



Femmes du numérique

Actions et indicateurs

Commission Femmes du Numérique

Femmes du Numérique est une commission de Syntec Numérique créée en juillet 2011. Elle est composée d'entreprises, de femmes et d'hommes du secteur, unis dans l'objectif de :

- **promouvoir l'égalité** entre femmes et hommes dans l'écosystème du numérique et **donner des outils aux PME** adhérentes de Syntec Numérique pour sa mise en œuvre,
- mettre en valeur **l'attractivité de la profession**, tout particulièrement auprès des jeunes femmes.

Sous l'impulsion de sa présidente, Véronique di Benedetto, son bureau (quatre membres), ses responsables de régions (Auvergne, Aquitaine, Bretagne, Est, Midi-Pyrénées, Nord, Pays de la Loire, PACA et Rhône-Alpes), la commission mène de nombreuses actions auprès des institutionnels, sociétés et jeunes femmes.

Environ 130 sociétés du secteur participent activement aux travaux et réunions.

Femme du Numérique en action !

- Enquêtes : situation comparée des femmes et des hommes, attractivité des métiers du numérique et de l'ingénierie pour les publics féminins (OPIIEC),
- Trophée excellencia : récompense des femmes du numérique,
- Route des Femmes du Numérique : quatre étapes en 2014, 3500 jeunes femmes sensibilisées,
- Guide de bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle.



excellencia
Trophée des femmes high-tech



10 000
jeunes rencontrés
depuis 2012



10 %
Ecart de rémunération
entre femmes et hommes
dans les catégories ingénieurs,
consultants et cadres



27 %
de part de femmes
dans les entreprises
adhérentes de Syntec
Numérique en 2014
contre 25 % en 2010

■ Egalité professionnelle : des objectifs ambitieux

En 2012, Femmes du Numérique s'est donné pour objectif d'ici 2020 d'augmenter le nombre de recrutements et de faire évoluer la promotion des femmes dans le secteur numérique.

Avec 35000 recrutements et 12000 créations nettes d'emplois en 2014, les femmes ont toute leur place dans ce secteur attractif et dynamique qui offre de nombreuses opportunités de carrières.

Femmes du Numérique a atteint cet objectif, entre 2010 et 2014, le taux de recrutement des femmes est passé de **22 % à 26 %**, et **l'évolution des promotions de 23 % à 26 %**.

Indicateurs 2015

SITUATION COMPAREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ENTREPRISES MEMBRES DE SYNTEC NUMERIQUE EN 2014

Méthodologie

La Commission Femmes du Numérique s'est dotée d'indicateurs référents afin de suivre les efforts accomplis dans le secteur, pour favoriser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

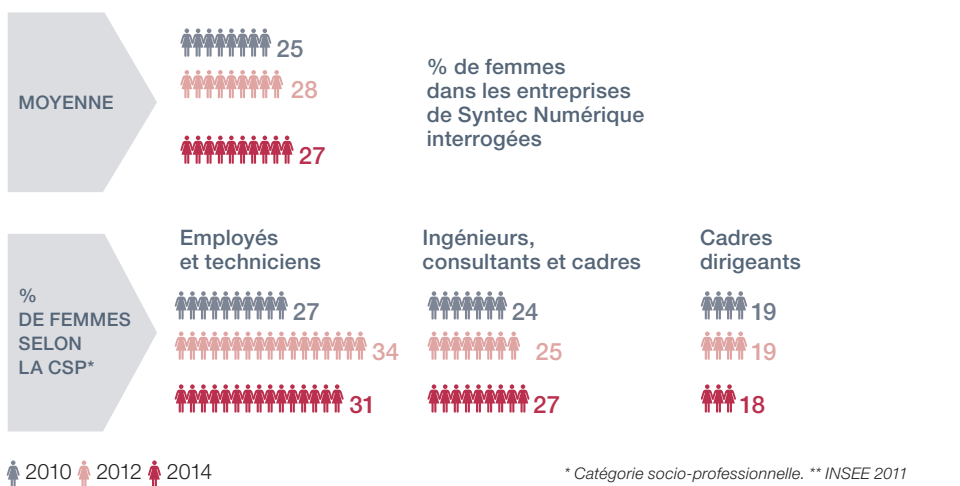
MARKESS s'est associé à cette recherche pour définir et suivre les indicateurs. L'enquête en ligne réalisée par le cabinet d'analyse de juillet à août 2015 auprès de 62 entreprises, membres de Syntec Numérique au sein des trois collèges (51 % du Collège Entreprises de Services du Numérique (ESN, et autres 12 %), 34 % du Collège Editeurs et 15 % du Collège Conseil en Technologies) a permis de renseigner ces indicateurs et de les mettre en perspective avec les résultats des enquêtes précédentes.



■ Croissance des effectifs féminins

Proportion des femmes à fin 2014 dans les effectifs des entreprises interrogées

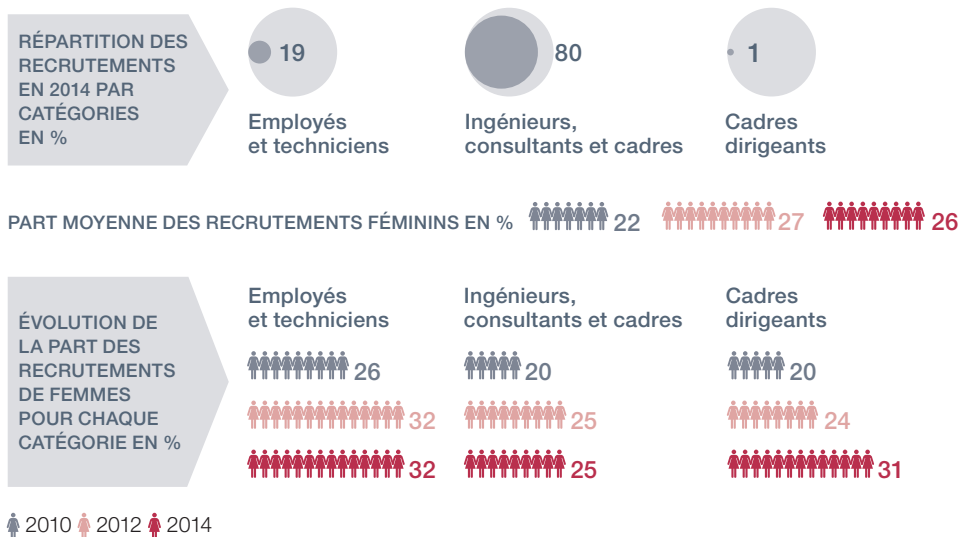
EFFECTIF



■ Recrutements qui s'ouvrent davantage aux femmes dans la catégorie « employés et techniciens »

Recrutement en 2014 dans les entreprises interrogées

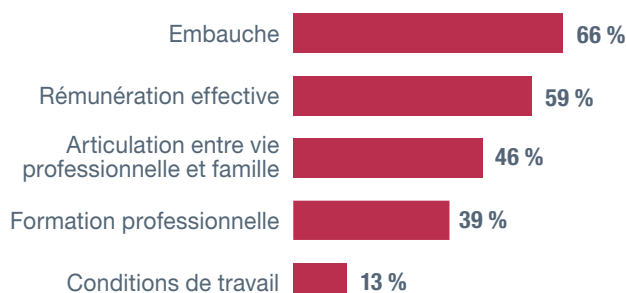
RECRUTEMENTS



■ Domaines d'actions privilégiés des entreprises en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Axe privilégiés en 2014

Echantillon :
62 entreprises membres
de Syntec Numérique
interrogées en 2015



■ Bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle* : recrutement externe

L'accord ou le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle définit les actions à mettre en oeuvre pour atteindre les objectifs fixés. Les éléments ci-après sont des exemples d'actions qui peuvent être déployées dans ce cadre.

Fixer des objectifs réalistes

Il n'est pas possible d'imposer la parité dans le recrutement en raison de la réalité du marché de l'emploi dans le numérique. En revanche, il est possible de favoriser le recrutement des femmes, à CV équivalent et de fixer des objectifs sur certains profils.

Définir les besoins de l'entreprise : la fiche de poste

- Etablir une fiche de poste claire pour recentrer sur les compétences : profil de poste, prérequis obligatoires, formations spécifiques obligatoires, missions à réaliser, expériences, compétences...
- La fiche de poste doit s'appliquer à tout candidat, sans distinction de genre.
- Une fiche de poste claire et complète permet à l'entreprise de classer les postes, d'établir une grille de salaires applicable dans l'entreprise et de suivre l'évolution des salariés, ce qui en fait un vecteur d'égalité professionnelle.

Mettre en oeuvre le recrutement

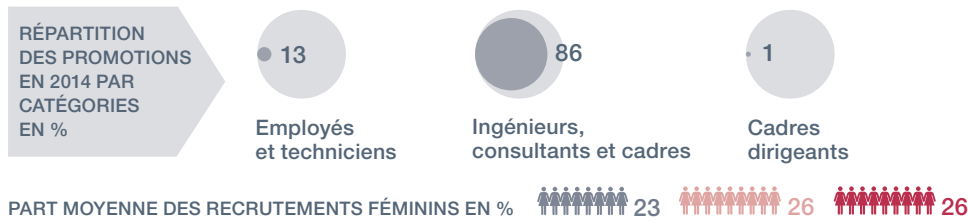
- Former les personnes en charge du recrutement (ressources humaines, direction et opérationnels) à l'égalité professionnelle.
- S'efforcer de trouver des candidatures féminines pour chaque poste vacant, en signant le cas échéant une convention avec un cabinet de recrutement. Il est préférable de diversifier au maximum les sources de recrutement (diffusion large de l'offre).
- Favoriser le double regard, si possible mixte, sur les candidatures.

* [Téléchargez le guide des bonnes pratiques en faveur de l'égalité professionnelle](#)

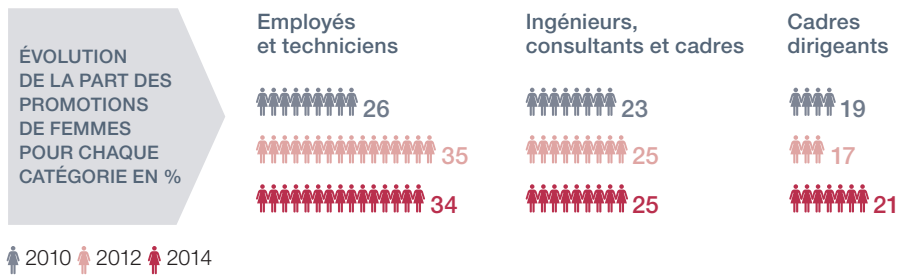
Promotions attribuées aux femmes en légère hausse

Promotions en 2014 dans les entreprises interrogées

PROMOTIONS



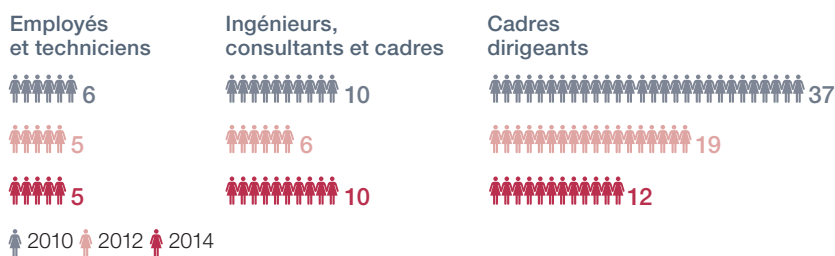
Sur l'ensemble des promotions, 26 % sont attribuées à des femmes en 2014, cette part étant en légère hausse comparée à 2010 (23 %).



Écarts de rémunération femmes / hommes moins importants

Écart de rémunération femmes / hommes à fin 2014

RÉMUNÉRATION



L'écart de rémunération tend à diminuer depuis 2010 et ce plus particulièrement dans les catégories « employés et techniciens et cadres, cadres dirigeants » et pour lesquelles l'écart perd respectivement 1 et 25 points sur l'échantillon analysé.

Principaux enseignements des indicateurs 2015

Les femmes restent sous-représentées au sein des effectifs des entreprises de Syntec Numérique avec 27% des effectifs. Leur part dans les effectifs décroît avec l'importance hiérarchique.

En vue de compenser le déséquilibre en termes de parité :

- Les recrutements de femmes ne sont pas suffisants : sur le total des recrutements en 2014, seuls 26 % concernaient des femmes.
- Les promotions ne sont pas en faveur des femmes : en moyenne sur 100 collaborateurs promus, 26 % sont des femmes et 74% des hommes ; mais sont cohérentes par rapport à leur proportion dans les effectifs des entreprises, ce qui prouve l'absence de discrimination.
- Les femmes cadres gagnent moins que les hommes (10% de moins).



femmesdunumerique.com

 @FemmesduNum

Les résultats présentés sont une synthèse de l'enquête Syntec Numérique / Femmes du Numérique / Markess
« situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de Syntec Numérique en 2014. »



Syntec
NUMÉRIQUE

148, boulevard Haussman
75008 Paris

Tél. : 01 44 30 49 70

contact@syntec-numérique.fr

syntec-numerique.fr

 @syntecnumerique

