



Déboguer les codes

pour plus de **mixité**
dans le numérique

RECUEIL DE BONNES PRATIQUES À DESTINATION
DES ENTREPRISES DU NUMÉRIQUE



Editos

Changement des représentations autour des métiers du numérique, valorisation des rôles modèles féminins, collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires, attention particulière portée sur le processus de recrutement, sensibilisation au sexisme ordinaire... Chaque entreprise a un rôle à jouer pour valoriser la place des femmes dans le secteur du numérique. Ce recueil propose des pistes à expérimenter pour devenir ensemble des entreprises performantes encourageant la mixité.

Le chemin est encore long mais la prise de conscience est globale et les actions en faveur de la mixité au sein de la filière se multiplient. Ce recueil est ouvert et il se veut collaboratif, n'hésitez pas à nous partager vos bonnes pratiques !



Jean-Paul GENOUX,
Co-Président Digital League



Frédéric PEYRARD,
Co-Président Digital League

**DIGITAL
LEAGUE**
Auvergne-Rhône-Alpes



Parce que les collectivités ont également leur rôle à jouer dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, en tant que Vice-présidente du Département de la Loire, je souhaite porter une attention particulière sur notre politique de la transition numérique « Loire Connect » où les enjeux de mixité sont particulièrement prégnants. En collaboration avec Digital League, nous travaillons le sujet par différentes approches : sensibiliser les jeunes filles collégiennes et leurs parents pour leur donner envie de s'orienter vers ces métiers, favoriser le recrutement des femmes et fidéliser les salariées dans ce secteur. Ce livre blanc est un recueil des bonnes pratiques à mettre en place afin de faire bouger les lignes et nous comptons sur chacun d'entre vous. Ensemble nous arriverons à rappeler que le numérique n'est pas un monde réservé aux hommes et nous construirons le monde d'équité de demain !



Séverine REYNAUD,
Vice-présidente du Département de la Loire Numérique
Systèmes d'information - Action sociale de demain,
infrastructures, territoire connecté - Learning center



Zoom sur le COTECH Femmes & Numérique



Afin de travailler collectivement avec les acteurs du territoire pour relever le défi de la féminisation des métiers du numérique, le Département de la Loire a mis en place un comité technique « Femmes & Numérique » qui se réunit tous les 3 mois (partage de bonnes pratiques, de ressources et d'initiatives existantes entre les membres, ateliers de co-création...).

Vous souhaitez rejoindre la démarche ? Contactez dès maintenant Aurore TESTARD-FARRAT pour vous inscrire aux prochaines sessions.
aurore.testard-farrat@loire.fr

Sommaire

Partie 1 : Mixité dans le numérique

CONSTAT ET ENJEUX

- ▶ OÙ en sommes-nous ? P.5
- ▶ Quels sont les freins ? P.6
- ▶ Impacts pour les entreprises P.9

Partie 2 : Comment agir en entreprise ?

BONNES PRATIQUES À CHAQUE ÉTAPE

- ▶ Agir, que dit la loi ? P.12
- ▶ Attirer les femmes vers la filière numérique P.15
 - Attractivité P.16
 - Recrutement P.18
 - Fidélisation P.20

Partie 3 : Pour aller plus loin

RESSOURCES UTILES & ACTEURS ENGAGÉS

- ▶ Ressources utiles P.30
- ▶ Acteurs engagés pour vous accompagner P.31



Partie 1



Mixité dans le numérique

CONSTAT ET ENJEUX

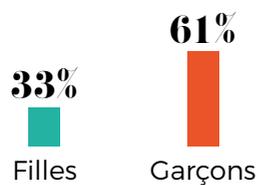


Mixité dans le numérique, où en sommes-nous ?

Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes.

Orientation

Seulement **7%** des adolescentes envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique contre 29 % des garçons (GenderScan 2021).



33% des filles sont encouragées par leurs parents à s'orienter vers les métiers du numérique, contre 61% des garçons, or les parents sont les principaux prescripteurs en matière d'orientation (Observatoire sur la féminisation des métiers du numérique - Ipsos Epitech 2021)

19%

Seulement 19 % des effectifs dans les formations numériques du supérieur en France sont des femmes (GenderScan 2021)

Emploi

Source Urban Linker 2017

En 2017, en France les femmes représentaient :



Plan de carrière

15%

d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les TIC (Source Women in digital Scoreboard 2022).

41%

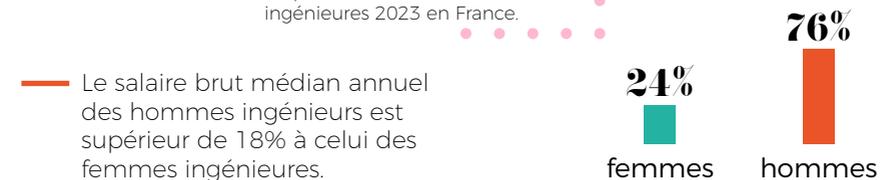
des femmes quittent les métiers de la tech au bout de 10 ans de carrière (Source Harvard Business Review)

1/2

Une femme sur deux quitte la tech après 35 ans (source Accenture et Girls who code).

Zoom sur les femmes ingénieures

D'après l'observatoire des femmes ingénieures 2023 en France.



Les femmes n'ont pas toujours été absentes de la tech !

Tant que la programmation était considérée comme étant sans valeur ou de second rang (années 60), on poussait les femmes à occuper ces postes afin de recruter de la main d'œuvre bon marché.

Dans les années 80, avec la montée en puissance et en prestige de l'informatique, on vente des carrières et des salaires, simultanément on assiste à l'arrivée du micro-ordinateur et au développement de la culture « geek », les femmes sont progressivement écartées de la tech.

- • • « Dès qu'une industrie gagne en puissance le rôle des femmes diminue. »

Claudine Schmuck, fondatrice et directrice du cabinet Global Contact, un cabinet d'étude et de conseils spécialisé dans l'innovation et la mixité, qui publie depuis 2009 Gender Scan.

MAIS, il s'agit d'un problème occidental : en Malaisie, par exemple, les femmes représentent entre 50 % et 60 % des employés de l'industrie informatique et beaucoup d'entre elles occupent des postes de middle et top management.

Mais alors quels sont les freins ?

Stéréotypes et imaginaire collectif, ambiance sexiste, sentiment d'illégitimité, évaluation sur la personnalité plutôt que sur le travail, culture bro, plafond de verre ... une situation aux racines multifactorielles !

Les stéréotypes

seulement **59%**

de la population pense que les femmes sont aussi douées que les hommes pour travailler dans la Tech, selon le dernier sondage Iron Hack.

« L'informatique, c'est pour les geeks. »



Les représentations de l'informatique restent incarnées par le stéréotype du hacker/geek, un homme asocial privilégiant la technique aux contacts humains. Des traits incompatibles avec les rôles assignés aux femmes dans nos sociétés.



Le sexisme

46% des femmes de la tech déclarent avoir été victime de comportements sexistes, ce qui est 8% supérieur aux autres secteurs, selon une étude de Gender Scan en 2021.

Le manque de modèles d'identification



Ada Lovelace, Margaret Hamilton... Ces noms résonnent souvent dans le domaine de la tech, mais ils semblent lointains et hors de portée pour la plupart des jeunes filles.

À 15 ans, comment s'identifier à quelqu'un qui a envoyé une fusée sur la Lune ? Il est important de reconnaître le rôle historique des femmes dans la tech mais aussi de montrer des rôles modèles actuels et plus accessibles.

La méconnaissance des métiers du numérique

Le numérique est omniprésent dans tous les secteurs d'activité et pourtant les métiers du numérique restent méconnus : méthodes d'apprentissage inadaptées à l'école, déficit d'image, manque de communication et de valorisation du secteur...



Des enjeux incontestables de **société**

Aujourd'hui, le numérique est partout, mais un développement du numérique qui exclut les femmes risque de conduire à des biais de fonctionnement désastreux à long terme, mais aussi de les priver d'accès aux postes de décision et aux rémunérations plus élevées.



L'IA est actuellement en pleine expansion, avec une croissance significative, notamment grâce aux avancées dans les IA génératives. Mais restons vigilant ! Si l'intelligence artificielle est entièrement conçue par des hommes, alors elle exclut les perspectives, les références et les représentations de 50% de la population, à savoir les femmes. Les algorithmes, logiciels et applications deviennent alors des amplificateurs de problèmes sociaux existants, tels que le sexisme et le racisme.

Le numérique occupe une place centrale dans les sociétés occidentales, et pour parvenir à une société plus inclusive et moins discriminatoire, il est impératif de faire évoluer ce secteur.

Des impacts pour les entreprises : **RSE, performance et recrutement**

- Les entreprises ayant une plus grande diversité de genre au sein de leur équipe de direction ont tendance à réaliser de **meilleures performances financières** selon l'étude de McKinsey & Company.
- Si les femmes occupaient autant d'emplois que les hommes dans le numérique, il s'ensuivrait un gain d'environ 9 milliards d'euros par an pour le PIB européen, d'après l'étude européenne Women active in ICT sector.

+ 9 Mds € / an
PIB européen



Malgré des bénéfices économiques encore difficiles à démontrer, d'autres impacts positifs sont directement tangibles pour les entreprises.



Élargissement du vivier de candidats

ce qui augmente les possibilités de recruter des talents..

Stimulation de la créativité

en enrichissant les points de vue, favorisant ainsi des décisions moins consensuelles qui encouragent l'innovation.

Amélioration de la marque employeur

grâce à la diversité, l'engagement et la satisfaction des collaborateurs s'accroissent.

Parents, éducation nationale, médias, politique mais aussi entreprises ont un rôle à jouer !
Le monde de demain ne peut pas se construire sans les femmes.

Agir, que dit la loi ?

En termes d'égalité professionnelle, les entreprises ont des obligations qui varient selon leur taille. Cinq lois structurent les obligations des entreprises en matière d'égalité femmes-hommes.

- 1** La loi du 27 janvier 2011, dite « Loi Copé-Zimmermann »
 - obligation de respecter un quota minimum de 40% de membres de chaque sexe, au sein des conseils d'administration et de surveillance
 - applicable aux entreprises de plus de 250 salariés

Sanctions :

 - la nullité de la nomination ou de la désignation non conforme à l'obligation de parité ;
 - la nullité des délibérations rendues par des conseils d'administration ou de surveillance ne respectant pas leur obligation de parité ;
 - la suspension du versement des jetons de présence
- 2** Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
 - renforcer les négociations d'entreprise et de branche pour favoriser l'égalité professionnelle
 - respecter la réforme du congé parental et favoriser le partage des responsabilités parentales
 - respecter la parité au niveau des fédérations sportives, des mutuelles et de tout autre secteur de la vie sociale des salarié(e)s

Sanction : les entreprises pourront se voir interdire l'accès aux marchés publics et délégations de service.
- 3** Loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi
Les entreprises doivent prévoir une négociation annuelle portant sur « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ».

- 4** La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel
- Les entreprises doivent assurer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail identique ou à valeur égale.
 - Annuellement, les entreprises de 50 salarié(e)s et plus doivent publier l'« index de l'égalité hommes femmes » et les actions mises en place pour la favoriser. Des sanctions sont prévues pour les entreprises avec un index inférieur à 75/100 au 1er mars 2022.
 - Des droits à la formation doivent être octroyés de manière égalitaire entre les femmes et les hommes, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

- 5** La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle
- Les entreprises de plus de 1000 salariés devront publier chaque année sur leur site internet les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes.
 - La loi impose des quotas de 30% de femmes cadres-dirigeantes et de 30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2027, puis d'atteindre des quotas de 40% en 2030.
 - Les entreprises auront deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière.
 - Les écarts de représentation entre les femmes et les hommes seront publiés sur le site du ministère du travail
 - Amélioration de la transparence de l'index de l'égalité femmes-hommes en entreprise : les entreprises doivent rendre publics non seulement l'ensemble des indicateurs composant la note finale de l'index, mais également les mesures de correction et les objectifs de progression qu'elles se fixent. L'ensemble des indicateurs est publié sur le site internet du ministère du travail.

Index égalité professionnelle ou indice Egapro :



Même si vous n'êtes pas encore soumis à l'obligation de le calculer et le publier, il peut vous servir de base pour savoir où vous en êtes en matière d'égalité professionnelle et de voir sur quels indicateurs vous pouvez agir en priorité.

Pour avoir des informations toujours à jour, rendez-vous sur le site du gouvernement :
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/l-egalite-professionnelle-femmes-hommes>

Attirer les femmes vers la filière numérique

#Attractivité

Réalisez vos auto-diagnostic flash afin d'évaluer vos pratiques RH en matière d'égalité professionnelle. Ces auto-diagnostic mettent en lumière plusieurs pistes d'amélioration et/ou des bonnes pratiques afin de favoriser la mixité au sein de la filière numérique. Ils sont inspirés du guide des bonnes pratiques innovantes en matière d'égalité femmes hommes dans les entreprises, élaboré par le Conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle dans l'industrie.

Autodiagnostic flash

vos engagement pour l'attractivité de la filière

#ATTRACTIVITÉ

Menez-vous des actions de sensibilisation auprès de collègues ou d'écoles pour faire connaître le secteur du numérique ? (forum emploi, intervention en classe etc.)

OUI NON

Accueillez-vous des élèves de 3e en stage de découverte ?

OUI NON

Vous êtes-vous rapproché de réseaux d'entreprises ou des partenaires de l'emploi pour organiser des événements destinés à promouvoir les métiers du numérique ?

OUI NON

Mettez-vous en avant vos collaboratrices ? (témoignages, participation à des événements professionnels, etc.)

OUI NON



BONNES PRATIQUES À RETENIR

1 Faites briller vos collaboratrices

- Enregistrez des témoignages de vos collaboratrices sur les métiers tech.
- Proposez à vos collaboratrices d'intervenir sur des conférences / événements tech
- Proposez à vos collaboratrices d'intervenir lors de présentation des métiers du numérique dans les établissements scolaires

Le saviez-vous ? Selon une étude de l'Institut des Politiques Publiques, datant de 2019, en France, une intervention d'une heure de femmes scientifiques au lycée augmente de 30 % les chances des filles de s'engager dans une filière scientifique.

2 Accueillez des élèves au sein de votre entreprise

Digital league vous accompagne pour l'accueil de vos stagiaires de 3ème, grâce à des guides dédiés pour vous faire gagner du temps et enrichir l'expérience des élèves.

- Le guide pour les tuteurs
- Le guide pour les stagiaires, comprenant 10 fiches d'activités

3 Participez aux initiatives existantes aux côtés des acteurs engagés

- La Semaine des métiers du numérique organisée par Pôle Emploi : Ateliers découverte des métiers, formations, visites d'entreprises, job dating, conférences thématiques... de nombreux formats d'intervention pour présenter vos métiers, vos talents et votre entreprise.
- Déclics numériques by Diversidays, programme en ligne qui facilite la reconversion professionnelle vers les métiers du numérique.
- Parcours digital avec Digital League, Une matinée pour découvrir les métiers du numérique, à destination des collégiennes et des collégiens (notamment de 3ème) et de leurs parents.
- ... liste non exhaustive

#Recrutement



Autodiagnostic flash

recruter de manière plus inclusive

#RECRUTEMENT

Vos fiches de postes sont-elles rédigées de manière à éviter les biais de genre et à encourager des candidatures diversifiées ?

OUI NON

Utilisez-vous différents canaux de recrutement afin d'atteindre un vivier de talents diversifié ?

OUI NON

Les collaborateurs impliqués dans le processus de sélection sont-ils sensibilisés aux biais inconscients ?

OUI NON

Des indicateurs de diversité sont-ils suivis lors du processus de sélection, tels que le pourcentage de femmes parmi les candidats présélectionnés et les finalistes ?

OUI NON

BONNES PRATIQUES À RETENIR

1 Etablissez des objectifs précis, datés et chiffrés de recrutement de femmes

Réservez un certain nombre de places pour les femmes au sein du pool de candidatures. Par exemple, attendez qu'il y ait assez de femmes candidates avant de lancer les entretiens. Les hommes sont généralement plus rapides à postuler.

2 Objectivez le processus de recrutement afin d'éviter les préférences subjectives

Il est essentiel de prendre conscience des biais qui entrent en jeu : biais de similarité, biais d'universalité, effet de halo...

Formez vos collaborateurs aux biais inconscients

Le saviez-vous ? Parmi les études et expérimentations RH, le cas Howard & Heidi mené par la Harvard Business School au début des années 2000 est particulièrement éloquent. Deux candidatures ont été proposées à deux groupes d'étudiants en gestion : celle d'Howard Roizen d'un côté et celle d'Heidi Roizen de l'autre. Face à des parcours et CV identiques, les réactions sont différentes. Si les étudiants ont apprécié le profil d'Howard – il leur semblait compétent et efficace – ils ont exprimé des avis plus négatifs sur Heidi qu'ils ont jugé égoïste et peu aimable. La seule différence entre les deux était leur sexe.

Utilisez des grilles d'entretien pour structurer votre analyse des différentes candidatures : en posant les mêmes questions aux différents candidats, vous minimiserez l'impact des biais et vous resterez concentré sur des critères objectifs afin de les évaluer de manière égalitaire.

3 Diffusez les offres d'emploi sur différentes plateformes

Ainsi que dans des réseaux et des communautés où les femmes sont actives.

4 Créez des partenariats avec des centres de formation professionnelle

Créez vos propres viviers et bassins de talents.

5 Pensez à la mobilité interne

Identifiez vos talents féminins en interne prêts à monter en compétences ou à évoluer sur d'autres missions.

6 Marque employeur : racontez ce que vous faites de bien !

- Parlez de l'expérience salarié
- Mettez en avant vos enquêtes internes
- Mettez en valeur vos engagements et vos résultats

Qu'en est-il des tests techniques lors de l'entretien ? Et si on arrêta l'approche « codeur fou » ? Privilégier le live coding ou la revue de code pour faire réagir le candidat, évaluer son raisonnement, les questions et hypothèses qu'il pose (selon vous, que fait ce bout de code ? Comment pourriez-vous l'améliorer ? ...). Certains tests reflètent mieux la réalité du terrain et permettent au candidat de pouvoir expliquer sa façon de réfléchir, ils sont moins stressants et moins exclusifs.



Zoom sur la rédaction de l'offre d'emploi

Le saviez-vous ?

100% c'est le pourcentage de critères auquel une femme estime qu'elle doit répondre lorsqu'elle postule à une offre d'emploi, contre 60% pour un homme. Conséquence, les femmes consultent davantage d'offres d'emploi que les hommes mais postulent beaucoup moins qu'eux (Source étude LinkedIn 2019)

diriger

c'est le mot qui dans une offre d'emploi, dissuade les femmes à postuler (Source Etude Textio).

1 Prenez garde au champ lexical utilisé

- Évitez les mots qui favorisent l'auto-censure des femmes, ainsi que les termes masculins et genrés qui peuvent avoir un effet dissuasif.

A l'inverse, la description des soft skills encourage les femmes à postuler : optimiste, coopératif.ve, méticuleux, se ou rigoureux.se

2 Portez également attention aux illustrations et au contenu de l'offre

- Présentez systématiquement des images mixtes des métiers
- Rédigez systématiquement les noms de métiers au féminin et au masculin
- Travaillez la désirabilité des métiers

3 Séparez les compétences techniques nécessaires de celles qui sont facultatives

Vos offres doivent se concentrer sur les missions et le rôle du futur collaborateur au sein de votre entreprise plutôt qu'être une liste à rallonge de compétences à cocher.



4 Faites relire les fiches de postes

À des hommes ET des femmes.

5 Valorisez vos bonnes pratiques dès l'offre d'emploi

Si vous proposez un cadre flexible, du télétravail, si vous avez mis en place un droit à la déconnexion, si vous valorisez l'équilibre vie pro / vie perso, si vous offrez de belles perspectives d'évolution, si vous avez une politique parentale avantageuse, dites-le !

#Fidélisation



Autodiagnostic flash #CULTURE ET STRATÉGIE D'ENTREPRISE intégrer et fidéliser vos talents féminins

#FIDÉLISATION

- La direction est-elle activement engagée dans la promotion de la mixité et de la diversité ? OUI NON
- Avez-vous fixé des objectifs spécifiques en matière de mixité et de diversité ? OUI NON
- Disposez-vous de données permettant de suivre l'évolution de la parité dans votre structure ? OUI NON
- Évaluez-vous régulièrement l'impact des initiatives de promotion de la mixité sur l'attraction, le recrutement et la fidélisation des talents féminins ? OUI NON
- Avez-vous déjà sensibilisé vos salariés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ? OUI NON
- Avez-vous mis en place une personne référente à l'égalité femmes-hommes dans votre structure ? OUI NON
- Avez-vous lancé des campagnes internes pour lutter contre les stéréotypes de genre et le sexisme dans votre structure ? OUI NON
- Avez-vous prévu un espace d'expression garantissant l'anonymat pour traiter des problématiques de sexisme et de harcèlement ? OUI NON

Autodiagnostic flash #FIDÉLISATION ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL intégrer et fidéliser vos talents féminins

#FIDÉLISATION

- Avez-vous une communication pour inciter les femmes à s'engager dans les instances locales comme nationales de représentation ? OUI NON
- Soutenez-vous le développement des compétences techniques de vos collaboratrices ? OUI NON
- Disposez-vous de formation à la négociation salariale et au leadership ? OUI NON
- Veillez-vous à l'égalité dans les promotions et l'attribution des primes ? OUI NON
- Disposez-vous d'un suivi de l'évolution des rémunérations pour garantir une égalité entre celle des femmes et des hommes à poste égal ? OUI NON
- Avez-vous vérifié que les femmes ayant eu des enfants sont au même niveau de rémunération que leurs homologues hommes et femmes sans enfant ? OUI NON

#FIDÉLISATION

- Favorisez-vous le télétravail et un aménagement souple des horaires de travail ? OUI NON
- Avez-vous fixé des horaires avant et après lesquels il ne peut y avoir de réunions ? OUI NON
- Avez-vous établi des règles claires relatives au droit à la déconnexion ? OUI NON
- Prévoyez-vous des modes de gardes d'enfant ou des dispositifs favorisant la facilitation de la garde d'enfants pour vos salariés ? OUI NON
- Favorisez-vous la prise de congé paternité ? OUI NON
- Proposez-vous à vos salariés en contrat précaire ou temps partiel les mêmes avantages qu'aux autres ? OUI NON
- Disposez-vous d'un réseau féminin interne ou favorisez-vous l'intégration dans un réseau ? OUI NON

BONNES PRATIQUES À RETENIR

1 **Etablissez une culture d'inclusion**

- La mobilisation doit être forte et visible, en interne comme en externe avec les parties prenantes pour amorcer une dynamique vertueuse de transformation.
- Impliquez le top management et montrez l'exemple.
- Sensibilisez les collaborateurs à l'importance de la diversité et de l'inclusion.
- Mettez en place des politiques anti-discrimination et de tolérance zéro envers tout comportement discriminatoire
- Sensibilisez les collaborateurs au sexisme ordinaire.
- Mettez en place des procédures de signalement confidentielles en cas de comportements inappropriés.
- Créez des comités/groupes de travail dédiés à la diversité et à l'inclusion pour promouvoir activement ces valeurs au sein de l'entreprise.

2 **Mettez en place du mentoring**

- Créez des programmes formels de mentorat et de parrainage pour les nouveaux collaborateurs de l'entreprise.
- Facilitez le réseautage entre femmes.

3 **Permettez à vos collaboratrices d'être visibles**

- Encouragez la participation de vos collaboratrices à des événements et conférences professionnels.
- Mettez en valeur les femmes qui occupent des postes techniques ou de leadership au sein de votre entreprise.
- Encouragez vos collaboratrices à s'exprimer auprès des élèves/étudiants.

4 **Accompagnez et individualisez la gestion de carrière**

- Identifiez les compétences et les connaissances nécessaires pour accéder aux postes techniques ou de direction.
- Individualisez les parcours et proposez des formations et des programmes de développement professionnel adaptés
- Appliquez des politiques de promotion et d'augmentation transparente et équitable.

5 **Portez une attention particulière à la répartition des rôles et à l'équilibre des temps de vie**

- Recrutez des femmes aux postes à responsabilités.
- Soyez conscient des risques potentiels du télétravail : invisibilisation du travail réalisé à distance, porosité des temps de vie professionnelle et personnelle, hyperconnexion, réduction des opportunités de carrière ... afin de les éviter ! Par exemple au travers de la formation des managers au management des salariés en télétravail et travail hybride, en garantissant l'effectivité du droit à la déconnexion, en privilégiant la culture du résultat plutôt que le présentisme... Le télétravail représente une avancée incontestable pour un meilleur équilibre des temps de vie, mais il ne doit pas devenir un frein pour les carrières des collaborateurs, notamment des femmes. Pour en savoir plus, consultez les recommandations du Haut Conseil à l'égalité entre les hommes et les femmes dans son rapport « pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes »
- Mettez en place une politique dédiée à la parentalité : accorder les mêmes droits aux co-parents qu'aux mères, inciter les pères à prendre leurs congés paternités/parentaux, proposer des solutions de garde d'enfants ou des chèques CESU préfinancés...
- Mettez en place un cadre de travail inclusif : limiter les horaires atypiques ou découpés, encadrer le plus possible les horaires des réunions, notamment internes (pas avant 9h, pas après 17h), sensibiliser l'équipe à la distribution de la parole et à l'équilibre des temps de parole ...
- Est-ce que les hommes et les femmes aux mêmes fonctions exercent les mêmes missions ? et bénéficient des mêmes possibilités de formation et de promotion ?

Les femmes cantonnées au Glue work ? Glue work, expression popularisée par Tanya Reilly : ensemble des petites tâches qui ne sont pas visibles mais qui consiste en un travail de liant. Un travail important dans la réussite des projets mais qui est très chronophage et qui ne permet pas ou peu de monter en compétences sur les aspects techniques.

6 Collectez des données

Sur le bien-être au travail des femmes, leur taux de promotion et leurs salaires par rapport aux hommes... ET nommez des référents pour suivre ses données !

- Fixez des objectifs clairs et mesurables (objectifs de représentation des femmes dans les postes techniques et/ou dans les postes de direction, objectif de réduction des écarts salariaux, objectif de diversité des candidats à atteindre dans le vivier de talents et dans les candidatures...).
- Communiquez vos objectifs à tous les collaborateurs.
- Collectez les feedbacks des employés.
- Évaluez régulièrement les indicateurs et ajuster les pratiques.

7 Accordez de l'attention à l'environnement de travail



Et au bureau, qui s'occupe des tâches ménagères ?

- Faites attention aux détails (vérifiez les affichages, les fonds d'écran, veillez à ce que la culture « geek » ne soit pas trop présente...)
- Proposez un environnement reflétant vos engagements dans lequel tous vos collaborateurs peuvent se sentir à l'aise

8 Communiquez et valorisez vos engagements

- Profitez de toutes les occasions pour communiquer et sensibiliser autour de vos engagements (25 janvier : journée nationale contre le sexisme - 8 mars : journée internationale pour les droits des femmes - 18 septembre : Journée internationale de l'égalité de rémunération ...)
- Diffusez vos bilans et communiquez sur vos résultats.
- Partagez vos bonnes pratiques aux autres entreprises.

Zoom sur le sexisme ordinaire



Il se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe. Bien qu'en apparence anodins, ils ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues ou commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des pratiques d'exclusion mais aussi par des compliments ou des critiques sur l'apparence physique non sollicités.

Sources : *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité - Kit du gouvernement pour agir contre le sexisme en entreprise*

1 Pratiquez la tolérance zéro

À l'égard des blagues sexistes, des comportements discriminants et du harcèlement sexuel. Les collaborateurs attendent un message fort de la direction et des engagements concrets sur ces sujets.



2 Permettez aux collaborateurs de faire remonter des comportements problématiques et traitez-les

Mettez en place des dispositifs d'alerte, des mesures d'enquête et de sanction, présentés dans une politique écrite et partagée avec vos collaborateurs.

3 Formez et sensibilisez vos collaborateurs au sexisme ordinaire

Faire connaître les formes de sexisme ordinaire au travers de témoignages de collaborateurs ou d'intervenants, de discussions ouvertes autour du sujet, d'une sensibilisation aux biais inconscients..

- Proposez des formations.
- Jouez sur des temps d'équipe : « les mille pas », « Moi, madame »...
- Organisez une Fresque du sexisme dans vos locaux.

- Sensibilisez au travers d'affichages dans les espaces communs - JUMP vous propose une campagne d'affichage, à personnaliser gratuitement avec votre logo, pour sensibiliser vos employés au sexisme.
- Proposez une bibliothèque collaborative - must have : *Petit traité contre le sexisme ordinaire par Brigitte Grévy, aux éditions Albin Michel*
- Nommez et formez un référent harcèlement sexiste et sexuel (obligatoire dès 25 ETP)

Le saviez-vous ?

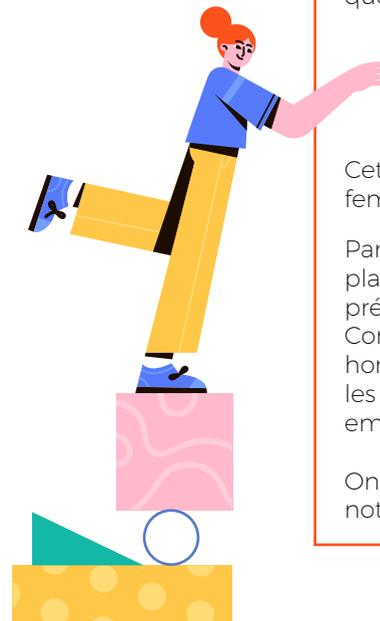
Dans son rapport annuel 2023, sur l'état des lieux du sexisme en France, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes montre que le sexisme induit une perte de confiance en soi des femmes et entraîne des conséquences concrètes sur leur vie quotidienne et leur parcours professionnel.

35% des femmes actives n'ont pas osé demander une augmentation ou une promotion

Cette proportion atteint 44 %, soit presque une femme sur 2 pour les CSP moins.

Parmi les 10 recommandations pour un plan d'urgence de lutte contre le sexisme, présentées dans ce même rapport, le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes préconise de rendre obligatoires les formations contre le sexisme par les employeurs (recommandations n°4).

On prend de l'avance ? Rapprochez-vous de notre DL Academy.



Partie 3

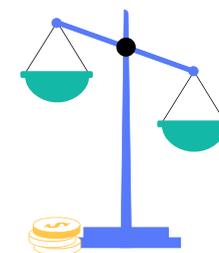
► Pour aller plus loin

RESSOURCES UTILES ET ACTEURS ENGAGÉS

Ressources utiles pour aller plus loin

Égalité hommes femmes

- MOOC « Être en responsabilité demain : se former à l'égalité femmes-hommes »
Associations femmes & mathématiques, Femmes & Sciences, Femmes ingénieures, REFH, CGE - Mises à jour : H. Klein et N. Van de Wiele
- Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
www.semaine-industrie.gouv.fr
- Manuel d'écriture inclusive – Faîtes progresser l'égalité Femmes-Hommes par votre manière d'écrire
Edité par l'agence de communication d'influence Mots-Clés
www.motscles.net/ecriture-inclusive
- Index Egapro
Il est obligatoire de le calculer à partir de 50 salariés, il faut ensuite le publier sur le site dédié avant le 1er mars de chaque année. En fonction du score, il y a des mesures correctives qui doivent être mises en place.
<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/indexegapro>
- Parcours de sensibilisation à l'égalité professionnelle
Créé par la plateforme Vendredi, accessible gratuitement.
<https://app.vendredi.cc/defis/851-egalite-des-genres-au-boulot>



Harcèlement Sexisme

- ▶ **Focus juridique sur le référent harcèlement sexiste et sexuel**
Obligatoire à partir de 25 ETP - www.inrs.fr
- ▶ **Fresque du sexisme**
Raison d'être : contribuer à une société égalitaire via la pédagogie et la mise en action, par l'expérience collective de la Fresque du sexisme. Ses objectifs sont multiples :
 - Détricoter la mécanique sexiste et identifier les dynamiques qui alimentent le cercle vicieux des inégalités de genre
 - Moment prospectif pour imaginer une société future plus égalitaire<https://www.billetweb.fr/pro/fresque-du-sexisme>
- ▶ **Guide pratique et juridique du Ministère chargé du travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail »**
<https://travail-emploi.gouv.fr>
- ▶ **Kit du gouvernement pour agir contre le sexisme en entreprise**
<https://travail-emploi.gouv.fr>
- ▶ **Initiative #StOpE**
<https://www.afmd.fr/rejoindre-linitiative-stope>
Les organisations signataires se sont engagées à déployer au cours de l'année au moins une des 8 actions prioritaires suivantes :
 1. Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro
 2. Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts
 3. Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire
 4. Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise
 5. Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire
 6. Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes
 7. Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées
 8. Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire
- ▶ **Prévenir le harcèlement sexuel au travail : repères pour les RH - Livre blanc de l'ANDRH**
www.andrh.fr

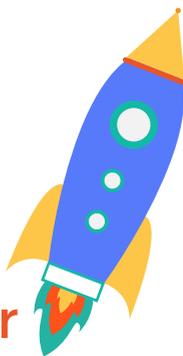
Recrutement

- ▶ **MOOC pour recruter les femmes dans les métiers du numérique**
<http://mooc-recruter.socialbuilder.org/> - 6 modules :
 - Acculturer : Comprendre pourquoi la place des femmes est importante dans le numérique.
 - Sensibiliser : Sensibiliser aux stéréotypes de genre dans le numérique
 - Concevoir des fiches de poste : Pour une rédaction et une diffusion inclusives
 - Sourcer et sélectionner : Questionner vos critères de recrutement pour élargir le choix
 - Conduire des entretiens : Faire évoluer vos entretiens de recrutement pour que les femmes vous rejoignent
 - Intégrer : Assurer un onboarding inclusif des femmes que vous recrutez
- ▶ **Livre blanc #Reconversion**
<https://www.reconversionfemmesnum.com/livre-blanc-reconversion/>
 - Où aller chercher les profils de femmes en reconversion ?
 - Comment devenir attractif.ve pour les profils de femmes en reconversion ?
 - Comment mettre en place une rétention des talents efficace ?
 - Comment accompagner des profils en reconversion en interne ?
 - Pourquoi est-il nécessaire de mettre en place une culture de l'inclusion et comment y parvenir ?
 - Quelle est l'importance des représentations et diffusions de rôle model en entreprise ?
 - Quelles sont les bonnes pratiques à mettre en place dans les différents niveaux de l'entreprise ?
- ▶ **Guide « Pour un recrutement sans discrimination » du Défenseur des droits**
www.defenseurdesdroits.fr
- ▶ **Biais inconscients et recrutement**
https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biaisinconscientsetreclut_finaleweb.pdf

Équilibre des temps de vie

- ▶ **Parental challenge**
<https://parentalchallenge.com/>
- ▶ **«Pour une mise en œuvre du télétravail soucieuse de l'égalité entre les femmes et les hommes»**
Rapport du Haut Conseil à l'Égalité : <https://haut-conseil-egalite.gouv.fr>

Acteurs engagés pour vous accompagner



Liste non exhaustive

Associations ou fondations qui œuvrent pour plus de mixité dans le numérique

▶ Femmes@numérique

Créée sous l'égide de la Fondation de France, la Fondation a mobilisé l'engagement de 42 entreprises fondatrices, avec l'objectif de déployer à l'échelle nationale les projets financés/ accompagnés par la fondation et qui œuvrent à la féminisation des filières et métiers du numérique.

▶ LDIGITAL

La fondation accompagne et sensibilise les femmes aux métiers et aux débouchés du numérique en Auvergne Rhône-Alpes.

▶ Social builder

La première association experte de l'accompagnement et de l'inclusion des femmes dans le numérique.

▶ 50inTech

Site d'offres d'emploi innovant mettant en relation les femmes de la Tech avec les entreprises les plus inclusives.

Zoom sur le Gender Score : test gratuit pour aider les entreprises européennes de la Tech à se situer et à partager leurs progrès sur 4 critères clés : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité salariale, le parcours professionnel équitable et les actions anti-discrimination.

- ▶ **SISTA** (qui a fusionné avec StartHer en 2020)
Collectif de femmes entrepreneures et investisseurs qui promeut plus de diversité dans l'économie numérique en encourageant notamment plus d'investissements dans les entreprises dirigées par les femmes. En partenariat avec toutes les parties prenantes de l'écosystème, le collectif co-construit des bonnes pratiques afin de lutter contre les biais inconscients et faire émerger une génération de leaders plus divers.

Zoom sur SistaFund : Le fonds d'investissement qui propulse les start-ups fondées par des femmes entrepreneures et des équipes paritaires.

▶ Femtech France

Créée en septembre 2022, l'association FemTech en France se donne pour principales missions :

- d'aider à la création et au déploiement de projets innovants dans le domaine de la santé des femmes ;
- de créer des synergies entre les différents acteurs de l'écosystème (porteurs de projets, start-up et industriels, professionnel.les de santé, laboratoires de recherche...) ;
- de prendre pleinement part aux débats et aux réflexions stratégiques sur les enjeux politiques, technologiques et sociétaux du secteur ;
- d'organiser des formations et événements dédiés aux FemTech ;
- de produire et diffuser des savoirs liés à ce secteur d'activité ;
- de répondre seule ou de manière collective à des appels à projets ;
- de nouer des liens avec les écosystèmes FemTech européens et internationaux.

▶ Cercle InterElles

Réseau de réseaux de femmes et d'hommes d'entreprises engagées pour la mixité.

Des ressources pour votre entreprise :

- Créez et animez un réseau Mixité en entreprise
- Accompagnez la parentalité

Des ressources pour vos collaboratrices :

- Préparez votre négociation salariale
- Antisèche contre le sexisme ordinaire

S'engager pour l'orientation des jeunes

▶ La Fondation Blaise Pascal

La fondation Blaise Pascal a pour vocation de soutenir la médiation scientifique en mathématiques et informatique notamment pour les jeunes, les filles et les publics défavorisés socialement et géographiquement.

Zoom sur Les journées 'Filles, maths et informatique : une équation lumineuse' - Lors de ces journées, une centaine de jeunes filles volontaires de collège et lycée (4e à la terminale) viennent dans un établissement de l'enseignement supérieur s'informer sur les métiers liés aux mathématiques et à l'informatique, prendre conscience du poids des stéréotypes et travailler à s'en détacher notamment en rencontrant des femmes travaillant dans ces domaines.

▶ Objectif pour l'emploi

OPE est une association à but non-lucratif qui favorise, depuis 1995, l'égalité des chances en accompagnant les choix d'orientation et l'insertion professionnelle des collégien-nes, lycéen-nes, et des personnes en recherche d'emploi.

Programme ELLO'WEB : Un stage gratuit pour des lycéennes motivées et intéressées par les métiers du numérique !

▶ La fondation FACE

La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Fondation Reconnue d'Utilité Publique (FRUP), est un tiers-lieu de l'action solidaire qui réunit acteurs publics, privés et associatifs dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté.

Zoom sur le programme WI-FILLES Le programme a pour ambition de faire découvrir tous les aspects du numérique à des jeunes filles de 14 à 17 ans. Cette initiative réunit des jeunes filles volontaires, curieuses et motivées.

▶ Elles bougent

L'objectif de l'association est de faire découvrir les métiers passionnants d'ingénieures et techniciennes. Depuis 2006, Elles bougent c'est 9170 marraines, 1870 relais, 326 partenaires, 10980 étudiantes, 1457 collèves et lycées dont 34 à l'international.

▶ Duchess France – Women in Tech

Créée en 2010, Duchess France est une association destinée à valoriser et promouvoir les développeuses et les femmes avec des profils technique, leur donner plus de visibilité, mais aussi à faire connaître ces métiers techniques et créer de nouvelles vocations.

Femmes Ingénieures

- ▶ La mission de femmes ingénieures est double :
1. promotion du métier d'ingénieur auprès des jeunes filles dans le monde de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
 2. promotion des femmes ingénieures et scientifiques dans le monde du travail et dans les conseils d'administration par des actions auprès de politiques, des institutions nationales et internationales.

Becomtech

- ▶ Association nationale pour les filles et les femmes, BECOMTECH œuvre à la mixité dans l'informatique et le numérique. BECOMTECH propose 4 programmes innovants, gratuits et complémentaires. Ils s'adressent respectivement aux adolescentes, puis aux Ambassadrices BECOMTECH et enfin aux étudiantes du Supérieur.

▶ Les intrépides de la tech

Sélectionné fin 2019 dans le cadre du premier appel à projet de la Fondation Femmes@Numérique, le projet Les Intrépides de la Tech réunit initialement quatre partenaires – La Simplon Foundation, La Compagnie du Code, Magic Makers et JobIRL – autour d'un projet ambitieux afin d'agir pour plus mixité dans la tech et former des futures professionnelles du numérique. En 2022, trois nouveaux partenaires, la DRANE Occitanie, la DANE de Versailles et l'Association Class'Code, rejoignent le projet pour passer à l'échelle et proposer de nouvelles actions.

▶ Une initiative à suivre : Tech pour toutes

Un dispositif d'empowerment à 360° pour accompagner les talents féminins dans leur formation au numérique - Du lycée au premier emploi - Le dispositif se fixe une cible de 10 000 jeunes femmes accompagnées d'ici à 2027.
<https://www.fondation-inria.fr/techpourtoutes-un-programme-denvergure-pour-amener-les-jeunes-femmes-vers-les-formations-et-les-metiers-du-numerique/>

Digital League en action

pour **la mixité**

En action

▶ Parcours digital

Conscients qu'une orientation efficace passe d'abord par de la sensibilisation, Digital League et ses partenaires organisent une matinée réunissant collégiennes et collégiens ainsi que leurs parents pour découvrir de manière ludique et concrète les métiers d'avenir de l'industrie numérique ! Cette sensibilisation passe au travers de conférences, d'espaces de démonstration, de jeux et d'ateliers.

▶ Orientation 3.0

Orientation 3.0 est une opération innovante et à large impact proposée par LDigital et Digital League avec le soutien de la Métropole de Lyon et du rectorat de l'académie de Lyon pour sensibiliser les élèves de 3ème aux métiers du numérique, tout en déconstruisant les stéréotypes et biais de genre qui freinent notamment les jeunes femmes à tenter cette filière riche et dynamique. Concrètement, les collèges volontaires accueillent des interventions de sensibilisation d'une durée de 1h par classe de 3ème, dispensées sur une semaine dédiée par des étudiants et des étudiantes d'écoles d'informatique.

En clôture de cette action, un webinaire dédié aux parents, collégien.ne.s, lycéen.ne.s et équipes pédagogique est organisé afin de sensibiliser plus largement les différentes parties prenantes autour de l'orientation des élèves. Au programme : présentation du secteur du numérique, retours d'expérience et témoignages inspirants de professionnelles, échanges autour des possibilités d'orientation.

Retrouvez les dates et informations autour des prochaines éditions sur notre site internet.

Je m'engage

en faveur de la mixité et la diversité

Vous souhaitez être accompagné.e ou mettre en valeur vos initiatives et actions en faveur de la mixité et la diversité au sein de la filière numérique ? Voici quelques idées pour passer le cap !

▶ Mettez en avant vos rôles modèles féminins

Nous sommes toujours à la recherche de témoignages inspirants pour faire découvrir différemment la filière et les métiers du numérique ainsi que ce qui inspire ceux et celles qui le font évoluer au quotidien !

Nous disposons d'un studio vidéo à Lyon, n'hésitez pas à nous solliciter pour enregistrer vos témoignages !

▶ Proposez des stages de 3ème

Nous avons créé des guides afin de vous accompagner sur l'organisation de la semaine de stage de vos 3ème.

▶ Suivez nos contenus et diffusez-les à votre réseau !

Pour découvrir toutes nos actions : <https://digital-league.org/mixite-et-diversite>

Pour plus d'informations, contactez notre référente RH chez Digital League : Jessica GAY-MAYERE
j.gaymayere@digital-league.org

Nos actions en faveur de la mixité et diversité sont réalisées grâce au soutien de nos partenaires.





DIGITAL. LEAGUE[®]

Auvergne-Rhône-Alpes

