

Résultats Enquête Mutationnelles-Y Factor**Aucune progression de la féminisation des formations scientifiques et techniques depuis 10 ans, dans les pays occidentaux !
L'Asie et l'Europe de l'Est prennent de l'avance...****Jean-Louis Borloo, Claudie Haigneré, Barbara Dalibard,
Mari-Noëlle Jégo-Laveissière... se mobilisent !**

Quelle place et quel avenir pour les femmes dans les sciences et technologies dans le monde ? Sur la base des résultats de l'enquête internationale « **Mutationnelles-Y Factor 2015** », qui confirme une stagnation de la féminisation des formations scientifiques et techniques dans les pays occidentaux et une très lente progression dans le monde (seulement 4%), **10 acteurs et actrices de l'innovation, proposent 5 actions concrètes, applicables dès 2016, pour renforcer la place des femmes dans les sciences et technologies en France et dans le monde. Parmi les premiers signataires de l'appel : Jean-Louis Borloo, Claudie Haigneré, Barbara Dalibard, Mari-Noëlle Jégo-Laveissière...**

Principaux résultats de l'enquête internationale « Mutationnelles-Y Factor 2015 » :

(Intégralité des résultats et extraction des données France, disponibles sur demande)

- Très lente, **la féminisation des formations scientifiques et techniques dans le monde** n'a progressé que de 4 points en 10 ans pour atteindre 34% ! A ce rythme, 40 ans seront nécessaire pour atteindre la parité !
- **Dans les pays occidentaux USA/Europe de l'Ouest**, la proportion de femmes diplômées des filières scientifiques et techniques est inférieure à la moyenne mondiale (34%) et reste bloquée à 32%. Elle stagne depuis 10 ans!
- Concernant la proportion de femmes actives dans ces métiers, **l'Asie et l'Europe de l'Est** prennent de l'avance !
- **Oui à plus de femmes dans les secteurs technologiques et l'innovation** ! 92% des répondants estiment que les femmes devraient être plus impliquées dans la conception, l'installation, la maintenance et la commercialisation des technologies utilisées.
- **Oui, la mixité est un vecteur de performance commerciale et sociale** ! Pour 90% des personnes interrogées, les équipes mixtes améliorent la satisfaction clients et participent à une meilleure ambiance de travail ... et à plus d'efficacité.
- **Oui, les hommes sont plus épanouis que les femmes** dans le secteur scientifique et technique, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la gestion de carrière et l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- **Oui un changement doit être impulsé** pour 90% des répondants, prenant appui sur un engagement clair des acteurs de la société civile, complété d'une politique volontariste d'intégration des femmes dans les équipes en charge de l'innovation.

L'appel de 10 personnalités pour renforcer la place des femmes dans les sciences et technologies dans le monde

S'appuyant sur les résultats de l'enquête « Mutationnelles-YFactor 2015 », 10 acteurs de l'innovation, dont Jean-Louis Borloo, Claudie Haigneré (ASE), Barbara Dalibard (SNCF Voyageurs), Mari-Noëlle Jégo-Laveissière (Orange)... s'engagent en faveur de l'égalité des femmes et des hommes dans l'accès à l'innovation. Ils proposent aux entreprises et aux instances gouvernementales, **5 actions concrètes applicables dès 2016**. Un appel à signatures est lancé via le site www.yfactor.org. Cf Appel en annexes.

L'enquête internationale « Mutationnelles-YFactor 2015 » et ses partenaires

Réalisée depuis 7 ans, par le cabinet Global Contact pour Orange, l'enquête Mutationnelles, porte sur l'emploi et la formation des femmes dans les sciences et technologies. Centrée sur la France depuis sa création, l'enquête prend cette année, pour la première fois, une dimension internationale et devient « Mutationnelles-YFactor ». L'enquête online a été menée auprès de 2816 femmes et hommes diplômés (dont 992 actifs dans les secteurs scientifiques et techniques) de 83 pays, du 1^{er} mai au 30 juin 2015.

Selon Mari-Noëlle Jégo-Laveissière, Vice-Présidente Innovation d'Orange : « *Chez Orange, nous constatons au quotidien combien la mixité des équipes est une richesse pour l'entreprise. Les projets d'innovations se nourrissent tout particulièrement de cette richesse, qui est le reflet de la diversité de nos clients et de la société dans son ensemble. Nous sommes fermement engagés à poursuivre notre dynamique d'inclusion, au service de la performance et d'une innovation porteuse de progrès économique et sociétal.* »

Selon Thierry Baril, Directeur des Ressources Humaines d'Airbus Group : « *La diversité fait partie de l'ADN d'Airbus Group, et représente un atout que nous cultivons quotidiennement. Au sein des différentes fonctions, mon constat est flagrant : les équipes où la diversité est la plus importante sont souvent les plus dynamiques et les plus compétitives. Je reste intimement persuadé que favoriser la diversité et l'inclusion au sein de tout type d'organisation permet de développer l'innovation, d'améliorer la performance et de favoriser l'engagement.* »

A propos de Global Contact et de Claudine Schmuck, l'auteure de l'enquête.

Global Contact est un cabinet d'étude de référence sur l'emploi et la formation des femmes et des jeunes dans les filières scientifiques, en France et dans le monde, fondé et dirigé par Claudine Schmuck. Expert des sujets liés aux formations et à l'emploi dans les sciences et technologies, Claudine Schmuck a été précédemment membre de cabinets ministériels (Commerce Extérieur, Industrie), spécialiste des médias et des nouvelles technologies chez Mc Kinsey, expert auprès de la DG Recherche, DG Connect et DG Entreprise (Commission Européenne), et au board d'associations telles que le G9+, Women in Leadership, European Center for Women in Technology. Global Contact, publie des études et organise chaque année « Science Factor » avec l'Education Nationale et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour susciter les vocations des jeunes pour les filières scientifiques.

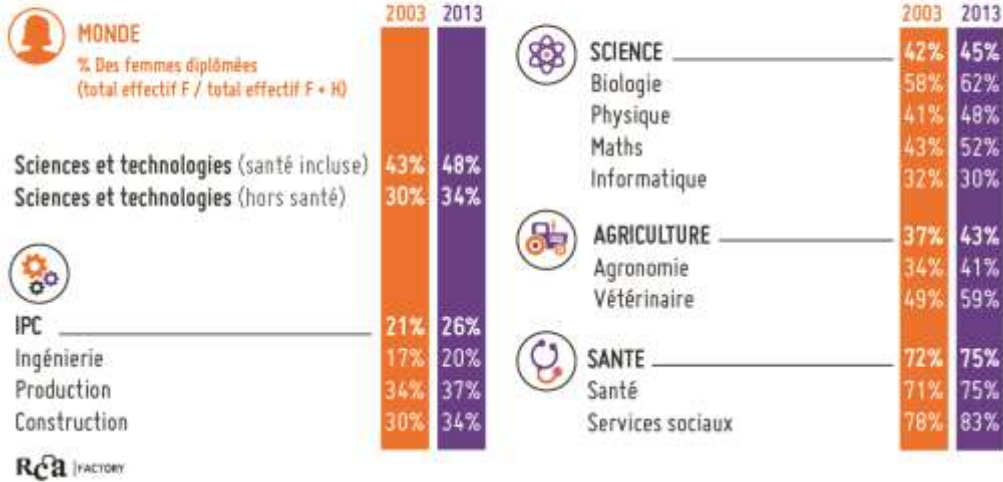
Annexes :

- 1- Infographies Mutationnelles-YFactor 2015
- 2- Appel : « Agissons pour renforcer la place des femmes dans l'innovation » et liste des personnalités signataires

ANNEXES 1 :

La trop lente féminisation des études scientifiques et techniques dans le monde

Féminisation des formations scientifiques et techniques dans le monde de 2003 à 2013 (en %)



Oui à d'avantage de femmes dans les secteurs technologiques

Les femmes devraient pouvoir : (réponses positives en %)



Concevoir et inventer les technologies utilisées

96%

93%

Installer et réparer les technologies utilisées

93%

90%

Commercialiser les technologies utilisées

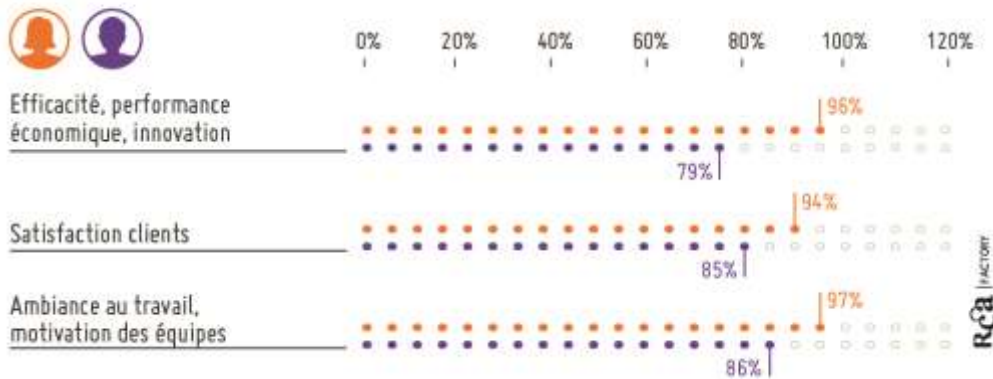
94%

92%

RCA | FACTORY

Oui les équipes mixtes ajoutent de la valeur aux entreprises

Les équipes mixtes apportent un plus dans (réponses positives en %) :



ANNEXE 2

Agissons pour renforcer la place des femmes dans l'innovation !

5 actions concrètes pour renforcer la place des femmes dans les sciences et techniques

Elles s'appellent Zoe, Captur, Z4 ou encore C30. Elles sont bien carrossées, nerveuses et rapides. Elles ? Ce sont les premières voitures imaginées et développées par des équipes mixtes. Renault, Peugeot-PSA, BMW et Volvo ont compris que les femmes étant de plus en plus décisionnaires dans l'achat d'automobiles, il était logique de les impliquer dans la conception de nouveaux modèles. Et le succès commercial rencontré par ces modèles le confirme, ça marche ! De fait, ça semble une évidence, quand on leur pose la question : plus de 90% des personnes interrogées estiment qu'il est normal que les femmes soient impliquées dans la conception, la commercialisation et même la maintenance des technologies utilisées¹. Même chose quand on leur demande si la mixité est bénéfique, 90% des répondants sont convaincus que c'est un vecteur de performances économiques, commerciales et sociales¹ !

Pourtant la proportion de femmes dans les formations et les métiers d'ingénierie reste bloquée à 30% dans le monde. Sur les 10 dernières années, la proportion de femmes dans ces filières n'a augmenté que de 4%. Pourquoi ? D'abord parce que la proportion de jeunes femmes qui s'orientent vers les études scientifiques et technique stagne voir même décline dans les pays développés. Ensuite parce que les diplômées en STIM³ des pays émergents se heurtent à des marchés du travail où à compétence égale elles sont beaucoup moins recrutées que les hommes pour des raisons d'ordre sociologiques et culturelles. Alors comment faire ? Comment faire pour que ça change, au moment même où toutes les compétences, toutes les énergies sont plus que jamais nécessaires pour faire face à des défis inédits et inouïs.

Nous soutenons le lancement de cinq actions applicables dès 2016 :

La France doit être un exemple pour le reste du monde, il faut d'abord agir dans l'entreprise,

1 - En affichant un engagement clair en faveur de l'égalité femmes/hommes par la mise en place d'indicateurs clés dans les rapports annuels. En France, l'analyse détaillée des rapports annuels des groupes du CAC40, révèle que les données communiquées restent limitées. Seuls 42% d'entre eux indiquent la proportion de femmes dans les postes de direction aujourd'hui.

2 - En affirmant l'intérêt de la mixité femmes/hommes dans l'innovation et en communiquant sur leurs succès. Cela passe par une politique volontariste d'intégration de femmes dans les équipes en charge d'innovations et la promotion de leurs réussites. L'exemple du secteur automobile être émulé dans d'autres secteurs.

Aux gouvernants nationaux et internationaux nous proposons de :

3 - Promouvoir et mesurer l'efficacité des initiatives conduites par tous les acteurs de la société civile pour renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques auprès des jeunes filles dès le plus jeune âge. Non, le déclin de la proportion de femmes dans les formations scientifiques et sont engagées aujourd'hui sur le terrain, les plus efficaces en termes d'audience et d'impact gagneront à être mieux connues.

4 - **Identifier, déployer et valoriser les mesures favorisant l'accès durable à l'emploi de jeunes femmes diplômées dans les filières scientifiques et techniques.** Dans de nombreux pays émergents l'accès aux emplois qualifiés est plus difficile pour les femmes diplômées de l'enseignement supérieur, dont le taux de chômage reste très élevé. Des programmes efficaces existent (en Jordanie par le JCEF⁴ ou en Inde avec le programme STEP⁵), ils doivent être mieux connus.

5- Nous acteurs et actrices de l'innovation, **dans le cadre de l'enquête internationale Mutationnelles-Yfactor, nous nous engageons avec l'UNESCO et le projet SAGA, à rendre compte des progrès accomplis, en mesurant tous les ans les effectifs et la situation des femmes dans les formations et les emplois scientifiques et techniques dans le monde, et en analysant leur évolution.** Ces données permettront de mesurer l'impact des actions engagées, et surtout d'inspirer celles qui sont à conduire pour qu'enfin hommes et femmes contribuent également aux innovations futures.

Signataires :

- Jean-Louis Borloo
- Thierry Baril, Airbus Group, DRH
- Kathrin Buvac, NOKIA, Vice-Présidente Stratégie
- Barbara Dalibard, SNCF Voyageurs, Directrice Générale
- Claudie Haigneré, Agence Spatiale Européenne
- Mari-Noëlle Jégo-Laveissière, Orange, Vice-Présidente Innovation
- Catherine Ladousse, Présidente du Cercle interelle qui regroupe 13 entreprises du secteur technologique (*Air Liquide, Areva, Assystem, CEA, GE, Gemalto, IBM, Intel, Lenovo, Nexter, Orange, Sanofi et Schlumberger*)
- Karine Leverger, Syntec ingénierie, Déléguée Générale
- Stéphane Pallez, La Française des Jeux, Présidente-Directrice Générale
- Claudine Schmuck : Global Contact, Directrice
- Pascale Witz : SANOFI, Vice-Président Exécutif, Divisions Globales & Développement Stratégique

^{1 2} Enquête Mutationnelles - Yfactor, 2816 répondants de 83 pays, en partenariat avec l'UNESCO, l'OCDE, Eskills de la Commission Européenne, mai à juillet 2015.

³ STIM : Science, Technologies, Ingénierie, Mathématiques

⁴JCEF : Jordan Career Education Foundation

⁵ STEP: Support to Training and Employment Program for women