



PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Entre

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche

Le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes

Le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique

Le secrétariat général à la modernisation de l'action publique

Et

Les représentant.e.s du numérique :

Cap Digital

CINOV-IT, syndicat des PME TPE et indépendants du numérique

Fédération Les Pionnières

Fondation ORANGE

Pasc@line

Quelques femmes du numérique

Simplon.co

Social Builder

Syndicat National du Jeu Vidéo

Syndicat des Editeurs de Logiciels de Loisirs

Syntec Numérique

TECH IN France (ex-AFDEL)

Union Nationale des Entreprises de Télécommunications, de Réseaux et de Services en Télécommunications

Universcience

WI-Filles

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

PRÉAMBULE

LES ENJEUX DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS

En 2012, seuls 17% des métiers sont mixtes. Pourtant, la mixité est un enjeu important, pour les individus comme pour les entreprises.

La mixité, un enjeu pour les individus :

- **Liberté de choix** : hors de tout stéréotype, la mixité offre la possibilité de choisir son métier en fonction de ses affinités et compétences ;
- **Egalité professionnelle** : parmi les raisons des inégalités salariales et de progression dans les carrières se situe la ségrégation des métiers ;
- **Bien être professionnel** : l'amélioration des conditions de travail, la diversification de l'environnement professionnel sont des conséquences de la mixité des métiers.

La mixité, un enjeu pour les entreprises :

- **Enjeux de ressources humaines** : la mixité permet d'attirer les talents ; elle garantit une meilleure fidélisation des personnes employées et élargit le vivier de recrutement ;
- **Enjeux concurrentiels** : la mixité est source de créativité, de diversité et de performance ; elle est un atout de développement pour l'entreprise ;
- **Responsabilité sociétale** : la prise en compte des impacts sociaux de l'activité, le respect de la loi et l'adaptation aux marchés publics découlent de la mixité ;
- **Enjeux juridiques** : la mixité permet de répondre et d'anticiper les contraintes législatives et réglementaires ;
- **Enjeu de dialogue social** : la mixité est un élément d'amélioration de la qualité de vie au travail.

L'INITIATIVE MINISTÉRIELLE

Considérant que trop peu de métiers sont mixtes, alors que la plupart des métiers peuvent être indifféremment occupés par des hommes et des femmes, et qu'il existe des enjeux sociaux au développement de la mixité, le gouvernement a lancé en mars 2014 une plateforme pour la mixité des métiers, se fixant comme objectif d'atteindre un tiers des métiers mixtes en 2025.

Un des outils de cette plateforme est la constitution **de plans sectoriels pour la mixité des métiers**. Des secteurs, peu mixtes et porteurs d'emplois, ont été identifiés pour développer, avec les branches professionnelles, les organismes paritaires collecteurs agréés, le ministère chargé des droits des femmes et les ministères concernés, des programmes d'actions en faveur de la mixité.

Par ailleurs, le **premier plan interministériel en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 2017 – 2020** se donne notamment pour objectif de favoriser la mixité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes, et l'égal accès aux responsabilités professionnelles, et ce y compris dans le secteur du numérique.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Ce présent plan se situe dans ce cadre. Le ministère des droits des femmes, le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique et les représentant.e.s du numérique entendent activer différents leviers pour promouvoir la mixité, en agissant sur la représentation des métiers dans l'opinion publique, l'orientation des élèves, les réorientations professionnelles, les recrutements et les formations.

Ces actions exigeront de mettre en œuvre sur le territoire des partenariats, notamment avec les acteurs.trices du système éducatif (établissements publics locaux d'enseignement, établissements d'enseignement supérieur, etc.), les centres de formation continue, le service public de l'emploi.

LES ENJEUX DE LA MIXITÉ DES MÉTIERS DANS LE NUMÉRIQUE

Le numérique et ses usages sont au cœur d'un vaste mouvement de transformation de l'économie, de redéfinition des espaces publics et privés, et de construction du lien social. Ce secteur d'avenir constitue une valeur ajoutée en termes d'innovation de pointe et revêt un enjeu de modernisation au sein des secteurs productifs. Les conséquences de ces évolutions sont globales, et dessinent l'avenir de l'ensemble de la société qui sera numérique. La mixité des métiers dans le numérique participe de cet enjeu. Il s'agit d'anticiper les changements à l'œuvre pour en saisir pleinement les opportunités.

En 2014, le poids économique du secteur du numérique a avoisiné les 50 milliards¹ d'euros. La transformation numérique et l'innovation deviennent la priorité stratégique des entreprises en 2015. De fait, le numérique sera le levier de croissance majeur pour favoriser le développement de la France. En particulier, la prévision de croissance pour les segments des SMACS (Social, Mobilité, Analytics, Cloud et Sécurité) est de 18%² en 2015.

Les conditions d'insertion pour les diplômés en informatique sont les meilleures sur le marché du travail. Ainsi, 91% des diplômé.e.s en 2013 sont en emploi avec un contrat CDI contre 59% pour l'ensemble des diplômé.e.s³. 93% d'entre eux/elles ont un statut de cadre contre 62% de l'ensemble des diplômé.e.s⁴.

Dans ce contexte particulier de croissance prévisible du secteur et malgré des conditions d'insertion professionnelle favorables, les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement qui entraînent un ralentissement des marchés.

Selon une étude de l'OPIIEC de 2014, les femmes représentent 37% des salarié.e.s de la Branche des métiers de l'Ingénierie, du Numérique, des Etudes et du Conseil et des métiers de l'Évènement. Cependant, elles restent sous-représentées dans le secteur du numérique avec un effectif de 27,2%⁵, fonctions de support comprises.

Bien que l'on constate une évolution positive des indicateurs : progression de la part des femmes

¹ Source IDC/Syntec Numérique

² Source IDC

³ Source Apec

⁴ Source Apec

⁵ Source Syntec Numérique, Chiffres clés du secteur novembre 2014

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

au sein des effectifs des entreprises (27,2% en 2014, contre 25% en 2010), progression des promotions attribuées aux femmes (26% en 2013, contre 23% en 2010), diminution de l'écart de rémunération (6% en 2013, contre 10% en 2010)⁶, il est nécessaire de poursuivre les efforts en matière de mixité et d'égalité professionnelles dans le secteur. En effet les enjeux économiques et de compétitivité liés à la démarche d'égalité professionnelle ne sont plus à démontrer. Sur le plan sociétal, il s'agit de lutte contre la ségrégation professionnelle et contre les stéréotypes sexistes assignant les femmes et les hommes à certains rôles cloisonnés.

Article 1 – Contexte

Plusieurs actions favorables à la mixité dans le secteur du numérique sont déjà portées par le gouvernement.

- **Le plan numérique à l'école**

Annoncé en mai 2015 par le Président de la République, le plan numérique pour l'éducation s'inscrit dans le cadre de la stratégie globale mise en place par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, pour préparer l'école et la jeunesse aux enjeux d'un monde en transformation. Il s'agit à la fois d'élever le niveau de compétences numériques des élèves et d'accompagner la généralisation des pratiques du numérique dans les classes et les établissements scolaires.

Depuis septembre 2015, le plan numérique pour l'éducation est entré dans sa phase opérationnelle de déploiement. Elle se déroule en deux temps :

- une phase de préfiguration dès la rentrée 2015 avec près de 600 établissements pilotes et un plan exceptionnel de formation pour bâtir une culture commune du numérique au sein de l'éducation nationale et permettre une intégration du numérique dans les pratiques d'enseignement ;
- une phase de déploiement de 2016 à 2018 coïncidant avec la réforme des collèges et l'entrée en vigueur des nouveaux programmes introduisant le numérique (éducation aux médias et à l'information, apprentissage du code et de l'algorithmique), mais également la mise à disposition de nouvelles ressources numériques et l'entrée dans le plan à la rentrée 2016-2017 de près de 1700 collèges et 1800 écoles.

À compter de la rentrée 2015, est créé un enseignement d'exploration "Informatique et création numérique" en classe de seconde générale et technologique.

- **Le déploiement du parcours Avenir**

La loi du 8 juillet 2013 d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République a institué le parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel, désormais appelé « parcours Avenir ».

Il s'adresse à tou.te.s les élèves de la classe de sixième de collège à la classe de terminale du lycée général, technologique et professionnel depuis la rentrée de septembre 2015.

⁶ Source Markess International

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Ce nouveau parcours vise l'acquisition de compétences et de connaissances nécessaires pour se projeter dans l'avenir et faire des choix raisonnés et éclairés. Il doit ainsi permettre à chaque élève :

- de découvrir le monde économique et professionnel ;
- de développer son sens de l'engagement et de l'initiative ;
- d'élaborer son projet d'orientation scolaire et professionnelle.

Concrètement, le parcours Avenir doit permettre à chaque élève de bénéficier d'un ensemble d'activités cohérentes et progressives, dans le cadre de tous les enseignements disciplinaires et des futurs enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) au collège, de temps spécifiques d'accompagnement ou encore de séquences de découverte ou de formation en milieu professionnel.

Il nécessite la mobilisation des équipes éducatives mais également des acteurs et actrices du monde professionnel, qui sont ainsi amené.e.s à intervenir en classe ou lors de forums des métiers, accueillir des élèves et/ou des enseignant.e.s dans le cadre de visites ou de stages, parrainer des projets éducatifs (mini-entreprises, mini-coopératives, etc.), ou encore participer à des actions de tutorat individuels et collectifs (simulation de premier entretien professionnel, codes de la vie en entreprise, etc.).

Dans ce cadre, une attention toute particulière est donnée à l'objectif de développement de la mixité filles-garçons en luttant contre les stéréotypes et contre les phénomènes d'autocensure, notamment en direction des métiers du numérique.

- **La stratégie numérique**

Née des premiers retours de la concertation, des recommandations du Conseil national du numérique (CNNum) et d'un vaste travail interministériel, la stratégie numérique du Gouvernement est l'aboutissement d'une réflexion approfondie. Mais c'est surtout le commencement d'un plan d'actions ambitieux.

Il se décline en quatre axes principaux, qui font la devise de cette République numérique : Liberté d'innover, Egalité des droits, Fraternité d'un numérique accessible à tous, et Exemplarité d'un état qui se modernise.

- **Le plan pour l'entrepreneuriat des femmes**

Ce plan, initié en 2013 et réactivé en 2015, se fixe pour objectif de faire passer le nombre de femmes parmi les créateurs d'entreprise de 30% en 2013 à 40% en 2017. Il mobilise trois leviers d'intervention :

- La sensibilisation et l'information des femmes ; au travers d'un site internet (ellesentreprennent.fr), d'une semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat au féminin dans les écoles, collèges, lycées, et d'actions de valorisation des femmes entrepreneures ;
- L'accompagnement ; 14 réseaux d'accompagnement généralistes ou spécialisés ont signé une charte et se sont engagés pour développer l'accompagnement et le développement des projets portés par des femmes ;
- Le financement ; le fonds de garantie à l'initiative des femmes, dont le plafond a été porté à 45 000€, permet un meilleur accès au financement des projets ; des réseaux bancaires se sont par ailleurs mobilisés autour de cet objectif.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Ce plan, porté par un accord-cadre entre l'Etat et la Caisse des dépôts et consignation, se développe au niveau territorial dans les Plans d'Action Régionaux ; il prévoit en outre un développement particulier pour les zones rurales, les zones situées en politiques de la ville, ainsi que les reprises d'activité. Le financement des entreprises innovantes est également une orientation souvent mobilisée dans les plans d'actions régionaux.

- **Le Programme du gouvernement pour la transition numérique des PME et TPE**

Lancé par le Gouvernement en 2012, le programme « Transition Numérique » aide les TPE et les PME à s'approprier les nouveaux usages numériques et à intégrer ces technologies pour améliorer leur compétitivité.

Pour ce faire, « Transition Numérique » s'appuie sur un maillage territorial de plusieurs centaines de Conseillers au Numérique du secteur public et des consultants du secteur privé au contact direct des entreprises.

Ces conseiller.e.s, qui viennent notamment des Centres de Ressources, des Chambres de Commerce et d'Industrie, des Chambres de Métiers et de l'Artisanat, des offices de tourisme, des centres de gestion agréés et des Espaces Publics Numériques alimentent les TPE et les PME en informations, documentations, formations... sur les bonnes pratiques digitales.

- **Le levier de la commande publique**

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes pose dans son article 16 une interdiction de soumissionner aux marchés publics pour les entreprises qui ne seraient pas en règle avec leurs obligations légales vis-à-vis de l'égalité femmes-hommes. Cet article doit permettre de faire levier pour implanter l'égalité et la mixité dans les entreprises ; des réflexions sont en cours pour accompagner les entreprises et valoriser leurs efforts.

- **La grande école du numérique**

Sur la base du rapport intitulé « La Grande Ecole du Numérique, une utopie réaliste » remis au Président de la République le 17 septembre 2015 par le groupe de préfigurateurs désigné en février 2015 par le Gouvernement, le projet de Grande Ecole du Numérique a pour ambition de répondre à deux enjeux :

- Apporter une réponse aux besoins en compétences numériques dans les secteurs marchand et non marchand ;
- Contribuer à la cohésion sociale en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et de la formation, en particulier des jeunes, des femmes (les formations doivent bénéficier à au moins 30% de femmes) et des habitant.e.s des quartiers prioritaires de la politique de la ville.

Dans un premier temps, la Grande Ecole du Numérique a pour objectif de permettre la formation en 3 ans de 10 000 personnes. Pour y parvenir, elle soutient la création de plus de 200 formations au numérique réparties sur l'ensemble du territoire national et contribue à leur reconnaissance ainsi qu'à leur mise en réseau.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Article 2 – Objectifs du plan

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique, et les signataires décident de se mobiliser pour favoriser l'accès des femmes et des hommes aux métiers du numérique.

Ils mèneront les actions en faveur de la mixité des emplois en fonction du contexte local, de la situation propre du territoire concerné et à travers leurs réseaux respectifs, celui des instances régionales et départementales des représentant.e.s, et celui du Service des droits des femmes et de l'égalité.

Les grands objectifs du plan se déclinent ainsi :

- Favoriser la mixité du secteur en travaillant sur les représentations sexuées associées aux métiers auprès du grand public, des jeunes en cours d'orientation, des personnes en reconversion. Une attention particulière pourra être portée aux quartiers cibles de la politique de la ville, qui sont un vivier important de talents.
- Sensibiliser les entreprises et les représentant.e.s du numérique à l'intérêt de promouvoir la mixité et l'égalité ; les outiller pour cela, notamment au travers de l'échange de bonnes pratiques ;
- Mobiliser les acteurs et actrices publics, associatifs et privés, notamment au niveau local.

Article 3 – Favoriser la mixité du numérique en travaillant sur les représentations

Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, le ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes, le ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique et les représentant.e.s du secteur numérique utiliseront tous les supports possibles, dans les lieux où s'effectuent l'orientation scolaire et professionnelle, pour combattre les stéréotypes décourageant les femmes à se diriger vers les formations et les métiers du secteur. Ils valoriseront la multiplicité des conditions d'exercice et valoriseront les atouts de ce secteur.

Dans ce cadre, le plan numérique à l'école, le parcours Avenir comme le service public régional de l'orientation seront mobilisés pour promouvoir la diversité des métiers du numérique et l'attractivité des postes pour les femmes.

Une **campagne de communication** passant par les médias numériques, touchant le jeune public et les familles, sera réalisée. Elle pourrait prendre la forme d'une collection de vidéos en ligne montrant des parcours de femmes dans le numérique, telles les vidéos de l'ONISEP⁷ Par ailleurs, un volet numérique pourra être présent dans le cadre du projet de plateforme « Ecole numérique industrie »⁸.

⁷ <http://objectifegalite.onisep.fr/mon-premier-emploi/osez-les-metiers-des-sciences/>

⁸ ENI est un projet de plateforme de ressources gratuites visant à soutenir le développement de la culture technique et industrielle à l'école. C'est une des briques du service public du numérique éducatif, reposant sur la production de contenus qui feront le lien entre les programmes et les activités industrielles. Ces contenus seront co-élaborés avec les acteurs et actrices industriels.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Grand public :

76% des jeunes ne savent pas comment réagir face à une situation de cybersexisme⁹. Ainsi, les acteurs et actrices du plan s'engagent à mobiliser leurs adhérents contre le sexisme dans le secteur du numérique, notamment de lutter contre le cybersexisme et des cyberviolences sexistes et sexuelles.

Sur le plan général de la lutte contre les stéréotypes sexués dans les choix de métiers, la campagne de communication grand public « au travail, c'est le talent qui compte » sera déclinée sur différents supports et pourra être utilisée dans les forums métiers.

Par ailleurs, des actions de valorisation des métiers du numérique, de leur diversité, seront conduites. Ainsi par exemple, les chantiers gouvernementaux de la e-santé et des villes numériques seront-ils l'occasion de montrer différentes applications du numérique. Les acteurs du secteur veilleront à **représenter des hommes et des femmes** dans l'ensemble de leur supports de communication.

Les acteurs et actrices seront vigilant.e.s à déployer la **parité dans toutes les occasions de visibilité** du secteur, notamment les conférences réunissant des experts. Ainsi, l'événement Futur en Seine pourra-t-il se doter d'un objectif de parité parmi les intervenants aux conférences ; les Indie Game days accueilleront également des conférences « *Indie Women Forum* ».

Les acteurs et actrices du secteur travailleront par ailleurs sur la **description de leurs métiers**, mobilisés notamment dans le cadre de leurs processus de recrutement, afin de les rendre attractives pour les deux sexes. Ils veilleront à proposer des offres d'emploi non stéréotypées. Les outils du type « **Baromètre de l'emploi** » lancé par Cap Digital et Multiposting intégreront des indicateurs sur la présence des filles dans le secteur du numérique, afin de souligner le potentiel d'emploi du secteur et la marge de progression de la présence des filles.

Le référentiel des métiers et des salaires du jeu vidéo et le baromètre annuel sur le jeu vidéo en France intégreront aussi des indicateurs sur la présence des femmes dans l'industrie du jeu vidéo.

Enfin, le **Syndicat des Editeurs de Logiciels de Loisirs (SELL)** promeut le système de classification PEGI permettant à tous les publics de choisir les jeux qui leur correspondent. Outre l'âge minimum conseillé, PEGI indique les contenus sensibles (violence, nudité, discrimination, langage grossier, ...) éventuellement présents dans les jeux, permettant d'avoir une information complète sur le jeu avant l'acte d'achat. Par ailleurs, à travers PedaGoJeux et Respect Zone, le SELL s'engage pour informer les parents sur l'univers des jeux vidéo et combattre les comportements toxiques, notamment sexistes, dans communautés de joueurs.

⁹ Etude IPSOS 2014 pour le CHA

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Femmes demandeuses d'emploi :

Une convention lie l'Etat avec Pôle Emploi, autour d'un objectif de mixité des métiers et des recrutements.

Par ailleurs, les acteurs et actrices du secteur réaliseront des partenariats spécifiques avec des organismes de formation, des associations, des universités ou des écoles pour cibler les formations adressées aux demandeurs d'emploi afin qu'un plus grand nombre de femmes s'y positionnent (réflexion sur les vecteur d'information, sur la présentation non stéréotypée des formations).

Des actions plus ciblées, telles des séances **d'information collectives** sur des groupes de femmes sélectionnées par pôle emploi ou par les missions locales, pourront être conduites par des acteurs et actrices du secteur au niveau local, afin de les inciter à suivre des formations qualifiantes sur le secteur numérique.

La question de la mixité sera également particulièrement portée dans la réédition de l'événement **How I Met My Startup**, journée portes ouvertes des startups du numérique lancée en 2014. Cette journée pourrait comprendre une séance d'information par pôle emploi, un relai de la campagne « au travail c'est le talent qui compte », le témoignage de femmes du secteur, un jobdating dédié aux filles.

Jeunes filles en milieu scolaire :

La convention interministérielle sur l'orientation, le déploiement du parcours avenir en collèges et lycées, et le plan numérique de l'Education Nationale ont notamment pour vocation d'inciter plus de filles à s'intéresser au secteur du numérique.

De la même manière qu'un travail sur la description des métiers sera engagé (cf. supra), un chantier sur les intitulés des diplômes du numérique de niveau V à I et sur la présentation des filières de formation correspondantes sera également ouvert afin de les rendre attractives pour les deux sexes, sous l'impulsion du Conseil national éducation-économie, avec l'appui des professionnels du secteur et des instances concernées par l'élaboration des diplômes pour l'éducation nationale et pour l'enseignement supérieur.

Un guide pratique à destination des entreprises « Entreprises pour l'école »¹⁰ a été élaboré au sein du Conseil national éducation-économie, avec pour objectif de faciliter l'intervention concrète du monde professionnel auprès des élèves de collège et lycée et des enseignants.

Les **représentant.e.s du secteur** du numérique relayeront ce support auprès de leurs membres afin d'en accroître l'impact, en insistant sur la problématique spécifique de la promotion de la mixité filles-garçons. Ils/elles s'engagent également à se rendre disponible

¹⁰ Disponible sur <http://www.cnee.fr>

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

pour inciter les jeunes filles à aller dans les écoles du numérique au travers des leviers suivants :

- interventions en classe ou lors de forums des métiers ;
- accueil d'élèves, et en particulier de filles, dans le cadre de visites ou de stages de découverte ;
- parrainage/marrainage de projets éducatifs en lien avec le numérique (mini-entreprises, mini-coopératives, etc.) ;
- actions de tutorat individuels et collectifs, et ce plus spécifiquement à destination des filles ;
- participation à la réserve citoyenne de l'éducation nationale.

Aussi, des **initiatives associatives** seront encouragées, tout au long du parcours scolaire, pour inciter les jeunes filles à s'intéresser au secteur du numérique. Citons pour exemple les ateliers de code, de robotiques, tels ceux organisés par Django Carrots (association 4ideas), par Wi-filles (exemple de partenariat avec Face 93), par Black Girl Code, les actions de Educalab en faveur de l'égalité et la mixité, ainsi que les campagnes de Pasc@line «tu seras ingénieure ma fille ».

La semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat au féminin constitue, pour l'ensemble de ces actions, un temps privilégié d'intervention et de déploiement d'actions pédagogiques.

Enfin, les initiatives actuelles des acteurs et actrices du secteur seront prolongées. Parmi celles-ci.

Le Trophée Excellencia récompense des jeunes femmes qui ont un projet d'étude dans le secteur du numérique ; le prix en est le financement des études ; il a donc une vocation de mixité et de démocratisation du secteur. Ce ne sont pas moins de 10 écoles, 5 publiques et 5 privées, qui participent à cette opération.

Le Syntec s'engage également à lancer une opération « **La route des femmes du numérique** », avec le soutien du ministère de l'économie. Les partenariats seront développés avec les rectorats et la French Tech. Cette opération vise à rencontrer des lycéennes et collégiennes dans les différentes villes du territoire pour leur présenter les métiers du numérique et les filières d'excellence y conduisant. L'opération s'articule autour de trois temps forts : une présentation interactive du secteur et de ses opportunités, des ateliers de rencontre, un quizz et enfin, dans certaines villes, un espace forum permettant des rencontres avec les écoles et les universités, et présentations des dernières nouveautés technologiques.

TECH in France a lancé, en partenariat avec le département de Seine St Denis, le « **Numérique Egalité Tour** ». L'objectif de ces visites en entreprises est de donner envie aux collégiens – et donc aux collégiennes de s'orienter vers les métiers du numérique. Cette initiative vise en particulier les élèves de l'éducation prioritaire et poursuit depuis l'origine un objectif de mixité. Il s'agit d'activer le levier numérique comme un outil d'intégration sociale et professionnelle pour tous.

Le plan d'action « **Métiers d'avenir au féminin** » porté par les fédérations patronales Cinov et Syntec, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et la ville de La Courneuve pour son lancement, a également un objectif de valorisation des carrières dans le numérique, auprès des jeunes filles.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Universcience, avec 9 autres partenaires dont 4 centres de sciences, est engagé dans un projet européen, intitulé Hypatia, financé par l'Union européenne dans le cadre de Horizon2020, qui vise à encourager particulièrement les filles à choisir des filières et des métiers des sciences, des technologies, des sciences de l'ingénieur et des mathématiques. Le projet vise les adolescents de 13 à 18 ans.

Le projet consiste en :

- **Une boîte à outils en ligne (*digital toolkit*) composée de 15 activités** (ateliers, manipulations, scénarios de débats, vidéos, *speed dating*, jeux de cartes, rencontres avec des scientifiques ou des professionnel.e.s...) sera conçue à destination des adolescent.e.s de 13 à 18 ans. Les activités seront mises en œuvre dans des établissements scolaires, des musées, des institutions de recherche et de l'industrie.
- Les activités proposées seront accompagnées **de recommandations** pour le corps enseignant, les médiateurs et médiatrices des musées, le monde de la recherche et de l'industrie pour communiquer les sciences et les technologies sur un mode plus inclusif du point de vue du sexe et du genre.
- **Un pôle réunissant toutes les parties prenantes**, au niveau national et un panel de jeunes fonctionnera en appui (retours, recommandations, tests, ...) tout au long du projet.
- Un **événement national de lancement** a eu lieu dans chaque musée partenaire avec les acteurs et actrices clefs.

Enfin, Universcience est également initiateur du « **Carrefour numérique²** », avec son Fab Lab et son Living Lab, qui accueille chaque année 40 000 personnes et développe une politique inclusive des publics notamment pour toucher des filles et des femmes. La pérennisation des activités et actions déjà en place dans l'établissement, au Carrefour numérique² notamment sont les suivantes : ateliers d'initiation à la programmation pour les filles, animation-jeu femmes dans les sciences, incitation à l'utilisation des machines du FabLab, écriture inclusive dans les communications et choix des visuels, représentation des femmes dans les équipes de médiation numérique, technique et scientifique ainsi que lors des tables rondes, rencontres, conférences et partages d'expériences organisés, etc.

Article 4 – Formation professionnelle

L'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes constitue un élément déterminant pour assurer une réelle égalité dans les parcours professionnels des femmes et des hommes.

Les représentant.e.s s'engagent aux côtés du ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche et du ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes à relayer l'existence de cet accord auprès des organismes de formation initiale et continue, en particulier des instances de **l'apprentissage**. Celles-ci seront invitées à faciliter l'accueil, l'apprentissage des métiers et l'accès à la formation des jeunes filles et des femmes.

En outre les représentant.e.s s'attacheront à sensibiliser les chef.fe.s d'entreprise à accueillir des jeunes filles en contrat d'apprentissage, des lycéennes de la voie professionnelle (périodes de formation en milieu professionnel), des étudiantes des formations professionnelles

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

universitaires aux métiers du numérique, et des jeunes femmes ou des femmes demandeuses d'emploi en contrat de professionnalisation. L'égalité d'accès aux **formations professionnelles** de leurs salarié.e.s devra également être un objectif des entreprises.

Article 5 – Valoriser la mixité et l'égalité professionnelle auprès des professionnelle.s

Les formations aux métiers du numérique de l'enseignement supérieur

Les femmes portent, moins souvent que les garçons, leur choix vers les filières, formations, et écoles du numérique. Là aussi les a priori et les représentations peuvent contribuer à ce moindre investissement. Les établissements d'enseignement supérieur doivent donc mieux valoriser un accueil ouvert à tous et à toutes.

Les Bureaux des Elèves et les Directions de la formation seront sensibilisés à cette problématique, et incités à concourir pour le **Prix du CDEFI**, en partenariat avec Pasc@line, pour valoriser des actions en faveur de la mixité.

Par ailleurs, le réseau des écoles du jeu vidéo créé fin 2015 mettra en œuvre une série d'actions visant à sensibiliser les jeunes filles aux métiers technologiques, artistiques et de management et à l'attractivité des métiers du jeu vidéo.

Les instances professionnelles

Les instances professionnelles aborderont pendant la durée de l'accord cadre le dossier de l'accès des publics féminins aux métiers du secteur selon les modalités qu'elles jugeront les plus appropriées.

Ainsi, sera constitué un **atelier de réflexion** piloté par Cap Digital, pour proposer de nouvelles idées d'actions favorisant la mixité dans le numérique.

Les outils de communication des représentant.e.s valoriseront ces différents événements auprès des élu.e.s et des collaborateur.trice.s du réseau mais aussi auprès des entreprises, du public féminin et des institutionnels. Les outils de communication internes au secteur mettront systématiquement en avant des femmes et des hommes.

Les acteurs et actrices veilleront à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans tous les lieux où le secteur est représenté :

- Ils poursuivront **l'objectif de féminisation des instances** des organisations représentatives pour une meilleure visibilité des femmes, en particulier des conseils d'administration
- Ils poursuivront **l'objectif de féminisation des panels d'acteurs et actrices** dans les conférences professionnelles

Les acteurs et actrices producteurs et productrices de contenu veilleront à diffuser **un contenu non stéréotypé**. Les organisations d'autorégulation (Peggy) veillent à la diffusion de contenu non problématique (respect de la dignité humaine etc), mais, au-delà, il est important de lutter contre les stéréotypes sexistes. Les représentant.e.s du secteur pourront convier leurs adhérents à des formations sur la question de l'égalité, sur les stéréotypes inconscients.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Les entreprises

Femmes du numérique a édité un **guide des bonnes pratiques** en faveur de l'égalité professionnelle. Ce guide pourra être diffusé dans les autres fédérations, ou adapter aux spécificités de chaque organisme représentant.

Des actions spécifiques seront conduites, avec l'appui du Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans le réseau des représentant.e.s afin **d'informer les chef.fe.s d'entreprise** sur les dispositions à prendre pour traduire dans les faits les dispositions légales en matière d'égalité professionnelle. Ces actions permettront de promouvoir la prise en compte de l'égalité et de la mixité dans la gestion du personnel et des responsabilités parentales du personnel dans l'organisation de l'entreprise. Elles permettront de valoriser les actions exemplaires qui seront mises en œuvre sur ces sujets dans le secteur.

Ainsi, en lien avec le réseau des droits des femmes, les acteurs et actrices s'engagent à diffuser de l'information concernant :

- Les obligations légales auxquelles les entreprises sont astreintes
- Des conseils en matière d'intégration des femmes et des hommes dans les entreprises (nature des postes, réflexion sur les conditions d'accueil, organisation du travail)
- La possibilité de financer sur les fonds de formation professionnelle les actions de promotion de la mixité des métiers, de lutte contre les stéréotypes et pour l'égalité professionnelle
- Les accompagnements possibles pour la réalisation des diagnostics égalité et la constitution des accords
- La possibilité de recourir aux contrats de mixité
- La place des femmes dans les instances de gouvernance
- La gestion des congés maternité et parentaux
- Les modalités du travail favorables à la conciliation vie personnelle / vie professionnelle, notamment le recours au télétravail. Seront mis à disposition des petites et moyennes entreprises des outils créés par de plus grandes, ou par l'ANACT (expérimentation télétravail par exemple) pour favoriser une organisation du travail favorable à l'égalité femmes hommes.

Le réseau de représentant.e.s sera informé des dispositifs mis en place par l'Etat pour développer l'égalité professionnelle. Il pourra conduire, en lien avec les Déléguées régionales et Chargées de mission départementales aux droits des femmes et à l'égalité, des actions pour développer la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises.

Les représentant.e.s apporteront également leur appui à la promotion du **Label « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »** auprès des entreprises du secteur. En outre, ils s'engagent à faire remonter, pour les intégrer au site www.ega-pro.femmes.gouv.fr, les bonnes pratiques des entreprises en faveur de la mixité et de l'égalité.

Enfin, seront développées **des actions de mentorat**, permettant à des femmes salariées ou cheffes d'entreprises dans le numérique, mais également à des hommes soucieux de la problématique de la mixité, de tutorer de jeunes femmes, ou des femmes en reconversion, pour favoriser leur insertion et leur carrière au sein du numérique. Ces opérations pourront être appuyées par des événements de Networking au féminin, tels RDA Women breakfast organisé par Cap Digital.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Article 6 – Encouragement à l’entrepreneuriat, et notamment à la reprise d’entreprise

Conscient du moindre investissement des femmes dans la création d’entreprise, l’Etat a déployé un plan pour l’entrepreneuriat des femmes (voir supra). Les représentant.e.s du secteur s’engagent, aux côtés des partenaires locaux, à promouvoir ces différentes possibilités auprès des femmes susceptibles de devenir cheffes d’entreprises.

En particulier, ils pourront proposer des interventions de femmes entrepreneures lors de la semaine annuelle de sensibilisation à l’entrepreneuriat au féminin.

Ils s’engagent également à communiquer auprès de potentiels bénévoles afin de les mobiliser pour accompagner des jeunes femmes qui souhaitent se lancer dans la création d’une entreprise numérique.

Des actions de mentorat entre entrepreneur.e.s seront encouragées. Des entrepreneur.e.s femmes et hommes accompagnent des porteuses de projets pour transmettre leur expérience et les codes de l’univers startups, favoriser le réseau et renforcer l’engagement des startupeuses dans le processus de création d’entreprises numérique. Le programme Etoiles de Social Builder propose un tel accompagnement sur 4 mois depuis 2014.

Notons qu’une des catégories du trophée Excellencia porte sur la création d’entreprises.

Article 7 – Mise en œuvre et coordination

Les signataires du présent accord cadre veilleront à la lisibilité et à la cohérence des actions mises en œuvre.

Un comité de pilotage national, composé des représentant.e.s des ministères de l’éducation nationale, de l’économie, et du ministère en charge des droits des femmes, du conseil national éducation-économie ainsi que des signataires de l’accord, se réunira au moins une fois par an. Le premier comité de pilotage définira les modalités de mise en œuvre pour assurer le suivi du présent accord cadre. Il se réunira dans les six mois à compter de la signature du présent accord.

Il accompagnera la mise en œuvre de l’accord cadre, évaluera les résultats obtenus, valorisera les bonnes expériences et, en tant que de besoin, formulera des préconisations.

Les membres du comité de pilotage informeront leurs instances régionales et locales de leurs travaux.

Le présent plan d’actions est mis en œuvre par les signataires dans chaque région, dans l’année suivant la signature du présent plan grâce à la délégation régionale des fédérations dans les territoires, les Conseils régionaux, les Préfète.s de Région, les Délégations Régionales aux Droits des Femmes (DRDFE) et tout autre partenaire pertinent localement.

Dans le cadre de la présente convention, les actions réalisées en région sont éventuellement éligibles au Fonds Social Européen (FSE) ; l’égalité entre les femmes et les hommes est une priorité de l’Union européenne : des fonds peuvent être mobilisés par les préfets de Région et le Président du Conseil Régional pour la mise en place de ces plans d’actions. Le pro-

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMERIQUE

gramme « Compétitivité régionale et Emploi » a vocation à accompagner les entreprises aux changements structurels en faveur de la mixité.

Enfin, grâce aux territoires d'excellence pour l'égalité professionnelle mis en œuvre par le ministère des droits des femmes, les nouvelles régions créées lors de la réforme territoriale de fin 2015 seront engagées dans des plans pour l'égalité professionnelle et la mixité. Les actions menées au titre de ce plan peuvent s'inscrire dans cette démarche territorialisée.

Article 8 – Durée

Le présent accord cadre est conclu pour une période de 5 ans à compter de sa signature et peut être modifié à tout moment par voie d'avenant. Il est renouvelable.

Article 9 – Communication

Les signataires s'engagent à faire toute promotion utile de cet accord ; ils s'engagent en particulier à participer conjointement à tout événement public valorisant cette politique. Les logos des ministères et des différents signataires seront utilisés sur tous les outils de communication et de formation, après validation des dits documents par les ministères concernés.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

Annexe : Actions et engagements, porteurs du projet, indicateurs

1^{er} Objectif – Lutter contre les stéréotypes de sexe et contre le cybersexisme et les cyberviolences

Actions/Engagements	Porteurs	Indicateurs
Campagnes de communication et « rôle modèles » favorisant l'attractivité des métiers, prises de parole dans les media sur le numérique par des femmes, mobilisation grâce à des partenaires comme Vox Femina	Fondation Orange	Nombre de campagnes média réalisées
Expositions photos itinérantes mettant en valeur des femmes dans le numérique dans des lieux fréquentés par les lycéennes (universités par ex)	Quelques femmes du numérique	Type de campagne de communication
Toilettage des classifications (suppression de références sexuées dans les emplois exemple et absence de critères susceptibles d'écarter les femmes ou les hommes de leur accès)	UNETEL-RST	Nombre de projets recevant le logo « 0 sexisme » Nombre d'événements affichant des panels mixtes
Formation aux stéréotypes dans les contenus numériques	Mise au point d'une charte à faire signer par tous les professionnels (projet engagé par Cinov IT) Formations proposées par les OPCA, animées par les acteurs et actrices spécialisés (Social Builder...)	Nombre d'expositions photos et de jeunes atteints
Recherche de parité dans les prises de parole sur les événements organisés par Cap Digital, notamment Futur en Seine	CapDigital (Edfab)	
Campagne de communication grand public « au travail, c'est le talent qui compte » (lutte contre les stéréotypes sexués dans les choix de métiers)	Etats et représentant.e.s	
Actions de lutte contre le cybersexisme et les cyberviolences : Définir et lancer une campagne sur le sujet, en incluant une enquête sur les situations de cybersexisme et de cyberviolences, auprès des professionnels -Mettre au point d'un kit utilisable par exemple dans les lieux de formation	CINOV-IT, association Pasc@line autres porteurs	Nombre de relais de la campagne dont la presse Résultats de l'enquête (lors du FIC 2017 (24 – 25 janvier 2017, Lille) Couverture de l'événement (nombre de participants, qualité des intervenant(e)s, nombre d'infos dans la presse, etc.)
Programme inédit d'initiation aux métiers techniques de l'informatique réservé aux filles pour sortir des préjugés. L'objectif est de faire d'un groupe	WI-Filles	Nombre de jeunes filles formées

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMERIQUE

de collégiennes et de lycéennes des ambassadrices des filières informatiques. Leur rôle : inspirer, développer, transmettre, révolutionner		
--	--	--

2^e objectif – Formation initiale : travailler sur les représentations associées aux métiers du numérique auprès des jeunes en cours d'orientation

Actions/Engagements	Porteurs	Indicateurs
Game Code : programme d'initiation au codage par le jeu vidéo destiné aux 8-14 ans et proposant une approche neutre du numérique pour favoriser la mixité	SELL	Evolution de la proportion H/F dans la population des joueurs en France
Accueillir dans EdFab des ateliers spécifiques, des animations : par exemple les ateliers Wifilles	CapDigital (EdFab)	
Création d'une boîte à outils en lignes composée de 15 activités à destination des 13-18 ans (encourager particulièrement les femmes à choisir des filières et des métiers des sciences, des technologies, des sciences de l'ingénieur et des mathématiques)	Universcience (programme Hypatia ; projet européen)	Part des femmes préparant un diplôme dans le secteur concerné Effectifs féminins dans les formations et les métiers d'ingénieurs Taux de candidatures féminines de certains diplômes dans les champs des métiers du numérique Nombre de jeunes filles touchées
Création de guides à destination des lycéennes avec des illustrations issues de la base de role models jeunes	Quelques femmes du numérique	
Initiatives de Shadowing, accompagnement par des marraines entreprises dans Capital Filles, témoignages dans les lycées pour valoriser les métiers du numérique	Entreprises/ Fondation Orange	
Numérique Egalité Tour (intégration des jeunes au secteur du numérique)	TECH IN France	
Utiliser EdFab comme lieu de démonstration de projets existants, ayant pour objectif d'initier les jeunes enfants à la science : Savanturiers, Les petits débrouillards, avec un focus spécial sur l'implication des filles	CapDigital (EdFab)	
Trophée Excellencia (financement des études de jeunes femmes dans le secteur du numérique)	Syntec Numérique Pasc@line	
Route des femmes du numérique (Action de sensibilisation dans collège / lycée)	Syntec Numérique	
Prix des actions des écoles pour la mixité (valorise les actions pour la mixité dans l'enseignement supérieur)	Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs ou CDEFI, en partenariat avec Pasc@line	
Lien avec les écoles et les organismes de formation	Etat et représentant.e.s Pasc@line	
Actions en direction des lycées Journées découverte des entreprises Stages Semaine de sensibilisation à l'entrepreneuriat féminin Réserve citoyenne	Entreprises Pasc@line Educnm Syntec numérique 100 000 entrepreneurs Fédération Pionnières Numérique égalité tour – TECH IN France Cinov IT Social Builder	
Etude auprès de jeunes sur l'attractivité des métiers pour identifier les leviers et les freins avec un zoom sur les femmes	UNETEL-RST	
Campagne de communication sur Internet auprès du jeune public (sensibiliser les 13-25 ans au secteur du numérique)	Syntec Numérique « Talents du numérique » / Day Click	
Communication sur les métiers du jeu vidéo	SNJV / Réseau des écoles du jeu vidéo	Nombre d'actions menées Evolution du % de femmes dans les entreprises

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

3^e objectif – Formation continue : promouvoir la diversité des métiers du numérique et l’attractivité des postes pour les femmes

Actions/Engagements	Porteurs	Indicateurs
Développer massivement le mentorat des femmes en reconversion et jeunes professionnelles pour favoriser leur insertion dans le numérique	Programme Jeunes Femmes et Numérique de Social Builder	Nombre de femmes mento- rées (objectif : 150 en 2016/2017)
Métiers d’avenir au féminin (valorisation des carrières du numérique auprès des femmes)	Cinov et Syntec Numérique	Part des femmes parmi les demandeurs d’emploi dans chaque famille profession- nelle
Baromètre des métiers Cap MP : une fois par an, sortir un indicateur de féminisation des métiers, assorti d’une analyse spécifique	CapDigital	
Publication d’offres de postes attractives (et non stéréotypées)	Ensemble des entreprises	
Partenariat avec des organismes de formation pour formation continue de femmes (pour cibler les formations adressées aux demandeurs d’emploi afin qu’un plus grand nombre de femmes s’y positionnent)	Syntec Numérique « plan de formation à 360° » CFA Numérique, dont Cinov IT et Syntec Numérique sont partenaires	
Communication sur la diversité des métiers – représentation systématique d’hommes et de femmes	Ensemble des signataires Plan métiers d’avenir au féminin (Cinov et Syntec Numérique)	
Communication au travers d’expositions photos de femmes dans le numérique dans des lieux emblématiques	QFDN	
Lien avec les écoles et les organismes de formation	Etat et représentant.e.s Pasc@line	
Meilleure prise en charge des contrats de professionnalisation pour les jeunes femmes préparant une certification à finalité scientifique ou technologique	UNETEL-RST	Nombre de contrats de pro- fessionnalisation préparant un diplôme à finalité techno- logique
Création de « classes de filles » pour former des femmes éloignées de l’emploi aux métiers du numérique. Une par région Orange. Partenariat avec Simplon.co pour introduire un impératif de taux de féminisation dans toutes les initiatives	Entreprises/ Orange Fondation	
Forum des étudiantes en jeu vidéo : rencontre et networking avec des professionnelles sur la Paris Games Week	SELL	Proportion F/H parmi les éditeurs de jeu vidéo adh- rents du SELL Proportion F/H dans les écoles de jeu vidéo présentes sur la Paris Games Week
Développer la culture numérique, l’emploi et réseau des jeunes professionnelles	Forum Jeunes Femmes et Numérique	Nombre de participantes en 2016 à travers les villes de Paris, Rennes, Lyon, Bordeaux
Mise en place d’un programme pilote "Ecole du numérique" sur plusieurs mois pour permettre aux entrepreneurs	Fédération Pionnières	Nombre de pro- gramme mise en

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

accompagnées en pré-incubation et en incubation de digitaliser leur offre et leur modèle d'affaire et booster ainsi la croissance de leur entreprise. L'objectif est en particulier d'innover dans les secteurs d'activité traditionnels grâce au digital		œuvre dans les incubateurs du réseau et nombres de participantes
Atelier proposé dans les incubateurs du réseau à destination des entrepreneures sur le thème « Dialoguer efficacement avec son développeur » pour permettre aux entrepreneures de mieux utiliser les codes et outils du numérique	Fédération Pionnières	nombre d'atelier organisés et nombres de participantes
Avoir un minimum de 30% de femmes au global dans les promotions de Simplon comme demandé dans le cadre des labellisations Grande Ecole du Numérique	Simplon.co	Part des femmes formées
Mener 3 actions de plaidoyer et de sensibilisation par an : 8 mars, Europe Code Week (octobre) et Hour of Code (décembre)	Simplon.co	Nombre d'actions menées
Agir en faveur des femmes les plus éloignées de l'emploi par la création de 25 Maisons Digitales partout en France, lieux de transmission d'un savoir-faire (digital) en collaboration avec des structures associatives ou CIDFF (fourniture équipement numérique, formation numérique des femmes éloignées de l'emploi, apprentissage des équipements). Un deuxième appel d'offres sera réalisé au 2 ^e semestre 2016	Fondation Orange	Nombre de femmes ayant retrouvé un emploi

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

4^e objectif – Promouvoir l’emploi des femmes dans le secteur du numérique









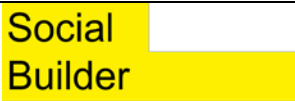

Actions/Engagements	Porteurs	Indicateurs
Information des entreprises – incitation à prendre des jeunes femmes en contrat d’apprentissage ou de professionnalisation	Représentant.e.s UNETEL-RST	Part des femmes par famille professionnelle
Promotion de l’égalité professionnelle, des labels égalité, des outils d’accompagnement (informer les chefs d’entreprises des dispositions à prendre pour traduire dans les faits les dispositions légales en matière d’égalité professionnelle)	Représentant.e.s du secteur	Nombre des femmes dans le secteur Taux de représentation des femmes dans les instances de décision (CA ou Conseil surveillance) du secteur du numérique
Féminisation des organisations	Ensemble des représentant.e.s Le Conseil d’administration de Cinov IT comporte 1/3 de femmes et a un objectif de 50% Le CA d’UNETEL-RST comporte 40% de femmes	Ecart de rémunération F/H Nombre et taux de femmes en alternance dans les télécoms
Féminisation des panels professionnels	Ensemble des représentant.e.s	Objectif de taux de féminisation pour toutes les instances dirigeantes d’Orange
Promotion d’une base des role models comme un outil transversal pour l’ensemble des actions de communication terrain	QFDN	

5^e objectif – Informer sur la création d’entreprises par les femmes dans le secteur digital

Actions/ Engagements	Porteurs	Indicateurs
Entreprenariat : informations sur le plan gouvernemental (faire passer le nombre de femmes parmi les créateurs d’entreprise à 40% en 2017)	Représentant.e.s du secteur	Nombre de femmes parmi les créateurs d’entreprise dans le secteur du numérique
Valorisation des femmes entrepreneurs ou dirigeantes dans le jeu vidéo	SNJV	
Entreprenariat : Interventions dans le cadre de la semaine de sensibilisation à l’entreprenariat au féminin Accompagnements de projets de femmes	Femmes du numérique 100 000 entrepreneurs Fédération Les Pionnières Programme Etincelles de Social Builder	
How I Met My Start Up : un workshop spécifique sur les femmes dans le numérique : prise de parole de femmes entrepreneurs, échange avec les jeunes	CapDigital	Nombre de femmes dirigeantes
Développer l’écosystème de partenaires et le réseau des jeunes startupeuses	Social Builder - Le startupLab du Forum Jeunes Femmes et Numérique avec les acteurs et actrices du financement, les incubateurs et des avocats pour affiner les projets + du mentorat par des entrepreneurs à succès	Nombre de startupeuses en 2016 à travers les villes de Paris, Rennes, Lyon, Bordeaux

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

SIGNATAIRES

 Syntec Numérique	
 CINOV-IT, syndicat des PME TPE et indépendants du numérique	
 TECH IN France	
 Union Nationale des Entreprises de Télécommunications, de Réseaux et de Services en Télécommunications	
 Syndicat National du Jeu Vidéo	
 Fondation Orange	
 Cap Digital	
 Pasc@line www.assopascaline.fr	
 Social Builder	
 Fédération Les Pionnières	

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

 <p>Universcience</p>	
 <p>SYNDICAT DES EDITEURS DE LOGICIELS DE LOISIRS Syndicat des Editeurs de Logiciels de Loisirs</p>	
 <p>Simplon.co</p>	
 <p>Quelques femmes du numérique</p>	
 <p>WI-Filles</p>	
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p> <p>MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DE L'ENFANCE ET DES DROITS DES FEMMES</p> <p>Le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes</p>	
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p> <p>MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE</p> <p>Le Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche</p>	
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p> <p>MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE DE L'INDUSTRIE ET DU NUMÉRIQUE</p> <p>Le Ministère de l'économie, de l'industrie et du numérique</p>	
 <p>Liberté • Égalité • Fraternité RÉPUBLIQUE FRANÇAISE</p> <p>Premier ministre</p> <p>SECRETARIAT GENERAL POUR LA MODERNISATION DE L'ACTION PUBLIQUE</p> <p>Le Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique</p>	

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

MESURES PRISES PAR LA BRANCHE DES TELECOMMUNICATIONS AYANT POUR OBJECTIF DE FAVORISER LA MIXITE DES EMPLOIS

Engagements principalement pris dans 3 accords de branche
Accord relatif aux salaires minima conventionnels du 19/03/2015
Accord relatif au contrat de professionnalisation du 14/06/2012
Accord sur l'égalité professionnelle du 23/09/2005

La branche des télécommunications affirme tout d'abord que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour l'entreprise et ses salariés.

Les actions des entreprises tendant à établir une parité satisfaisante dans certains emplois ne peuvent aboutir que si elles s'inscrivent dans la durée, dans un cadre plus général de branche et se conjuguent avec celles menées par l'ensemble des acteurs et actrices concernés.

La branche observe qu'en raison, notamment, de représentations socioculturelles, de segmentations structurelles dans les orientations initiales et les formations, ainsi qu'en raison de comportements dont une partie dépasse le cadre du travail, certains emplois sont fortement masculinisés et d'autres fortement féminisés.

Afin de favoriser le rééquilibrage de la situation, la branche des télécoms a pour objectif d'améliorer :

- le recrutement de femmes dans les métiers à dominante technique ou technologique dans lesquelles elles sont minoritaires,
- le recrutement d'hommes dans les métiers à dominante commerciale lorsqu'ils sont minoritaires,
- la proportion de femmes affectées à des postes à responsabilité,
- les évolutions de carrière et de rémunération des femmes afin d'en résorber les écarts injustifiés.

LE RECRUTEMENT

- **Développer des bonnes pratiques**

Les entreprises veillent à ce que la rédaction des offres d'emplois internes et externes soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Elles veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

La branche rappelle aux entreprises que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

- **Renforcer l'équilibre hommes /femmes**

Les entreprises s'efforcent de mettre en œuvre des moyens pour renforcer l'équilibre dans les emplois qui restent encore très masculinisés ou très féminisés dans la branche.

A cet effet, elles veillent, notamment dans leurs recrutements internes et externes ainsi que dans le recours aux stagiaires et aux dispositifs de formation en alternance, à se rapprocher d'une répartition hommes/femmes reflétant celle des taux de sortie des grandes filières de formation commerciales, technologiques et scientifiques.

Elles devront également, afin de favoriser la prise de conscience collective des atouts de la mixité et de l'égalité, promouvoir une culture de la mixité et de l'égalité professionnelle, à la fois dans leurs outils de communication interne et dans leur communication externe auprès des étudiants et des écoles.

Cette culture de la mixité et de l'égalité professionnelle doit également être intégrée dans la communication institutionnelle d'UNETEL-RST (fédération professionnelle) qui s'attache à développer des actions de communication sur l'image et la représentation sociale des métiers dans lesquels il existe un déséquilibre entre hommes et femmes.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes, qu'ils soient salariés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises portent une attention particulière à maintenir et développer, par la formation, les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes, notamment dans les fonctions évolutives et les postes à responsabilités.

Une action spécifique est mise en place par le biais des contrats de professionnalisation : l'accord du 14/06/2012 prévoit que la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation peut être doublée (jusqu'à 24 mois) et/ou que la durée de formation peut être portée à 50% (au lieu de 35%) pour certaines catégories dont celle des femmes préparant un diplôme ou un titre professionnel à finalité scientifique ou technologique.

Autre action spécifique prévue par l'accord du 23/09/2005 : lorsqu'une période de formation se déroulant hors temps de travail occasionne des frais supplémentaires de garde d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, l'allocation de formation versée par l'employeur est majorée de 10%, sur justificatif des frais engagés.

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMÉRIQUE

LA PROMOTION ET LA MOBILITE PROFESSIONNELLE

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises examinent s'il existe des critères dans les définitions d'emploi qui pourraient être de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Le cas échéant, elles apportent les corrections nécessaires. Les référentiels d'emploi ne sont pas sexués.

Afin de faciliter un équilibrage des candidatures d'hommes et de femmes sur les postes à responsabilité, les entreprises pourront initier des démarches de repérage et d'accompagnement des parcours des « potentiels » féminins, fondées sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la qualité professionnelle, tout en respectant des critères de détection, d'évaluation et d'orientation professionnelles de même nature pour les femmes et les hommes.

L'EGALITE SALARIALE

La branche prévoit que pendant ou à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maternité, les salariées bénéficient des mêmes augmentations générales qui pourraient être accordées dans l'entreprise aux autres salariés. S'agissant des augmentations individuelles, l'appréciation des salariées doit se faire sur la base de leur activité pendant la période travaillée. L'augmentation individuelle ne peut être minorée ou proratisée du fait de leur absence pour congé maternité. Une attention particulière sera portée aux éléments variables de la rémunération.

LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

La branche demande à ses entreprises de participer au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale et de favoriser la remise en cause des stéréotypes culturels sur l'image des femmes et leurs contraintes familiales dans la vie professionnelle qui constituent autant d'obstacles au développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les entreprises chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel, le cas échéant conjointement avec les comités d'entreprise ou en partenariat avec les collectivités locales.

Il peut en être ainsi, par exemple :

- de la mise en place de services facilitant les démarches de la vie quotidienne : plateforme téléphonique ou intranet réservé aux salariés pour fournir des informations utiles au quotidien, mise en place de mini boutiques ou de conciergerie de services pour pressing etc....,
- de la mise en place de plans de mobilité concertés avec les acteurs et actrices locaux pour diminuer l'utilisation de la voiture personnelle et/ou les temps de transport,

PLAN SECTORIEL MIXITÉ NUMERIQUE

- de l'aide au développement des chèques emploi service universel pour faciliter le soutien scolaire ou la garde des jeunes enfants des salariés, etc....
- de toute autre solution répondant au même objectif.

Par ailleurs, les entreprises maintiendront le lien avec les salariés qui le souhaitent pendant les congés maternité ou les congés parentaux afin de limiter les effets de l'éloignement et faciliter leur retour à l'activité professionnelle.