



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

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 ou métiers étant particulièrement touchés (cybersécurité, développement informatique, ingénierie informatique, data science, etc..)

Présence des femmes dans les métiers du numérique et de l'ingénierie Deux exemples représentatifs

21% de femmes cheffes de projets informatiques, responsables informatiques

25% de femmes ingénieures et cadres techniques du BTP et de l'Industrie

source: Données INSEE DADS 2020

Parcours des femmes



Orientation

- Une connaissance des métiers qui reste faible avant l'entrée en formation et facilite la mobilisation de stéréotypes forts liés au genre et/ou aux métiers du numérique et de l'ingénierie
- La recherche d'impact social et environnemental, la quête de sens et la nécessité de répondre à des besoins sont des facteurs déterminants pour l'orientation des femmes dans ces deux secteurs d'activité



Intégration au monde du travail

88% des entreprises du numérique et
73% des entreprises de l'ingénierie

confirment recevoir peu de candidatures de femmes comparativement aux hommes

- Une pénurie des profils féminins
- Une concurrence existante avec d'autres secteurs d'activité employant des profils métiers du numérique ou de l'ingénierie
- Une première insertion professionnelle souvent facilitée par la continuité entre le lieu de stage/alternance et le premier emploi ainsi que le réseau et les connaissances (réseau personnel, scolaire, associatif...)



Formation

- Des choix de spécialités au Baccalauréat très polarisés selon le genre

14% De filles parmi les élèves en spécialité Numérique et Sciences Informatiques (NSI)

13% De filles parmi les élèves en spécialité Sciences de l'Ingénieur-e (SI)

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

- Puis des disparités fortes de candidatures et d'accès aux formations menant aux métiers du numérique et de l'ingénierie entre les filles et les garçons, notamment dans les filières sélectives.



Evolution professionnelle :

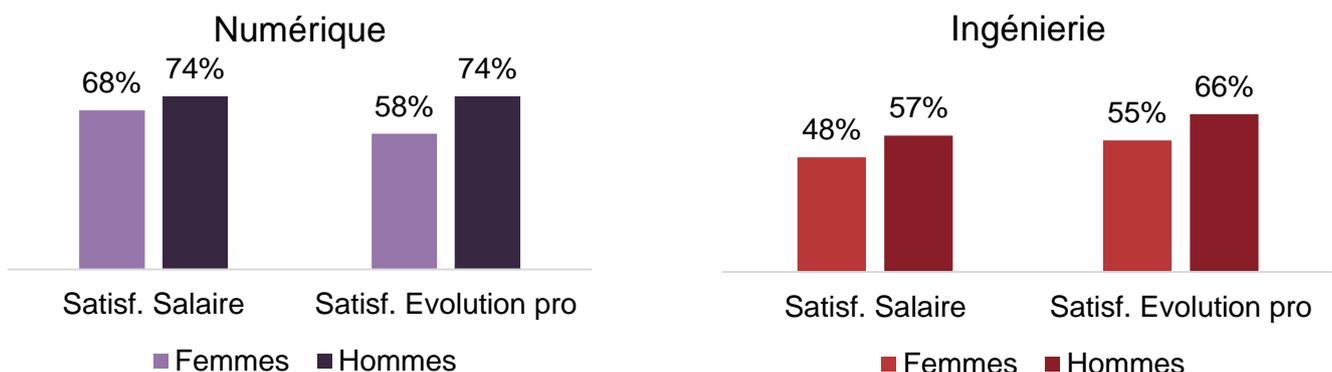
- Il existe différents freins à l'évolution professionnelle des femmes au cours de leur parcours (écarts, de salaire, temps partiels, cooptation masculine, plafond de verre, conciliation vie professionnelle et personnelle...)
- Des actions élargies de développement de la Qualité de Vie au Travail (notamment la conciliation vie professionnelle / vie personnelle) ont un impact positif sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes
- L'entourage professionnel de proximité joue un rôle important dans le soutien, la valorisation permettant de développer la confiance en soi, le sentiment de compétences et de légitimité



Lutte contre le sexisme :

- Les expériences de marginalisation et de sexisme renforcent le syndrome de l'impositrice des femmes et leur sentiment de ne pas être à leur place dans ces secteurs d'activité
- La mixité des équipes est perçue comme un levier puissant pour répondre au sexisme ordinaire
- Des attentes fortes sont également observées sur la communication et la sécurisation des dispositifs de prévention et gestion des violences sexistes et sexuelles

Satisfaction vis-à-vis du salaire et de l'évolution professionnelle



Source : OPIIEC – Enquête en ligne 2023



LES ACTIONS MISES EN ŒUVRE EN FAVEUR DE L'ATTRACTIVITÉ

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.

Source : OPIIEC – Enquête en ligne 2023

Promotion des métiers auprès des femmes : Mise en œuvre de réseaux féminins en entreprise, témoignages, partenariats, mise en œuvre d'engagements ou signature d'une Charte Mixité (exemple : Charte Mixité Syntec Ingénierie, actions CINOV...)

Communication / sensibilisation : Déploiement d'actions de communication, création d'outils de sensibilisation, identification de collaboratrices – ambassadrices des métiers, mise en place de référent-es harcèlement sexuel et 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, évolution des processus de recrutement, actions de « people review au féminin », accueil en stage et en alternance, partenariats avec des Organismes de formation



Données issues de l'étude « Etude sur l'attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les femmes en France » réalisée par les cabinets Thomas Legrand Consultants, Actéhis et D-CODE et commanditée par l'OPIIEC.

Atlas

25, quai Panhard et Levassor 75013 Paris
www.opco-atlas.fr

Contacts Atlas

Entreprises : 01 43 46 01 10
Particuliers : 01 43 46 01 30
Org de formation et partenaires : 01 43 46 01 60

Contact étude

Boubacar DIALLO
Chef de projets
opiiec@opiiec.fr