

L'ESSENTIEL DE L'ÉTUDE

Etude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France

Mai 2023



OPIIEC



MÉTHODOLOGIE ET PÉRIMÈTRE

Cette étude prospective sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France a été réalisée par l'OPIIEC, Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement.

Elle vise à :

- ✓ Permettre une meilleure connaissance de la population et des trajectoires de la population féminine dans les métiers du numérique et de l'ingénierie
- ✓ Apporter un éclairage sur les mobilités professionnelles, reconversions et créations d'entreprises par des femmes dans ces deux secteurs
- ✓ Réaliser une analyse des actions mises en œuvre, de leur impact et des conditions de transférabilité des bonnes pratiques
- ✓ Co-construire et ou ajuster les leviers d'action mis en œuvre au sein de la branche

Elle a été réalisée au travers de la conduite d'études qualitatives et quantitatives, et plus précisément:

- ✓ d'une analyse documentaire et statistique approfondie (comprenant notamment un benchmark sectoriel et international)
- ✓ de 74 entretiens exploratoires et d'approfondissement
- ✓ d'une enquête statistique ayant recueilli les réponses de 148 entreprises et de 794 salarié-es du numérique et de l'ingénierie
- ✓ d'un atelier de travail réunissant 29 participant-es

CONTEXTE ET ENJEUX



Les entreprises du numérique et de l'ingénierie, inscrites dans une dynamique de croissance et ayant des besoins importants en compétences, connaissent des difficultés de recrutement et de fidélisation de leurs salarié-es, et notamment des femmes. Et ce, dans un contexte de concurrence avec d'autres secteurs d'activités.

L'ingénierie et le numérique sont des secteurs d'activités déterminants de nos sociétés actuelles. Les métiers qui les composent permettent de concevoir le monde de demain au travers de la résolution technique de problèmes humains, économiques et écologiques qui leur sont posés. Se priver des potentiels du vivier féminin (50% de la population mondiale) constitue une perte en soi. La surreprésentation des hommes dans ces métiers à fort impact sociétal engendre également un biais, que l'on nomme biais de masculinité : une société construite en majorité par des hommes se fonde sur une vision partielle et ne permet pas de prendre en compte l'ensemble des besoins ou des opportunités. Favoriser la mixité est donc une façon de garantir la juste représentativité de la société dans les réponses apportées à ses enjeux.

L'ingénierie et le numérique sont des secteurs d'activités professionnellement et économiquement très dynamiques. Il est par exemple estimé que 232 000 emplois seront créés dans le secteur du numérique entre 2017 et 2027. Ces métiers offrent par ailleurs une grande flexibilité professionnelle, des opportunités d'évolution en termes de parcours, de domaines d'interventions, de projets ou de compétences à mobiliser.

Les questions de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la lutte contre toute forme de discrimination et de la liberté de choisir sa voie professionnelle sont justement au cœur des enjeux sociaux et politiques actuels. Or, le faible nombre de femmes dans les secteurs d'activités de l'ingénierie et du numérique ne démontre pas tant un manque d'intérêt de leur part pour ces filières et ces métiers que la permanence de représentations genrées qui pèsent sur l'orientation professionnelle.

Cette étude propose une analyse prospective des freins et motivations actuels des filles et des femmes pour ces secteurs d'activités. La perspective de genre est essentielle à la compréhension des mécanismes à l'origine de leur polarisation en fonction du sexe. Elle permet de mettre en lumière les dynamiques structurelles et systémiques à l'origine de la non mixité et donc d'identifier les leviers d'action pour y remédier.

LEVIERS ET FREINS À L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU NUMÉRIQUE ET DE L'INGÉNIERIE AUPRÈS DES FEMMES

La sous-représentation des femmes dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique n'est pas le fruit du hasard ou de la biologie mais le résultat d'une organisation sociale et systémique de genre. Les freins d'accès aux métiers ainsi que les inégalités en leur sein en sont des conséquences directes. Les mettre en lumière et révéler les mécanismes sur lesquels elles reposent permet d'identifier les leviers d'action associés et d'orienter les politiques d'attractivité. De même, les motivations et attentes exprimées par les femmes évoluant dans ces secteurs constituent des lignes directrices incontournables.



Données clés sur la place des femmes dans les filières du numérique et de l'ingénierie

Ces données font état de la répartition femmes-hommes dans les choix d'options au Bac, en orientation Post-Bac, ainsi qu'en emploi. Elles apportent également des indications sur le positionnement de la France à l'international en matière de mixité dans les formations et métiers du numérique et de l'ingénierie.



Orientation et choix effectués par les femmes

Les choix d'orientation et d'entrée en emploi dans les deux filières sont sous-tendus par les cultures métiers et leurs représentations diffusées au niveau sociétal, ainsi que par les processus de socialisation différenciée entre les filles et les garçons qui influencent les facteurs de motivation et de choix des filières.



L'expérience du sexisme ordinaire et de violences comme facteurs potentiels d'abandon des parcours

L'étude a permis de mettre en évidence des faits récurrents de sexisme ordinaire mais également des situations de violences sexistes et sexuelles aussi bien au cours de la formation qu'au long de la carrière professionnelle. Une prise en compte de ces problématiques est observée au niveau des organismes de formation et des entreprises qui prévoient des actions spécifiques en la matière mais il existe un fort potentiel de progression dans la communication et sécurisation des dispositifs mis en place.



Egalité professionnelle dans les parcours

L'étude a également permis d'interroger les trajectoires professionnelles de différentes femmes dans le numérique et l'ingénierie. Il en ressort des inégalités femmes-hommes qui jalonnent le parcours professionnel mais également de nombreux atouts et potentiels en matière d'attractivité.

D'autres voies d'accès et d'exercice de ces métiers ont également été étudiées comme la création d'entreprise ou la reconversion professionnelle.



Actions mises en œuvre en faveur de l'attractivité

En matière d'attractivité et d'égalité professionnelle, différentes bonnes pratiques ont pu être observées aussi bien au niveau des entreprises de la Branche que dans d'autres secteurs connaissant également un enjeu de féminisation de leurs métiers.

Une analyse des politiques mises en œuvre au niveau international a également été réalisée.



DONNÉES CLÉS SUR LA PLACE DES FEMMES DANS LES FILIÈRES DU NUMÉRIQUE ET DE L'INGÉNIERIE

Même s'ils dépassent nos secteurs, les enjeux de la mixité sont particulièrement prégnants dans le numérique et l'ingénierie : la part des femmes dans ces métiers peine à atteindre les 30%, certaines filières-métiers étant particulièrement touchées (cybersécurité, développement informatique, ingénierie informatique, data science, etc.).

Les choix de spécialités et options du Baccalauréat

Alors que les filles représentent 56% des inscrites en terminale générale, elles sont relativement peu nombreuses parmi les spécialités susceptibles de conduire aux métiers du numérique ou de l'ingénierie.

Elles représentent ainsi :

14% des élèves pour la spécialité Numérique et Sciences Informatiques (NSI)

13% des élèves pour la spécialité Sciences de l'Ingénieur-e et Sciences physiques (SI)

Source : DEPP – Ministère de l'Éducation Nationale (données 2020 et 2021)

Les choix des études supérieures

L'analyse globale des candidatures aux formations post-bac confirme la faible attractivité des filières numériques et ingénierie auprès des filles.

Celles-ci représentent :

23% Des candidatures aux formations dans les filières du numérique

34% Des candidatures aux formations dans les filières de l'ingénierie

Ce déséquilibre filles – garçons tend à s'accroître avec le processus de sélection (22% des admis-es dans les filières du numérique sont des femmes et 32% pour l'ingénierie).

De plus, l'écart est également plus important dans les filières dites « sélectives » (CPGE, DUT...) que dans les filières non sélectives (principalement à l'Université) : 19% de filles parmi les candidatures aux filières sélectives du numérique et 32% pour l'ingénierie, contre respectivement 42% et 46% pour les filières non sélectives.

Point d'attention : l'exploitation des données Parcours Sup n'est qu'une source d'informations partielles pour rendre compte de l'orientation vers les filières du numérique et de l'ingénierie. Une part conséquente de l'offre de formation n'entre pas dans son périmètre.

Source : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la recherche et de l'innovation – données Parcours Sup 2020

La mixité dans les métiers du numérique et de l'ingénierie



Dans le secteur du numérique :

Deux professions catégories socioprofessionnelles (PCS), à savoir « *ingénieur-es et cadres d'étude, recherche et développement en informatique* » et « *chef-fes de projets informatiques, responsables informatiques* » regroupent près du tiers des effectifs de la Branche dans son ensemble.

La part des femmes y est respectivement de 27% et de 21%.



Dans le secteur de l'ingénierie :

Les PCS relevant de l'ingénierie sont beaucoup plus atomisées du fait de la diversité des domaines d'application. Parmi les principales PCS représentées, les « *ingénieur-es et cadres techniques de l'industrie* » et les « *ingénieur-es et cadres techniques du BTP* » comptent respectivement **24% et 27% de femmes.**

Source : INSEE – DADS 2020



Le positionnement de la France à l'international

A l'échelle européenne et mondiale, il existe des enjeux similaires à ceux rencontrés en France. L'Europe de l'Ouest et Etats-Unis accusent un retard vis-à-vis des pays d'Europe de l'Est, dans la féminisation des formations.

Légèrement en-dessous du taux mondial (26% contre 28%), la France fait néanmoins partie des pays européens qui détiennent la plus forte part de femmes diplômées en ingénierie.

En général, une sous-représentation des femmes dans ces métiers et une mise en minorité dans les postes de direction sont observées.

Dans l'Union Européenne, « plus de la moitié des hommes qui décrochent un diplôme dans les technologies de l'information trouvent un emploi dans le numérique, contre un quart pour les femmes ».

Au total, la part des femmes diplômées et en emploi dans ce secteur est de 17% en France, équivalent au taux européen.



ORIENTATION ET CHOIX EFFECTUÉS PAR LES FEMMES

Les choix d'orientation et d'entrée en emploi dans les deux filières sont sous-tendus par les cultures métiers et leurs représentations diffusées au niveau sociétal, par les processus de socialisation différenciée entre les filles et les garçons qui influencent les facteurs de motivation et de choix des filières.

Certains facteurs ont également été soulignés comme des facteurs d'abandon potentiels à prendre en compte, en particulier le sexisme ordinaire ou les violences sexistes et sexuelles.

CULTURE METIERS ET REPRESENTATIONS

Les représentations associées à des secteurs d'activités sont éminemment culturelles, donc dépendantes du contexte socio-historique, et influencent la mixité dans le temps. Elles évoluent en fonction de la place que les métiers de ces secteurs occupent dans la société et de la valorisation des compétences nécessaires pour les pratiquer.

Ainsi, entre les années 1940-1980, l'informatique est associée au travail de bureau, compatible avec les compétences associées au rôle social féminin. A partir des années 1980, le secteur se développe et les hommes l'investissent d'autant plus que l'usage du micro-ordinateur, nouvellement arrivé dans les foyers, leur est en grande partie réservé. Le développement des jeux vidéo, majoritairement créés à destination des garçons, subit une pratique genrée identique.

Les compétences visibilisées et valorisées dans les métiers du numérique et de l'ingénierie sont donc associées à **des représentations techniques**, elles-mêmes souvent assimilées au domaine masculin. Est donc entretenue une sorte de « culture métier » dont les codes valorisés et utilisés pour fonctionner en recrutement ou au sein des équipes vont freiner l'identification et l'attractivité des femmes. En effet, ces représentations stéréotypées impactent fortement leur capacité à se projeter dans ces secteurs et à s'y sentir à leur place.

Or, les métiers de l'ingénierie et du numérique se caractérisent par une **grande diversité et sont en constante évolution**. Ils allient des **compétences techniques, commerciales, relationnelles, de coordination, de gestion de projet, de créativité...**

Au moment de l'orientation, avant l'entrée en formation, une faible connaissance des métiers, des prérequis et conditions d'accès à ceux-ci, de la diversité des activités, des environnements de travail possibles et des parcours envisageables conduit à renforcer les représentations stéréotypées et, de ce fait, à maintenir en l'état une attractivité faible pour les femmes de ces métiers.

Ces représentations stéréotypées s'observent à la fois chez les jeunes filles et garçons mais aussi parmi les personnes qui les conseillent et les accompagnent dans leur orientation (ex : entourage familial, enseignant-es...).

Ainsi, l'étude Gender Scan menée en 2021 révèle que parmi les principaux déterminants sur les choix de parcours, on retrouve :

1. Les proches (famille et ami-es) : 48% pour les STIM (Science, Technologie, Ingénierie et Mathématiques) et 43% pour le Numérique
2. Les professeur-es : 40% pour les STIM et 32% pour le Numérique
3. L'accès aux technologies à l'école, au collège ou au lycée : 29% pour les STIM et 24% pour le Numérique
4. Un forum métier : 29% pour les STIM et 20% pour le Numérique
5. Un stage : 26% pour les STIM et 14% pour le Numérique

Pour le numérique, sont également souvent cités les événements ou sorties (20%) ou les livres et films (17%).

33% des filles



61% des garçons

sont encouragées par leurs parents à s'orienter vers les métiers du numérique.

(source : Ipsos Enquête d'opinion auprès de lycéens et parents d'élèves – Epitech – Octobre-Novembre 2021)



ORIENTATION ET CHOIX EFFECTUÉS PAR LES FEMMES

SOCIALISATION DIFFÉRENCIÉE

L'inégale représentation des femmes et des hommes dans les métiers de l'ingénierie et du numérique est également le résultat d'une socialisation différenciée selon le genre, autrement dit d'un parcours pré-tracé d'expériences différentes pour les filles et les garçons, « le couloir de verre », avant et pendant qu'interviennent les choix d'orientation vers les études ou les métiers du numérique et de l'ingénierie.

Ces parcours différenciés conduisent non seulement à des compétences différentes mais également à des perceptions ou des sentiments de compétences différents (cf. Illustration dans le numérique ci-dessous).

94% des lycéen·nes pensent qu'il est important voire indispensable d'avoir un très bon niveau dans les matières scientifiques pour être admis·es et réussir dans une école d'informatique.

Or, même lorsqu'elles ont plus de 14/20 de moyenne dans les matières scientifiques, **les filles sont bien moins nombreuses que les garçons à penser avoir le niveau pour suivre une formation en école d'informatique** (43% contre 78% pour les garçons), et leurs parents sont du même avis.

Dans l'ingénierie, lorsqu'elles font le choix de ces filières, les femmes témoignent d'un très bon sentiment de compétences en mathématiques, dès l'école primaire. Elles développent néanmoins un sentiment d'illégitimité qui se retrouve sous la forme du syndrome de l'impostrice dans le milieu professionnel.

Dans le numérique, quelques femmes qui n'avaient pas d'attrait particulier pour les maths ou qui ne se sentaient pas suffisamment douées ne se sont pas dirigées initialement dans ces secteurs. Elles se sont reconverties par la suite, dans le numérique. Toutes évoquent des appétences personnelles pour l'informatique, les jeux vidéo ou la culture geek même si parfois leur découverte s'est faite sur le tard !

LEVIERS DE MOTIVATION ET D'INTERET

Plusieurs facteurs de motivation pour s'engager dans une carrière dans l'ingénierie et le numérique peuvent être repérés chez les jeunes femmes :

- Le goût et l'attrait pour les matières scientifiques
- Le sentiment de compétences dans ces matières
- Le souhait de répondre à un besoin, d'être utile, d'avoir un travail qui a du sens et de l'impact au niveau sociétal (social ou environnemental par exemple)
- Un attrait pour la résolution de problèmes et/ou la créativité

Sources : Etude Ipsos 2021, Etude OPIIEC 2023.

Les entreprises et salarié·es interrogé·es révèlent également des leviers d'attractivité intéressants :



Dans le secteur du numérique

La certitude de très peu connaître le chômage, la diversité et l'intérêt des activités exercées ainsi que le salaire sont les principaux arguments soulignés.

Des verbatims recueillis dans les réponses témoignent également d'autres aspects stimulants du travail : des activités utiles et innovantes, la créativité demandée, un travail dynamique, un travail en équipe, ou encore de bonnes conditions d'emplois (flexibilité, adaptabilité, opportunités de carrière...).



Dans le secteur de l'ingénierie

Ce sont principalement les notions de sens et de forte valeur sociétale des activités qui priment, le challenge et le défi intellectuel des activités ou encore la dimension technique. Il s'agit de métiers « *concrets, polyvalents et valorisants* ». L'organisation du travail (autonomie, travail d'équipe) est également soulignée.



L'EXPÉRIENCE DU SEXISME ORDINAIRE ET DE VIOLENCES COMME FACTEURS POTENTIELS D'ABANDON DES PARCOURS

MANQUE DE MIXITÉ ET SEXISME ORDINAIRE

Plusieurs mécanismes socio-culturels liés au genre ont un impact sur le choix d'orientation des filles et des femmes dans les filières de l'ingénierie et du numérique. Néanmoins, l'expérience de ces matières constituent également un obstacle supplémentaire dans le parcours de celles qui les choisissent.

En cause **les expériences de marginalisation et de sexisme qui les poussent à changer de secteur et de projet professionnel.**

Le sexisme apparaît aujourd'hui comme un facteur déterminant dans les départs des femmes d'une entreprise ou même du secteur d'activité.

Les femmes interviewées ont également noté un effet de génération : **les agissements sexistes sont mieux identifiés et moins tolérés** par les femmes elles-mêmes mais également par les hommes qui sont moins enclins à supporter les ambiances considérées comme machistes.

Les femmes ayant témoigné d'un sentiment de bonne intégration l'expliquent par des stratégies personnelles et des traits de caractère spécifiques ainsi que par **les efforts déployés par l'établissement de formation ou l'entreprise** en vue de mettre en œuvre une politique de prévention contre ces agissements, d'intégration et de mixité.

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les agissements sexistes (sexisme ordinaire) que vivent les filles et les femmes tout au long de leur parcours constituent la base, un climat permissif, qui peut conduire à d'autres violences sexistes et sexuelles.

Or la méconnaissance et la fragilité des procédures en place dans les entreprises ne permettent pas de prévenir ni de gérer efficacement ces violences.

Les femmes qui ont témoigné de ces faits dans le cadre de l'étude ont des attentes fortes sur la prise en main et la mise en place d'actions par l'ensemble de l'écosystème des secteurs de l'ingénierie et du numérique pour faire cesser ces violences.



L'enquête en ligne menée auprès des entreprises et salarié-es du Numérique et de l'Ingénierie révèle que :

65% des entreprises du numérique et **64%** des entreprises de l'ingénierie estiment qu'il existe une bonne prise en compte des problématiques d'agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail.

Parmi les entreprises de plus de 50 salarié-es ayant mis en place un accord relatif à l'égalité professionnelle :

- Dans **l'ingénierie** : **82% de ces accords prévoit des engagements spécifiques** en matière de prévention des agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles.
- Dans le **numérique** : **seulement un tiers prévoit des engagements spécifiques** en matière de prévention des agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles.

Or parmi les salarié-es interrogé-es :	Ingénierie	Numérique
Victime ou témoin d'agissements sexistes	47% des femmes / 21% des hommes	41% des femmes 18% des hommes
Victime ou témoin de harcèlement sexuel	10% des femmes 6% des hommes	6% des femmes 6% des hommes

Pour la majorité, les personnes concernées n'en ont jamais parlé (60% des femmes et 45% des hommes de l'ingénierie contre 53% des femmes et 40% des hommes du numérique).



EGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES PARCOURS

L'étude souligne des enjeux importants pour les entreprises en matière de mixité, d'attractivité et de réponse à leurs besoins de recrutement. Ces entreprises confirment largement la pénurie de candidatures féminines dans leurs métiers : 88% des entreprises du numérique et 73% des entreprises de l'ingénierie interrogées confirment recevoir peu de candidatures de femmes comparativement aux hommes.

En articulation avec la notion d'attractivité, les secteurs du numérique et de l'ingénierie doivent également se saisir de la question de la conservation et de la fidélisation des profils féminins.

L'ACCÈS AU PREMIER EMPLOI

L'étude réalisée ne met pas en évidence de difficultés particulières à trouver un premier emploi pour les femmes formées au numérique ou à l'ingénierie.

Celui-ci est souvent en lien avec le stage de fin d'études ou choisi selon les projets individuels (recherche d'une spécialité particulière, mobilité géographique etc...).

Le tutorat de stage, l'intérim, les associations étudiantes ont souvent joué un rôle prépondérant pour faciliter l'intégration, l'embauche et la mise en réseau.

LES FACTEURS D'ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL



Dans le secteur du numérique :

94%

Des femmes estiment que leurs activités sont intéressantes (« tout à fait » et « plutôt oui »), pour 97% des hommes.

90%

Des femmes estiment que leurs activités reflètent leurs compétences (« tout à fait » et « plutôt oui »), pour 91% des hommes.

91%

Des femmes sont satisfaites de l'organisation du travail (« tout à fait » et « plutôt oui »), pour 100% des hommes.

Parmi les éléments qui plaisent le plus aux salarié-es dans leur travail :

- L'autonomie et l'initiative qu'il demande : 100% des femmes et des hommes.
- La diversité des tâches : 95% des femmes et 94% des hommes
- Les relations avec les collègues : 95% des femmes et 83% des hommes.

Réponses prises en compte : « tout à fait » et « oui plutôt »

En revanche, dans ces métiers, les femmes soulignent régulièrement une charge mentale importante (57% de « oui toujours ou souvent ») et une pression temporelle élevée (51% de « oui toujours ou souvent »).



Dans le secteur de l'ingénierie :

91%

Des femmes estiment que leurs activités sont intéressantes (« tout à fait » et « plutôt oui »), contre 89% des hommes.

84%

Des femmes estiment que leurs activités reflètent leurs compétences (« tout à fait » et « plutôt oui »), contre 85% des hommes.

91%

Des femmes sont satisfaites de l'organisation du travail (« tout à fait » et « plutôt oui »), contre 89% des hommes.

Parmi les éléments qui plaisent le plus aux salarié-es dans leur travail :

- L'autonomie et l'initiative qu'il demande : 93% des femmes et 96% des hommes.
- La diversité des tâches : 91% des femmes et 94% des hommes
- Les relations avec les collègues : 94% des femmes et 95% des hommes.

Réponses prises en compte : « tout à fait » et « oui plutôt »

Tout comme dans le secteur du numérique, les femmes de l'ingénierie soulignent régulièrement une pression temporelle élevée (67% de « oui toujours ou souvent ») et une charge mentale importante (65% de « oui toujours ou souvent »).



EGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES PARCOURS

LA PERSISTANCE D'INÉGALITÉS FEMMES - HOMMES DANS L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Des inégalités demeurent sur les écarts de salaires, les temps partiels majoritairement féminins, la cooptation masculine, le plafond de verre, le soupçon d'illégitimité et d'incompétence des femmes ainsi que les problématiques de conciliation vie professionnelle-vie personnelle et de (non)accompagnement à la parentalité.

Pour toutes ces raisons, les abandons sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes, notamment dans la tranche de 30 à 44 ans ; période primordiale dans le développement de la carrière professionnelle.

Résultats de l'enquête en ligne :

Numérique :



68% des femmes sont satisfaites de leur rémunération (contre 74% des hommes) et 58% sont satisfaites de leurs possibilités d'évolution de carrière (contre 74% chez les hommes).

Ingénierie :

48% des femmes sont satisfaites de leur rémunération (contre 57% des hommes) et 55% sont satisfaites de leurs possibilités d'évolution de carrière (contre 66% chez les hommes).

LES LEVIERS D'ACTION

Parmi les facteurs facilitants ou soutenant dans l'évolution professionnelle des femmes, ont été soulignés :

- **La mixité des équipes** permet de normaliser le sentiment de compétences et « d'être à sa place » des femmes. De plus, dans leur réponse au questionnaire, les salarié-es des deux secteurs identifient très fortement (à plus de 90%) la mixité dans les équipes comme ayant un impact positif sur l'innovation et la performance économique.
- **La présence de modèles féminins**, notamment à des postes à responsabilité et dans une diversité de métiers et d'environnements professionnels
- **Un entourage professionnel**, et notamment managérial, **soutenant et valorisant**
- Les politiques RH globales en faveur de la **Qualité de Vie au Travail, de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle** et/ou du **soutien à la parentalité**
- La mise en place de process RH pour **réduire les inégalités femmes-hommes** notamment en matière de salaire ou d'évolution de carrière (ex: people review).



L'enquête en ligne révèle que seulement 52% des entreprises du numérique recherchent à identifier systématiquement ou souvent les femmes susceptibles de répondre à des postes ouverts à la mobilité interne.



EGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LES PARCOURS

D'AUTRES PARCOURS POSSIBLES SUR LES MÉTIERS



FOCUS SUR LA RECONVERSION

Des opportunités d'emplois importantes existent notamment dans le numérique avec l'émergence de nouveaux métiers, la multiplication des formations qui y sont associées, en particulier dans une perspective de reconversion professionnelle, et l'existence de politiques attractives en termes de financement.

Les personnes ayant fait le choix de s'orienter en cours de carrière vers les domaines du numérique sont toutes animées par une volonté de travailler dans des secteurs techniques.

De plus, les personnes en reconversion attachent une importance marquée à l'entreprise elle-même (les valeurs portées ou le secteur d'activité des client-es auprès desquel-les elle intervient) et aux missions confiées (gestion de projet, créativité, etc.).

Les femmes interrogées qui se sont reconverties dans le numérique ont souligné des difficultés plus marquées à trouver un emploi.

Plusieurs points d'amélioration peuvent être identifiés pour saisir pleinement l'opportunité que représente le vivier de personnes en reconversion professionnelle :

- La nécessité de mettre davantage en adéquation les qualifications issues de formations courtes (comparées aux formations initiales) et les attentes du marché de l'emploi.
- L'information et la sensibilisation des structures employeuses sur cette voie d'accès aux métiers et les dispositifs de formation et d'accompagnement existants. En effet, ce levier est encore peu connu et utilisé, seules 33% des entreprises du numérique et 18% des entreprises de l'ingénierie mobilisent systématiquement ou souvent ce levier pour répondre à leurs besoins de recrutement (source : enquête en ligne).
- L'accompagnement des entreprises sur l'identification, le recrutement et l'intégration de ces profils.



FOCUS SUR L'ENTREPRENARIAT

La création d'entreprises est une opportunité pour les femmes de créer leurs propres conditions de travail et de devenir dirigeantes sans avoir à passer par les voies classiques de l'évolution professionnelle.

Elle leur permet de trouver des conditions de travail plus en accord avec leur vie et ce qu'elle souhaite (tant en termes de valeurs, d'utilité sociale que de sentiment d'être à sa place).

L'étude Icaves « Les femmes à l'ère du numérique » menée en 2018 met en évidence davantage de satisfaction au travail, un plus grand sentiment d'accomplissement et un niveau de stress plus faible chez les entrepreneuses.

Néanmoins, des inégalités se rejouent et il est nécessaire de les prendre en compte dans les accompagnements proposés.

En effet, l'accès aux financements, l'articulation des temps de vie, le manque de confiance et de soutien et les agissements sexistes sont autant de facteurs qui freinent l'entrepreneuriat des femmes.

Au final, dans le groupe des start-up lauréates du French Tech 120, seules 14 femmes sont représentées et une seule au sein du Next 40 (Women in Tech).



LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ

Seulement un tiers d'entreprises du numérique et de l'ingénierie mettent en place ou participent à des actions d'attractivité ou de promotion de leurs métiers. Il s'agit principalement des salons/forums et d'interventions dans les établissements d'enseignement supérieur.

Par ailleurs, la taille de l'entreprise a un effet majeur sur la mise en place d'actions, celles-ci étant plus récurrentes et identifiées dans les grandes entreprises.

DANS LES SECTEURS DU NUMERIQUE ET DE L'INGENIERIE

64% Des entreprises interrogées de plus de 50 salarié·es du secteur du numérique disposent d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle.

63% Des entreprises interrogées de plus de 50 salarié·es du secteur de l'ingénierie disposent d'un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle.

Les actions identifiées ont été regroupées en trois groupes selon la nature et l'objectif visé par l'action.

Promotion des métiers auprès des femmes

- Mise en œuvre de réseaux féminins en entreprise, témoignages, partenariats avec des associations engagées pour la féminisation des métiers ou la découverte des métiers, participation à des salons, forums ou portes ouvertes, signature de la Charte de l'Ingénierie pour la Mixité (Syntec Ingénierie)...

Communication / sensibilisation

- Déploiement d'actions de communication, création d'outils de sensibilisation à destination d'acteurs et actrices internes (ex: ressources humaines, managers...) ou externes (écoles, collègues...), identification de collaboratrices – ambassadrices des métiers participant aux actions de découverte métiers ou aux processus de recrutement, sensibilisation à la mixité professionnelle, mise en place de référent·es en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Recrutement

- Expérimentation de systèmes de primes de cooptation différentes en fonction du sexe, contrats d'engagements en matière d'égalité professionnelle et de mixité avec les partenaires de l'insertion et du recrutement (ex : cabinets de recrutement, entreprises de travail temporaire...), évolution des processus de recrutement pour intégrer systématiquement une femme, actions de « people review au féminin », accompagnement aux projets de reconversion professionnelle, accueil en stage et en alternance, partenariats avec des Organismes de formation.

Les entreprises de plus petite taille mettent également en œuvre des actions spécifiques mais davantage tournées vers la sensibilisation et la communication internes ou auprès de leurs prestataires directs.

En outre, les résultats du questionnaire ont donné à voir une faible connaissance par les entreprises de ces actions.



L'étude réalisée a également permis d'analyser des bonnes pratiques existantes dans d'autres secteurs d'activités faiblement féminisés (ex: Armée, Transports, Industrie, Construction...) ainsi que dans les secteurs numérique et ingénierie au niveau mondial.

Pour en savoir plus, nous vous invitons à vous référer au rapport complet de l'étude.

LES PROPOSITIONS D' ACTIONS DE LA BRANCHE

1 La découverte et la promotion des métiers

Campagne de communication grand public, appel à projets innovants pour la sensibilisation et la promotion des métiers, stages de découverte professionnelle en 3^e, information des professionnels de l'orientation et de l'éducation

2 L'accès à la formation

Politique volontariste et incitative de prise en charge des formations, aides pour lever les freins périphériques, sensibilisation des établissements sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre (sélection, intégration, accompagnement...)

3 L'intégration au monde du travail

Diffusion de bonnes pratiques en matière de rédaction des annonces, recrutement et intégration, développer les challenges innovation Ecoles/entreprises, promouvoir la possibilité de réaliser des Job Etudiants dans les secteurs du Numérique et de l'Ingénierie...

4 La valorisation des compétences, la QVCT et l'égalité professionnelle

Formation des managers, accompagnement des TPE/PME et échanges de bonnes pratiques entre entreprises

5 La prévention des agissements sexistes et des VSS

Diffusion d'outils de communication et de sensibilisation à la prévention et à l'identification des agissements sexistes et des violences sexistes et sexuelles à destination des salarié.es, diffusion d'outils relatifs aux procédures de prévention, identification et gestion des agissements sexistes, discriminations et violences sexistes et sexuelles auprès des entreprises ...

6 Le dialogue social et la coordination des politiques publiques

Conditionnement des financements, déploiement des Chartes Mixité, parité des instances...

RETROUVEZ
LE RAPPORT COMPLET
DE L'ÉTUDE SUR
OPIIEC.FR



OPIIEC

Observatoire Paritaire des
métiers du Numérique, de
l'Ingénierie, du Conseil et de
l'Événement

25 quai Panhard et Levassor
75013 PARIS

opiiec@opiiec.fr
www.opiiec.fr