

Favoriser un cadre de travail sain et accueillant pour vos collaboratrices

Webinaire RSE Digital League
5 septembre 2024



A propos d'Esker

Fondée en 1985 à Lyon, **Esker** propose une plateforme cloud mondiale conçue pour digitaliser les cycles de gestion au sein des entreprises.

Notre mission : libérer de la valeur stratégique pour les métiers de la finance, des achats et du service client, faciliter le quotidien de nos milliers d'utilisateurs, tout en renforçant la relation entre clients et fournisseurs via notre plateforme Cloud.



39 ans

D'expérience dont 21 dans les solutions cloud.



+ de 1 000

collaborateur·rices dans le monde



15

filiales à l'international, et un siège social basé à Lyon



+ de 1 700

clients, dont la moitié utilise nos solutions depuis +10 ans



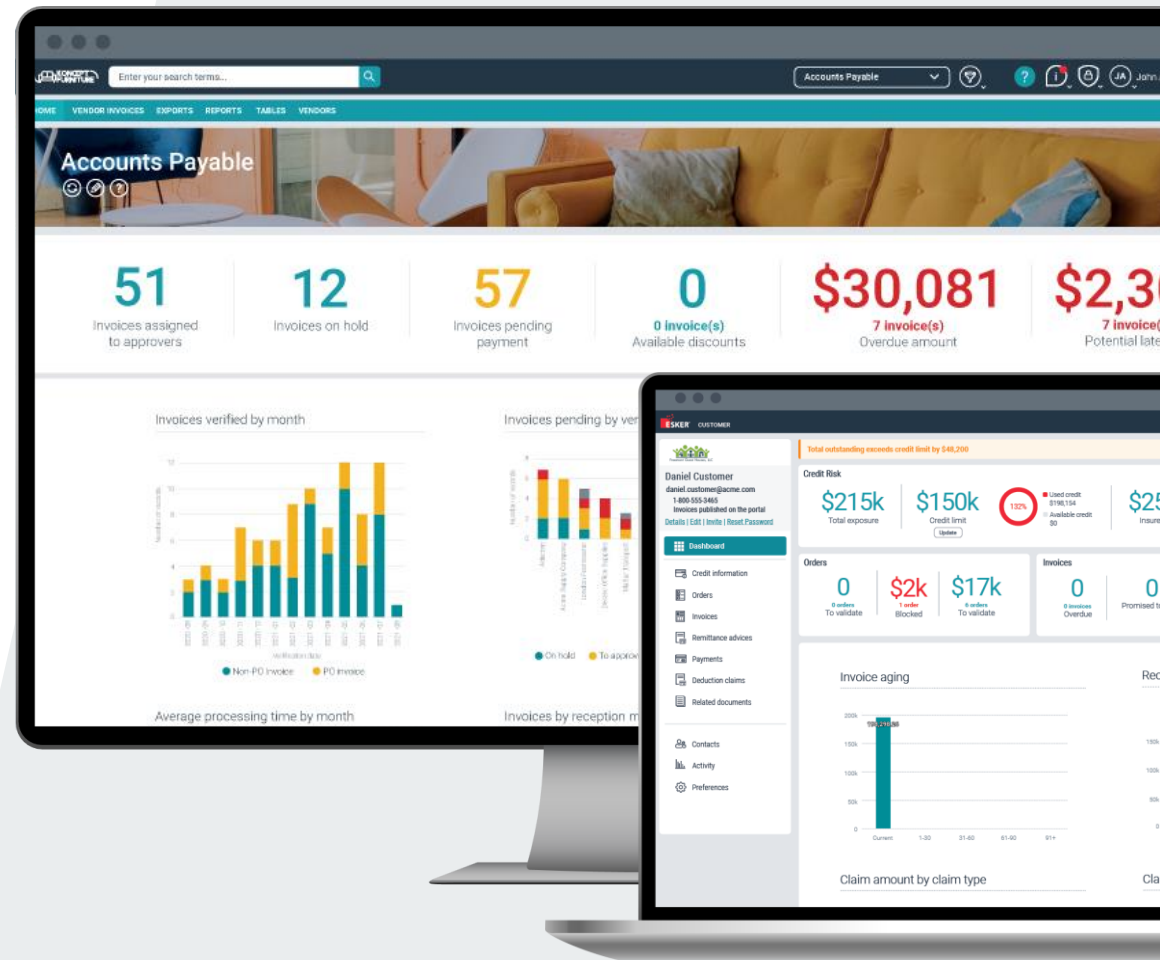
1/5

De nos effectifs dédiés à la R&D et **55%** dans des postes **tech**

CERTIFIED



HappyIndex® AtWork
WORLD 2024



Selon vous, quelle est la part de femmes dans les métiers du numérique?

50%

40%

32%

24%

Exprimez-vous
dans le tchat !

Selon vous, quelle est la part de femmes dans les métiers du numérique?

50%

40%

32%

24%

Source : INSEE 2023

**Quelle est la proportion de femmes dans la tech
ayant déjà été victime d'actes ou remarques sexistes
sur le lieu de travail ?**

1 femme sur 10

1 femme sur 5

1 femme sur 2

**Exprimez-vous
dans le tchat !**

Quelle est la proportion de femmes dans la tech
ayant déjà été victime d'actes ou remarques sexistes
sur le lieu de travail ?

1 femme sur 10

1 femme sur 5

1 femme sur 2

Les femmes dans les métiers du numérique

Le contexte



Les femmes sont toujours sous-représentées dans les métiers du numérique

Le numérique n'a pas encore atteint la parité. Selon une étude de l'Opiiec, publiée le 7 juin 2023, seulement 21 % des postes de cheffes de projets et responsables informatiques sont occupés par des femmes. Un problème de représentation qui commence dès l'école.



Pas parité Place des femmes dans le numérique: le plafond de la tech

Le taux de femmes diplômées et exerçant dans le secteur du numérique peine à s'améliorer depuis plus d'une décennie en France, comme dans l'Union européenne, indique une enquête publiée ce mercredi par le cabinet Global Contact.

Maddyness

Une femme sur deux quitte la tech après 35 ans : comment mieux retenir ces talents ?

Dans le secteur de la tech, les femmes sont sous-représentées... et changent aussi rapidement de secteur. La rétention des talents féminins est devenue un sujet à part entière.

Le Monde

Dans les métiers du numérique, les femmes se sentent toujours faire figure d'« exception » : « Ça fait plus de dix ans qu'on a un pied dans la porte, on va bien finir par y entrer »

Si les informaticiennes restent l'exception et que toutes les entreprises ne sont pas prêtes à adopter des mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes, les besoins en main-d'œuvre les aident malgré tout à se faire une place.

Par Iris Deraux
Publié le 25 septembre 2023 à 05h15, modifié le 22 novembre 2023 à 14h03 - Lecture 5 min.

24% des emplois dans le numérique sont occupés par des femmes (Insee 2023)

7% des adolescentes envisagent spontanément de s'orienter vers le numérique (Gender Scan 2021)

D'ici 2030 le métier d'ingénieur informatique serait le métier le plus créateur d'emplois (Dares France Stratégie 2023)

Objectifs et enjeux

« Favoriser un cadre de travail sain et accueillant pour les collaboratrices »

En tant qu'éditeur de logiciel nous avons un rôle à jouer et menons des initiatives engageantes pour **féminiser nos équipes tech** :

En interne, faire en sorte que les femmes **se sentent bien au sein de leur job, de leur équipe et d'Esker**

→ Inclusion et bien-être au travail

En externe, faire **découvrir** nos métiers tech à un public féminin et **rendre visibles** nos opportunités auprès des femmes

→ Notoriété / visibilité du secteur / des métiers / des acteur-ices

Comment travailler sur ce double objectif ?

inclusion/bien-être + notoriété/visibilité ?

Suivi d'indicateurs

Implication de
différentes parties
prenantes

Mise en place
d'initiatives sur
l'ensemble du
parcours
candidat·es/collab
orateur·ices

**Selon vous, quels sont les indicateurs
RH intéressants à suivre ?**

**Exprimez-vous
dans le tchat !**

Comment travailler sur ce double objectif : inclusion/bien-être + notoriété/visibilité ?

Via le suivi de différents indicateurs

OBJECTIFS

- Etat des lieux
- Suivi de l'évolution et de l'impact des initiatives
- Benchmark marché
- Partir de l'existant pour s'engager sur des objectifs et une roadmap

Recrutement

- Nb de CV reçus
- Analyse des sources par genre
- Taux de transformation candidats F/H à chaque étape
- Recrutements F/H
- Effectifs F/H (global, par département, équipe, ancienneté)

Rétention

- Turn-over F/H
- Départs F/H + motifs
- Mobilités internes F/H*
- Ratio manager F/H *

Rémunération

- Ecart de salaire F/H
 - Augmentation de salaires F/H
 - Ecart de taux de promotion F/H
 - Top 20 salaires
 - % de salariées augmentées en retour de congé maternité
- > index égalité pro en France

Bien-être

- Taux de satisfaction (enquête annuelle) F/H
- Focus résultats questions dédiées D&I, équilibre pro/perso...
- Nb alertes Harcèlement sexuel & agissements sexistes

Comment travailler sur ce double objectif : inclusion/bien-être + notoriété/visibilité ?

Avec l'implication de différentes parties prenantes

Internes

Conseil de Surveillance
Equipe RH
CODIR & Managers
CSE
Groupe de travail dédié
Toutes et tous

- Suivi et reporting
- Formation et sensibilisation
- Référents harcèlements sexuels et agissements sexistes
- Récolte des attentes et besoins

Externes

Collèges & lycées
Écoles partenaires
Associations

- Etats des lieux du marché
- Interventions externes
- Forums / Salons
- Accueil de stagiaires

Comment travailler sur ce double objectif : inclusion/bien-être + notoriété/visibilité ?

Via la mise en place d'initiatives qui couvrent l'ensemble du parcours candidat-es / collaborateur-ices



Attirer les jeunes filles et femmes en reconversion dans le secteur du numérique

Présentations métiers
Programme d'accueil de stagiaires de 3ème, événements (MixTeen, Semaine des NSI), partenariat avec L'Digital, intervention chez Ada tech school...



Encourager les candidatures féminines

Grille d'entretien, entretien en duo mixte, guide d'entretien...



Renforcer la visibilité des parcours féminin

Série de portrait Esker au Féminin, podcast dédié, mise en avant de nos collaboratrices...



Ouvrir main dans la main avec un groupe de travail interne dédié

L'Eskud Féminisation des métiers du numérique qui rassemble une dizaine de volontaires en non mixité pour mettre en place des initiatives pour les collaborateur-ices et pour les jeunes filles.



Former, sensibiliser, prévenir

Module de formation contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dès l'intégration, conférences, temps forts sur la semaine des droits des femmes, participation du comité de direction à la Fresque du sexisme, sensibilisations autour de la posture d'allié-es.



Préserver l'équilibre vie pro / vie perso

35 heures, flexibilité horaire, télétravail, événements d'entreprise en journée...



Prise en compte de la parentalité dans l'expérience collaborateur-ice

Places en crèche de secours, 1 an d'ancienneté pour le complément employeur co-parent, task force parentalité, analyse d'éventuels effets de la parentalité dans notre enquête RH



Agir sur la promotion et la rémunération

Maintien d'une proportion de femmes manager qui suit la proportion de femmes dans les effectifs, grille de salaire, maintien du score de 36/40 sur l'indicateur des rémunérations dans l'index égalité pro...

Comment travailler sur ce double objectif : inclusion/bien-être + notoriété/visibilité ?

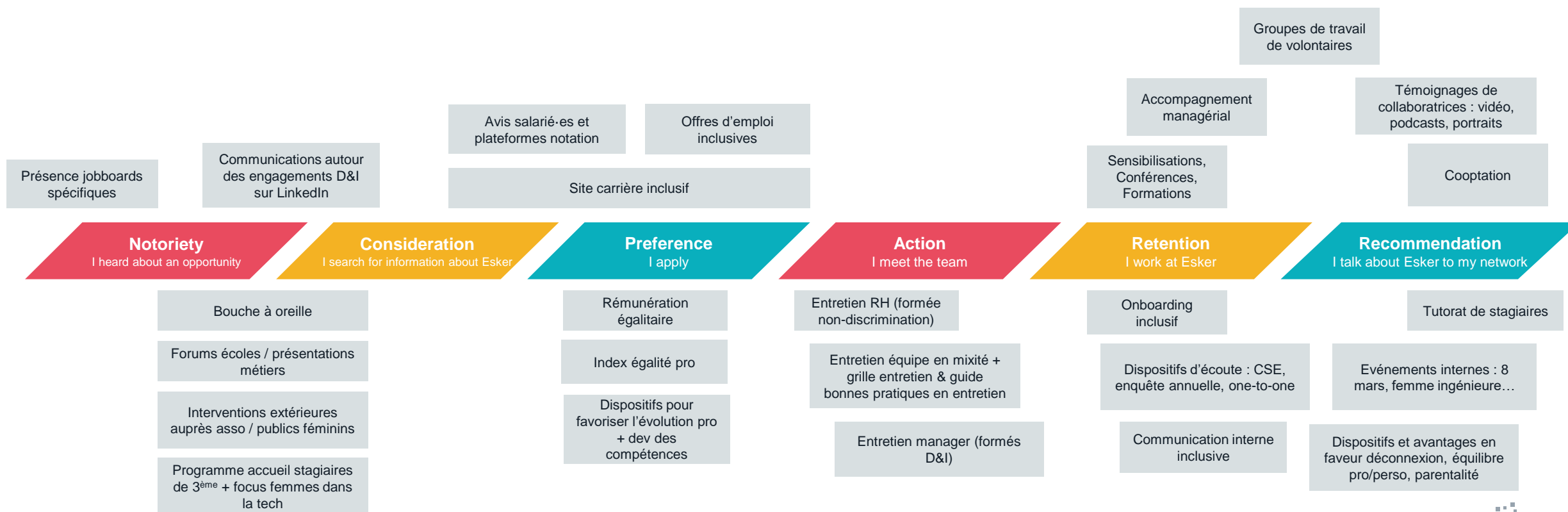
Quelques actions que nous avons mises en place :



Comment travailler sur ce double objectif : inclusion/bien-être + notoriété/visibilité ?

Via la mise en place d'initiatives qui couvrent l'ensemble du parcours candidat-es / collaborateur-ices

VUE PARCOURS



Et vous, quelles initiatives avez-vous mises en place?

en faveur de l'égalité pro/inclusion des collaboratrices

Exprimez-vous
dans le tchat !

Les résultats :

Candidatures



+ 46% en 2023

Recrutements



39,2%
(+4,9pts vs 2022)

Recrutements



34%
(+11pts vs 2022)

Enquête annuelle

Effet de genre non
significatif

Taux de départ

9% vs 13% en 2022
Pas d'effet de genre

Effectifs



32% en 2023
(+1,3pts)

Témoignage d'Eskerienne

Ophélie Haurou-Béjotte, Ingénieure Informatique

Fin d'études,
recherche
d'emploi et
1ères
expérience pro

Arrivée chez
Esker en 2018

Evolutions
chez Esker

Se projeter
plus loin

- En tant que **développeuse**.
A l'époque peu de femmes dans les équipes (mais les choses ont bougé depuis !)
- On peut aussi trouver des **roles modèles** féminins dans d'autres équipes techniques !
(Support, Consulting, informatique interne...)

- **Montée en compétences** et plusieurs **mobilités internes** dans différentes équipes R&D
- Participation à l'**Eskvad Féminisation des métiers du numérique** et intervention Girls can code
- Intégration du CSE en tant que **Référente harcèlement sexuel et agissements sexistes**

- Intervention ADA Tech School, non pas en tant que femme de la tech mais en tant qu'**experte technique** (aucune mention de genre, full légitimité)
- **Mobilité en cours** : changement de poste (Dev --> consulting international) ET de filiale (France --> Allemagne) : accompagnement et confiance

Nos prochaines ambitions

- Un objectif de **34% de femmes dans nos effectifs en 2027**
- Un **guide de la parentalité** transmis aux collaborateur·ices en 2024 (+ volet managers)
- Une nouvelle série de témoignages pour mettre en lumière des modèles et des parcours de femmes eskeriennes
- **Renforcer nos partenariats** avec les acteurs engagés pour la féminisation des métiers du numérique
- Rejoindre l'**initiative StOpE** en janvier 2025 pour affirmer notre engagement contre le sexisme ordinaire

Des questions?

Nous nous ferons un plaisir d'y répondre!

Exprimez-vous
dans le tchat !

Merci !

