

Diagnostic de l'état de la filière et des dynamiques engagées en matière de Féminisation

EDITORIAL

En 2024, les talents féminins étaient trop peu présents dans les métiers de notre filière. Les membres du CSF « Infrastructures Numériques » partagent le constat de stéréotypes persistants, y compris dans notre dynamique industrie.

La mixité en entreprise constitue pourtant un puissant moteur d'innovation, qui bénéficie à toutes et à tous, tant au niveau individuel que collectif. En favorisant la venue de tous les talents et en valorisant leurs compétences, sans distinction de genre, notre filière renforcera sa compétitivité et sa créativité, au bénéfice du plus grand nombre.

Nicolas GUERIN

Président du CSF Infrastructures Numériques

Ce livrable présente les résultats d'une enquête menée auprès des entreprises de la filière, avec le soutien des fédérations et syndicats partenaires, concernant la féminisation des talents. L'étude repose sur une méthodologie analytique quantitative qui permet d'établir un premier bilan de l'importance accordée à l'égalité hommes/femmes dans les entreprises de la filière.

La féminisation des métiers, synthèse du diagnostic

METHODOLOGIE



Cette enquête a été réalisée en ligne du 25 mars au 08 avril 2024 auprès de l'ensemble des entreprises membres des fédérations et syndicats du CSF Infrastructures Numérique. L'échantillon est composé de 40 entreprises représentatives de la filière.

ENSEIGNEMENT N° 01

LA FEMINISATION DES METIERS DE LA FILIERE EST RELATIVEMENT HOMOGENE SUR L'ENSEMBLE DE LA FILIERE, AUTOUR DE 30%.

≈30 % des emplois sont pourvus par des femmes dans la filière. Il est noté que les entreprises qui ont le plus fort taux de féminisation sur les postes hiérarchiques sont également celles avec le meilleur taux de féminisation en général. La féminisation des métiers est assez uniforme entre les différents domaines professionnels de la filière.

ENSEIGNEMENT N° 02

LA FEMINISATION DES METIERS VA DE PAIR AVEC UNE MISE EN COHERENCE SALARIALE.

57 % des entreprises déclarent disposer d'un indice de parité, témoignant d'une prise de conscience et d'un engagement en faveur de l'égalité professionnelle, ce qui reflète un niveau relativement élevé de l'égalité professionnelle au sein de la filière. Cela indique que, même si il reste des progrès à réaliser, de nombreuses entreprises sont sur la bonne voie afin de supprimer l'écart de rémunération entre les individus. L'augmentation du nombre de collaboratrices au sein des entreprises s'accompagne d'une représentation accrue des femmes à tous les échelons hiérarchiques et ce, notamment dans les postes de direction.

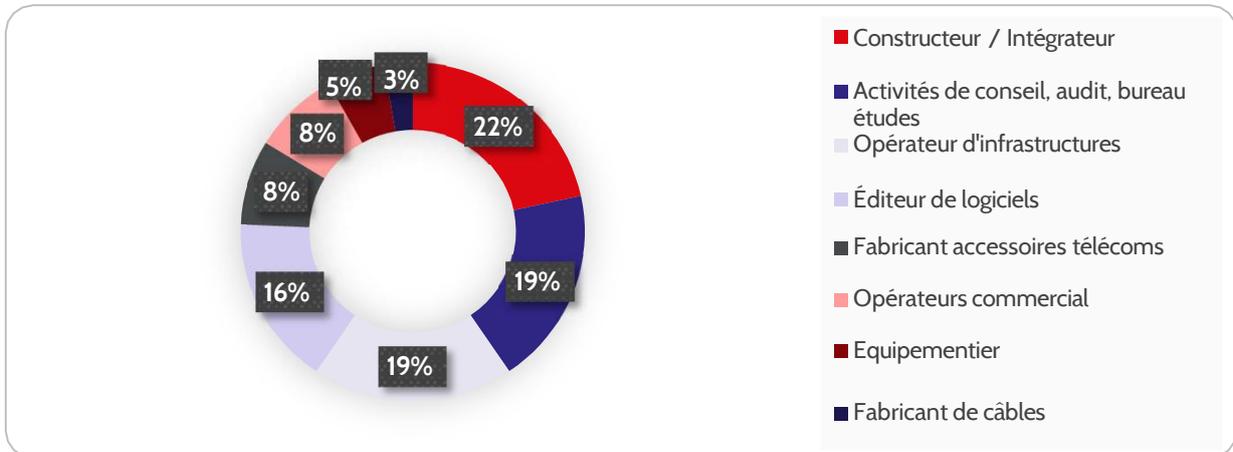
ENSEIGNEMENT N° 03

LA FILIERE SE MOBILISE AVANT, PENDANT ET APRES LES PHASES DE RECRUTEMENT.

63% des entreprises ont pris des mesures afin de favoriser la féminisation de leurs effectifs. Près de la moitié des entreprises de la filière agissent sur leurs processus de recrutement afin d'encourager la diversité des profils et l'inclusion.

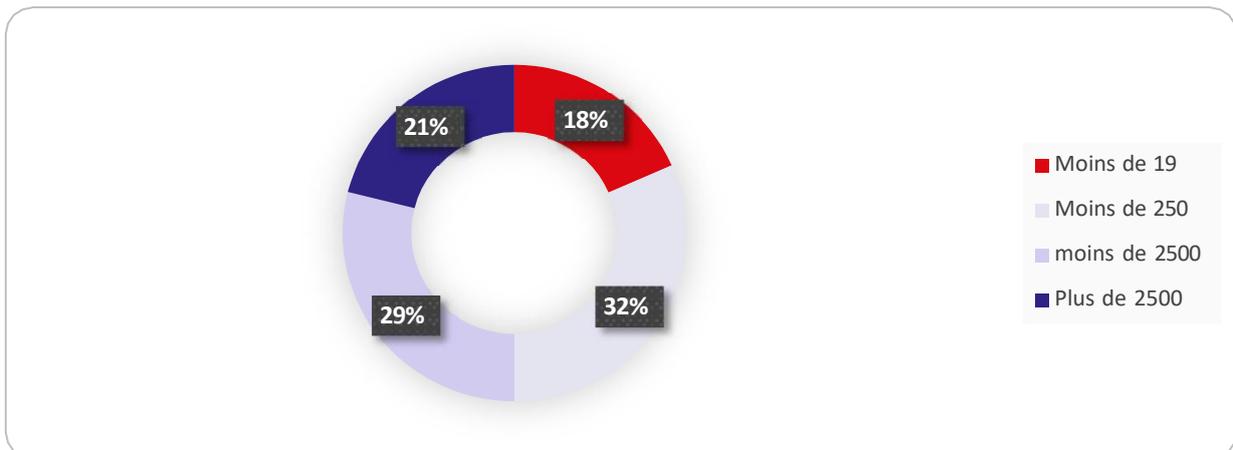
Carte d'identité des entreprises répondantes à l'enquête

SECTEUR D'ACTIVITE

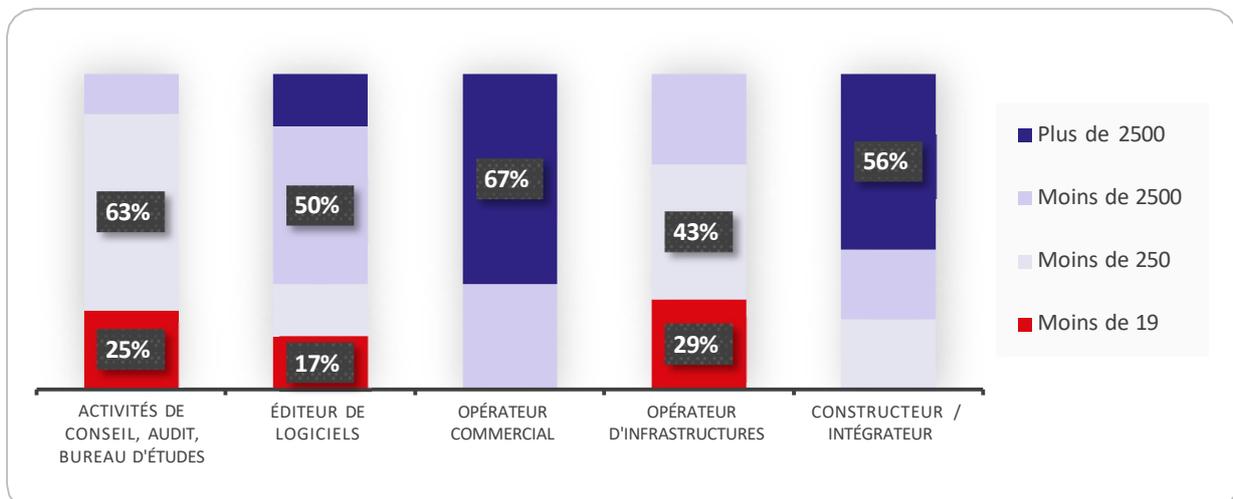


Note : Le nombre de répondants dans les catégories fabricants de câbles, équipementiers dans une moindre mesure, n'est pas suffisamment significatif pour que les résultats puissent représenter l'ensemble de leur activité.

NOMBRE DE SALARIÉS

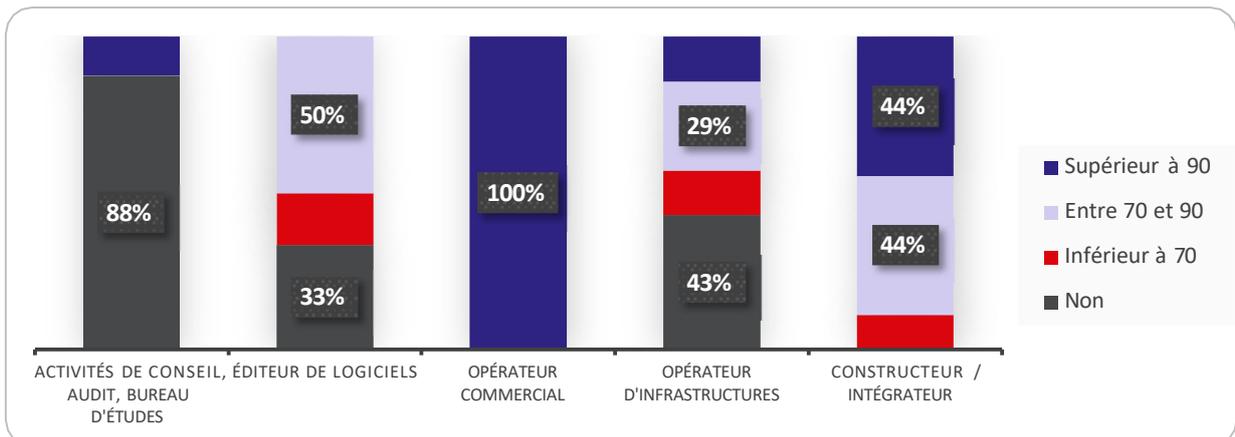
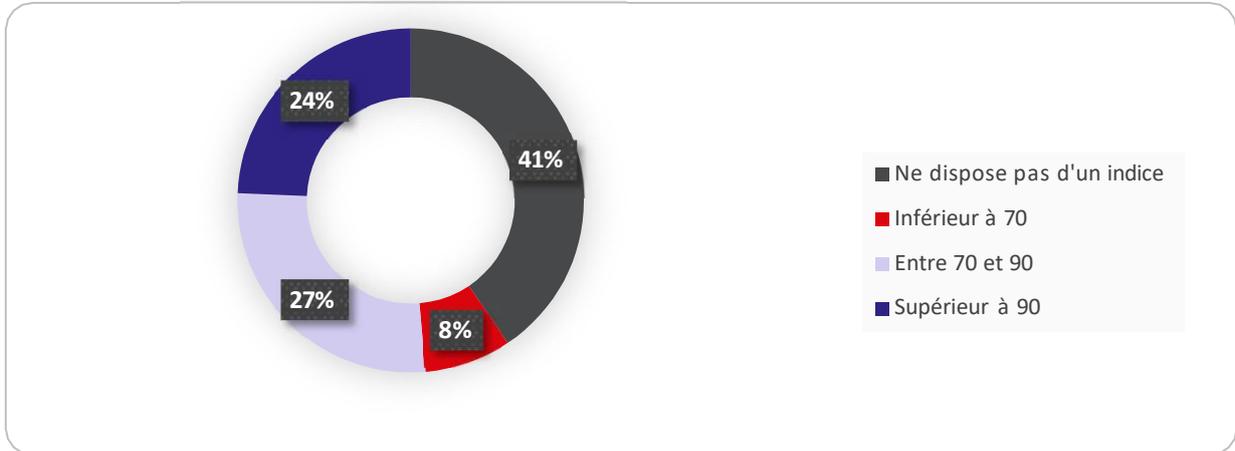


RÉPARTITION SELON LE SECTEUR



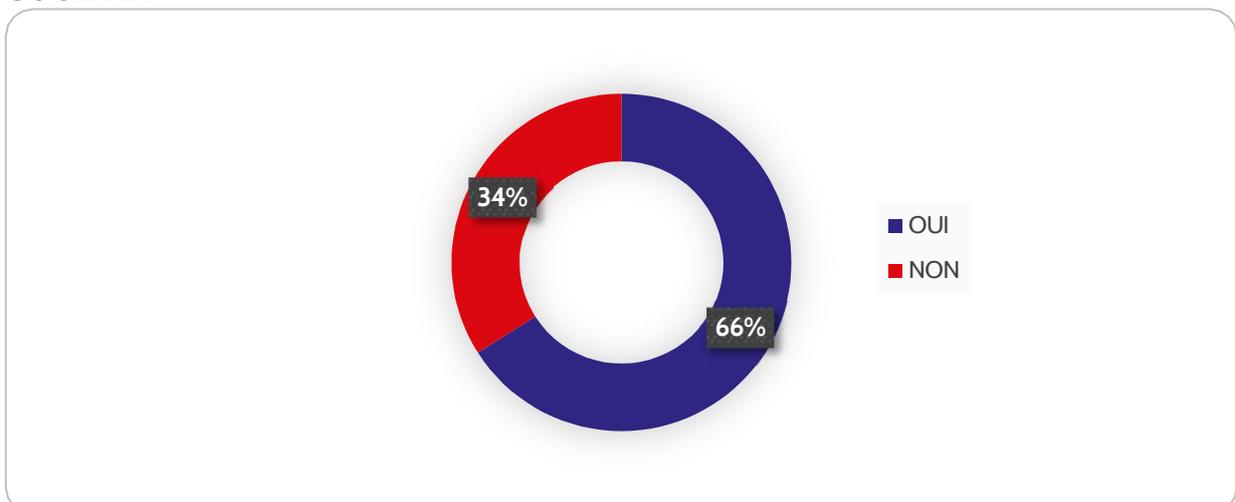
La féminisation dans la filière

L'ENTREPRISE DISPOSE-T-ELLE D'UN INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ?



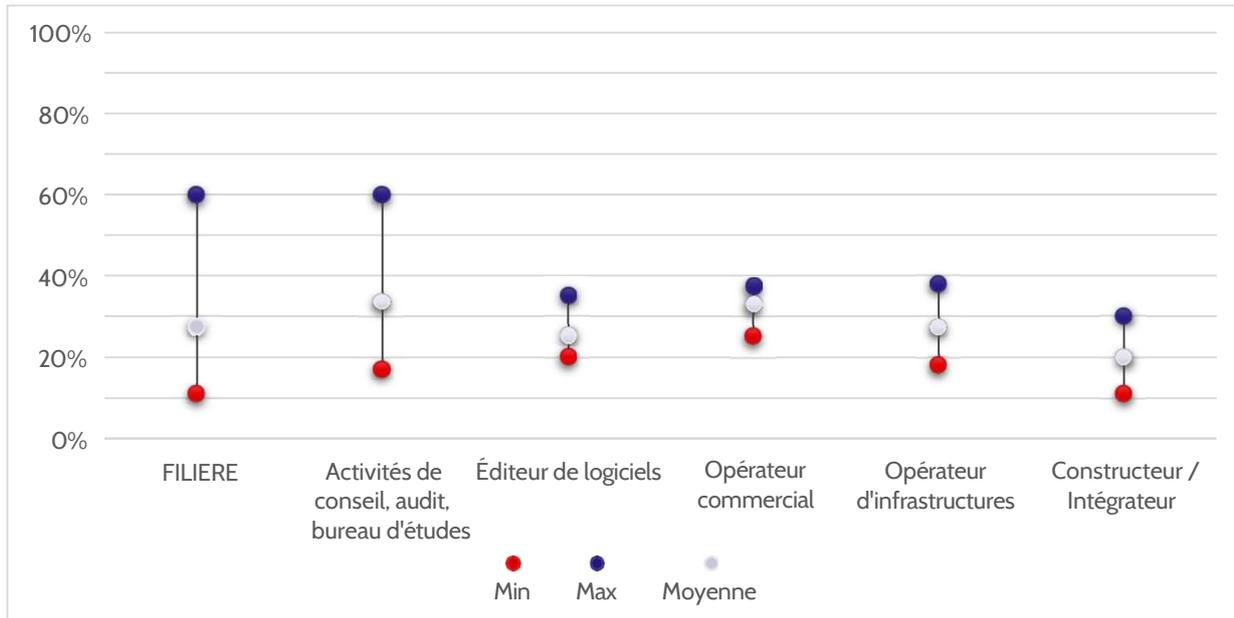
Note : Les entreprises de moins de 50 salariés n'ont pas l'obligation de calculer leur index de l'égalité professionnelle. Cela explique les résultats dans les domaines des activités de conseil et les opérateurs d'infrastructures.

AVEZ-VOUS PRIS DES MESURES AFIN DE FAVORISER LA FÉMINISATION DE VOTRE SOCIÉTÉ ?

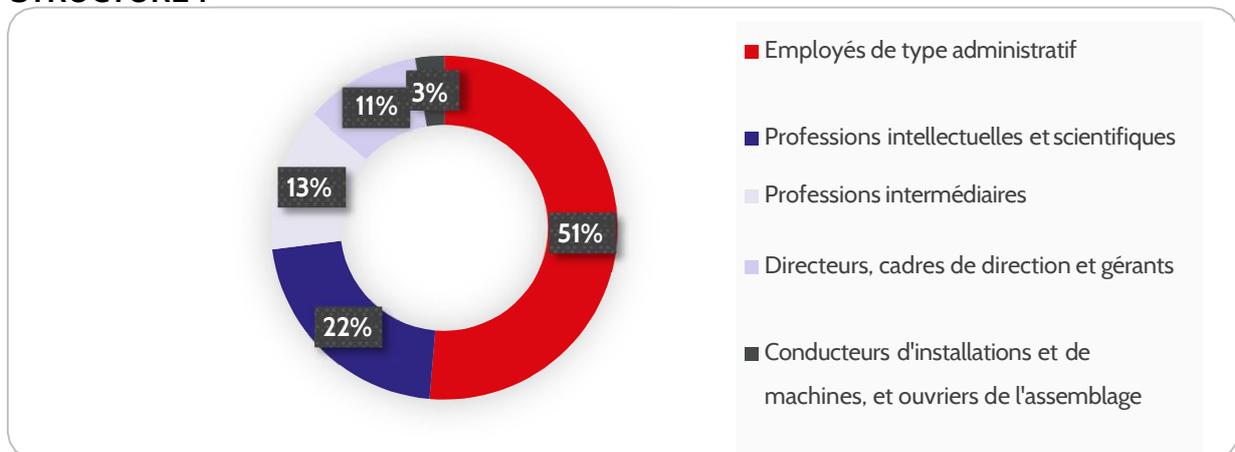


La féminisation dans la filière

TAUX DE FÉMINISATION PAR ACTIVITÉ



QUEL GROUPE PROFESSIONNEL COMPTE LE PLUS DE FEMMES DANS VOTRE STRUCTURE ?



Les mesures portées par la filière

L'enquête a permis de réaliser une première cartographie des différents outils permettant de féminiser les métiers au sein de la filière, déclinés les métiers au sein de la filière, déclinés en **18 de mesures**. Ces mesures portent aussi bien sur les enjeux stratégiques, organisationnels, juridiques et concernent l'ensemble de l'écosystème.

Mesures recensées par la filière

Avant la phase de recrutement

Pendant la phase de recrutement

Pendant la phase de recrutement

- Promouvoir et faciliter la découverte de la filière auprès des établissements scolaires et universités ;
- Développer les partenariats afin de faire connaître les métiers ;
- Et améliorer le taux d'intégration des alternantes* ;
- Établir des objectifs de féminisation ;
- Obtenir des labels éthiques et de bien-être social.

Mesures recensées par la filière

Avant la phase de recrutement

Pendant la phase de recrutement

Pendant la phase de recrutement

- Valoriser le recrutement mixte dans les équipes ;
- Renforcer la communication interne et externe de l'entreprise ;
- Assurer un salaire égal à situations comparables ;
- Privilégier, l'égalité entre homme et femme à l'embauche, selon les compétences ;
- Développer les parcours intégration.

* La notion d'alternantes est à comprendre largement.

Mesures recensées par la filière

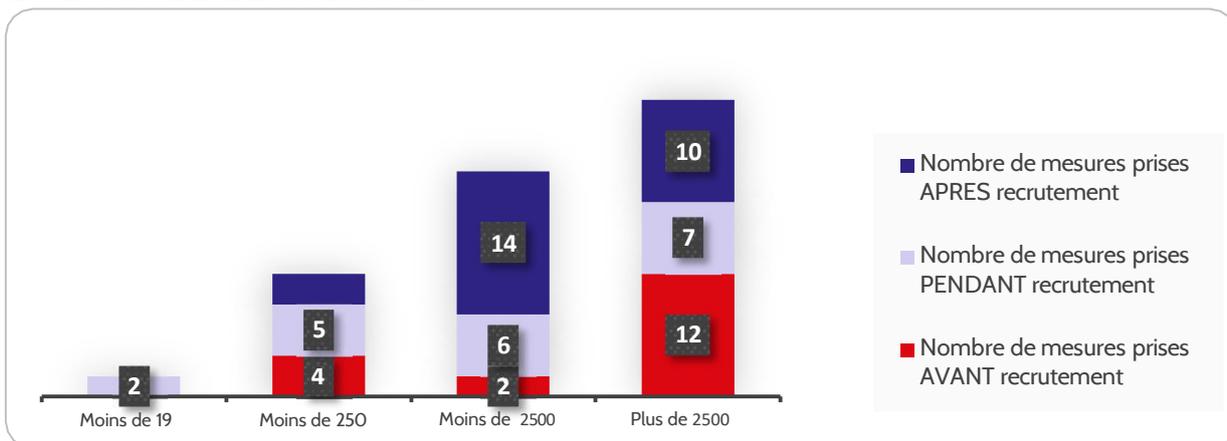
Avant la phase de recrutement

Pendant la phase de recrutement

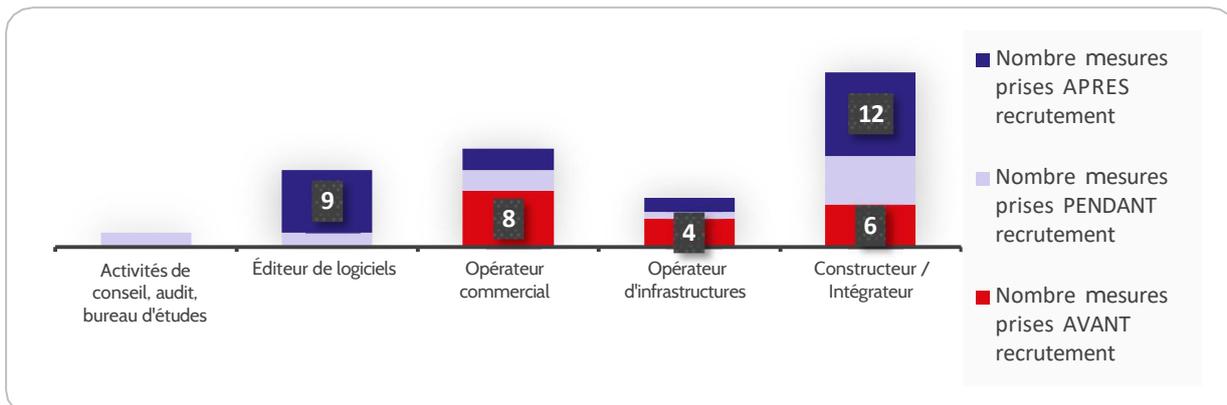
Après la phase de recrutement

- Faciliter les promotions en interne ;
- Mettre en place des passerelles entre les métiers et former les talents
- Accompagner la mise en place des réseaux de talents en internes ;
- Développer les formations et accompagner les évolutions professionnelles ;
- Favoriser l'aide à la parentalité ;
- Développer les outils de lutte contre le sexisme ;
- Assurer l'équilibre vie privée et vie professionnelle ;
- Accentuer le mécénat d'associations sportives féminines.

LA RÉPARTITION DES DIFFÉRENTS TYPES DE MESURES SELON LA TAILLE DES EFFECTIFS DE L'ENTREPRISE



Note : Les mesures réalisées en phase amont du recrutement sont plus communes dans les plus grandes entreprises, même si des initiatives s'observent également sur des plus petites entreprises. L'effort de recruter des profils féminins est celui que l'on retrouve le plus fréquemment, quel que soit la taille de l'entreprise. Un plus grand nombre d'initiatives est ensuite repris lors de la phase post recrutement, particulièrement par les moyennes et grandes entreprises.



Détails par secteur d'activités

Activités de conseil, audit, bureau études

Taux de féminisation

34%

Taille moyenne d'entreprise

90

salariés

Les mesures réalisées vis-à-vis de la phase d'embauche sont faites :

Pas réellement de mesures prises sur ce secteur

Les priorités du secteur :

Pas réellement de mesures prises sur ce secteur

Opérateur commercial

Taux de féminisation

33%

Taille moyenne d'entreprise

30000

salariés

Les mesures réalisées vis-à-vis de la phase d'embauche sont faites :

avant pendant après



Les priorités du secteur :

avant pendant après



Opérateur d'infrastructures

Taux de féminisation

27%

Taille moyenne d'entreprise

300

salariés

Les mesures réalisées vis-à-vis de la phase d'embauche sont faites :

avant pendant après



Les priorités du secteur :

avant pendant après



Détails par secteur d'activités

Éditeur de logiciels

Taux de féminisation

25%

Taille moyenne d'entreprise

8000

salariés

Les mesures réalisées vis-à-vis de la phase d'embauche sont faites :

avant pendant après



Les priorités du secteur :

avant pendant après



Constructeur, Intégrateur

Taux de féminisation

20%

Taille moyenne d'entreprise

6000

salariés

Les mesures réalisées vis-à-vis de la phase d'embauche sont faites :

avant pendant après



Les priorités du secteur :

avant pendant après



FILIERE
INFRASTRUCTURES
NUMÉRIQUES

**Groupe de travail
Attractivité des
emplois et
développement des
compétences au sein
de la filière**