

# Online Simplon Talks

## Recruter plus de Femmes dans la Tech

Mardi 24 Mars 2020

### LES GRANDS ENJEUX

- Comment recruter plus de femmes dans la tech ?
- Modifier la culture des entreprises
- Rendre les métiers de la tech attractifs pour les femmes
- Effectuer un travail de sensibilisation le plus en amont possible, pas de recrutement sans candidate
- Deux débats / approches :
  - les entreprises tech et ESN vs les entreprises non tech qui veulent embaucher des tech (reskilling possible, recrutement plus durs de profils tech, moins de moyens/expertise)
  - les grands comptes avec des référents diversité, égalité, inclusion vs les petites entreprises

### LES CHIFFRES CLÉS

- En Europe, sur 1 000 femmes diplômées, seules 24 ont suivi des études menant aux métiers du numérique (Commission EU)
- En France, dans les métiers du numérique, les femmes sont 33%, dont 15% dans les métiers techniques (Etude Syntec 2017)
- 900 000 postes seront vacants dans les métiers du numérique (UE) d'ici 2020, il en manque 50 000 par an en France
- 88% des algorithmes sont conçus par des hommes en 2018

### LE REPLAY

Disponible via le lien : <https://youtu.be/Vx9g7dZtuYw>

### INTERVENANTS

- **Isabella Lenarduzzi**, Fondatrice et Directrice Générale, [JUMP](#) "Empowering Women, Advancing the Economy"
- **Guy Mamou-Mani**, Co-président du [groupe Open](#), Association [#JamaisSansElles](#)
- **Modération** : Frédéric Bardeau, Président et cofondateur, [Simplon.co](#)



# ELÉMENTS DE CONTEXTE & DE RÉFLEXION

## Simplon.co

- 38% des apprenant.es de Simplon sont des femmes.
- [Programme Femmes](#) dédié
- Entre 1000 et 2000 femmes sont formées et insérées sur le marché du travail.
- Démarche 360° qui démarre avec [des actions en milieu scolaire et périscolaire](#), en passant par les parents, les prescripteurs formés à la lutte contre les discrimination de genre mais aussi en interne (formation des équipes et tout spécialement des formateurs).
- Ateliers [Dégenrons La Tech](#) : workshops à destination des DRH et des DSI pour faire évoluer les pratiques et les environnements de travail

Depuis la création de Simplon.co en 2013, les entreprises ne cessent de nous dire qu'elle souhaitent recruter plus de femmes mais qu'elles n'y arrivent pas !

## FOCUS

### SWIIT PLEDGE

Pour accélérer le changement et passer à l'acte, le SWIIT Pledge a été lancé le 12 décembre 2019 en coopération avec Digital Ladies & Allies (DLA) et 38 entreprises.

- ◆ Objectif : 1000 entreprises pour 1000 femmes "talents du numérique"
- ◆ Premiers résultats : 200 promesses d'embauches déjà faites



**W Partenaires financiers**  
Initier un nouveau modèle de financement de l'innovation sociale au service de l'emploi et de la féminisation des métiers numériques

**O Organisations et entreprises employeuses**  
Valoriser vos engagements et montrer la voie, en vous engageant sur un nombre minimum de 5 embauches (ou % de femmes) au sein de vos équipes DSI

**M Acteur.rice.s RSE & Philantropie**  
Soutenez des SAS et des promotions "femmes" programmés en 2020 dès aujourd'hui

**E Catalyseur.euse.s inter-entreprises**  
Relayez les programmes "inter-entreprises" au sein de votre écosystème et incitez vos partenaires à s'engager dans cette approche

**N Ambassadeur.rice.s**  
Devenez porte-parole de la cause auprès de vos contacts pour démultiplier le nombre des acteur.trice.s de la démarche

## FOCUS

### SAS Hackeuses

Pour donner aux femmes l'envie d'appartenir au monde de la tech, Simplon a mis en place ses formations #Hackeuses. 6 semaines gratuites et 100% féminines pour :

- Comprendre les concepts clés de la culture numérique : histoire, langages, etc.
- Acquérir une culture numérique pour comprendre les enjeux de société qui y sont liés
- Découvrir les métiers du numérique
- Être en capacité d'utiliser les méthodes de travail "agiles" et les adapter selon ses besoins
- Développer sa curiosité en culture numérique pour potentiellement poursuivre une formation chez Simplon ou ailleurs et devenir intégratrice / développeuse web par exemple.



## FOCUS

### SIMPLON CORP

Réussir sa transformation numérique et sa transition vers plus de mixité, c'est impliquer l'ensemble des collaborateurs dans une dynamique de changement en :

- Démystifiant le numérique par des ateliers de mise en pratique (initiation)
- Formant aux compétences numériques clés pour maintenir l'employabilité (upskilling)
- Préparant les transitions professionnelles en formant aux nouveaux métiers du numérique (reskilling)
- Formant les DRH et des DSI sur les enjeux de la mixité et la question des biais de genre

Contact : Elise Fraisse, [elise@simplon.co](mailto:elise@simplon.co)

## JUMP - "Empowering Women, Advancing the Economy"

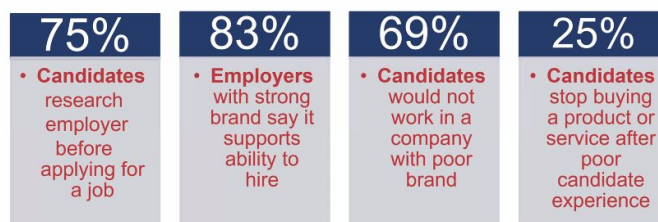
→ Entreprise sociale qui oeuvre pour l'égalité des femmes et des hommes au travail.

- ◆ Des enquêtes pour alimenter et créer le débat sont conduites
- ◆ Des outils pratiques pour les entreprises et les citoyens à Bruxelles, à Paris sont créés
- ◆ Des actions sur toute l'Europe sont menées.

Avec les changements à l'oeuvre dans le monde, beaucoup de restructurations sont à prévoir. L'enjeu est de pouvoir garantir la mixité dans les équipes et de garder un maximum de femmes.

→ [Enquête Gender Scan \(2016\)](#) : les équipes IT sont plus performantes quand elles sont mixtes (taux de rétention des clients, impact financier, qualité de vie au travail).

→ La "marque employeuse" est importante



Source: LinkedIn

→ En général, les départements IT et les entreprises dans le domaine de la tech sont plus outillés, et font globalement plus d'effort pour attirer des femmes : plus de flexibilité, plus de support, plus d'outil, mais on ne communique pas assez.

→ Mais au global moins de 33% des grandes entreprises sont alignées

- Importance de la formation : former toutes les équipes contre les biais de généralisation excessive :  
ex : il n'y a pas assez de femmes dans les formations IT, donc c'est que la tech ne les intéresse pas.

Effet de halo : on ne voit que ce qu'on veut voir = donne un biais excessif à tout le process de recrutement.

Il est indispensable de reconnaître que notre culture d'entreprise n'est pas neutre.

- Autres biais : biais de confirmation, biais de l'affinité

Le biais de l'affinité (similarité)



Le biais de la confirmation



## Groupe Open, Association #JamaisSansElles

- Groupe Open = 4000 personnes
- #JamaisSansElles : mouvement en faveur de la mixité, promu par une centaine d'entrepreneurs humanistes, d'acteurs du numérique, des médias, de l'éducation, de la politique, habitués des débats et manifestations publiques, mais refusant désormais d'y participer si des femmes n'y sont pas également associées.
- [Syntec Numérique](#) : mise en place en 2010 de la 1ère Commission sur la question des Femmes dans la Tech. Résultats :
  - ◆ 400 K salariés dans le secteur IT / Tech / Num, seulement 27% de femmes avec fonctions transversales (dont RH, marketing etc)
  - ◆ 10-15% dans le secteur Tech
- GenderScan : même étude en 2020 => mêmes taux, la situation ne s'est pas améliorée

L'index Pénicaud est une partie des solutions possibles

Autres actions indispensables :

- > l' égalité salariale
- > l'engagement dans le recrutement le plus en amont possible  
pas de candidates = pas de recrutements possibles.
- > transformer la culture d'entreprise sur le long terme
- > mettre en avant des rôles modèles

## FOCUS

### POEC - Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective

La préparation opérationnelle à l'emploi collective permet de former des demandeurs d'emploi sur des métiers sur lesquelles les entreprises ont des difficultés à recruter. A la différence de la Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) initiée par l'entreprise, la POEC est mise en œuvre sur décision des partenaires sociaux d'une branche professionnelle.

- Les formations au numérique
  - ◆ En Asie + Amérique latine = autant de femmes que d'hommes dans les formations
  - ◆ Gros travail fait et à continuer de faire par les écoles et formations sur le sujet
    - ex : forte implication de Sophie Vigier depuis son arrivée à l'Ecole 42, Simplon engagé depuis 2013 sur ces problématiques

## FOCUS

### GEN - Grande Ecole du Numérique

Lancée en 2015 par le Gouvernement, la Grande Ecole du Numérique est un réseau de 750 formations aux métiers du numérique. La Grande Ecole du Numérique favorise l'inclusion et répond aux besoins des recruteurs en compétences numériques.



## UN CAS CONCRET : ORANGE

- Objectif : arriver à 35% femmes
- Restructuration des équipes, mise en place de postes dédiés :
  - ◆ référent égalité
  - ◆ correspondant égalité
  - ◆ responsable recrutement et mobilité interne
- Mise en place de formations en interne et d'un accompagnement au long court pour ancrer les comportements dans la durée
- Actions de sensibilisations ciblées
  - ◆ ex : convaincre les managers de proximité sceptiques que leur rôle est fondamental
- Adaptation des outils en fonction de leur fonction et de leur responsabilité dans le processus de recrutement

## Le fil Orange du programme de professionnalisation JUMP



→ Outils : [application Textio](#) : mesure si le message est davantage attirant pour les hommes ou pour les femmes

### Enjeu de communication

- > parler de son engagement
- > faire la promotion des actions avec humilité (il reste beaucoup à faire)
- > être transparent dans les résultats et les process
- > travailler son marketing interne / externe

→ Résultats de la dernière enquête JUMP sur la perception des femmes de leur place dans la transformation digitale (1350 réponses)

- ◆ 94% des répondantes sont conscientes du besoin de développer leurs compétences numériques
- ◆ 81 % sont déjà en train de le faire
- ◆ seulement 8% sont formées par leurs employeurs
- ◆ ce qui les motive :
  - “vous avez plein de femmes qui pourraient être formées / monter en compétences dans votre propre entreprise”
  - utilité de l'outil dans la société, importance pour leur carrière et pour leur salaire

→ Au quotidien dans l'entreprise il est essentiel de :

- ◆ Accompagner les équipes sur le sujet
- ◆ Travailler sur la culture geek dans les équipes numériques
- ◆ Favoriser l'équilibre travail - vie perso = avoir une culture d'inclusion pour toutes les entreprises
- ◆ Outiller les équipes



# QUESTIONS / RÉPONSES ECHANGES

## Comment fait-on quand il n'existe pas de correspondant égalité dans son entreprise ?

- > Objectifs de diversité et de mixité
  - poser un diagnostic
  - nommer des responsables / référents responsables de la transparence des processus et de la neutralisation des biais
- > Certains discours changent. Vu sur les recrutements IA : les discours sont moins abstraits, moins tech mais plus tournés vers l'application concrète dans des secteurs (santé, environnement, etc) => plus de profils féminins qui postulent
- => Analyser le contenu des fiches de postes
  - ex : [ARKEA](#) (Nathalie Coutard, Croissance externe, partenariats stratégiques et digital, Crédit Mutuel Arkea) = annonces profils tech avec un langage très inclusif + volonté de diversité forte.
  - Formation salariés aux biais inconscients par un cabinet chaque salarié doit former ses collègues
- > Les POE peuvent être un bon moyen d'embarquer les managers de proximité
- > Ex : SNCF (Aurélie Surocca, Ambassadrice [SNCF Tech au Féminin](#))
- Quatres axes de travail :
  - reconversions internes
  - transferts vers metiers tech
  - travail sur la désirabilité des métiers => démystifier (IA,blockchain)
  - role models inaccessibles = mettre en avant des femmes avec des niveaux plus classiques (Aurélie Jean vs Simploniennes)
- > Association des Auditeurs de l'INTEFP (Maryse Hyet, Administratrice [AAINTEFP](#) et membre du CO du Laboratoire de l'égalité)
  - Pour les entreprises, notamment du secteur Syntec, disposant de 13% des fonds obligatoires pour l'apprentissage, doter davantage les CFA du numérique en fonction de leur féminisation; offrir aux jeunes des banlieues (majoritairement des jeunes femmes parmi les diplômées) des bourses pour suivre des études dans le numérique, allant au-delà des ridicules 8 primes accordées par Syntec à des filles se lançant dans le numérique.
  - Pour les organisations syndicales, négocier la mixité dans les plans de dév de compétences.



## RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN

### Rapports, enquêtes

- [Enquête Gender Scan \(2016\)](#)
- [L'index Pénicaud](#)
- [Rapport Chiara Corazza « Les femmes au cœur de l'économie - La France pionnière du leadership au féminin dans un monde en pleine transformation ».](#)

### Livres, essais

- [L'Apocalypse Numérique n'Aura pas Lieu, Guy Mamou-Mani,](#)
- [Lire, écrire, compter, coder, Frédéric Bardeau](#)
- [De l'autre côté de la machine, Aurélie Jean](#)
- [Les oubliées du numérique, Isabelle Collet](#)

### Réseaux et initiatives

- [European Network for Women in Digital](#)
- [JamaisSansElles](#)
- [Digital Ladies & Allies](#)
- [SWIITPledge](#)
- [Intrépides de la Tech](#)
- [Dégenrons La Tech](#)
- [Fondation Femmes@numérique](#)
- [Laboratoire de l'Egalité](#)

## RESSOURCES JUMP

**JUMP** est l'entreprise sociale européenne qui travaille avec les organisations pour plus de diversité, d'inclusion et d'égalité professionnelle, pour créer une société plus équitable et durable.

[www.jump.eu.com](http://www.jump.eu.com)

### Des ressources pour les entreprises et leur dirigeant.e.s

Des outils gratuits disponibles ici : [www.jump.eu.com/resources/](http://www.jump.eu.com/resources/)

Exemples :

1. Notre étude

[WOMEN ARE READY FOR THE DIGITAL FUTURE](#)

[How can companies embark them and win the war for talent?](#)

2. Nos guides : Informatifs, concrets et riches de solutions, ils permettent un diagnostic de l'organisation et de ses propres comportements en tant que manager, et donnent des outils et bonnes pratiques pour construire une organisation vraiment inclusive.

- un guide pratique [Libérez votre entreprise du sexisme](#)
- un guide sur l'inclusion [How to build an inclusive workplace](#), basé sur notre enquête auprès de plus de 150 responsables de la diversité de grandes entreprises en Europe.

3. Une série de [15 posters](#) à afficher dans les entreprises pour sensibiliser les salari.e.s au sexisme et aux discriminations croisées. Les posters peuvent être personnalisés par l'entreprise avec son logo et un message spécifique (par exemple le contact du ou de la référent.e sexisme).

4. Nos boîtes à outils dont celle sur la marque employeuse et la mixité : <http://jump.eu.com/resources-toolboxes/employer-branding-gender-equality/>

5. Notre newsletter dont celle dédiée à la mixité dans la transformation digitale : <http://jump.eu.com/19/fev/>

### **L'accompagnement et la formation**

Pour ancrer la transformation dans les entreprises de façon durable, [JUMP met à disposition des entreprises sa grande expérience et les meilleur.es expert.es en Europe](#) pour réaliser un diagnostic, organiser des formations et accompagner le changement.

[www.jump.eu.com/academy](http://www.jump.eu.com/academy)

### **L'échange de bonnes pratiques entre entreprises**

Les prochaines sessions du réseau des leaders de l'égalité et diversité auront pour thème la marque employeuse d'une part et la gestion de la mixité avec la diversité culturelle d'autre part. Les dates d'avril sont à redéfinir mais vous pouvez vous inscrire sans aucune obligation de façon à être tenu.e au courant [www.jump.eu.com/hub](http://www.jump.eu.com/hub)

### **Les conseils des meilleures expertes JUMP**

#### **Recruiting Women in Tech and Engineering by Inge Woudstra**

For Whom: Business Leaders, Hiring Managers, Diversity & Inclusion Leaders and Champions

Details: Key tips on what to change in your attraction and recruitment process to recruit more women (and other under represented groups)

Duration: 1.14

<https://youtu.be/9J0hz56FuDA>

#### **Les 5 règles du marketing de genre par Vinciane Mouronvalle**

Le marketing de genre est un puissant levier de performance, augmentant l'impact d'une campagne de pub sur le marché de 40%. Comment tenir compte du genre sans tomber dans les clichés ?

Voici les 5 règles du marketing de genre, à appliquer facilement dans votre entreprise :

<https://unigensongenre.com/genre-de-blog/5-regles-marketing-de-genre/>

#### **Recruitment in a candidate driven market by Dorothy Dalton**

In candidate driven markets, hiring managers are the sellers

<https://dorothydalton.com/2019/10/07/recruitment-in-a-candidate-driven-market/>

# ONLINE SIMPLON TALKS NEXT



**Tous les mardi et jeudi !**

**A vos agendas - 7 dates fixées :**

mardi 31.03 14h30-15h30 **Green IT**

jeudi 02.04 14h30-15h30 **Compétences IT pénuriques  
recruter et reskiller**

mardi 07.04 / jeudi 09.04 / mardi 14.04 / jeudi 16.04

Prochaines thématiques abordées : Compétences IT pénuriques : recruter et reskiller, Soft Skills, Inclusion numérique, Cobol Mainframe zOS, Handicap et compétences numériques, ....

## PRÉPAREZ AVEC NOUS LES PROCHAINES SESSIONS !

- Indiquez-nous les thèmes qui vous intéressent
- Envoyez nous vos premières questions
- Suggérer des retours d'expériences et bonnes pratiques
- Invitez vos collègues à nous rejoindre



Jours fixes  
**Mardi et Jeudi**  
de 14h30 à 15h30



En visio de chez soi  
avec Replay et compte  
rendu à postériori



**Contact & Infos**  
[ljagu.ext@simplon.co](mailto:ljagu.ext@simplon.co)