



MINISTÈRE  
DE L'ÉCONOMIE,  
DES FINANCES  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
INDUSTRIELLE ET NUMÉRIQUE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction générale  
du Trésor



ETUDES COMPARATIVES  
INTERNATIONALES

# Mixité dans l'industrie

Mars 2023

Les services économiques de huit pays de l'OCDE (Australie, Canada, Espagne, Etats-Unis, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède) ont contribué aux travaux du Conseil national de l'industrie sur la mixité de genre et sociale dans l'industrie.

Au global, on observe un **constat semblable en France et dans les 8 pays interrogés concernant la place des femmes dans l'emploi et dans l'industrie** (le nombre de femmes dans l'industrie et en amont dans les filières de formation initiale, les causes de ce manque d'attractivité des femmes) **ainsi que sur la mise en place de dispositifs** visant à renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si la prédominance et l'intensité de l'action de l'administration ou du secteur privé varie selon les pays, **les initiatives**, qu'elles soient centrées sur l'éducation et la formation, la représentation de femmes dans des postes d'encadrement, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, **se retrouvent d'un pays à l'autre**. Le manque d'informations sur **l'évaluation d'impact** des dispositifs mis en œuvre ne permet pas de mettre en perspective les différentes actions des pays interrogés par rapport à l'expérience française.

## Synthèse des éléments à retenir par pays

|                      |    |
|----------------------|----|
| 1. ITALIE.....       | 3  |
| 2. ESPAGNE.....      | 4  |
| 3. ETATS-UNIS .....  | 6  |
| 4. ROYAUME-UNI ..... | 7  |
| 5. CANADA.....       | 9  |
| 6. AUSTRALIE.....    | 11 |
| 7. SUEDE.....        | 13 |
| 8. PAYS-BAS .....    | 15 |

# ITALIE

Peu de données et d'informations ont été remontées sur les politiques publiques ou les initiatives privées en matière de mixité de genre. Globalement, le bilan des pouvoirs publics sur cette question est considéré comme insatisfaisant.

## Constat :

- 40 % de femmes en contrat d'apprentissage
- Moins d'embauches en CDI à l'issue du contrat pour les femmes que pour les hommes dans les métiers de l'industrie (dû à leur plus faible proportion en apprentissage).

## Dispositifs :

- De manière générale, afin d'augmenter le taux d'emploi féminin d'ici à 2026, investissements de 600 M€ dans le système de formation duale, l'augmentation de plus 260 000 postes en crèche, la promotion des parcours STEM pour les filles.
- Depuis 2012, une aide fiscale existe (réduction de cotisations sociales, dans la limite d'un plafond de 8 000 € depuis 2023), pour encourager l'embauche de femmes sans emploi stable, ou dans certains les secteurs avec un fort degré de disparité h/f.

# ESPAGNE

Des initiatives des entreprises privées et des politiques publiques en matière d'égalité professionnelle ont été mises en œuvre ces dernières années, via certains dispositifs similaires à la France. L'Espagne va toutefois plus loin sur la durée du congé paternité.

## Constat :

- En Espagne, fin 2022, selon l'institut national de statistique (INE), **29% des personnes travaillant dans le secteur industriel sont des femmes**. Comme en France, il existe des disparités entre les secteurs avec une surreprésentation dans l'industrie de l'habillement (fabrication de vêtements - 84 %), et une parité dans la fabrication de textiles (54 %), l'industrie pharmaceutique (55 %), l'industrie du tabac (51 %).
- Ecart de rémunération femme homme en Espagne de 21 % en 2021, selon l'étude du syndicat CC OO de février 2023.

## Acteurs au niveau national :

- Le **ministère de l'égalité**, principal acteur public en la matière,
- Le ministère du travail et de l'économie sociale & le ministère de l'éducation et de la formation professionnelle.
- L'**institut des femmes**, organisme public rattaché au ministère de l'égalité, qui promeut notamment des politiques actives pour l'emploi des femmes.

Au niveau régional, le Conseil des femmes de la zone franche de Barcelone, une initiative développée en collaboration avec d'autres entreprises et institutions de la zone, encourage les changements dans des secteurs clairement masculinisés comme l'industrie et la logistique.

## Dispositifs :

- Obligation d'élaborer et de mettre en œuvre un **plan d'égalité femmes-hommes pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés, depuis 2022** (obligatoire depuis 2007 pour les entreprises de plus de 250 salariés), négocié entre l'entreprise et les instances représentatives du personnel, et de réaliser un audit des salaires, avec une justification à apporter si différence de plus de 25%.
- Obligation pour toutes les entreprises d'établir un **index/mécanisme d'égalité salariale femme-homme** qui instaure un principe de **transparence sur les rémunérations**, sous peine de sanctions en cas de non-respect, depuis 2021.
- Allongement de la durée du congé paternité à 16 semaines, non transférable à l'autre parent, depuis 2021.

- L'initiative « Niñas en pie de ciencia » (ce qui serait proche de l'initiative française « Les filles, faites des sciences »), portée par le ministère de l'éducation dans le but d'encourager les vocations science, technology, engineering, and math (STEM).

# ETATS-UNIS

D'après les informations remontées, les dispositifs mis en œuvre par le public et le privé sont axés sur la formation (apprentissage, mentorat) afin d'attirer plus de femmes dans l'industrie.

## Constat :

- 26 % de cadres dirigeants femmes en 2022 contre 20 % en 2017,
- Seules 16% de femmes s'identifient comme travaillant dans des secteurs techniques ou d'ingénierie, selon une étude McKinsey,
- 27 % de femmes dans les secteurs STEM, selon les données du Census Bureau.

## Acteurs :

- L'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), agence fédérale chargée de lutter contre toutes les formes de discriminations,
- Le département du Travail (DoL), principal acteur au niveau fédéral,
- Les Etats pour la mise en place de législation et des dispositifs spécifiques,
- De nombreuses entreprises du secteur de l'industrie mettent en place leurs propres programmes favorisant la mixité de genre.

## Dispositifs :

- Programme, Women in Apprenticeship and Nontraditional Occupations (WANTO), finançant des initiatives d'apprentissage destinées aux femmes pour accéder et progresser dans tous les secteurs de l'industrie, mise en place par le DoL,
- Politique "Women in Energy", menée par le Department of Energy, visant à favoriser l'inclusion des femmes dans le secteur STEM,
- Des initiatives mises en œuvre par les entreprises : la formation des élèves et étudiantes pour leur donner le goût des questions techniques et scientifiques, par exemple le programme « She Will Connect » d'Intel, ou du mentorat, à l'instar de « GE Women's Network ».

# ROYAUME-UNI

Globalement, la question de la mixité de genre est traitée par les entreprises et les fédérations professionnelles et passe par des recommandations sur la mise en place notamment de stratégie/plan d'égalité femme-homme, guide, role models, meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle (horaires flexibles de travail, réduction du coût de la garde d'enfants). Il est intéressant de noter que la part des femmes dans les licences STEM a nettement progressé et atteint plus de 40% en 2020 mais cette proportion ne se retrouve pas dans le taux d'emploi des femmes de l'industrie : la problématique au RU semble plus se focaliser sur l'attractivité des métiers de l'industrie.

## Constat :

- 723 000 femmes et 1 943 000 hommes de 16 ans et plus, au troisième trimestre 2022 dans l'industrie, selon les dernières données de l'Institut statistique britannique (ONS),
- 48 % de femmes dans la population active britannique en 2021,
- Une entreprise « type » du secteur manufacturier emploie 29 % de femmes et 70 % d'hommes,
- Forte ségrégation des rôles et des niveaux de responsabilité : les femmes et les minorités ethniques n'occuperaient chacune que 8 % et 5 % des emplois très qualifiés (ingénieurs), 12 % et 6 % des « autres emplois qualifiés » (rôle technique ou commercial notamment), 15 % et 6 % des postes de cadres intermédiaires,
- La part de femmes dans les licences STEM passée de 34 % à 41% entre 2011 et 2020, selon les données du gouvernement,
- La mise en place de stratégies d'inclusion et de diversité, dépendante de la taille de l'entreprise, du fait du coût financier et humain.

## Acteurs :

- Gouvernement peu interventionniste dans le domaine de la mixité,
- Actions principalement réalisées par les entreprises ou des fédérations professionnelles, et le réseau associatif.

## Dispositifs :

- Pas de politique publique majeure de promotion de la diversité dans l'industrie ou dans le monde du travail, mais employeurs tenus de respecter l'Equality Act de 2010 qui prohibe les sept sources de discrimination dont le genre.

- Depuis 2017 toutes les entreprises employant au moins 250 salariés doivent publier chaque année des informations relatives aux écarts de rémunération hommes/femmes (Gender Pay Gap).
- Depuis 2014, programme de l'association WISE en 10 étapes pour promouvoir la mixité dans les entreprises, et incluant un diagnostic pour déterminer les domaines dans lesquels une entreprise peut améliorer la parité hommes/femmes. Plusieurs groupes industriels présents au Royaume-Uni (Alstom, BAE Systems, Nissan, Rolls-Royce plc) sont signataires du programme.
- Guide sur la diversité et l'inclusion : [\*Guide To Diversity and Inclusion In Manufacturing - Made Smarter\*](#), par *Made Smarter* pour accompagner l'industrie manufacturière dans sa transition numérique et prendre en compte les effets indésirables de cette transition sur des emplois en majorité occupés par les femmes et minorités ethniques.

### Recommandations des fédérations professionnelles représentant l'industrie :

- Définir et publier des **stratégies d'égalité**, diversité et inclusion et communiquer sur ces efforts d'inclusion<sup>1</sup>, en particulier auprès des populations professionnelles sous-représentées et lors de la publication d'offres d'emplois ou d'apprentissages ;
- **Adapter les processus de recrutement** pour être susceptible d'attirer ces populations ;
- **Adopter des modes de travail hybrides et/ou horaires flexibles** pour faciliter l'équilibre vie professionnelle et personnelle, une mesure principalement destinée aux femmes. Sur ce dernier point, l'industrie recommande au gouvernement **d'investir dans la prise en charge des coûts de garde d'enfant**, parmi les plus élevés d'Europe, identifiés comme un obstacle à la poursuite des carrières féminines de manière globale et pas seulement dans l'industrie.
- De manière plus spécifique, *Made Smarter* recommande de concevoir des machines et équipements personnels de sécurité adaptés aux femmes, afin de réduire le risque d'accident du travail, et, dans un contexte d'automatisation croissante de l'industrie au Royaume-Uni, de prendre en compte le caractère excluant de la plupart des nouvelles technologies pour les travailleurs en situation de handicap.

---

<sup>1</sup> Cela peut passer par l'identification au sein de l'entreprise de « *modèles de référence* » (*role models*) représentatifs des minorités visées par les stratégies d'EDI.

# CANADA

Une politique volontariste des pouvoirs publics semble être menée, avec des moyens dédiés visant à promouvoir la mixité de genre de façon systémique. En revanche, aucune initiative privée n'a été donnée pour exemple. Il convient également de souligner le taux d'activité des femmes ne représentant que 41% en 2015.

## Constat :

- La représentation des femmes sur le marché du travail reste stable, passant de 1987 (40,9 %) à 2015 (41,0 %),
- 22% de femmes travaillant dans le secteur industriel et 18,5% de femmes managers dans l'industrie. La présence des femmes dans l'industrie a diminué depuis le début du siècle, avant de stagner ces dernières années.
- Plus représentées dans le secteur de la fabrication de biens non durables (regroupant les industries alimentaire, textile, pharmaceutique, etc.) à hauteur de 38%, et moins représentées dans le secteur de la construction (12%).

## Acteurs :

- **Ministère de l'emploi et Développement social Canada (EDSC)**, ministère du gouvernement du Canada responsable de l'élaboration, de la gestion et de la prestation des programmes et services sociaux,
- **Le ministère canadien des Femmes et de l'Égalité des genres**, créé en 2018, avec pour mandat de promouvoir l'égalité des sexes, de soutenir la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale et démocratique du pays, ainsi que de lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence fondées sur le sexe et le genre.

## Dispositifs :

- **Loi canadienne sur l'Équité en matière d'Emploi** (ou Employment Equity Act) de 1986, texte législatif fédéral exigeant des employeurs canadiens qu'ils adoptent des pratiques proactives **pour lutter contre les discriminations** face à l'emploi (femmes, autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes issues de minorités raciales).
- Le programme « Legislated Employment Equity Program » (LEEP) visant à s'assurer que les employeurs du secteur privé sous réglementation fédérale, présentent un rapport annuel sur la représentation des 4 groupes désignés dans leur milieu de travail, et les mesures qu'ils ont prises pour atteindre leur pleine représentation.
- Le programme « Federal Contractors Program » (FCP), veillant à ce que les entreprises qui passent des contrats avec le gouvernement du Canada mettent en œuvre l'équité en matière d'emploi dans leur entreprise.

- La **Subvention incitative aux apprentis pour les femmes**, du ministère de l'emploi, vise à prendre en charge les dépenses liées à la formation d'apprenti dans un métier désigné [Sceau rouge](#) (certains métiers de l'industrie y sont présents) au sein duquel les femmes sont sous-représentées.
- Le **programme pilote de préparation des femmes à l'emploi** (PFE) du ministère de l'Emploi finance des organisations, pour un montant maximum de 1,8 M€ par projet et par an, pour qu'elles testent de nouvelles façons de fournir des aides à la préparation à l'emploi et à la formation pour les femmes confrontées à de multiples obstacles, en particulier les femmes racialisées et/ou autochtones, les femmes handicapées, les femmes de la communauté LGBTQ2 et les femmes éloignées du marché du travail.
- Le ministère des femmes et de l'Égalité est responsable de divers programmes, dont le **Programme de promotion de la femme** (PPF) et le **Fonds pour les femmes en entrepreneuriat** (FFE).

Le PPF soutient des projets à durée limitée qui vise à faire disparaître les obstacles systémiques à l'égalité des femmes dans la société canadienne : entre un tiers et 40% des projets soutenus par le PPF sont demeurés viables et ont fait état d'un changement systémique engendré par le projet favorisant l'égalité entre les sexes.

Le FFE, quant à lui, vise à offrir un financement abordable par l'octroi de micro-prêts aux entrepreneures, ainsi qu'aux groupes sous-représentés. Les micro-prêts sont octroyés aux entreprises détenues à plus de 50% par des femmes et qui ont des prévisions de liquidités pour au moins 2 ans, pour une durée maximum de 5 ans avec un taux d'intérêt maximum de 4%.

# AUSTRALIE

En Australie, il y a un suivi statistique des minorités et des discriminations envers elles, et des mesures pour les réduire. Cependant, des freins à la mixité de genre persistent et l'action du pays semble partagée entre des démarches volontaires des entreprises (augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises) et des mesures gouvernementales visant à réduire l'impact de la maternité sur l'emploi des femmes.

## Constat :

- L'objectif de 30% de femmes dans les CA dans les grandes entreprises a été atteint sans quotas obligatoires ou interventions, et ce chiffre est de 32% en 2021.
- Il y a une vingtaine d'années, la majorité des femmes arrêtaient de travailler une fois qu'elles avaient des enfants : ce n'est plus le cas aujourd'hui, même si le système de garde est couteux, excluant une partie des mères du marché du travail.

## Acteurs :

- La **Workplace Gender Equality Agency (WGEA)**, agence gouvernementale, créée en 2012 par la loi sur l'égalité des genres sur le lieu de travail. Elle travaille en collaboration avec les employeurs en leur fournissant des conseils, des outils pratiques et une formation pour les aider à améliorer leurs performances en matière de genre.
- **Diversity Council Australia (DCA)**, organisme indépendant à but non lucratif visant à améliorer la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. DCA compte plus de 1 000 membres, qui emploient près de 20 % de la main-d'œuvre. Certains des membres fondateurs incluent ANZ Bank, AMP, AXA, BHP, Boral, Coles, IBM Australia, Myer, Orica, Rio Tinto et Westpac.
- Le **30% Club, influent en Australie**, est une organisation internationale, créée en 2010, réunissant des présidents et PDG d'entreprises qui agissent pour accroître la diversité des genres au sein des CA et des équipes de direction et atteindre un minimum de 30 % de femmes dans les CA des grandes entreprises.

## Dispositifs :

- Augmentation du soutien à la garde d'enfants pour réduire son coût, depuis octobre 2022,
- Projet de loi du gouvernement visant à réformer le régime australien de congé parental payé et l'étendre à 26 semaines pour chaque parent, afin de faire progresser l'égalité des sexes, d'ici 2026.

**Point d'attention sur l'importance du système éducatif** : donner confiance aux filles dans les matières scientifiques et techniques et adapter l'enseignement aux deux sexes afin d'augmenter le nombre de filles dans ces cursus et in fine, dans l'industrie.

# SUEDE

La Suède compte beaucoup sur l'autorégulation du secteur privé, notamment l'industrie, et la mise en place de code de conduite dans le monde des affaires (« *comply or explain* ») pour promouvoir la diversité, notamment dans l'industrie. Ainsi, un bon nombre de projets importants émanent des partenaires sociaux, notamment des fédérations professionnelles. Les actions déployées semblent se focaliser sur la formation des lycées et étudiants pour les attirer vers l'industrie, avec une inflexion sur la question de la féminisation (sans que cela constitue l'objectif premier). Le secteur public tente également d'être un exemple en matière de promotion de l'égalité et la diversité.

## Constat :

- Taux d'occupation des femmes parmi les plus élevés au monde avec 78%, contre 67% pour l'UE à 27 mais femmes moins représentées dans l'industrie : les femmes travaillent essentiellement dans des secteurs tels que la santé et les soins (secteurs dans lesquels 79% des emplois sont occupés par des femmes), l'enseignement (75%), les services aux personnes (62%), les services publics (59%), l'agriculture (52%) et hôtellerie/restauration (52%). En revanche, la part des femmes est faible dans l'industrie manufacturière (25%), les transports (22%) et le BTP (11%).
- 55% de jeunes femmes en bac scientifique, mais seulement 18% des élèves des programmes techniques.

## Acteurs :

- Ministère de l'Emploi et ministre de l'Egalité en son sein,
- **Ministère de l'Economie et des Entreprises**, chargé de la promotion de la mixité de genre et sociale dans l'industrie et des agences (95% des effectifs de l'administration centrale est concentré dans plus de 300 agences nationales et seulement 5% dans les ministères),
- **Agence nationale des politiques de croissance régionales**, dont mission importante sur les questions de mixité.
- Au niveau des **partenaires sociaux**, la Fédération des entreprises manufacturières et la Fédération des industries de base ainsi que d'autres fédérations de branche développent des actions en faveur de la mixité de genre et sociale dans l'industrie. Ces dernières travaillent essentiellement sur deux axes : la ségrégation de genre dans l'éducation et les choix de carrière, et d'autre part, la façon dont le monde des affaires agit pour être un lieu de travail inclusif et égalitaire.

## Dispositifs :

- Depuis 2017, **publication** dans le rapport annuel d'une annexe sur la **politique de développement durable et de diversité** pour les entreprises de plus de 250 salariés et/ou réalisant un chiffre d'affaires de plus de 35 M€.

Parmi les autres initiatives pas nécessairement pilotées par l'agence nationale des politiques de croissance :

- **Tekniksprånget** (le saut technologique) : initiative dans le cadre de laquelle des jeunes issus des programmes technologiques et scientifiques de l'enseignement secondaire supérieur ont la **possibilité d'effectuer un stage dans le domaine de la technologie, des sciences et de l'ingénierie**. Une évaluation montre que « **les femmes en particulier bénéficient de l'initiative** ».

Ce programme est reconnu dans le pays et **visé à combler le déficit d'ingénieurs dans les grands groupes suédois** (Ericsson, Volvo, Scania, SKF, Atlas Copco, Essity, Sandvik, Electrolux, ABB...). Entre 2012 et 2020, 48% des admis dans le programme étaient des femmes.

- **Teknikcollege** (sorte de BTS) : propose depuis 2004 des **formations** (1-2 ans, mais dans certains cas 10 semaines) orientées vers les entreprises, basées sur **une coopération entre les écoles et l'industrie** dont la qualité est garantie. Le Conseil de l'industrie, une structure qui dépend des fédérations des industries (une dizaine d'associations patronales), gère le concept en collaboration avec les régions et communes certifiées travaille activement sur la question de la diversité. 15 000 étudiants suivent ce type de formation sur une base annuelle. **80% de ceux qui suivent ces programmes sont des hommes et 20% des femmes**. Depuis quelques années, **l'objectif est de prêter plus d'attention aux questions d'égalité des sexes et des valeurs**. Un groupe de travail a été mis en place pour développer les questions, souligner les défis et trouver des solutions pour l'avenir.
- Programme pour réduire les écarts de genre dans l'industrie manufacturière, avec des efforts ciblés pour accroître la visibilité des femmes dans l'industrie et renforcer la mise en réseau, programme baptisé « Leading for Sustainability - Women in Industry », au sein de la filière « Smart Industry » entre 2016 et 2022.
- Prix annuel pour récompenser l'entreprise qui a le mieux su développer son « **approche stratégique et ciblée de l'égalité des sexes** », créé par les fédérations industrielles.

# PAYS-BAS

De nombreuses données sont disponibles sur la situation des femmes sur le marché du travail où des progrès restent à parcourir. Le conseil économique et social est le principal acteur au niveau national qui propose des préconisations en matière d'égalité f/h. Par ailleurs, les actions de promotion et de communication sur les métiers de l'industrie technologique auprès de jeunes filles, sont nombreuses, via des ateliers, événements professionnels, ou conférences.

## Constat :

- 47% de femmes dans la population active néerlandaise (les femmes représentent 50% de la population)
- **C'est aux Pays-Bas qu'il y a le moins de femmes qui occupent des postes de direction : 30% aux Pays-Bas contre 37% en moyenne dans l'UE et en France,**
- 7 femmes néerlandaises sur 10 à temps partiel (73% des femmes actives, contre 23% pour les hommes), notamment dû au système de garde d'enfants aux régimes de congés,
- En résumé, par rapport aux autres pays européens, (i) les Néerlandaises travaillent moins d'heures, (ii) elles ont en moyenne le salaire mensuel le plus bas et (iii) occupent le moins souvent un poste d'encadrement,
- Au sein de l'industrie, en 2020, **l'écart de rémunération ajusté entre sexes est de 9%**, (plus l'entreprise est grande et plus l'écart salarial est élevé),
- D'après l'office néerlandais pour les statistiques, en 2019/2020, les femmes ne représentaient que **10% des apprenants dans les universités technologiques,**
- **En 2021, 23% du total des salariés de l'industrie sont des femmes.**  
Depuis 2015, le nombre de femmes salariées dans l'industrie a progressé de 10% (+17 000), soit dans une proportion moindre que l'emploi des femmes tous secteurs confondus (+12%).

## Acteurs :

- Le gouvernement,
- Le bureau de la planification sociale et culturelle (*Sociaal en Cultureel Planbureau* – SCP),
- Le conseil économique et social, et son groupe de travail « *Diversity in business* »,
- L'office néerlandais pour les statistiques (*Centraal Bureau voor de Statistiek* – CBS),
- Le FME (l'association professionnelle néerlandaise de l'industrie technologique),
- De nombreuses initiatives et dispositifs locaux comme les Agences néerlandaises de lutte contre la discrimination (*Nederlandse antidiscriminatiebureaus*),

- Dans le secteur de l'industrie, la FME (association professionnelle néerlandaise de l'industrie technologique) est engagée dans le renforcement du rôle des femmes.

### Dispositifs :

- La FME s'est fixé un objectif de 30% d'ici 2030 de femmes dans l'industrie, via un plan d'action « Action agenda Women in Technology – Towards 30% by 2030 ».
- Exemples d'initiatives locales en matière d'industrie technologique recensées :
  - **Girl code** qui organise depuis 2015 des ateliers et discussions dans l'ensemble des Pays-Bas pour inspirer les femmes et les motiver à s'orienter vers le codage tout en mettant en lumière la sous-représentativité des femmes dans le secteur.
  - **Ladies that UX** vise à aider les femmes à discuter, via des rencontres mensuelles à Amsterdam, des opportunités dans l'industrie technologique.
  - **The Next Web**, un salon professionnel annuel dédié à la technologie qui attire les grands noms du secteur. Il encourage fortement la présence féminine et l'égalité des chances dans le secteur, par exemple en créant un *women-in-tech business pass* à un tarif réduit.
  - **PyLadies Amsterdam** vise à faire des femmes des expertes en programmation Python. Par des conférences, cours et événements, PyLadies Amsterdam promeut, forme et renforce la communauté féminine tech.
  - **SheSharp** est une communauté de 700 personnes désirant renforcer le poids des femmes dans l'industrie technologique via des événements mensuels.
  - **Django Girls Amsterdam** anime des ateliers réguliers pour les femmes débutantes en programmation.
  - **European Women in Technology Conference** est une conférence annuelle qui ambitionne de connecter, d'informer et d'agir dans le domaine de la diversité de genre en partageant des expériences inspirantes de femmes et en développant les soft et hard skills des femmes. De nombreux ateliers, discours, échanges et débats sont organisés dans cet événement sur 2 jours.
  - **Women in tech** est une ONG qui cherche à diminuer les inégalités dans le secteur de la technologie en renforçant notamment l'éducation des femmes, mais également en agissant directement auprès des entreprises. *Women in Tech* est présent dans le monde entier et compte de nombreux bureaux aux Pays-Bas.
  - **Techionista** vise à augmenter le nombre de femmes dans l'industrie technologique. Les Techionista awards sont une plateforme qui célèbre les femmes inspirantes dans le secteur, afin d'en faire des modèles pour la jeunesse.

- **Code to change** est une initiative qui a pour but de renforcer l'égalité de genre via l'inclusion digitale. Pour cela, *Code to Change* a déployé un programme d'entraînement pour développer les compétences des femmes dans les carrières techs. Ce programme s'appuie sur une forte communauté et collabore avec Amsterdam *Women in Technology*.
- La loi Dekker – Van Engelshoven prévoit **qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022** :
  - **Les entreprises néerlandaises cotées sont tenues d'avoir une représentation d'hommes et de femmes d'au moins 30% au sein du conseil de surveillance.** Toute nomination susceptible de menacer cette représentativité minimale sera nulle et non avenue.
  - **Les grandes sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée (environ 5 000 entreprises), sont tenues de :**
    - Fixer des objectifs chiffrés adaptés et ambitieux pour la diversité au sein du directoire, du conseil de surveillance et de management intermédiaire ;
    - Définir un plan d'action détaillant les modalités d'atteintes des objectifs ;
    - **Faire preuve de transparence** sur le processus, l'effort et les résultats.
- Mise en place d'un baromètre pour les employeurs pour mesurer la diversité culturelle dans l'organisation. Premier bilan positif de ce baromètre : les employeurs utilisent les données du baromètre pour mettre en place et adapter leurs politiques de diversité et d'égalité au sein de leur entreprise.

**Recommandations** fondées sur le rapport égalité hommes-femmes 2022 du Conseil économique et social, avec 3 actions prioritaires en matière d'égalité dans l'industrie :

- **Solutions structurelles sur le marché de l'emploi :**
  - Promouvoir l'égalité des chances par l'éducation ;
  - Lutter contre les stéréotypes de genre ;
  - Travailler sur des modèles de rôle ;
  - Faciliter un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée ;
  - Rendre la garde d'enfants accessible et abordable ;
  - Prolonger la durée du congé parental.

- Solutions structurelles dans les organisations :
  - Promouvoir plus de diversité par :
    - L'identifier les goulots d'étranglement pour l'égalité des sexes ;
    - Une politique préférentielle (PRECISIONS) ;
    - Une politique de quotas ;
    - Mise en place d'objectifs chiffrés.
  - Instruments RH :
    - Personnalisation du recrutement et de la sélection ;
    - Redéfinition des compétences ;
    - Création de nouveaux canaux de recrutement ;
    - Garantir la transparence des procédures ;
    - Mettre en place des comités de sélection ;
    - Renforcer le mentorat pour le *networking*.
    - Politique de rémunération transparente et équitable.
- Solutions axées sur les changements culturels :
  - Travailler sur une culture d'entreprise inclusive ;
  - Développer un leadership inclusif (par exemple à l'aide de KPI) ;
  - Renforcer la sécurité sociale au travail (notamment contre les comportements indésirables et sexistes).

**La direction générale du Trésor** est présente dans plus de 100 pays à travers ses Services économiques.  
 Pour en savoir plus sur ses missions et ses implantations : [www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international](http://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international)

Responsable de la publication :

Bureau PILOT

Contributeurs :

Conseil national de l'industrie, SER de Canberra, SER de La Haye, SER de Londres, SER de Madrid, SER d'Ottawa, SER de Rome, SER de Stockholm, SER de Washington

Date :

Mars 2023