

Numérique au féminin : au-delà du constat

Restitution atelier du 07 oct.2021, Universités d'été du THD

Animation :

- Département de la Loire : Séverine Reynaud, Vice-Présidente du Département, Déléguée au numérique
- Digital League : Jessica Gay-Mayere et Olivier Pignet, Responsables de projets
- Ensembly : Laurence Benoist, Présidente



Constat

- ★ **2.6%** des filles de seconde ont choisi la spécialité Numérique et Sciences Informatiques (NSI) en première à la rentrée 2019, contre 15.2% des garçons (Source Ministère Education)
- ★ **27%** de filles dans les écoles d'ingénieurs (source CDEFI)
- ★ **7%** des start-up françaises seulement sont dirigées par des femmes. (Source StartHer & KPMG)
- ★ **41%** des femmes quittent les métiers de la tech au bout de 10 ans de carrière (Source Harvard Business Review)
- ★ **49%** des femmes dans la Tech déclarent avoir déjà fait l'expérience du harcèlement sur leur lieu de travail ou connaître quelqu'un dans ce cas (étude First Round - State of startups 2019) - ce chiffre était de 60% en 2018.

Contacts

Département de la Loire - Direction de la Transition Numérique :

Aurore Testard, responsable de projets :

aurore.testard-farrat@loire.fr / 04 77 43 71 78

Célia Duchamp, chargée de projets :

celia.duchamp@loire.fr / 04 77 43 71 86

Digital League :

Jessica Gay-Mayere, responsable de projets :

j.gaymayere@digital-league.org



**DIGITAL
LEAGUE**
Auvergne-Rhône-Alpes

Loire
LE DÉPARTEMENT

Chantier 1 :

Sensibiliser et former

66 Témoin privilégié

Télécom Saint-Etienne, Christophe GRAVIER
Directeur du développement et de l'innovation
christophe.gravier@univ-st-etienne.fr



Éléments de contexte

Enquête - Orientation, usages et métiers du numérique :
le regard des élèves, parents et enseignants
Sondage - Odoxa Juin 2021

Initiatives existantes >> au sein des écoles de la filière numérique

-  **Adabot**
Social Builder
<https://socialbuilder.org/adabot/>
Adabot a pour vocation d'orienter les femmes vers les métiers du numérique. Il vous fera découvrir la diversité des métiers du numérique en vous présentant plus de 40 métiers qui recrutent.
-  **Cap Ingénieuses**
CDEFI (Conférence des Directeurs des écoles Françaises d'Ingénieurs)
<https://www.ingenieuses.fr/le-label-cap-ingenieuses/>
Le label Cap Ingénieuses est destiné à mettre en avant des projets déployés par des écoles d'ingénieur-e-s dans des classes d'écoles élémentaires et de collèges locaux, dans le but de lutter contre les stéréotypes de genre qui se développent et qui influent sur l'orientation dès le plus jeune âge.
-  **Mini-série YouTube « Du numérique et des Femmes »**
Télécom Saint-Etienne
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLhdoruWC2k3bMoljXPOT3-NplQoiNj643>
Des portraits de femmes dans le numérique réalisés par Télécom Saint-Etienne.
-  **Parcours Digital**
Digital League
<https://www.digital-league.org/nos-services/sengager-dans-le-numerique/parcours-digital/>
Parcours Digital est un événement qui invite les collégiens, notamment les élèves de 3e, ainsi que leurs parents, à découvrir de façon ludique et concrète les métiers d'avenir proposés par la filière numérique.
-  **Loire Connect Days**
Département de la Loire
Une semaine de sensibilisation des collégiens de la Loire aux métiers du numérique.
-  **Super Demain**
<https://www.superdemain.fr/>
Fête familiale qui vous rassemble, qui vous ressemble et où l'on décortique et s'interroge ensemble sur le numérique et les écrans.
-  **Programme WI FILLES**
Fondation FACE
<https://www.fondationface.org/projet/wi-filles/>
Le programme Wi-Filles est un programme d'initiation aux usages, aux métiers et aux compétences du numérique, destiné aux jeunes filles entre 14 et 16 ans.
-  **Programmes ELL'OWEB**
Association Objectif pour l'emploi
<https://objectifpouremploi.fr/orientation/elloweb/>
Sensibiliser et initier des lycéennes aux métiers du numérique au travers d'ateliers d'initiation, de rencontres avec des professionnel-le-s du numérique et de visites/immersions au sein des entreprises.
-  **Association "elles bougent"**
<https://www.ellesbougent.com/>
L'objectif de l'association est de faire découvrir les métiers passionnants d'ingénieures et techniciennes.



Propositions >> pistes de travail

- Féminiser les supports de communication
- Nouvelle génération = nouveaux médias
- Organiser des campagnes sur les réseaux sociaux
- Développer des projets pédagogiques dès l'école primaire
- Favoriser le partage parents / enfants
- Établir de vraies passerelles entre le monde du privé et le monde de l'éducation nationale
- Témoignages de femmes en emploi auprès des collégiennes
- Portes ouvertes des entreprises du numérique pour accueillir les élèves

FOCUS

Développer les relations écoles / entreprises

Avec qui, pour qui, dans quel(s) objectif(s) ?

Avec les communes : Primaire

Objectif : sensibiliser dès l'école primaire ; déconstruction des stéréotypes
>> pour que les jeunes filles se sentent légitimes

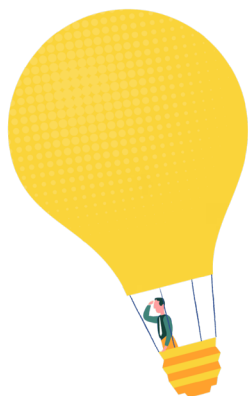
Avec le Département et la Région : Collèges et Lycées

Objectifs : développer des rôles modèles

- Mettre en avant des femmes de la tech (témoignages - interventions)
- Montrer la diversité des métiers et expertises au sein du numérique
- Montrer les formations en même temps que les débouchés
- Renforcer le lien école/entreprises : entreprises ouvertes - «féminiser» les visites ; journées portes ouvertes ; immersion en entreprises ; stages

Autres cibles importantes :

- Prescripteurs d'orientation
- Parents
- Enseignants
- Structure d'accompagnement (missions locales...)



Comment ?

- ★ **Création et diffusion de fiches métiers**
- ★ **Création de vidéo**
- ★ **Mobilisation d'entreprises et de professionnels pour témoigner et accueillir des stagiaires**
- ★ **Création de jeux pour sensibiliser les étudiants**


Mobilisation des entreprises et ancrage territorial sont essentiels pour la réussite de cette initiative.

Chantier 2 : Attirer et recruter

“ Témoignage privilégié

Axione, Virginie MILLAUD-REY
Responsable Ressources Humaines
vi.millaudrey@axione.fr

Éléments de contexte

- 
- ★ LinkedIn a mené une vaste étude en 2019 sur l'impact du genre sur le parcours des candidats, en analysant des milliards d'interactions, de la demande d'emploi jusqu'au recrutement. Premier enseignement de cette étude, les femmes consulteraient davantage d'offres d'emploi que les hommes, mais postuleraient beaucoup moins qu'eux (-20 % en moyenne au niveau mondial). La raison est simple : pour postuler, une femme estime qu'elle doit répondre à 100 % des critères, là où un homme se contentera de 60 %. Plus surprenant, l'étude LinkedIn souligne que les recruteurs cliqueraient plus facilement sur un profil masculin (+13 % de clics en plus) que féminin...
 - ★ Une étude menée par l'entreprise américaine Textio, démontre que les biais cognitifs se retrouvent dès la rédaction de l'offre d'emploi. Pour mener à bien son enquête, Textio a analysé plusieurs centaines de millions d'offres d'emploi. Les résultats sont éloquentes : si une annonce contient le verbe « diriger », alors les femmes postulent moins que les hommes. Des chercheurs américains s'étaient déjà penchés sur le sujet en étudiant la portée des mots « leaders », « compétitifs », qui réfèrent plus volontiers à la gente masculine. Les femmes étant plus sensibles aux vocables tels que « relations interpersonnelles », « soutien »... Conclusion : le choix des mots pour rédiger une offre reste décisif
 - ★ « Femme, j'écris ton nom... Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions. » <https://www.atilf.fr/publications/ouvrages/ouvrages-publiees/femme-jecris-ton-nom/>
Le Guide d'aide à la féminisation a été élaboré et publié à l'initiative de Bernard Cerquiglini, Directeur de l'INaLF. Il répond à l'incitation du Gouvernement à généraliser la parité linguistique dans les textes officiels : circulaire du 11 mars 1986 et circulaire du 6 mars 1998, texte du B.O. de l'Éducation nationale du 9

Initiatives au sein de la filière numérique



#Elles animent le numérique
Axione
<https://www.axione.com/blog/2021/04/17/regards-croises-elles-animent-le-numerique/>

Mise en avant de "rôles modèles" au sein de l'entreprise



Woman@Capgemini France
<https://www.capgemini.com/fr-fr/mixite-womencapgemini-france/>

Recruter, retenir et développer les talents féminins. Refléter les valeurs du groupe en permettant à tous les collaborateurs, femmes et hommes, d'avoir les mêmes chances et opportunités au sein de l'entreprise. Contribuer à faire évoluer les mentalités de manière globale dans l'entreprise grâce à un engagement fort de la part du top management et relayé à tous les niveaux pour faire prendre conscience des stéréotypes de genre.



Journée de la Femme digitale
<https://www.joinjfd.com/>

Objectif : créer un réseau pour les femmes actives dans le domaine du numérique.



À lire

«Elles changent le monde», Delphine Remy-Boutang.
Révèle au grand public 60 femmes de la tech qui se dévoilent pour inspirer les prochaines générations.

«Reconversion femmes numérique», Numeum & Social Builder - <https://www.fondationface.org/projet/wi-filles/>



Portraits inspirants
Le pôle métropolitain Vichy
Clermont Auvergne en
partenariat avec la Fondation L

Portraits de femmes dans le numérique «17 portraits de femmes inspirantes»



MOOC Women in Digital
Social Builder
<https://socialbuilder.org/formulaire-mooc-women-in-digital/>

Formation en ligne de 20 heures entièrement gratuite.

- Découvrir l'univers du numérique et les métiers du web,
- Construire son premier site web avec Weebly
- Apprendre les bases du langage du code HTML/CSS,
- Suivre l'atelier de leadership,
- Se préparer à trouver une formation ou un emploi dans le numérique,
- Découvrir les offres de formation

Propositions >> pistes de travail

- Tester
- Réseau interne de femmes
- Mettre en avant les autres femmes de l'entreprise
- Minimiser la composante technique du métier
- Film en situation de recrutement d'encadrant au féminin
- Challenger nos RH et recruteurs : proposer 1 candidat femme / 1 candidat homme
- Organiser des campagnes réseaux sociaux
- Promouvoir la filière auprès des établissements scolaires
- Proposer des immersions
- De l'usage au métier : promouvoir les différents métiers
- Mettre en avant les autres femmes de l'entreprise

FOCUS

Initiatives développées par le groupe

1. Travail avec les chefs d'entreprises autour des freins

- Action : Communiquer en one to one
- Cibles : les dirigeants
- Pilotage : RH / Opérationnel
- Objectif : inverser le regard



2. Valoriser nos femmes en identifiant des relais pour parler des métiers auprès des étudiants (relations écoles)

>> Actions

- Identifier les bonnes écoles et centre de formation
- Identifier des ambassadrices et des REX adaptés
- Identifier des ambassadrices auprès d'acteurs locaux (insertion par exemple)
- Réaliser des vidéos
- Parrainages et marrainages
- Promotion des métiers et de la filière

>> Cibles

- Etudiantes
- Personnes en reconversion

Chantier 3 : Retenir les talents

66 Témoin privilégié

SPIE, Sophie LANFUMEZ
Responsable Ressources Humaines Directions
Opérationnelles Infrastructures et Télécoms
sophie.lanfumez@spie.com

Éléments de contexte

- ★ Index de l'égalité femmes-hommes - <https://index-egapro.travail.gouv.fr/>
Chaque année avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes. Au plus tard le 1er mai 2021, l'Index devra être publié de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise. Au plus tard le 1er juin 2021, c'est l'ensemble des indicateurs qui devront être publiés de manière visible et lisible sur le site internet de l'entreprise. Ces informations devront rester en ligne au moins jusqu'à la publication des résultats l'année suivante. Elles doivent également le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE) ainsi qu'à l'inspection du travail (Dreets).

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise

fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes
- L'écart de répartition des augmentations individuelles
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés)
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

En cas d'Index inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives pour atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. Ces mesures annuelles ou pluriannuelles, doivent être définies dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE.

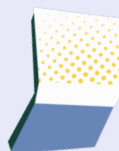
En cas de non publication de ses résultats de manière visible et lisible, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficience de celles-ci, l'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.

- ★ Certification EDGE - <https://edge-cert.org/>
Lancé lors du Forum économique mondial de 2011, EDGE est la méthodologie d'évaluation et la norme de certification mondiale de référence en matière d'égalité des sexes dans le monde du travail. La certification EDGE a été conçue pour aider les organisations à créer un environnement de travail optimal, tant pour les femmes que pour les hommes.

- ★ Plateforme Ensembly - <https://sembly.fr/>
Favoriser l'égalité et la diversité au cœur de vos équipes pour dynamiser votre performance.

Au cours de l'année 2019, deux chercheuses en sociologie, Sylvie Cromer et Adeline Raymond ont interrogé plus de 17 000 personnes afin de réaliser une étude sur les violences dans le milieu professionnel. L'enquête a révélé qu'un homme sur sept et une femme sur cinq ont été victimes de discrimination ou de harcèlement. De plus, ce sont environ 80% des femmes qui sont confrontées régulièrement à des décisions sexistes. Cela engendre des conséquences sur leur performance, leur bien-être au travail ainsi que sur leur confiance en soi.

- ★ Guide ANACT «Tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail»



Initiatives au sein de la filière numérique

- ✓ **So'SPIE ladies SPIE**
<https://www.spie.com/fr/spie-lance-une-campagne-pour-valoriser-les-carrieres-scientifiques-et-techniques-au-feminin>
Le réseau mixte So'SPIE Ladies s'est donné trois missions : faire grandir l'égalité professionnelle et augmenter la mixité des équipes, favoriser un meilleur développement de la carrière des femmes et sensibiliser les femmes et les hommes à la mixité. Un de ses moyens d'actions : l'organisation d'ateliers qui, selon le thème traité, seront mixtes ou réservés aux femmes.
- ✓ **#SheMeansBusiness Facebook et Social builder**
<https://academy.socialbuilder.org/parcours-she-means-business/>
Le programme #SheMeansBusiness se compose d'une formation en ligne gratuite (L'Academy Social Builder) ainsi que de 4 petits-déjeuners d'inspiration et de networking - les #SheMeansBusiness Breakfasts- et d'un webinar par mois pour monter en compétences.
- ✓ **Guide égalité F/H : Monster et Social Builder**
https://socialbuilder.org/wp-content/uploads/2018/10/Livret_monsterinitiative_light-compressed.pdf
Kit pour agir en entreprise : faire bouger les lignes

Initiatives hors filière numérique

- >> Réseau Welink, Bouygues construction <https://www.bouygues-construction.com/presse/communiqu/welink-le-reseau-de-femmes-de-bouygues-construction-depasse-les-500-adherentes>. Welink, le Réseau des Femmes managers de Bouygues Construction, connaît un vif succès et dépasse aujourd'hui les 500 adhésions. Welink répond à un besoin de partage et d'échange, il a pour objectif de faciliter l'intégration et l'évolution des femmes en complément des actions menées par le Groupe pour favoriser la mixité.
- >> « Libérez-vous des réflexes sexistes au travail ! » Noémie Le Menn <https://www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/liberez-vous-reflexes-sexistes-au-travail>. Le sexisme au travail existe toujours. Seulement il se voit souvent moins tellement il est intériorisé, même par les femmes. Ce guide pratique aide les femmes à ne plus être victime d'attitudes discriminantes et à oser s'imposer professionnellement. Chaleureux et engageant, il invite chacun, homme et femme, à se débarrasser de ces réflexes obsolètes pernicieux. Proposant des tests d'auto-diagnostic et enrichi de nombreux témoignages, il donne aux femmes outils et clés pour assumer et déployer leurs talents et s'épanouir professionnellement.



Propositions >> pistes de travail

- Portraits de collaboratrices
- Avoir des mentors femmes
- Co-dev intergénérationnel / faire connaître les parcours de carrière
- Favoriser la promotion interne en permettant aux femmes d'évoluer vers d'autres postes
- Quotas de managers femmes
- 3 jours enfants malade facilités
- Promesse de revoir sa situation statutaire
- Nominations féminines en CODIR
- Temps d'échange seulement entre collaboratrices
- Temps partiel quasi de droit
- Rendre possible les promotions internes en fonction des compétences démontrées et non du niveau de diplôme
- Faire des intégrations de femmes par groupe, sans isoler
- Organiser des « vis ma vie » pour faire connaître les métiers techniques sous-représentés
- Flexibilité vie pro/vie perso

FOCUS >> Initiatives développées par le groupe

Former les managers aux «freins» que peuvent rencontrer les femmes

>> Actions

- Formations obligatoires sur les différences de perception F/H dans l'entreprise
- Sensibiliser/déconstruire les idées reçues (congés mat)

>> Pilotage

- Elu.e
- Direction
- Implication forte de la RH

>> Cibles

- Tous/toutes les managers
- Managers (moteurs sur les questions/référents)

>> Faisabilité

- Impulser et faire vivre (temps long)
- Indicateurs de suivis, évaluations
- Intervenant.es externes