



Les femmes et les hommes dans le secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine : des **efforts** mais des inégalités persistent

En Nouvelle-Aquitaine, 34 % des salariés du numérique sont des femmes. Elles sont légèrement moins diplômées que les hommes et plus souvent en temps **partiel**. De même, elles occupent moins de postes cœur de métier. Les stratégies professionnelles féminines et leur recrutement sont assez peu progressistes. La réduction des inégalités femmes-hommes est prise au sérieux dans le numérique, tant en matière d'égalité salariale, de conciliation des temps de vie ou, dans une moindre mesure, de **formations**. Les technologies de l'**information** et de la communication (TIC) sont **particulièrement** volontaires en la matière, sans pour autant changer la tendance.

Le numérique (*définitions*) est un secteur nouveau et en expansion. Il impacte la société en tant que pourvoyeur d'emplois, de carrières, de considération sociale, voire comme modèleur du monde moderne.

L'implication des femmes dans ce nouveau secteur permet de mesurer le poids qui lui revient dans la marche de l'émancipation féminine, sur le plan des représentations sociales.

Cette implication peut aussi être un tremplin social, pourvoyeur de carrières nouvelles et plus valorisantes.

Enfin, le secteur numérique peut être tout aussi novateur en matière de prise en compte de l'enjeu de l'égalité femmes-hommes et de politiques menées en ce sens.

Une enquête a été réalisée sur ce thème en janvier 2020 par le Centre de Formation de l'Insee à la demande de la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité de Nouvelle-Aquitaine. Les 2 793 établissements interrogés du secteur numérique sont répartis dans quatre domaines : les technologies de l'information et de la communication (TIC), les activités de contenu et support, les activités de publicité et communication et les autres technologies (*encadré*).

support, les activités de publicité et communication et les autres technologies (*encadré*).

Une mixité modeste, plus faible dans les TIC et les grands établissements

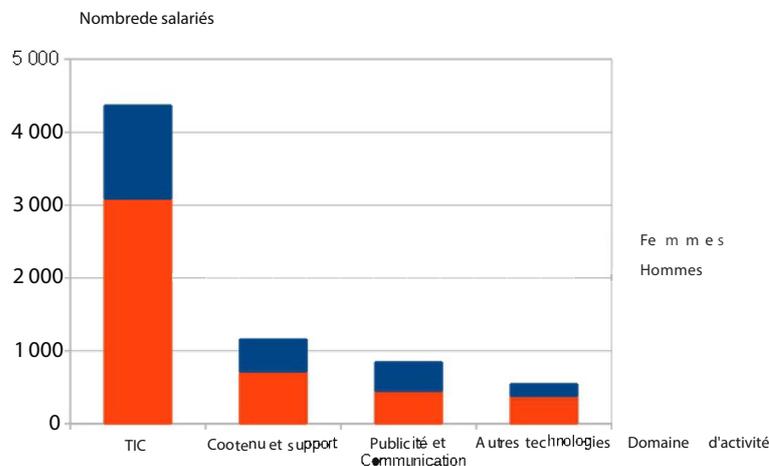
Les femmes représentent 34 % des effectifs salariés de l'ensemble des répondants à l'enquête. Elles sont plus nombreuses dans les domaines de la publicité-communication (47 % des effectifs de ces établissements) et contenu et support (39 %). Elles sont moins représentées dans les TIC (29 % des effectifs) et les autres

technologies (*figure 1*). La mixité de l'établissement diminue avec sa taille : les établissements de 2 à 4 salariés comptent 45 % de femmes, tandis que ceux de 50 salariés ou plus n'en comptent que 29 %.

Des emplois générés

Au sein de chacun des domaines, les salariés peuvent exercer des métiers techniques, des fonctions support ou de direction (*définitions*).

Figure 1 : Répartition des salariés selon les domaines d'activité



Source : Enquête : "les **femmes** et les hommes dans le secteur **numérique** en **Nouvelle-Aquitaine**", 2020, **Cefil** GE3

Champ : ensemble des établissements **répondants**

Les femmes sont plus nombreuses dans les fonctions support (62 %). Elles sont à l'inverse sous-représentées dans les postes techniques (28 %) et de direction (31%). Pour autant, les fonctions techniques concentrent la majorité des emplois féminins du numérique. Si la sous-représentation féminine dans les fonctions techniques s'observe dans tous les domaines, elle est davantage marquée au sein des TIC (22 % de femmes), premier employeur du numérique. De même, elles y sont moins nombreuses à occuper des postes de direction (28 %). On observe le même phénomène pour les fonctions support dans tous les domaines, sauf dans celui des autres technologies, où les femmes n'occupent que 28 % de ces postes. Mais ce secteur emploie moins de 10 % des salariés du numérique.

Des femmes légèrement moins diplômées et plus souvent en temps partiel

Les femmes et les hommes occupent aussi souvent des CDI. La proportion de CDI est un peu moins importante dans les établissements de 50 salariés ou plus, sans distinction de sexe.

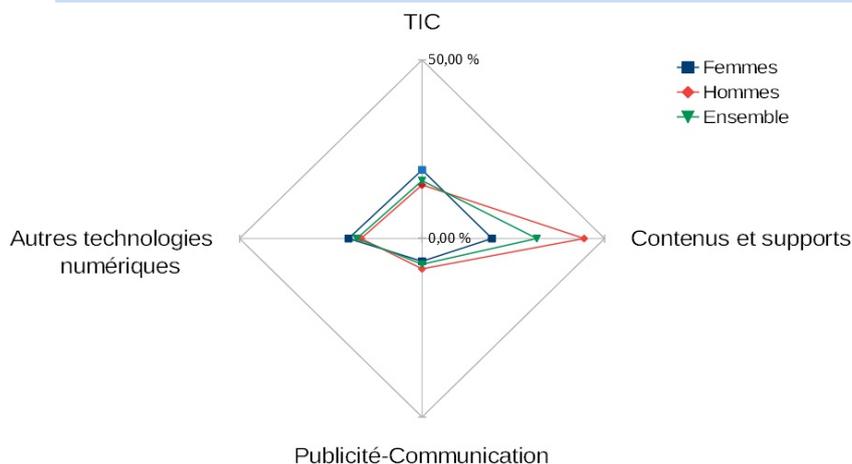
Les femmes se trouvent, en revanche, plus souvent en temps partiel (plus de 15 % d'entre elles contre moins de 5 % pour les hommes), en particulier dans les TIC.

La part des femmes très diplômées (44 %) est plus faible que celle des hommes (50 %). Elles sont en revanche un peu plus nombreuses à avoir un diplôme de niveau Bac ou moins (un quart des femmes, contre un cinquième des hommes). Là encore, ce constat est plus marqué dans les TIC et dans les grands établissements.

Des stratégies professionnelles et un recrutement peu progressistes

Les établissements enquêtés reçoivent chaque année 38 % de candidatures féminines, et recrutent 35 % de femmes (figure 2). Les domaines qui attirent le plus sont la publicité-communication (61 % des candidatures reçues sont féminines), les contenus et supports, devant les autres technologies et les TIC (29 %).

2 Figure 2 : Taux de recrutement selon le sexe des candidats et le domaine d'activité des établissements



Lecture : Le taux de recrutement rapporte le nombre de recrutements aux candidatures au cours des douze derniers mois, calculé sur l'ensemble des répondants

Source : Enquête : "les femmes et les hommes dans le secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine", 2020, Cefil GE3

Champ : ensemble des établissements répondants

Mixité : les TIC au top des initiatives

Le domaine des TIC, le plus important en termes d'effectifs et le moins mixte, constitue le premier recruteur du numérique avec 56 % des recrutements déclarés en 2019, devant le domaine du contenu et support (27 %). Le taux de recrutement des femmes (*sources et méthodes*) y est supérieur à celui des hommes au cours des douze derniers mois.

Les répondants des TIC sont aussi ceux qui identifient le plus de freins à l'embauche des femmes dans le secteur numérique. Près d'un répondant sur quatre estime par

exemple que l'environnement masculin freine l'embauche des femmes (contre 18 % pour l'ensemble du numérique), et 18 % y estiment que l'embauche des femmes est freinée par leur manque d'appétence pour le secteur (contre 12 % pour l'ensemble du numérique).

Ces constats se retrouvent dans les grands établissements. Les répondants des établissements de 50 salariés ou plus sont ainsi 43 % à estimer que l'environnement masculin freine l'embauche des femmes, et 29 % à déclarer que le manque d'appétence des femmes freine quantitativement leur embauche. Les répondants des établissements de 50 salariés ou

Encadré : l'effet TIC et l'effet taille fortement corrélés

Les établissements des TIC représentent 57 % de la base de lancement, et regroupent 66 % des plus grands établissements. En considérant l'ensemble des répondants, ce poids se renforce : elles regroupent plus de 71 % des grands établissements. Aussi, l'effet TIC et l'effet taille sont fortement corrélés.

En % d'établissements

Tranche d'effectif	Domaine TIC	Contenus et supports	Publicité-communication	Autres technologies numériques	Ensemble
De 2 à 4 personnes	46,0%	25,0%	28,2%	0,8%	100,0%
De 5 à 9 personnes	61,4%	15,3%	22,2%	1,1%	100,0%
De 10 à 49 personnes	68,2%	14,9%	14,3%	2,6%	100,0%
50 personnes ou plus	71,4%	9,5%	4,8%	14,3%	100,0%
Ensemble	57,1%	19,0%	22,0%	1,8%	100,0%

Source : Enquête : "les femmes et les hommes dans le secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine", 2020, Cefil GE3

Champ : ensemble des établissements répondants

plus sont par ailleurs les moins nombreux à affirmer qu'il n'existe aucun frein à l'embauche des femmes (24 % contre 46 % pour l'ensemble).

Diversification : les TIC à l'attaque

Les établissements du numérique recrutent en priorité sur des postes techniques (69 % des recrutements), mais cela ne va pas forcément dans le sens d'une ouverture du cœur de métier aux femmes.

Le nombre de recrutements rapporté aux candidatures féminines est insuffisant pour compenser le faible poids des femmes sur les postes techniques : 33 % des candidatures sont féminines pour seulement 30 % des embauches.

Ce sont de nouveau les TIC et les grands établissements qui font le plus d'efforts : les premières procèdent ainsi à 24 % de recrutements féminins pour 22 % de candidatures féminines, les seconds à 27 % de recrutements féminins pour 23 % de candidatures (*figures 3 et 3bis*).

Des candidatures qui reproduisent les inégalités

Les candidatures féminines ne vont pas dans le sens d'une diversification des activités exercées par les femmes. Les femmes candidatent davantage sur des postes support (63 % des candidatures), où elles sont déjà sur-représentées (62 %).

Elles y sont davantage recrutées : deux recrutements sur trois sont féminins, près de deux fois plus que sur l'ensemble des recrutements.

Par ailleurs, les femmes sont peu attirées par le domaine des TIC (27 % de candidatures féminines), notamment sur les fonctions techniques, alors que c'est le domaine qui recrute le plus de femmes. De même, elles sont plus nombreuses à postuler dans les petits établissements, alors même que ce sont ceux qui ont le plus faible taux de recrutement, notamment sur les postes techniques.

La réduction des inégalités est prise au sérieux dans le numérique

L'enjeu de l'égalité femmes-hommes est globalement pris au sérieux par les établissements du numérique, quel que soit le sexe du répondant. Sur une échelle de 0 (aucun enjeu) à 10 (enjeu principal) les femmes l'estiment en moyenne à 6.8, contre 6.5 pour les hommes. Cette conscience croît dans les domaines les plus attractifs (contenu et support et publicité et communication). Pourtant, ce sont les moins engagés dans son traitement. Plus de la moitié des répondants ne sait pas

expliquer l'écart salarial. Ceux qui avancent une raison l'expliquent le plus souvent par le recours au temps partiel et le fractionnement des carrières féminines.

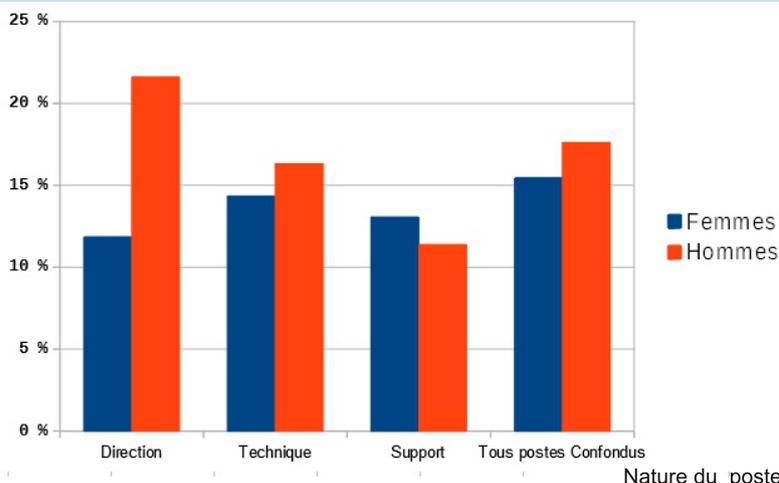
Des établissements volontaires

Quatre établissements sur cinq déclarent avoir mis en place au moins une mesure favorisant l'égalité femmes-hommes.

Les mesures les plus fréquemment mises en œuvre sont celles favorisant l'égalité des rémunérations.

Les établissements sont aussi nombreux à déclarer mettre en

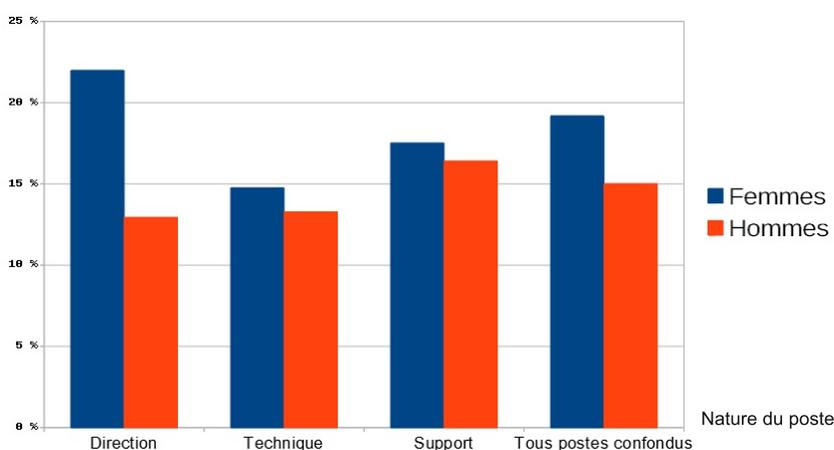
3 Figure 3 : Taux de recrutement tous secteurs confondus selon le sexe des candidats et la nature du poste



Source : Enquête : "les femmes et les hommes dans le secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine", 2020, Cefil GE3

Champ : ensemble des établissements répondants

Figure 3bis : Taux de recrutement dans les TIC selon le sexe des candidats et la nature du poste



Source : Enquête : "les femmes et les hommes dans le secteur numérique en Nouvelle-Aquitaine", 2020, Cefil GE3

Champ : ensemble des établissements répondants

œuvre au moins une mesure de conciliation des temps de vie (*définitions*) : aménagements horaires (57 %) et télétravail (44 %) sont les plus fréquemment cités. En revanche, moins de 2 % des établissements déclarent mettre en place un dispositif d'aide à la garde d'enfants.

Ce sont les hommes qui bénéficient le plus de formations, exceptées les formations en communication qui concernent autant les femmes. Elles ne représentent que 31 % des personnes formées, et seulement 29 % des formations techniques.

Les établissements des TIC déclarent le plus souvent avoir mis en place des mesures favorisant l'embauche des femmes, la promotion de l'égalité femmes-hommes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Sources et méthodes

Champ : L'échantillon établi pour l'enquête se compose de 2 793 établissements de 2 salariés ou plus en Nouvelle-Aquitaine issus de la base Sirene, employant 48 563 salariés. Les établissements enquêtés se répartissent en 57 classes issues des quatre grandes composantes de l'économie numérique. Les données fournies se fondent sur une base de 599 établissements ayant répondu en janvier 2020. Les salariés n'ont pas été interrogés de manière individuelle.

Taux de recrutement : Rapport entre recrutements et candidatures au cours des douze derniers mois. Cet indicateur est calculé sur la base des 599 répondants.

Définitions

Secteur numérique : le secteur numérique est constitué de quatre domaines :

- **les technologies de l'information et de la communication (TIC)** qui comprennent la programmation et le conseil ; les télécommunications ; la vente et la réparation ; le traitement des données ; l'hébergement et les activités annexes ; le portail internet ; l'édition de logiciels ; la fabrication.

- **les contenus et supports** : édition ; livres et périodiques; supports audiovisuels

- **la publicité et la communication**

- **les autres technologies numériques** : activités industrielles connexes

Fonctions techniques : postes et emplois dont l'objet est directement lié à l'activité numérique. Les postes techniques constituent le cœur de métier du secteur.

Fonctions support : postes et emplois à caractère administratif et logistique.

Conciliation des temps de vie : ensemble des mesures offertes aux salariés facilitant l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Les établissements qui disent ne mettre en place aucune mesure de conciliation des temps de vie sont ceux des secteurs les plus féminins, et qui attirent le plus de femmes. Plus d'un quart des établissements du domaine contenu et support déclare ne rien mettre en place, contre un cinquième de l'ensemble des établissements.

Là encore, les TIC sont les moins nombreuses à déclarer ne mettre en place aucune mesure. Elles sont en revanche moins performantes sur les formations : seulement 24% des femmes se voient proposer des formations dans ce domaine. Elles sont davantage proposées dans les domaines publicité et communication (46%) et contenu et support (40%).

Plus l'établissement est grand, plus il met en place des mesures favorisant l'égalité (5 % des établissements de 50 salariés ou plus déclarent ne

mettre en place aucune mesure contre 16 % des établissements de 2 à 4 salariés) et des mesures de conciliation de temps de vie.

Pour en savoir plus

- "Le numérique en Nouvelle-Aquitaine : encore modéré dans l'emploi, mais en plein essor", *Insee Analyses Nouvelle Aquitaine*, n°47, octobre 2017

- "L'économie et la société à l'ère du numérique", *Insee Références*, édition 2019

Cefil : 3 rue de la Cité, F - 33500 Libourne

Délégué à la maîtrise d'ouvrage : Alain MALMARTEL

Conseiller en maîtrise d'œuvre : Gilles VALAISON

Équipe d'enquête : Anya BOUAMAMA, Yann BOUSTER, Sarah GHIZZO, Roxanne GRÉGOIRE, Antoine LANHER, Michaël PROTAIN, Guillaume PRUVOST, David VEAL, Jean-François ZERGER

Commanditaires : la DRDFE (Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité) par Sophie BUFFETEAU et la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) par Éric CLERON