

The Ivanti logo is displayed in white text on a red background. It consists of the word "ivanti" in a lowercase, sans-serif font, with a small square icon above the letter "i".

ivanti

Enquête Ivanti Les femmes dans le secteur High Tech Rapport 2018

Sommaire

Résumé	3
Question #1 : Y a-t-il plus de femmes dans le secteur High Tech aujourd'hui qu'il y a 5 ans ?.....	4
Question #2 : Quel est le plus grand défi pour une femme dans le secteur High Tech ?	5
Question #3 : Quels sont les points positifs pour une femme d'évoluer dans le secteur High Tech ?	7
Question #4 : Quel conseil donneriez-vous à une femme débutant une carrière dans le secteur High Tech ?	9
Question #5 : Qu'est-ce qui vous a conduit à travailler dans le secteur High Tech ?	11
Question #6 : Qu'est-ce que les entreprises, et l'ensemble du secteur, pourraient faire différemment pour encourager plus de femmes à entrer dans le secteur High Tech ?.....	13
Question #7 : De quelles compétences et qualités avez-vous besoin pour entrer dans le secteur High Tech ?	15
Conclusion.....	17
Ressources tierces	17

Ce document est fourni uniquement à titre d'information. Aucune garantie ne pourra être fournie ni attendue. Ce document contient des informations confidentielles et/ou qui sont la propriété d'Ivanti, Inc. et de ses sociétés affiliées (désignés collectivement ici sous le nom « Ivanti »). Il est interdit de les divulguer ou de les copier sans l'autorisation écrite préalable d'Ivanti.

Ivanti se réserve le droit de modifier le présent document, ou les caractéristiques produit et descriptions associées, à tout moment et sans avis préalable. Ivanti n'offre aucune garantie pour l'utilisation du présent document, et refuse toute responsabilité pour les éventuelles erreurs qu'il contient. Ivanti n'est pas non plus tenu de mettre à jour les informations de ce document. Pour consulter les informations produit les plus récentes, visitez le site www.ivanti.com.

Copyright © 2018, Ivanti. Tous droits réservés. IVI-2214 08/18 RT-SL/BB/SM/APG

Résumé

Le projet Ivanti Women in Technology a été lancé en 2017 dans le but de créer et d'encourager un réseau de femmes dans le secteur des technologies. Il prend la forme d'un réseau de soutien en ligne et en face-à-face, pour des femmes actives peu disponibles mais qui souhaitent néanmoins partager leurs réflexions, leurs idées et leurs réussites avec leurs pairs. Au travers de ce réseau, nous organisons des événements de réseautage et publions des ressources en ligne telles que des blogs, des podcasts et de la curation par le biais de notre compte Twitter @thetechiegirls.

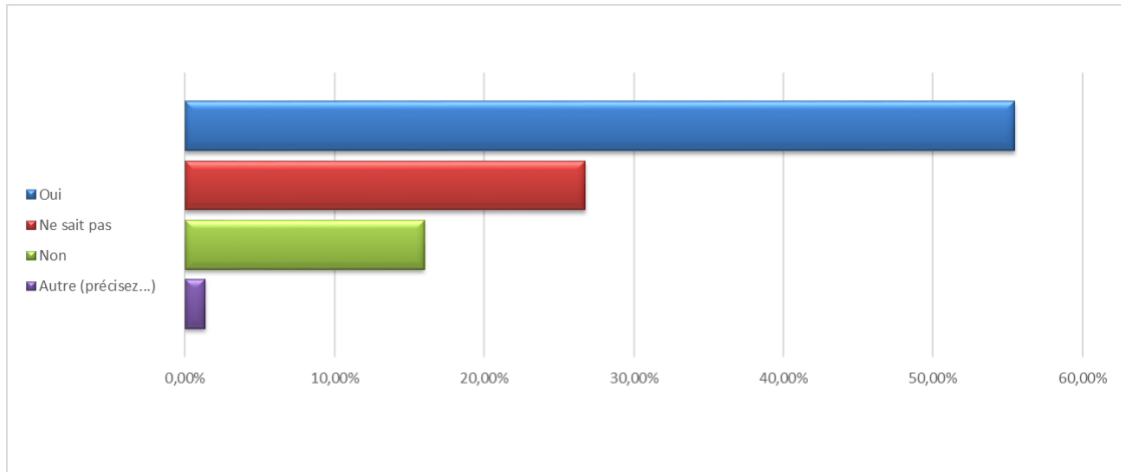
Au cours de ces événements de réseautage, des conversations sont souvent revenues, concernant les défis et les avantages auxquels sont confrontées les femmes actives, et nous voulions savoir si ces tendances s'appliquent à un public plus large. Nous avons donc lancé notre enquête en ligne intitulée Les femmes dans le secteur High Tech 2018 (Women in Technology 2018) et recueilli les résultats de plus de 600 femmes travaillant dans le secteur des technologies à travers le monde.

L'enquête révèle des résultats très intéressants, notamment le fait que 55% des femmes interrogées pensent qu'il y a plus de femmes dans la technologie qu'il y a cinq ans, alors que près des deux tiers (60,03%) estiment le fait d'être prise au sérieux comme un obstacle à l'entrée.

Pour soutenir la croissance continue des femmes travaillant dans le secteur des technologies, un peu plus de 7 femmes sur 10 (71,19%) citent l'égalité salariale comme plus important facteur de croissance ; et 85% des personnes interrogées déclarent que la caractéristique clé dont une femme a besoin pour travailler dans la technologie est le désir d'apprendre.

Les résultats de l'enquête suggèrent que le lancement de programmes de mentorat et l'examen des pratiques de recrutement au sein des entreprises pourraient contribuer à encourager davantage de femmes à occuper des rôles clés ou de leadership dans le secteur des technologies.

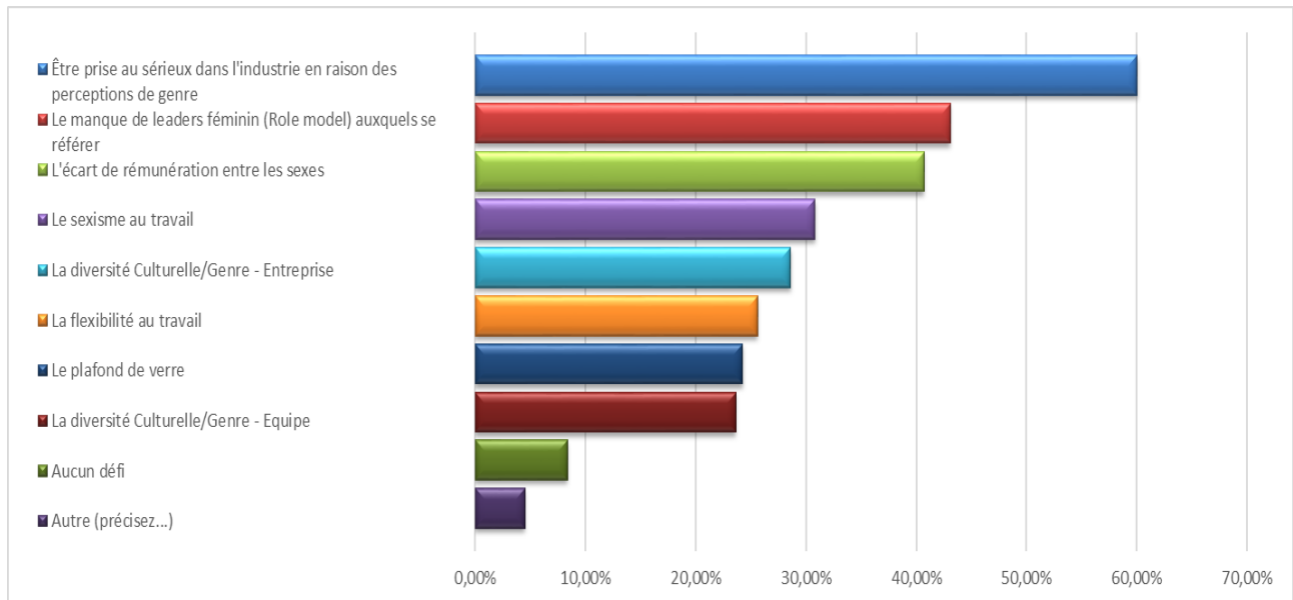
Question #1 : Y a-t-il plus de femmes dans le secteur High Tech aujourd'hui qu'il y a 5 ans ?



Choix de réponses	Résultats	
Oui	55,46%	371
Ne sait pas	26,76%	179
Non	15,99%	107
Autre (précisez...)	1,35%	9
TOTAL		669

Plus de la moitié des personnes interrogées ont constaté une augmentation du nombre de femmes dans le secteur High Tech au cours des cinq dernières années. Beaucoup diraient cependant que cela ne suffit pas et que cela n'avance pas assez rapidement. Certains commentaires que nous avons reçus suggèrent que, même s'il y a plus de femmes que jamais dans la technologie, elles semblent être cantonnées à des rôles administratifs et ne progressent pas aussi rapidement que leurs homologues masculins. Sur le plan positif, le mouvement *Women in Tech* est en train de prendre son envol, et nous voyons même de plus en plus d'hommes rejoindre ces groupes de réseautage pour obtenir des conseils sur la façon d'attirer plus de femmes dans leurs équipes. Nous pourrions donc assister à une diversification des genres plus rapide dans les années à venir.

Question #2 : Quel est le plus grand défi pour une femme dans le secteur High Tech ?



Choix de réponses	Résultats	
Être prise au sérieux dans l'industrie en raison des perceptions de genre	60,03%	401
Le manque de leaders féminin (Role model) auxquels se référer	43,11%	288
L'écart de rémunération entre les sexes	40,72%	272
Le sexisme au travail	30,84%	206
La diversité Culturelle/Genre - Entreprise	28,59%	191
La flexibilité au travail	25,60%	171
Le plafond de verre	24,25%	162
La diversité Culturelle/Genre - Equipe	23,65%	158
Aucun défi	8,38%	56
Autre (précisez...)	4,49%	30
TOTAL		668

60% des personnes interrogées déclarent que le fait de ne pas être prise au sérieux dans le secteur, simplement parce qu'on est une femme, est l'un de leurs plus grands défis. Les témoignages que nous avons reçus à de maintes reprises lors d'événements de réseautage le confirment. Que leurs suggestions soient rejetées, qu'elles soient constamment interrompues dans les réunions, ou oubliées au profit de leurs collègues masculins lors de l'attribution des promotions, il est indéniable qu'il est difficile d'être une femme dans ce secteur. Cela dit, nous parlons aussi à de nombreuses femmes qui ont trouvé une entreprise et un patron qui respectent et encouragent l'égalité des sexes. De plus, ces preuves empiriques viennent contredire les 8% des personnes interrogées qui estiment que les femmes dans la technologie ne sont confrontées à aucun défi.

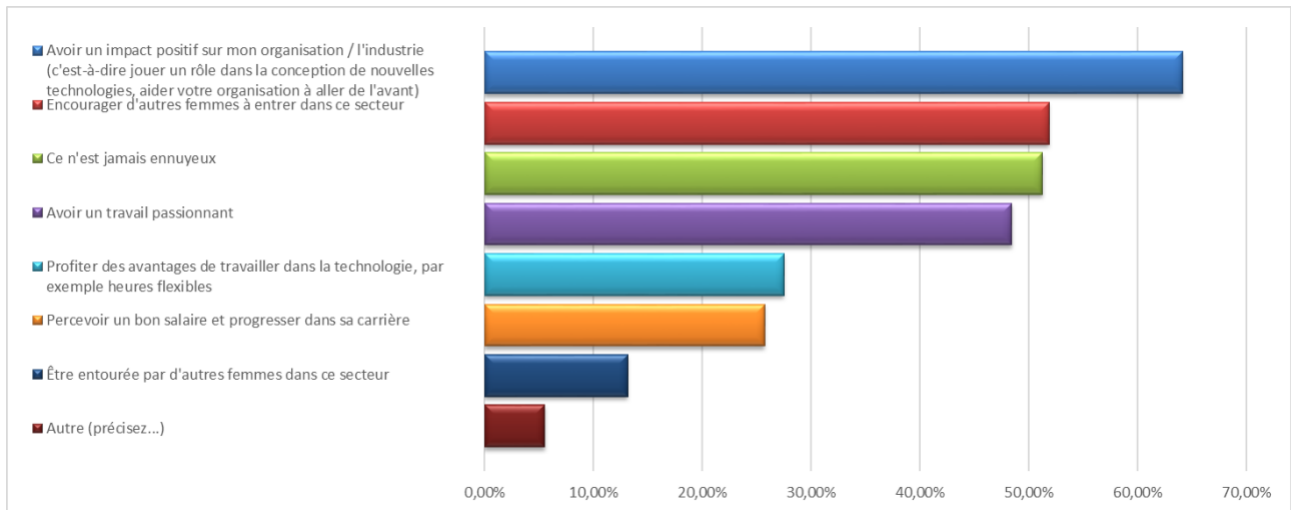
Le manque de modèles féminins dans le secteur de la technologie constitue un autre problème. Notre enquête confirme que 43% des femmes considèrent cela comme l'un des plus grands défis. D'autres rapports¹ le confirment également.

Bien que des femmes telles qu'Ada Lovelace et Grace Hopper aient, hier comme aujourd'hui, joué un rôle de premier plan dans le développement de la technologie, elles ne sont pas aussi souvent citées que leurs homologues masculins. La plupart des événements du secteur High tech, à l'exception des événements spécifiques aux femmes, comportent principalement des intervenants masculins. Si ce n'est pas nécessairement une mauvaise chose, cela signifie aussi qu'il y a moins de modèles féminins mis en avant desquels s'inspirer. C'est un point particulièrement important pour les filles suivant des études scientifiques (STEM) ; nous en parlerons un peu plus tard. Mettre en valeur les femmes occupant des postes de direction au sein d'entreprises du secteur High Tech comme modèles inspirants pour les leaders de demain pourrait contribuer à lutter contre ce problème.

L'écart salarial entre les hommes et les femmes est également très largement cité, avec presque 40% des personnes interrogées déclarant que c'est l'un des plus grands défis. L'enquête sur les différences de rémunération entre hommes et femmes menée par le gouvernement britannique² souligne qu'il ne s'agit pas d'un simple problème lié au secteur technologique, mais d'un problème culturel plus vaste au Royaume-Uni. La dernière étude de l'INSEE³ conforte ces différences en France. Et le sentiment est que, à quelques exceptions près, il s'agit d'un problème d'égalité mondiale.

Étonnamment, un peu plus de 25% des personnes interrogées déclarent que la flexibilité sur le lieu de travail est un défi. C'est assez inattendu dans un secteur qui se veut avant-gardiste et innovant, ce qui tend aujourd'hui à être synonyme de flexibilité au travail. La technologie nous permet de remplir nos fonctions de n'importe où et à tout moment, il est donc surprenant que la flexibilité du lieu de travail soit un problème dans un secteur qui prétend montrer la voie dans le développement du travail du futur.

Question #3 : Quels sont les points positifs pour une femme d'évoluer dans le secteur High Tech ?



Choix de réponses	Résultats	
Avoir un impact positif sur mon organisation / l'industrie (c'est-à-dire jouer un rôle dans la conception de nouvelles technologies, aider votre organisation à aller de l'avant)	64,13%	429
Encourager d'autres femmes à entrer dans ce secteur	51,87%	347
Ce n'est jamais ennuyeux	51,27%	343
Avoir un travail passionnant	48,43%	324
Profiter des avantages de travailler dans la technologie, par exemple heures flexibles	27,50%	184
Percevoir un bon salaire et progresser dans sa carrière	25,71%	172
Être entourée par d'autres femmes dans ce secteur	13,15%	88
Autre (précisez...)	5,53%	37
TOTAL		669

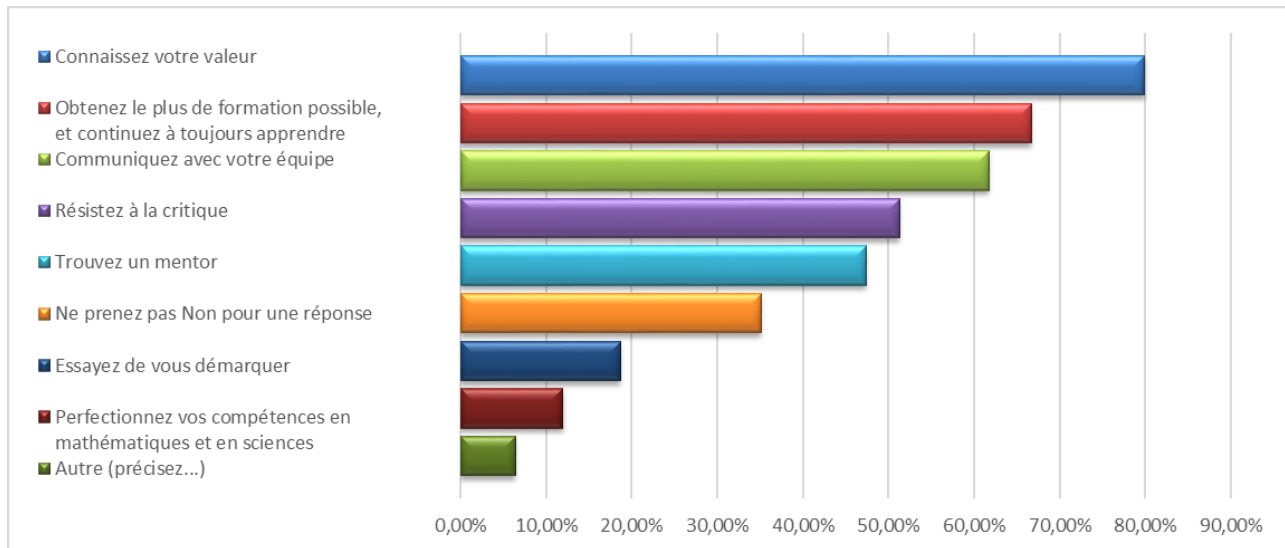
Sur une note plus joyeuse, être une femme dans le secteur High Tech a aussi des côtés positifs. Plus de 64% des personnes interrogées estiment qu'elles ont un impact positif sur leur entreprise et/ou leur secteur d'activité, et c'est ce qu'il y a de mieux en tant que femme dans la technologie.

Point intéressant, plus de 51% des personnes interrogées pensent que pouvoir aider les autres femmes à se lancer dans la technologie est une chose formidable pour une femme évoluant dans le secteur. Cela renforce l'importance des événements de réseautage pour les femmes dans la High Tech, les programmes de mentorat et les programmes STEM, dont le nombre ne cesse d'augmenter. Il semble que de nombreuses femmes du secteur technologique souhaitent être une source d'inspiration et un modèle pour les autres.

Parmi les réponses dans les commentaires, il apparaît que les femmes savent aussi briser les perceptions de genre et prouver aux sceptiques qu'ils ont tort : une excellente indication de la force de caractère des femmes dans la technologie.

Des femmes nous ont également confié qu'elles estiment pouvoir apporter un point de vue différent ou proposer une manière de penser à leurs homologues masculins – un avantage de taille dans l'entreprise. C'est d'ailleurs ce que les recherches menées par le Credit Suisse⁴ ou le groupe Sodexo⁵ ont démontré : les équipes mixtes sont plus performantes, car elles se concentrent davantage sur les faits, les traitent avec plus de soin, et sont plus innovantes.

Question #4 : Quel conseil donneriez-vous à une femme débutant une carrière dans le secteur High Tech ?



Choix de réponses	Résultats	
Connaissez votre valeur	79,97%	535
Obtenez le plus de formation possible, et continuez à toujours apprendre	66,67%	446
Communiquez avec votre équipe	61,73%	413
Résistez à la critique	51,27%	343
Trouvez un mentor	47,38%	317
Ne prenez pas Non pour une réponse	35,13%	235
Essayez de vous démarquer	18,68%	125
Perfectionnez vos compétences en mathématiques et en sciences	11,96%	80
Autre (précisez...)	6,43%	43
TOTAL		669

Le premier conseil (voté par près de 80% des personnes interrogées) que donneraient les femmes à d'autres femmes qui souhaitent se lancer dans la technologie serait : « Soyez consciente de votre valeur ». Ici encore, ce sujet est régulièrement abordé lors des événements de réseautage de femmes dans la High Tech ou de femmes entrepreneurs.

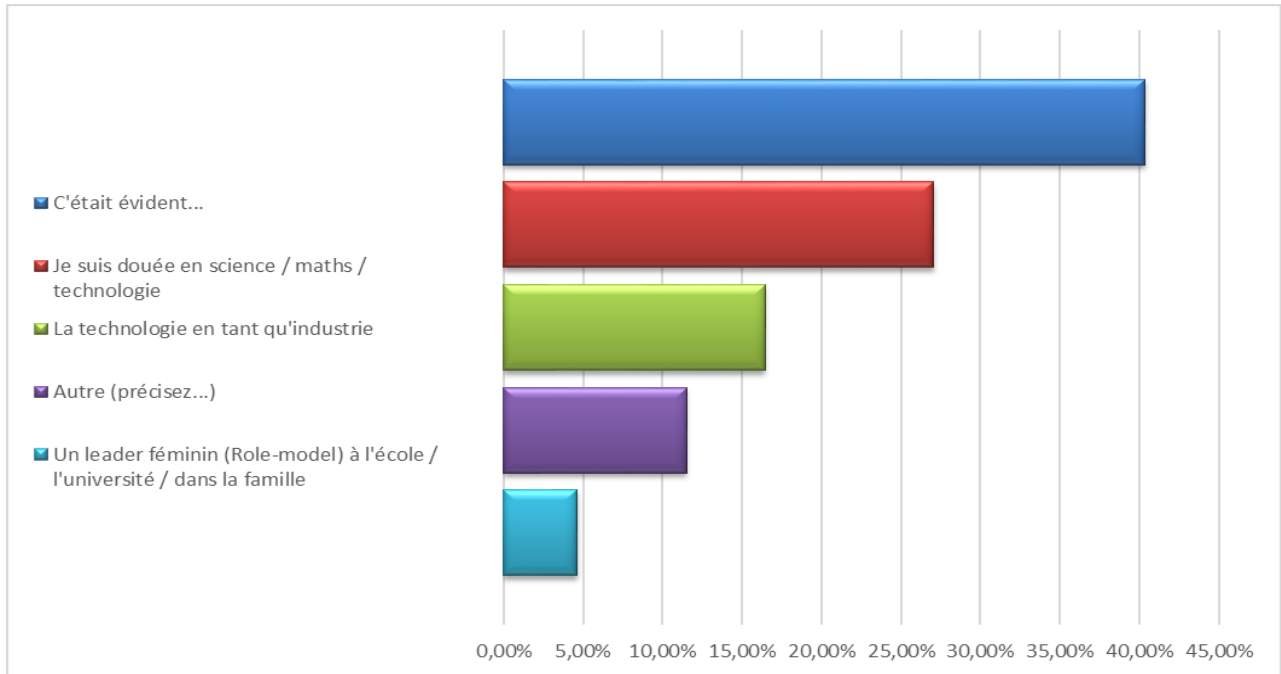
Les femmes ont souvent du mal à s'attribuer le mérite ou à afficher publiquement de la fierté pour le travail qu'elles ont accompli, tandis que leurs homologues masculins hésiteront souvent moins à parler de leurs réalisations. Un grand nombre de conseils dans des livres business, des articles et des podcasts aident à créer sa marque personnelle, à se faire connaître dans l'entreprise et à saisir les opportunités de parler de ses réalisations. Cela n'est pas naturel pour toutes les femmes, mais il semblerait que beaucoup de femmes interrogées y voient un problème : peut-être parce qu'avec des traits de caractère similaires, un homme sera décrit comme disposant de « force » ou d'une « disposition au leadership », là où une femme sera considérée comme « autoritaire » ou « arrogante ». Ces attitudes du passé doivent changer ; les femmes fortes méritent

d'être respectées et non diffamées. Pour plus de conseils à ce sujet, le livre *Nice Girls Don't Get the Corner Office: 101 Unconscious Mistakes Women Make That Sabotage Their Careers* de Lois P. Frankel vaut la peine d'être lu.

Plus de 66% des personnes interrogées suggèrent que suivre le plus de formations possibles et apprendre toute sa vie est très important pour réussir. C'est un excellent conseil pour les hommes comme les femmes, qui reboucle avec le précédent « Soyez consciente de votre valeur ». Un rapport publié par Hewlett-Packard il y a quelques années est cité régulièrement. Il stipule que les hommes postulent pour un emploi dès qu'ils remplissent 60% des qualifications seulement, alors que les femmes ne candidatent que si elles répondent à 100% des critères. Si elles continuaient d'apprendre toute leur vie et suivaient autant de formations que possible, les femmes devraient se sentir plus en confiance lorsqu'elles postulent à nouveau poste ou demandent une promotion.

Une autre tendance observée dans les commentaires est la récurrence du conseil « Soyez vous-même ». Lorsque vous rejoignez une équipe à prédominance masculine, la tentation est forte de s'intégrer en cachant certains traits de personnalité plus féminins ou en manifestant un intérêt pour quelque chose que vous ne trouvez pas intéressant. Il y a un équilibre à trouver, mais la plupart des femmes avec qui nous parlons croient que si vous êtes vous-même, votre vrai vous authentique, vous êtes plus susceptible d'être acceptée par vos collègues et de vous intégrer à l'équipe.

Question #5 : Qu'est-ce qui vous a conduit à travailler dans le secteur High Tech ?



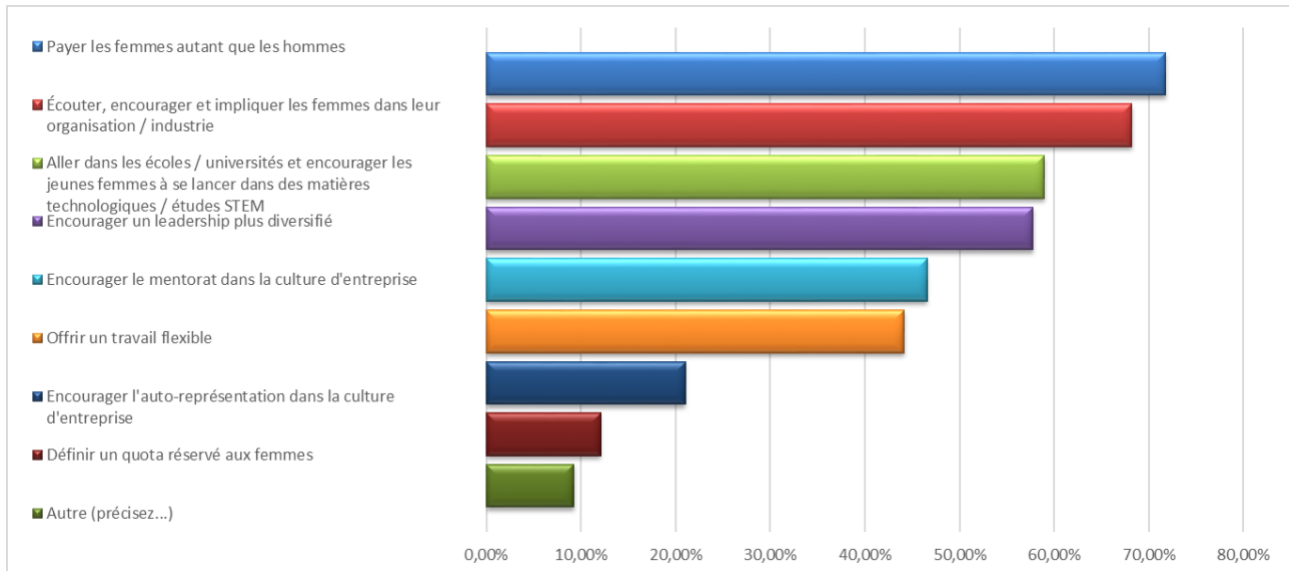
Choix de réponses	Résultats	
C'était évident...	40,36%	270
Je suis douée en science / maths / technologie	27,06%	181
La technologie en tant qu'industrie	16,44%	110
Autre (précisez...)	11,51%	77
Un leader féminin (Role-model) à l'école / l'université / dans la famille	4,63%	31
TOTAL		669

Voici l'une des statistiques surprenantes de notre enquête : plus de 40% des femmes interrogées ont déclaré qu'elles étaient tombées par hasard dans la technologie. A nouveau, nous l'entendons souvent lors d'événements de réseautage. S'il est formidable que la technologie attire les meilleurs talents, il est préoccupant de constater que les femmes et les filles ne voient pas leur potentiel dans ce secteur depuis leur plus jeune âge. On a beaucoup entendu parler, ces derniers temps, de la réduction de l'écart de genre dès le plus jeune âge, en évitant les jouets genrés, tels que les déguisements d'infirmière pour filles et d'ouvrier du bâtiment pour les garçons. Citons l'exemple d'Egmont Publishing, qui a publié un nouveau livre en 2017, *Little Miss Inventor* (Madame Invention en France), un énorme succès auprès de la communauté des femmes dans la technologie.

Il existe également un certain nombre d'études sur l'âge optimal pour encourager les enfants dans des carrières spécifiques. À 10 ou 11 ans, les enfants ont déjà de fortes idées sur les rôles liés au genre. Il y a

beaucoup d'excellentes entreprises qui encouragent l'éducation scientifique / STEM, et Ivanti a promis son soutien caritatif aux initiatives STEM, notamment au travers de congés payés pour les salariés qui souhaitent faire du bénévolat dans les clubs STEM. Nous avons le sentiment qu'il faudrait que plus de femmes aillent dans les écoles pour ces clubs, afin encore une fois, de donner à ces filles un modèle pertinent et inspirant.

Question #6 : Qu'est-ce que les organisations, et l'ensemble de l'industrie, pourraient faire de différent pour encourager plus de femmes à entrer dans le secteur High Tech ?



Choix de réponses	Résultats	
Payer les femmes autant que les hommes	71,79%	481
Écouter, encourager et impliquer les femmes dans leur organisation / industrie	68,21%	457
Aller dans les écoles / universités et encourager les jeunes femmes à se lancer dans des matières technologiques / études STEM	58,96%	395
Encourager un leadership plus diversifié	57,76%	387
Encourager le mentorat dans la culture d'entreprise	46,57%	312
Offrir un travail flexible	44,18%	296
Encourager l'auto-représentation dans la culture d'entreprise	21,04%	141
Définir un quota réservé aux femmes	12,09%	81
Autre (précisez...)	9,25%	61
TOTAL		669

Là encore, l'écart de rémunération entre hommes et femmes est toujours présent et les recherches au Royaume-Uni sont loin d'être positives. Selon le dernier rapport de l'Office for National Statistics⁶, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour les travailleurs à temps plein est entièrement favorable aux hommes pour toutes les professions, avec un écart plus faible chez les jeunes. L'écart se creuse à partir de 40 ans, atteignant son apogée entre 50 et 59 ans. Le dernier rapport de l'INSEE³ confirme un écart plus important au profit des hommes dès 40 ans, ainsi qu'un écart de salaire femmes-hommes plus élevé pour les cadres et salariés les plus diplômés. Cela signifie-t-il que les femmes ne progressent pas aussi loin que les hommes ? Ce qui remet en question le fait que les femmes ne gravissent pas les échelons dans la même mesure que les hommes.

La deuxième réponse la plus citée, par près de 70% des répondants, est que les employeurs devraient écouter, dialoguer et encourager les femmes dans leur organisation. Heureusement, cela se produit de plus en plus aujourd'hui. De nombreuses grandes entreprises technologiques, y compris Ivanti, ont mis en place un programme Women in Tech en vue d'améliorer la mise en réseau, le partage et le mentorat sur le lieu de travail. Cela devient de plus en plus important pour les femmes qui cherchent à rejoindre la communauté High Tech ou à se tourner vers de nouveaux employeurs au sein de ce secteur.

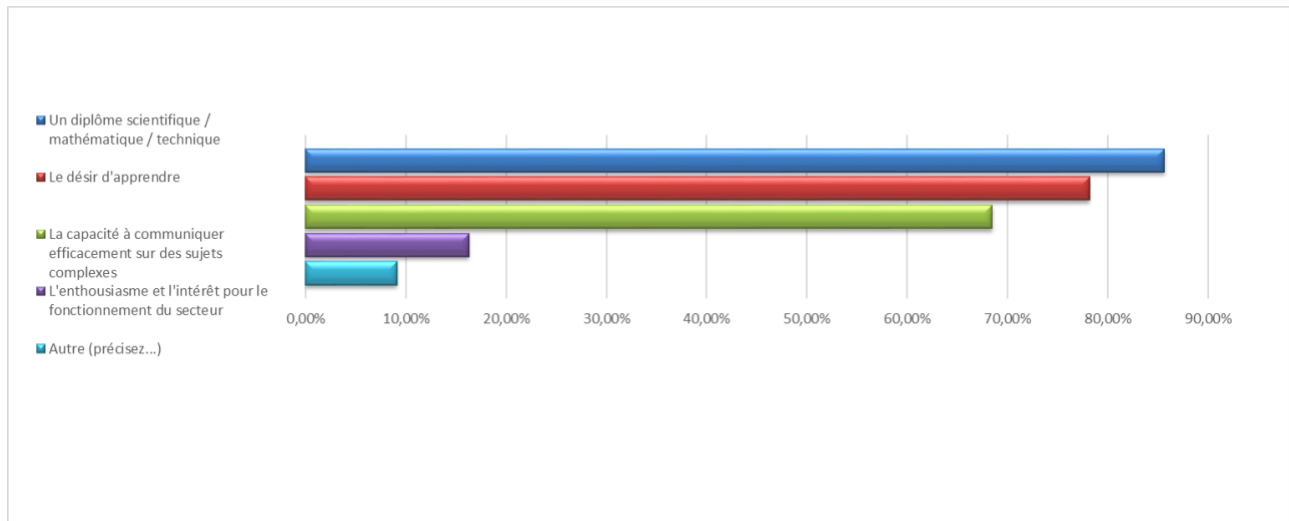
Fait remarquable, seulement 44% d'entre elles ont indiqué que le travail flexible était un moyen d'encourager davantage de femmes à rejoindre ce secteur, car c'est un sujet qui revient constamment dans les groupes de réseautage.

Les femmes étant souvent principalement en charge des enfants, la possibilité de travailler avec des horaires flexibles et d'où elles souhaitent devient de plus en plus un facteur clé lors du choix d'un emploi. Ce qui est formidable avec les postes dans le secteur High Tech, c'est qu'il est souvent très facile d'exercer votre travail quotidien en tout temps, en tout lieu : les employeurs doivent simplement être plus ouverts à cette idée et la soutenir. Une des préoccupations évoquées par les femmes est la stigmatisation parfois associée au travail flexible. Il est donc important que les entreprises y adhèrent pleinement et veillent à ce que la culture de l'entreprise fasse de même.

Fait intéressant, un peu plus de 12% des répondants estiment que les entreprises devraient mettre en place une campagne de recrutement spécifique aux femmes. Cela semble être un sujet controversé, beaucoup de femmes ayant le sentiment que cela ne ferait qu'augmenter la division sur le lieu du travail, alors que d'autres estiment que des mesures doivent être prises pour instaurer la diversité.

Une autre suggestion qui a été soulevée dans les commentaires, et dont la presse a récemment parlé, est la partialité inconsciente dans les descriptions de poste. Un exemple serait une offre d'emploi pour un « Ninja du développement ». Très peu de femmes se considèrent comme des ninjas ou s'identifient au terme, de sorte que l'utilisation de telles expressions pour décrire un travail pourrait les décourager très tôt. Il existe des logiciels que de nombreuses entreprises utilisent pour analyser vos documents de recrutement à la recherche de signes de partialité inconsciente. En outre, nous nous référons à nos commentaires précédents concernant l'étude Hewlett-Packard. Listez-vous dans votre description de poste des qualités requises qui sont en réalité facultatives ? Rappelez-vous que les femmes veulent cocher 100% de ces cases avant de postuler.

Question #7 : De quelles compétences et qualités avez-vous besoin pour entrer dans le secteur High Tech ?



Choix de réponses	Résultats	
Un diplôme scientifique / mathématique / technique	85,65%	573
Le désir d'apprendre	78,18%	523
La capacité à communiquer efficacement sur des sujets complexes	68,46%	458
L'enthousiasme et l'intérêt pour le fonctionnement du secteur	16,29%	109
Autre (précisez...)	9,12%	61
TOTAL		669

Vous serez peut-être surpris de voir que seules 16% des personnes interrogées estiment qu'un diplôme en sciences, en mathématiques ou technique est nécessaire pour faire carrière dans la technologie. Nous entendons cela de plus en plus dans les groupes de réseautage, et c'est peut-être parce que près de la moitié des femmes à qui nous parlons n'ont pas choisi consciemment une carrière scientifique au départ. Par conséquent, les employeurs peuvent passer à côté de grands talents. Indiquez-vous un diplôme technique comme indispensable dans une description de poste alors qu'en fait, l'expérience pratique ou les compétences générales sont plus importantes ?

Le désir d'apprendre est apparu comme la meilleure réponse, près de 9 répondants sur 10 (85,65%) ayant choisi cette option. Comme nous le savons, le monde de la technologie progresse à un rythme sans précédent. Pour rester au top, nous devons toujours apprendre. Pour les passionnés d'apprentissage, la technologie est un choix pour une longue carrière.

Lorsque nous discutons avec les responsables du recrutement, ils nous disent souvent qu'ils recherchent des profils capables de résoudre des problèmes et de bien communiquer. Cela est reflété par plus de 68% des répondants citant comme compétence clé la capacité à communiquer efficacement sur des sujets complexes. Finie l'époque où les équipes techniques étaient cachées du monde extérieur, résolvaient les problèmes ou

codaient les logiciels de manière anonyme. Le secteur High Tech a besoin de personnes capables de communiquer leurs idées afin d'obtenir un soutien pour leurs initiatives et de précieux commentaires, dans le but d'aboutir à un résultat beaucoup plus performant.

Conclusion

La plus grande satisfaction pour nous est que les conversations que nous avons autour de la diversité des sexes coïncident avec les résultats de l'enquête. En outre, plusieurs problèmes et défis auxquels les femmes sont confrontées dans le secteur High Tech pourraient être résolus par les employeurs avec de petits changements dans leurs processus de recrutement et dans la culture interne.

En effectuant ces petits changements si importants, nous pourrions encourager davantage de femmes à rejoindre ce secteur passionnant. Cependant, nous devons également attirer des talents provenant des jeunes générations. Il est impératif de revoir les initiatives STEM dans les clubs, les groupes, les universités et les écoles afin de s'assurer que nous promouvons ces rôles créatifs, amusants et satisfaisants auprès des jeunes filles, pour assurer la croissance à long terme du secteur des technologies. Il est bon de voir que de nombreuses femmes s'impliquent déjà dans ces activités pour inspirer de futures femmes pour le secteur High Tech.

Si nous pouvons encourager davantage de filles à s'intéresser aux matières scientifiques dès l'enseignement supérieur, nous assisterons à une augmentation de femmes dans le secteur des technologies. En même temps, nous devons nous assurer qu'une fois qu'elles auront fait le premier pas vers un poste dans ce secteur, elles auront des pairs et des modèles à suivre, qui les aideront à progresser et à réussir une carrière dans la technologie.

Ressources tierces

1. http://www.isaca.org/info/2017-women-in-technology-survey/index.html?cid=pr_1210374&appeal=pr
<https://www.pwc.co.uk/who-we-are/women-in-technology/time-to-close-the-gender-gap.html>
<https://digileaders.com/female-role-models-can-change-tech-better/>
2. <https://www.gov.uk/government/publications/dft-gender-pay-gap-report-and-data-2017/dfts-gender-pay-gap-report-2017>
3. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3204195>
4. <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter>
5. <https://fr.sodexo.com/home/actualites/notre-actualite/mixite.html>
6. <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/understandingthegenderpaygapintheuk/2018-01-17>

