiés par les répondants



Principaux thèmes identifiés par les répondants par genre



Gestion de carrière : un déploiement des dispositifs qui stagne ou régresse pour les femmes en France alors qu'il progresse 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 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 réponses intégrées : C'est appliqué et je l'utilise.

Alors qu'en 2019 on avait observé en France une progression importante du niveau de satisfaction des femmes salariées de la tech passant de 48% à 59%, une baisse du niveau de satisfaction est observée en 2021. La proportion de femmes travaillant dans la tech satisfaites de la gestion de carrière est retombée au niveau observé en 2017. De fait la proportion de femmes qui bénéficient de l'application des dispositifs est en baisse sur la plupart des processus observés. Une évolution similaire est observée en France dans les autres secteurs, y compris le numérique.

Malgré une chute de la proportion de bénéficiaires de l'application des dispositifs observés, la proportion de femmes satisfaites de la gestion de carrière augmente à l'international.

Un niveau de satisfaction de 49% en France versus 55% à l'international



Application de dispositifs liés à la gestion de carrière dans les STI en France (en % répondants hommes et femmes)

Niveau d'application	Homme		Femme	
	2019	2021	2019	2021
Gestion de la charge de travail	32%	18%	31%	11%
Support en cas d'évènement majeur	25%	22%	17%	18%
Mentoring	17%	10%	17%	13%
Formation développement personnel	40%	22%	39%	23%
Accès à des réseaux internes diversité ou mixité	19%	13%	34%	22%



Application de dispositifs liés à la gestion de carrière dans les STI dans le monde (en % répondants hommes et femmes)

Niveau d'application	Homme		Femme	
	2019	2021	2019	2021
Gestion de la charge de travail	31%	16%	27%	11%
Support en cas d'évènement majeur	36%	22%	34%	21%
Mentoring	31%	12%	25%	14%
Formation développement personnel	52%	19%	46%	18%
Accès à des réseaux internes diversité ou mixité	27%	12%	19%	24%

Gestion de carrière : les attentes des salariées portent sur l'implication renforcée des RH dans la gestion de carrière, le mentorat et la formation

Méthodologie :

Question posée :

Quelles mesures souhaiteriez-vous voir développées en priorité pour mieux accompagner la gestion de carrière et pourquoi ?

La première demande des salariés porte sur l'amélioration de la gestion de carrière, avec une clarification des objectifs et une plus forte implication des RH pour accompagner les salariés

- « J'aimerais que l'on étudie plus nos profils CV en fonction de nos compétences afin de nous orienter au mieux auprès d'un job correspondant à notre cursus pour ceux qui veulent sans rapprocher. Je constate un manque d'accompagnement au niveau de nos envies/ambitions/évolutions professionnelles: on est un peu livré à nous même dans un esprit vague ». Femme, 31 à 45 ans, employée non cadre

- « avoir un plan de développement avec des objectifs à atteindre dans un certain laps de temps et une évolution de salaire à la clé si objectifs atteints ». Femme, moins de 30 ans, ingénieure et cadre

- « Un vrai accompagnement à la demande du salarié et non à la seule volonté du manager. Si le manager bloque alors rien ne se passe et on est complètement laissé sur la touche. Cela est d'autant plus préjudiciable lorsqu'il y a une situation de harcèlement ou autre ». Femme, ingénieure et cadre 31 à 45 ans

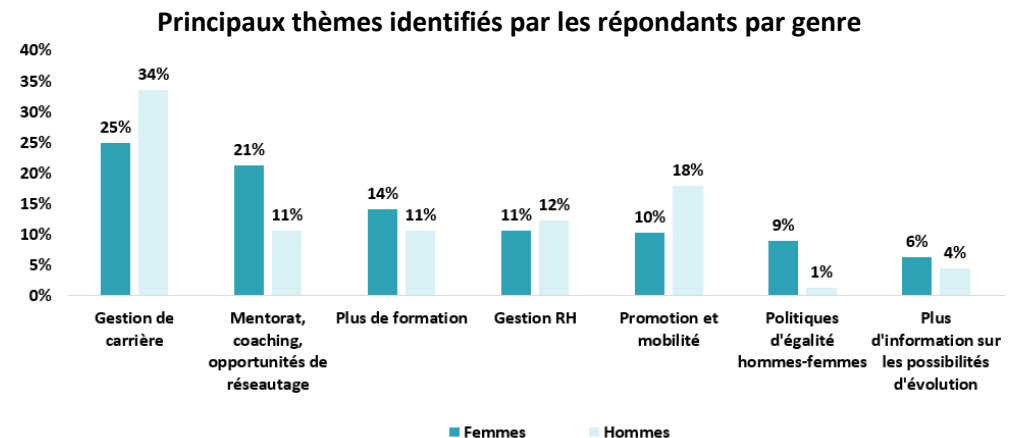
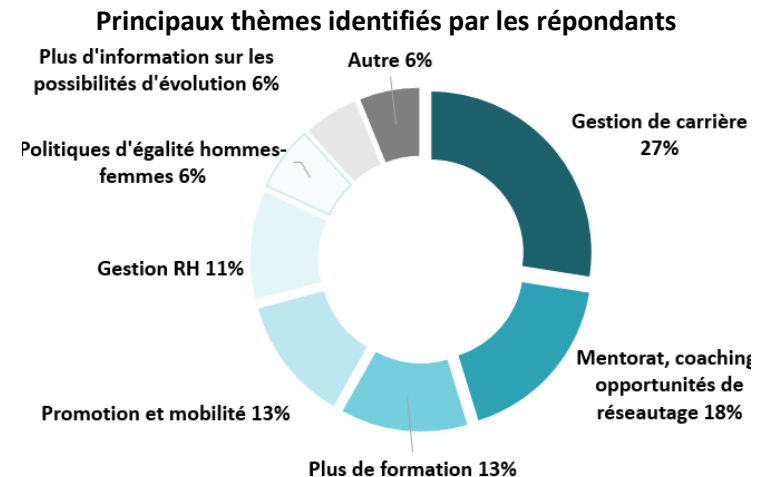
- « La mise en place de bilan de carrière réguliers et par des externes' à l'entreprise. » Femme, ingénieure et cadre 31 à 45 ans

La deuxième demande la plus exprimée porte sur le mentorat, le coaching et les opportunités de réseautage

- « Du coaching et des formations, pour amener les femmes à prendre plus d'assurance, à se mettre plus en avant et gérer plus efficacement leur évolution de carrière.. » Femme, technicienne et agent de maîtrise, moins de 30 ans

- « Mentorat, cela permet le renforcement des compétences, une meilleure intégration de ses règles et dans les équipes, ne pas se sentir complètement seul » Femme, employée non cadre, 31 à 45 ans

- « Des accompagnements individuels type Coaching, Mentoring.- Aujourd'hui, les seules formations de ce type proposées sont en groupe et sur 1 ou 2 jours consécutifs, conditions peu propices à une réelle évolution ». Femme, ingénieure et cadre, 31 à 45 ans.



- Le mentoring et la communication sur des femmes "modèles", de manière à créer un effet d'entraînement et d'identification. La plupart des dirigeants sont des hommes, sauf dans les fonctions secondaires de type RH, achats, développement durable... cela ne donne pas aux jeunes femmes de modèles à suivre ni l'impression qu'elles ont un rôle à jouer dans la stratégie de l'entreprise ». Femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre.

Equilibre vie professionnelle /vie privée : une baisse du déploiement des dispositifs plus importante en France qu'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.

- **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.

- **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.

Méthodologie :

Question posée : *cs dispositifs sont-ils mis en place par votre employeur et les utilisez-vous ?*

Options de réponses intégrées : *C'est appliqué et je l'utilise.*

De même qu'en 2017 et 2019, on observe un écart important sur quatre processus analysés en faveur des salariés de la tech en France, notamment sur le soutien de l'organisation à des activités familiales, les contributions aux frais de garde des enfants et les horaires de réunion liés à la parentalité. Les dispositifs sont appliqués à des niveaux similaires dans le numérique. Toutefois alors que l'évolution moins positive observée en France conduit à une chute du pourcentage de femmes satisfaites de l'accompagnement de la parentalité (81% à 63%), la proportion de femmes se déclarant satisfaites de l'accompagnement de la parentalité augmente à (63% à 65% de femmes satisfaites sur ce point). De ce fait malgré des niveaux de déploiement supérieurs de la plupart des dispositifs en France la proportion de femmes qui se déclarent satisfaites sur ce sujet est équivalente sur les deux périmètres.

Un niveau de satisfaction de 63% en France versus 65% à l'international

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

Niveau d'application	Homme		Femme	
	2019	2021	2019	2021
Congé de parentalité rémunéré (congé de maternité, congé de paternité, congé pour l'adoption d'un enfant...)	52%	41%	54%	53%
Congé de parentalité non rémunéré	7%	4%	8%	12%
Horaires de réunion compatibles avec la parentalité	35%	18%	45%	20%
Autorisations d'absence liées à la parentalité	51%	29%	62%	33%
Contribution aux frais de garde des enfants	18%	10%	31%	14%
Accès occasionnel à des structures de garde-d'enfant (quelques jours par semaine, ou en urgence)	N/A	2%	N/A	2%
Soutien de mon organisation à des activités familiales (ex : vacances, loisirs)	58%	22%	56%	31%
Autorisations d'absence liées à la prise en charge de personnes dépendantes dont vous avez la charge	N/A	12%	N/A	14%
Accès à une crèche	N/A	4%	N/A	2%

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

Niveau d'application	Homme		Femme	
	2019	2021	2019	2021
Congé de parentalité rémunéré (congé de maternité, congé de paternité, congé pour l'adoption d'un enfant...)	47%	36%	68%	42%
Congé de parentalité non rémunéré	11%	9%	15%	14%
Horaires de réunion compatibles avec la parentalité	22%	12%	34%	11%
Autorisations d'absence liées à la parentalité	52%	21%	56%	17%
Contribution aux frais de garde des enfants	16%	15%	21%	6%
Accès occasionnel à des structures de garde-d'enfant (quelques jours par semaine, ou en urgence)	N/A	10%	N/A	0%
Soutien de mon organisation à des activités familiales (ex : vacances, loisirs)	21%	9%	24%	3%
Autorisations d'absence liées à la prise en charge de personnes dépendantes dont vous avez la charge	N/A	14%	N/A	3%
Accès à une crèche	N/A	10%	N/A	0%

Équilibre vie professionnelle /vie privée : les attentes des salariées portent en majeure partie sur le soutien à la garde d'enfants et une meilleure gestion des horaires

Méthodologie :

Question posée :

Quelles mesures souhaiteriez-vous voir développées en priorité pour mieux accompagner la prise en charge de vos obligations familiales et pourquoi ?

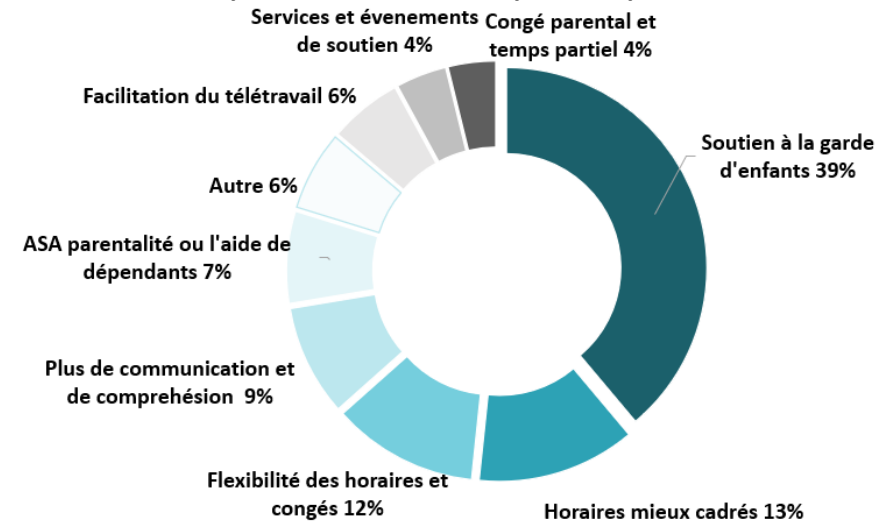
Le premier sujet pour les femmes et les hommes est celui du soutien à la garde d'enfants

- « Structure de garde flexible pouvant répondre à des besoins ponctuels et urgents » Femme, 31 à 45 ans, ingénieur et cadre
- Proposer des solutions de garde en cas d'impondérable (prof malade, grève de l'école, ...) » Femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre
- « Prise en compte des frais de garde en cas de mission avec départ ou arrivée au domicile après les horaires de travail comme départ à 6h du domicile ou retour à 22h ». Femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre
- « Des places en crèche au niveau national (notre entreprise propose des solutions uniquement pour les personnes travaillant au siège, oubliant les fonctions commerciales dispersées et ayant particulièrement besoin de soutien dans des plus petites villes ou les crèches municipales sont en saturation totale !) », Femme, 31 à 45 ans, ingénieur et cadre
- « Plus de participation financière aux gardes d'enfants qui ne vont pas encore à l'école ou périscolaire » Femme, plus de 45 ans, ingénieure et cadre.

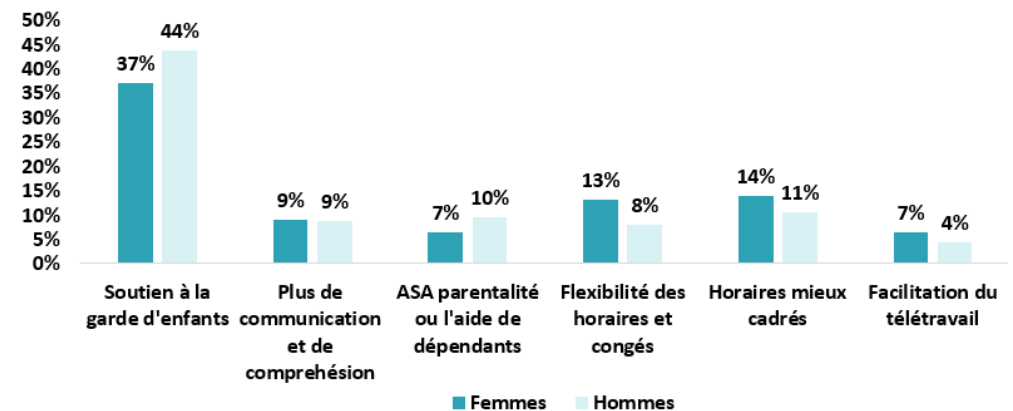
Le deuxième sujet c'est le déploiement de mesures qui permettent aux parents de s'organiser (horaires mieux cadrés, flexibilité des horaires, télétravail)

- « Plages rallongées horaires/flexibilités : travailler de 6h à 7h30 à la maison, accompagner les enfants à l'école et reprendre le travail en entreprise à 9h ». Femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre
- « Télétravail en cas d'enfants malade (pour les cas les plus fréquents) ». Femme, technicienne et agente de maîtrise, 31 à 45 ans
- « L'adaptation des horaires sans passer au forfait jour afin de pouvoir conserver des horaires fixes. » Femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre
- « Aménager des horaires condensés pour partir plus tôt (nous avons deux heures de pause obligatoire le midi) Femme, technicienne et agente de maîtrise, 31 à 45 ans

Principaux thèmes identifiés par les répondants



Principaux thèmes identifiés par les répondants par genre



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

L'enquête 2021 reprend les questions 2019 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 la direction générale
- Les dispositifs internes connus
- Les dispositifs externes connus

Le niveau d'engagement des entreprises de la Tech est nettement plus élevé en France qu'à l'international, il est équivalent à celui observé chez les salariés dans les autres secteurs en France, mais très supérieur à celui observé à l'international.

	HRSTC FRANCE				HRSTC Hors FRANCE			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	
Chez votre employeur y-a-t-il ?								
Répondants : Oui								
Un engagement fort de la direction générale en faveur de l'égalité femmes/hommes	74%	85%	66%	75%	69%	76%	51%	54%
Un service en charge de l'égalité femmes/hommes et de la diversité	31%	67%	33%	65%	40%	34%	29%	40%
Sensibilisation interne en faveur de la mixité (information, communication, ateliers)	76%	82%	69%	74%	58%	63%	42%	57%
Objectifs chiffrés de mixité dans les organes de direction	31%	44%	31%	39%	39%	24%	28%	23%
Une part variable de salaire ou un bonus liée à des objectifs mixités	N/A	7%	N/A	6%	N/A	9%	N/A	4%
Un réseau interne féminin ou mixte actif dans la défense de l'égalité femmes/hommes	50%	58%	55%	57%	50%	29%	35%	48%
Des hommes engagés sur la question de la mixité	45%	56%	38%	46%	47%	54%	37%	48%
Politique de construction d'un vivier de Femmes haut potentiels et un plan spécifique de promotion de carrière des femmes	N/A	40%	N/A	29%	N/A	33%	N/A	22%

	HRSTC FRANCE				HRSTC Hors FRANCE			
	Homme		Femme		Homme		Femme	
2019	2021	2019	2021	2019	2021	2019	2021	
Votre employeur a-t-il pris des engagements concrets en faveur de la mixité femmes - hommes ?								
Oui, avec des label qualité ou des certifications (type AFNOR, GEEIS, EDGE)	14%	17%	12%	13%	13%	16%	6%	6%
Oui avec des chartes (type Heforshe Onu)	6%	19%	6%	12%	6%	14%	3%	6%
Oui, avec un programme dédié spécifique à l'organisation	3%	55%	4%	46%	11%	32%	10%	35%
Non, il n'a pas pris d'engagement	9%	8%	15%	10%	7%	11%	19%	22%
Je ne sais pas	44%	31%	41%	38%	47%	48%	47%	39%

SEXISME : 46% des femmes de la tech déclarent avoir été victimes de comportements sexistes

L'enquête 2021 comprend des questions posées sur le sexisme défini comme suit :

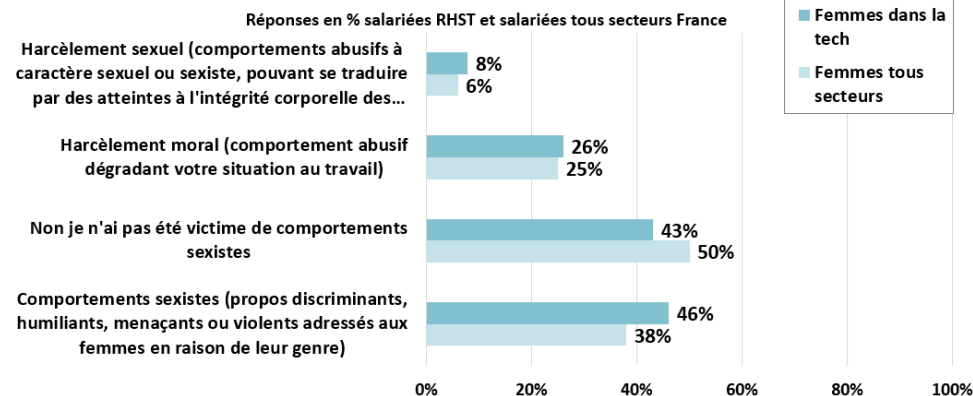
- **Comportements sexistes (propos discriminants, humiliants, menaçants ou violents adressés aux femmes en raison de leur genre)** - Avec note explicative : « Selon le code pénal en France trois éléments constituent "l'agissement sexiste" Le premier : L'existence d'un ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi par une personne, c'est-à-dire non désiré. Le deuxième : L'agissement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant. Le troisième : L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un salarié subit ces agissement(s) de manière répétée parce qu'elle est une femme, ou parce qu'il est un homme. Exemple : moqueries telles que "ça piaille, ça papote", "les femmes sont faites pour s'occuper des enfants", "les femmes n'ont pas leur place dans ce type de poste" ».
- **Harcèlement moral (comportement abusif dégradant votre situation au travail)** – Avec note explicative « Articles du code Pénal : « des propos ou comportements », des « agissements », répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »
- **Harcèlement sexuel (comportements abusifs à caractère sexuel ou sexiste, pouvant se traduire par des atteintes à l'intégrité corporelle des femmes) et agressions sexuelles** – Avec note explicative « Articles du code Pénal : Cela désigne des "propos, ou comportements, répétés, à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit portent atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.", est également assimilé à du harcèlement sexuel : "l'usage de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle". Cette catégorie intègre également ce que l'on désigne dans le code pénal français comme une "agression sexuelle", c'est-à-dire : « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ». L'agression sexuelle est donc une atteinte sexuelle commise sans le consentement clair et explicite de la victime. Ce sont des attouchements de nature sexuelle, imposés sur certaines zones du corps :la bouche, le sexe, les seins, les fesses, les cuisses. »

Méthodologie

Question posée : « Au travail avez-vous été victime d'une des situations suivantes ? ».

Options de réponses, multichoix (Comportements sexistes (propos discriminants, humiliants, menaçants ou violents adressés aux femmes en raison de leur genre) ; Harcèlement moral (comportement abusif dégradant votre situation au travail, Harcèlement sexuel (comportements abusifs à caractère sexuel ou sexiste, pouvant se traduire par des atteintes à l'intégrité corporelle des femmes) et agressions sexuelles)

Au travail avez-vous été victime d'une des situations suivantes ?



La proportion de femmes actives dans la tech qui déclarent avoir été victimes de comportement sexistes est similaire à celle constatée dans les pays développés. La proportion de femmes de la tech victimes de comportement sexistes est de 8% supérieure à celle observée dans tous les secteurs.

Les proportions sont similaires à celles observées dans les pays développés.

Près de 40% des répondantes ont connaissance de dispositifs d'accompagnement des victimes de comportement sexistes mis en place par leur employeur mais moins de 5% l'utilisent

Méthodologie

Question posée 1 : « Existe-t-il un dispositif de traitement et de suivi de ce type de comportements dans votre organisation ? ». **Options de réponses :** Oui, Non, je ne sais pas.

Question posée 2 : « En tant que victime quelle a été votre réaction ? ». Question multichoix : plusieurs réponses possibles.

Le déploiement de dispositifs d'accompagnement de victimes est connu de quatre femmes sur dix. Proportion équivalente à celle observée dans les pays développés. Mais en France de même que dans les pays développés moins de 5% les utilisent, en général elles préfèrent avoir recours à des solutions moins formelles.

Toutes les répondantes qui n'ont pas utilisé le dispositif d'accompagnement existant ont été invitées à indiquer le motif pour lequel elle ne l'avait pas utilisé sous forme de verbatim. Le motif évoqué par le plus grand nombre de répondantes (28%) est celui de la peur des représailles. Les réponses font également ressortir le déploiement récent de ces processus, 25% d'entre elles indique que le processus d'existait au moment de l'incident.

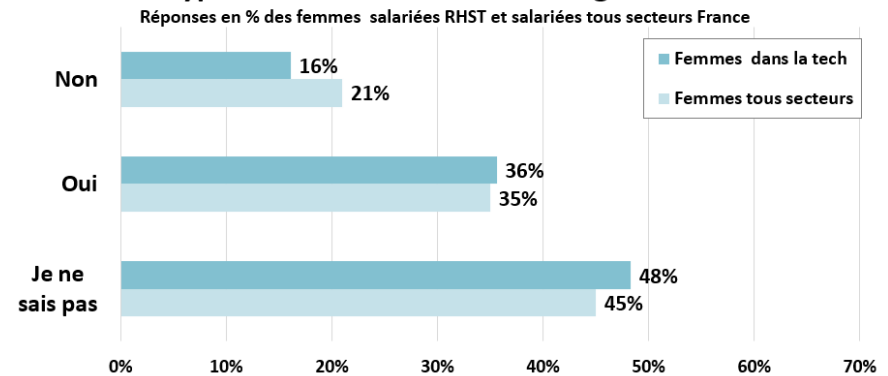
28% des femmes indiquent avoir peur des représailles :

- « A cause des risques de retombées co-latérales, y compris pour moi, et mon équipe ; et comment prévenir le RH, quand on est dans une équipe RH, que votre manager direct est la DRH de l'entité ?? » Femme, ingénieure et cadre, moins de 30 ans
- « Crainte de passer pour une "enquiquineuse", "hystérique", qui ne "maîtrise pas ses nerfs" » femme, 31 à 45 ans, ingénieure et cadre
- « A chaque fois que l'on exprime une difficulté cela se retourne contre nous...on est isolée, sanctionnée... c'est du vécu. Donc on finit par se taire pour tout », - femme, ingénieure et cadre, plus de 45 ans
- « Peur de sanction disciplinaire et licenciement » Femme, ingénieure et cadre, plus de 45 ans
- « Peur des conséquences, de la non confidentialité » Femme, ingénieure et cadre, plus de 45 ans

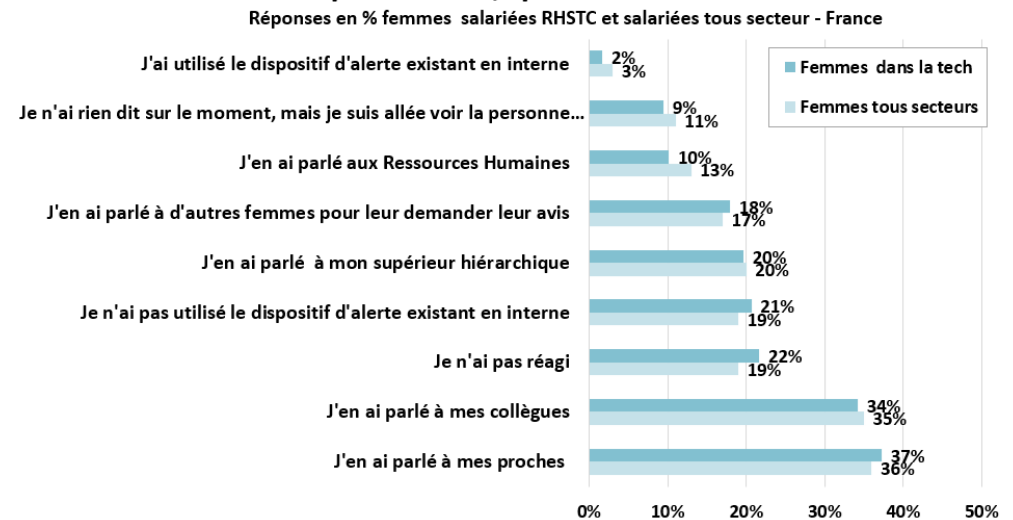
21% des femmes évoquent une absence de confiance dans la procédure et une préférence pour une solution informelle

- « Parce que je ne pense pas qu'il y ait une vraie aide derrière. J'ai plus la sensation qu'ils l'ont mis en place parce qu'ils y sont contraints (...) je savais que j'allais davantage être jugée qu'aidée », femme, ingénieure cadre, entre 31 et 45 ans
- « J'ai pris le problème assez tôt et la personne a compris rapidement donc je ne suis pas allée plus loin. » - femme, ingénieure cadre, moins de 30 ans

Existe-t-il un dispositif de traitement et de suivi de ce type de situation dans votre organisation ?



En tant que victime, quelle a été votre réaction ?



RESEAUX : les réseaux font bouger les lignes sur les carrières, les attitudes sexistes et les formations

Méthodologie

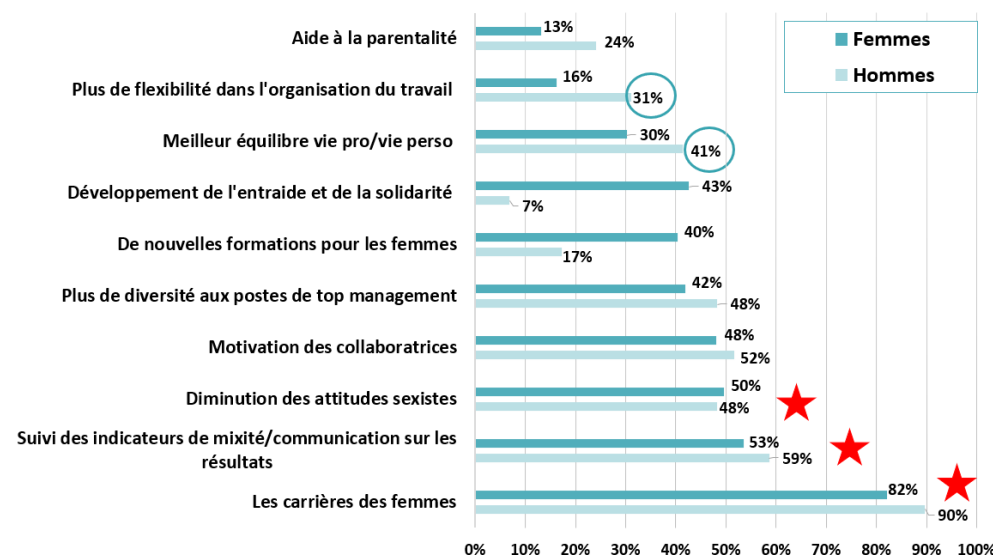
Répondants ayant sélectionné oui, et Oui tout à fait en réponse à la question « le réseau mixité de mon entreprise a-t-il fait bouger les lignes ? »

Question posée : « le réseau mixité de mon entreprise a-t-il fait bouger les lignes ? ». Options de réponses : Non pas du tout, Non, Oui, Oui tout à fait.

Pour la majorité des salariés répondants à l'enquête, l'un des principaux apports des réseaux porte sur les carrières des femmes, mais cela comprend aussi une vigilance renforcée dans le suivi des indicateurs mixité en interne, ainsi qu'une diminution des attitudes sexistes.

Autre apport des réseaux, leur capacité à mobiliser les directions pour obtenir des améliorations sur des sujets tels que la flexibilité dans l'organisation du travail, et l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Le réseau mixité de mon entreprise a-t-il fait bouger les lignes ?



RESEAUX : l'apport des réseaux aux entreprises et aux salariés.e.s

Méthodologie

Répondants ayant sélectionné une des options de réponse proposée à la question :
« un réseau mixité est-il bénéfique à une entreprise ? »

Question posée : « un réseau mixité est-il bénéfique à une entreprise ? ». Question multichoix : plusieurs réponses possibles

Hommes et femmes sont d'accord, pour l'entreprise, les avantages apportés par un réseau sont essentiellement liés à l'image/l'attractivité, la motivation des collaboratrices et la qualité de vie au travail.

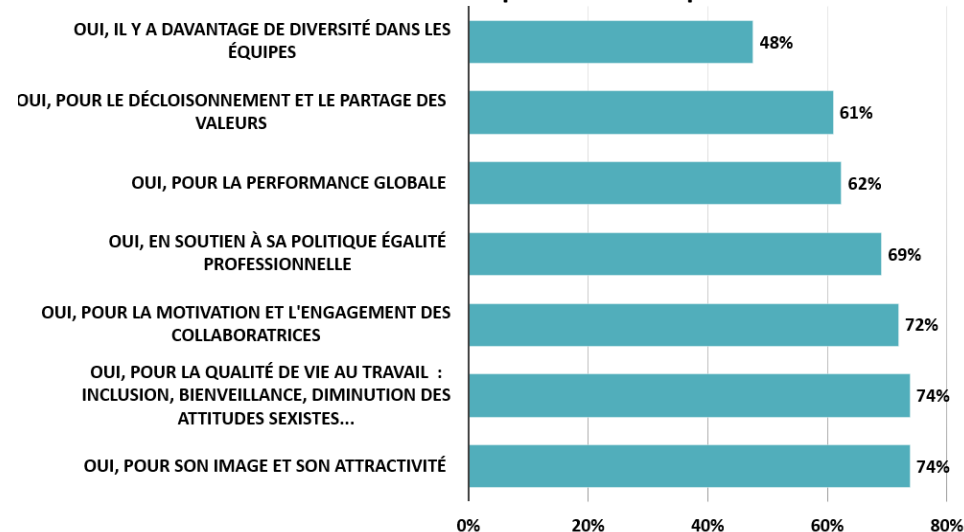
Méthodologie

Répondants ayant sélectionné une des options de réponse proposée à la question :
« qu'apporte le réseau mixité aux salarié.e.s de mon entreprise ? »

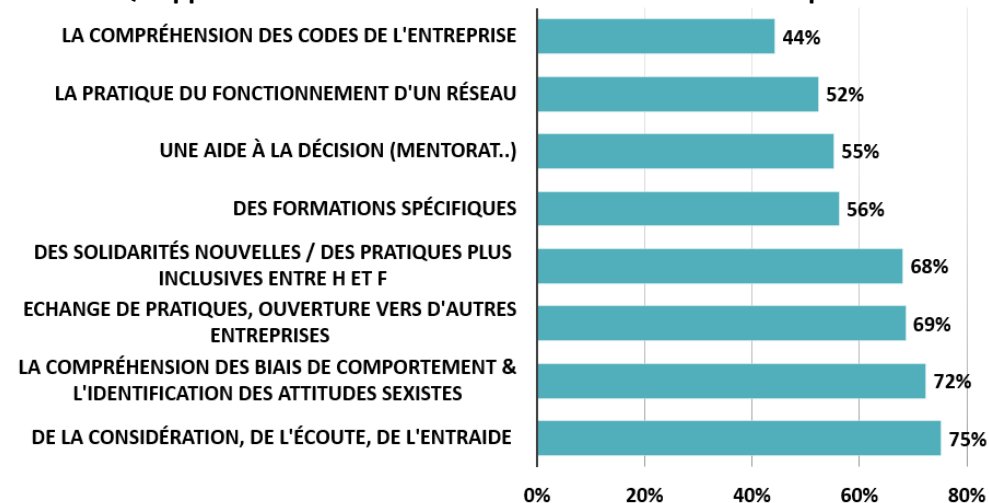
Question posée : « qu'apporte le réseau mixité aux salarié.e.s de mon entreprise ? ». Question multichoix : plusieurs réponses possibles

Pour plus de 70% des répondants l'un des principaux apports d'un réseau sont liés à la qualité des relations interpersonnelles plus harmonieuses (entraide, solidarité, inclusion, échanges de pratiques, ouverture).

Un réseau mixité est-il bénéfique à une entreprise?



Qu'apporte le réseau Mixité aux salarié.e.s de mon entreprise ?



FIDELISATION : une proportion de salariés satisfaits identique chez les hommes et les femmes travaillant dans la tech

Méthodologie

Définition répondants RHST (Ressources Humaines en Science et Technologies) : hommes et femmes ayant déclaré :

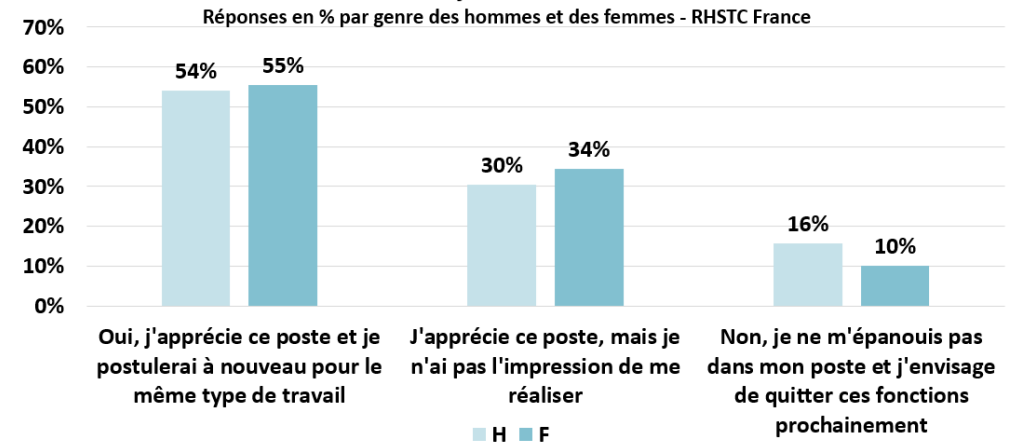
- **Étudier dans une des matières suivantes :** mathématiques; physiques; les sciences de la vie, biologie et chimie; informatique et numérique ; ingénierie (transformation et production); environnement, développement durable; BTP , génie civil et construction, agronomie, agriculture (classification CITE 2011)
- **Exercer une des fonctions suivantes :** production, étude, recherche & développement, technologies de l'information et de la communication, gestion de données (data analyst, data scientist), services techniques et maintenance.

Question posée : « Avez-vous l'impression de vous réaliser dans votre emploi aujourd'hui ? ». **Options de réponses :** oui j'apprécie ce poste et je postulerais à nouveau pour le même travail / J'apprécie ce poste mais je n'ai pas l'impression de me réaliser / Non je ne m'épanouis pas dans mon poste et j'envisage de le quitter ces fonctions prochainement.

Plus de la moitié des femmes et des hommes déclarent s'épanouir dans leur travail, une proportion légèrement plus importante de femmes (4%) déclare ne pas avoir l'impression de se réaliser, mais par contre plus d'hommes que de femmes déclarent envisager de quitter leur poste prochainement. Les proportions sont similaires pour les salariés du numérique.

Le taux d'attrition potentiel des effectifs masculins est supérieur à celui des effectifs féminins.

Avez-vous l'impression de vous réaliser dans votre emploi aujourd'hui ?



Fidélisation : Les femmes de la tech sont moins nombreuses à se sentir valorisées et reconnues dans leurs fonctions

Méthodologie

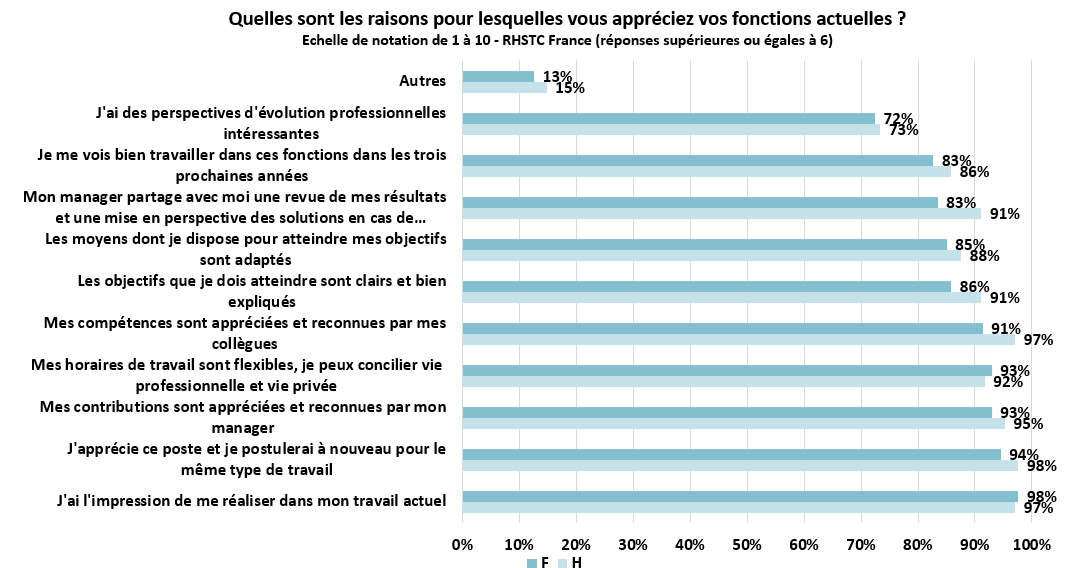
Répondants ayant sélectionné « Oui j'apprécie ce poste et je postulerai à nouveau pour le même travail » en réponse à la question : « Avez-vous l'impression de vous réaliser dans votre emploi aujourd'hui ? ».

Question posée : « Quelles sont les raisons pour lesquelles vous appréciez votre fonction actuelle ? ». Question multichoix : plusieurs réponses possibles.

Forte similitude des motifs de satisfaction des femmes et des hommes, avec toutefois sur la plupart des points observés une proportion de femmes satisfaites moins importante.

Des écarts significatifs hommes femmes sont observés sur la pratique par le management direct de revue de résultats et de mise en perspective de solutions avec la salariée, sur la précision sur les objectifs à atteindre, et la reconnaissance des compétences par les collègues.

La comparaison des motifs de satisfaction hommes femmes en France et dans les pays développés fait ressortir un niveau de satisfaction plus élevé en France qui semble correspondre à une meilleure gestion des hommes par le management ou les RH (gestion par le management direct, flexibilité des horaires, perspectives d'évolutions professionnelles).



FIDELISATION : des motifs d’insatisfaction partagés avec les hommes auxquels s’ajoutent pour les femmes la discrimination et le sexisme.

Méthodologie

Répondants ayant sélectionné « J’apprécie ce poste mais je n’ai pas l’impression de me réaliser: « Avez-vous l’impression de vous réaliser dans votre emploi aujourd’hui ? ».

Question posée 1 : « Quelles sont les raisons de votre insatisfaction actuelle ? ».

Question multicoïx : plusieurs réponses possibles.

Question posée 2 posée à ceux qui déclarent apprécier ce poste mais ne pas avoir

l’impression de se réaliser : « Quels sont les ajustements les plus urgents qui pourraient améliorer votre situation ? »

Très forte similitude des motifs d’insatisfaction observés chez les femmes et les hommes. Mais pour une femme sur cinq discrimination et comportements sexiste comptent parmi les premiers motifs d’insatisfaction, de même que le fait de ne pouvoir utiliser les dispositifs d’accompagnement à la parentalité (congé de parentalité, horaires) sous peine de se voir sanctionnées. Le constat est identique sur ce point dans les pays développés.

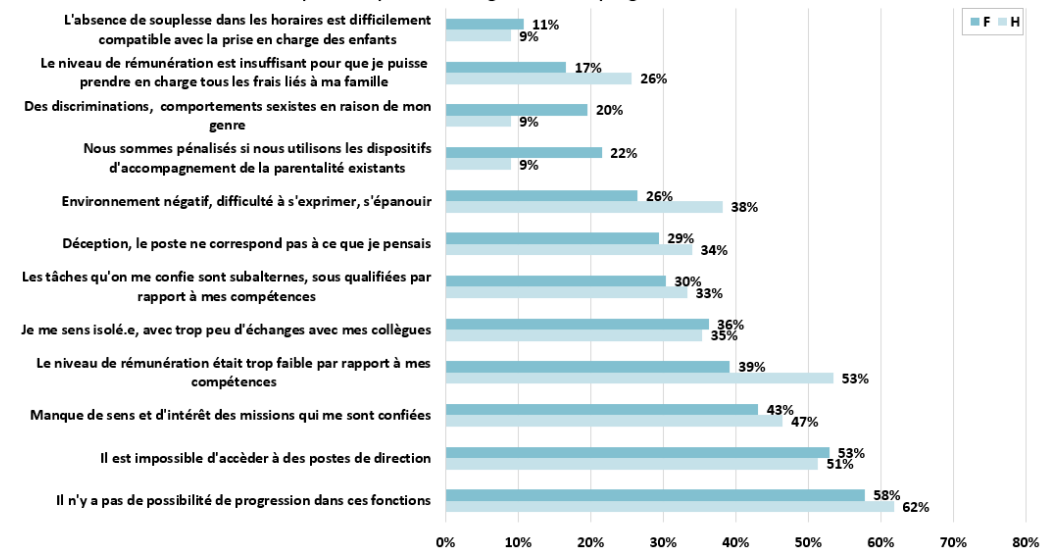
L’ajustement souhaité par la moitié des salariées porte sur la progression de salaire ou de carrière :

- « Relancer les promotions internes et incitant les collaborateurs en poste depuis plus de 5 ans sur leur poste à évoluer » Femme, ingénieure et cadre, plus de 45 ans
- « Il me faudrait des perspectives d’évolution afin de pouvoir me projeter dans l’avenir. » Femme, ingénieure et cadre, plus de 45 ans
- « Possibilité d’évolution dans mon équipe avec augmentation de salaire » Femme, ingénieure et cadre, plus de 45 ans

Un cinquième des salariés évoque une meilleure organisation :

- « - Une meilleure vision globale des objectifs à court / moyen / long terme. Une gestion plus efficace des sollicitations pour éviter d’être tout le temps interrompue dans mon travail (système de ticketing ?). Femme, Ingénieure et cadre, 31 à 45 ans
- «Un retour sur site rapide. Des perspectives court/moyen terme sur des projets concrets » Femme, Ingénieure et cadre, 31 à 45 ans

Quelles sont les raisons de votre insatisfaction ? Echelle de notation de 1 à 10
Réponses supérieures ou égales à 6 en % par genre - RHSTC France



Méthodologie de l'enquête en ligne Gender Scan :

L'enquête Gender Scan™ 2022 été réalisée en ligne (dans 117 pays) de mars à juillet 2022, sur une base déclarative auprès de 30 001 répondants hommes et femmes, âgés de 18 ans et plus.

- En France, le total répondants salariés dans les secteurs STIM est de 2 199 répondants (marge d'erreur 2.1%), 1297 répondants sont à la fois diplômés et salariés des secteurs STIM (marge d'erreur 2.7%).
- A l'international, dans les pays développés il est de 3 231 salariés dans les secteurs STIM (marge d'erreur de 1.7%), et de 2 064 répondants à la fois diplômés et salariés dans les secteurs STIM (marge d'erreur 2.2%).

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